



## Alejandro Escribá Esteve

Investigador del Ivie. Director de la Cátedra de Empresa Familiar de la Universitat de València

Las empresas de mayor tamaño son más productivas, disponen de recursos y capacidad para desarrollarse internacionalmente o invertir en tecnología e I+D, suelen ser más sólidas financieramente y resistir mejor las coyunturas difíciles

# ¿Lograremos que las firmas valencianas crezcan?

Las empresas valencianas son muy pequeñas. Llevamos oyéndolo muchísimos años y la situación no cambia. Se ha insistido, por activa y por pasiva, en la importancia de que crezcan, pero la cosa sigue igual. Los datos de Observatorio de Gobierno, Estrategia y Competitividad de las Empresas (Observatorio GECE), que ha puesto en marcha Bankia en colaboración con el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie), nos muestran, una vez más, esta realidad. Las empresas valencianas tienen un tamaño medio de 16 empleados, frente a los 19 del promedio nacional. Y sí, las empresas españolas también son demasiado pequeñas.

Pero, ¿cuál es el problema? Las microempresas y las pequeñas empresas son el motor de la economía, las generadoras de empleo, son próximas, cuidan a su gente y al entorno social que las rodea. Yo no digo que esto no sea así, pero, cuando miro los datos, una y otra vez veo que las empresas medianas y grandes tienen un impacto social y económico mucho más potente.

En la Comunitat Valenciana, las empresas con más de 50 empleados solo representan un 5,6 por ciento de las sociedades. Sin embargo, aportan un 57 por ciento del empleo

y generan un 64 por ciento del valor añadido. Además, pagan salarios más altos que las microempresas y las pequeñas, invierten más en formación y ofrecen más posibilidades de desarrollo profesional a sus empleados. Por tanto, tienen mayor capacidad para atraer talento.

Tengo bastantes alumnos talentosos y, cuando les pregunto a cuántos de ellos les gustaría desarrollar su futuro en una pequeña empresa, nadie levanta la mano. Las medianas y grandes empresas les parecen mucho más atractivas, porque piensan que en ellas tendrán la opción de aprender más y de progresar profesionalmente hasta puestos de responsabilidad.

Además, a pesar de que las empresas medianas y grandes pagan mejores salarios -con diferencias que superan los 5.000 euros anuales con respecto a las micro y pequeñas empresas-, logran ser más eficientes, ya que sus costes salariales suponen menos del 15 por ciento de ventas, en contraposición a los porcentajes cercanos al 20 por ciento en el caso de las micro y pequeñas. Las empresas de mayor tamaño son también más productivas y disponen de recursos y capacidad para desarrollarse internacionalmente o invertir en tecnología e I+D. Sin mencionar que suelen ser más sólidas financieramente y suelen resistir mejor las coyunturas difíciles.

La última publicación del Observatorio Gece muestra que las empresas valencianas son, de media, ligeramente menos competitivas que las españolas, ya que solo un 22,9 por ciento se sitúa en el cuartil de empresas más competitivas, dos puntos por debajo del promedio español. Entre las más competitivas, abundan más las empresas grandes y de elevada intensidad tecnológica.

Los datos muestran que el problema del crecimiento es especialmente acentuado en el caso de las empresas familiares. A la mayoría les cuesta más crecer y mejorar sus niveles de competitividad que a las no familiares.

Los informes del Observatorio Gece indican que, dejando a un lado las microempresas, solo un 13 por ciento de las empresas familiares supera los 50 empleados, mientras que en las empresas no familiares esa misma cifra asciende a más del 40 por ciento. Asimismo, sólo un 22,7 por ciento se sitúa en el cuartil más competitivo -2,3 puntos por debajo del promedio-, en comparación con el 31,1 por ciento de las no familiares, que se posicionan en el cuartil de mayor competitividad -más de 6 puntos sobre el promedio-.

Ahora bien, cuando las empresas familiares crecen, su nivel de competitividad iguala o supera al de las no familiares. Las empresas familiares de alta competitividad destacan en sus ratios de rentabilidad a largo plazo -maximización del valor de la compañía a lo largo del tiempo- y en solvencia. Las no familiares obtienen mejores resultados en rentabilidad a corto plazo, productividad del empleo y generación de liquidez.

Deberíamos, pues, empezar a trabajar en el fomento del crecimiento. Hay que cuidar a las pequeñas empresas, pero es

todavía más importante incentivar su crecimiento. Esto requiere un modo diferente de enfocar el apoyo a la microempresa y a la pyme. Ayudémosla a crecer y a mejorar, no a permanecer pequeña.

El crecimiento parte, generalmente, de la ambición y del deseo de mejora de los empresarios y directivos que toman las decisiones. Un estudio reciente del Instituto de Empresa Familiar (IEF) revelaba que crecer no se percibe como un objetivo relevante entre las empresas familiares. Hay multitud de opciones para crecer, pero la clave está en conseguir que el crecimiento se sitúe entre las prioridades empresariales.

Para ello, el contexto debe ayudar. La política fiscal está plagada de bonificaciones y exenciones para las empresas de menor dimensión. El enfoque debería, quizás, empezar a considerar alternativas de incentivo que premien más al que crece. Opciones que ayuden a crecer y se consoliden cuando se logra ese crecimiento, mientras que se diluyan poco a poco si la inversión no ha dado fruto en cuanto a generación de empleo y mejora competitiva.

Por su parte, las empresas deben reflexionar sobre el modo en que sus propios sistemas de gobierno y dirección facilitan o limitan la mejora de la competitividad. La apertura a puntos de vista diversos y constructivos y la orientación al aprendizaje, constituyen cimientos sólidos sobre los que es más fácil desarrollar planteamientos estratégicos más abiertos.

Mientras tanto, a los que nos dedicamos a la investigación, no nos queda otra que seguir trabajando para entender, de modo objetivo y riguroso, qué aspectos contribuyen a fomentar el crecimiento y a mejorar la competitividad de las empresas.

## Alejandro Escribá Esteve

Investigador del Ivie. Director de la Cátedra de Empresa Familiar de la Universitat de València

Las compañías deben reflexionar sobre el modo en que sus sistemas de gobierno y dirección facilitan o limitan la mejora de la competitividad y el desarrollo de planteamientos estratégicos más abiertos