



«La problemática de las empresas es muy variada, pero la más relevante tiene que ver con la mortandad infantil empresarial los primeros cinco años»

**JOSÉ ANTONIO HERCE**  
es socio-director de Economía  
Aplicada y Territorial de  
Consultores de Administraciones  
Públicas (Afi).  
E-mail: jherce@afi.es

## «Up or out»

El debate sobre el emprendimiento está plagado de mitos. Uno de los más persistentes es el que se refiere a que la creación de empleo la llevan a cabo las pequeñas y medianas empresas. De ello se desprende la especial deferencia con la que las políticas públicas y, en general, la opinión pública trata a este tipo de empresas, al menos sobre el papel. Porque, a la hora de la verdad, el cuidado de las grandes empresas supone preservar las grandes cuencas de empleo de una economía y la capacidad de tracción sobre el resto de empresas asociadas a las cadenas de suministro de las primeras.

La creación de empleo está especialmente ligada a las empresas que pasan de pequeñas a grandes: una empresa de cinco trabajadores que, en pocos años, pasa a tener más de cinco mil. No es sencillo ni, por lo tanto, frecuente que esto suceda, pero es posible y, sobre todo, muy deseable. Una empresa que crece mucho debe tener una genética nueva especialmente adaptada al entorno tecnológico, de mercado, etc.

La problemática de las empresas es muy variada, pero la más relevante tiene que ver con la mortandad infantil empresarial los primeros cinco años. Es en esta elemental batalla en la que se forja la selección natural de las grandes empresas del futuro. Datos recientes del INE sobre demografía empresarial hasta 2009 muestran que casi el 50% de las empresas desaparecen a los cinco años de su creación. Para las empresas que nacieron en 2001, la tasa de supervivencia en 2006 era del 53,3%, mientras que, para las empresas que nacieron en 2004, la tasa de supervivencia en 2009, un año fuertemente recesivo, era sólo algo menor, del 49,3%. La crisis ha hecho mucho más difícil sobrevivir al primer o segundo año del nacimiento, pero ha afectado bastante menos a las em-

presas con más años a sus espaldas. Muchas o pocas, lo importante es que las supervivientes puedan crecer.

La creación de empresas, obviamente, conlleva mucha creación de empleo, pero su posterior desaparición es también una de las principales causas de destrucción laboral. Las empresas que sobreviven, además, deben ser capaces de crecer y, en este proceso de crecimiento corporativo, tras los primeros años de prueba, es en el que se produce el verdadero crecimiento del empleo y la productividad. El crecimiento de la escala de las empresas, a su vez, es la mejor garantía de su supervivencia: *up or out*, crece o desaparece.

Entre los obstáculos que se oponen al crecimiento de la escala de las empresas, cabe encontrar un factor decisivo: la cultura del empresariado, que tiene mucho que ver con otro de los mitos más arraigados en el panorama empresarial, que es el de la empresa familiar. De nuevo, al igual que sucede con las pymes, nos encontramos con una gran deferencia, entre la opinión pública, hacia la empresa familiar, que luego no se traduce en políticas concretas o que, de darse estas políticas, sistemáticamente se echa en falta su efectividad, al igual que sucede con las políticas dirigidas hacia las pymes, en general.

Las políticas hacia la empresa deberían estar dirigidas, por lo tanto, a facilitar un aumento rápido, pero sostenible, de la escala de la misma una vez que ha demostrado capacidad de supervivencia más que a proporcionar un apoyo genérico hacia el emprendimiento, la pyme o la empresa familiar, per se, que muchas veces puede acabar siendo incompatible con lo primero al crear entornos artificiales que favorezcan la vida de empresas inviables o incapaces de crecer ::