



• Luis Vázquez Suárez (*) •



Crecer para competir mejor

El 61,5% de las empresas españolas no superan los cinco años de vida desde su creación, según Eurostat. En consonancia con esta alta tasa de mortalidad, la esperanza de vida de nuestras empresas es de apenas 11 años, casi la mitad de lo que duran, de media, las empresas en la UE (19,6 años).

La alta mortalidad de las empresas españolas se debe, en buena medida, a su pequeño tamaño. El 94% de nuestras empresas tienen menos de 10 trabajadores. España fue en 2019 el país europeo con mayor porcentaje de empresas con cinco empleados o menos, y esto con independencia del sector analizado, por lo que el pequeño tamaño de nuestras empresas no es solo un problema vinculado a la especialización de la economía española en el sector servicios.

En el ámbito empresarial, el tamaño importa, y mucho. Son muchas las desventajas de las pequeñas empresas. Tienen peores condiciones de acceso a la financiación ajena; son menos productivas; disponen de menor musculatura para aguantar tensiones de tesorería y, por tanto, sufren más la morosidad empresarial; aprovechan en menor medida las economías de escala; son menos innovadoras; tienen menor capacidad para formar parte de un mundo crecientemente interconectado como consecuencia de la globalización y los avances tecnológicos, y son menos proclives a internacionalizarse. A todo ello hay que unir su mayor dificultad para acceder a las ayudas públicas y para adaptarse a los cambios (regulatorios, fiscales, laborales o financieros) consustanciales a cualquier sistema económico.

Las pequeñas empresas también suelen ofrecer menos formación a sus trabajadores, una vía de atracción de talento cada vez más importante. Además, sus salarios suelen ser más bajos y su empleo de peor calidad, lo que provoca un acortamiento de las carreras profesionales, una menor estabilidad de las plantillas y, en consecuencia, una menor capacidad para retener a los empleados más productivos. Muchas pequeñas empresas se caracterizan por una alta rotación del personal, lo que las condena a ver cómo sus mejores empleados se van en busca de mejores oportunidades.

Pero nos engañaríamos si pensamos que el pequeño tamaño de las empresas españolas es la auténtica causa de

su alta mortalidad. Realmente, ese pequeño tamaño es la consecuencia de un entorno institucional poco favorable para las empresas.

Las excesivas cargas y controles que padecen las empresas españolas afectan negativamente tanto a su tamaño como a su esperanza de vida. Nuestra burocracia no favorece a la empresa; al contrario, la trata como un actor al que hay que controlar estrechamente, al que hay que atar muy en corto. En España, a la empresa se la fiscaliza partiendo de un principio de culpabilidad, lo que no sucede en otros países con fuertes tejidos empresariales.

Por tanto, para incrementar el tamaño medio y la esperanza de vida de nuestras empresas

se debería crear un entorno más favorable. Por ejemplo, se deberían desmontar las barreras que limitan el crecimiento de las empresas, ya sean fiscales, laborales, mercantiles, administrativas o de cualquier otra índole.

También sería recomendable un mayor esfuerzo de las administraciones públicas para fomentar la capacitación de los equipos directivos de las empresas. Las estrategias de crecimiento se deben planificar con mucho cuidado. Cualquier empresa que desee crecer debe contar con un equipo directivo suficientemente capacitado para afrontar

este proceso. En otras palabras, no se debe crecer por crecer. Esta decisión estratégica solo se debe adoptar cuando la compañía disponga de los recursos, las capacidades y los conocimientos necesarios para iniciar este proceso. Hacer lo contrario implica asumir un alto riesgo de fracaso, por lo que no debería alentarse el crecimiento de las empresas que no estén suficientemente preparadas. Iniciar este proceso sin la adecuada capacitación del equipo directivo puede poner en peligro la supervivencia del negocio.

Dado que el crecimiento de las empresas no solo es beneficioso para ellas mismas, sino que también genera externalidades positivas sobre el tejido productivo y el empleo en los territorios en los que aquellas se localizan, están más que justificadas las políticas públicas orientadas a promover el crecimiento empresarial.

(*) *Director del Instituto Multidisciplinar de Empresa (IME) de la Universidad de Salamanca*

