

# La Gran OPORTUNIDAD

[Javier Martín de la Fuente]

Me ha llamado la atención la iniciativa desarrollada para levantar el ánimo “estosololoarreglamosisnellos” y realmente me parece que ese es el camino, pensar en positivo y asumir que la solución está en cada uno de nosotros, al fin y al cabo el problema lo tenemos nosotros. Al margen de ello, algunos se empeñan en criticar la fuente y no los fines, los mismos que o niegan la situación, o la esconden, o buscan culpables que la justifiquen, en el exterior, en las finanzas, en la construcción o en los empresarios. Lo de buscar soluciones está para otros. Harían bien en empezar, sin son capaces, a mirar al futuro y afrontar profundas reformas estructurales en nuestro sistema de organización o de gestión de país.

Ayer mismo incorporamos a la larga lista de inscritos en el servicio público de empleo, perdón servicioS públicoS de empleo, otras 82.132 personas, con ellas alcanzamos la cifra de 5.537.247 personas inscritas como demandantes de empleo, bajo los diferentes epígrafes. Esta es la situación por el lado de la demanda de empleo. En este sentido, estaría bien que en la consideración de la cualidad que se le otorga al demandante de empleo sobre su grado de ocupabilidad, ésta estuviera basada en variables más pegadas a la realidad del mercado de trabajo y tuviera también en cuenta, entre otros, los factores de oferta ([https://www.sepe.es/contenidos/cifras/datos\\_avance/conceptos/ocupabilidad.html](https://www.sepe.es/contenidos/cifras/datos_avance/conceptos/ocupabilidad.html)) Otro elemento a afrontar como una reforma profunda, más allá de proponer nuevos tipos de contratos, de subsidios o bonificaciones. ¿Cómo vamos a organizar el mercado de trabajo si no sabemos cuál es la oferta actual ni la futura?

Por el lado de la oferta de empleo, la que generan las empresas, no la administración general o autonómica. E en el último año hemos perdido un 4.65% de potenciales creadores de empleo (empresas), ahora bien, atendiendo a su volumen de empleo las empresas entre 6 y 249 empleados son las que han perdido, porcentualmente, son las que más han desaparecido. Las que están por encima, conociendo la fiabilidad y la agilidad de nuestros sistemas estadísticos, otro elemento a reformar profundamente en el siglo de lo on-line, disminuyen en número, porcentualmente menos. Pero, ¿Qué está pasando con las que tienen menos de 6 empleados? Pues que también disminuyen en número pero también menos que, porcentualmente, las medianas; aún cuando el acceso al crédito y el fondo de maniobra de éstas últimas suele ser mayor. <http://www.mtin.es/estadisticas/bel/EMP/index.htm>

Esta es la gran oportunidad. La oportunidad de un país que durante los últimos 25 años ha hecho un gran esfuerzo por internacionalizar y profesionalizar sus empresas, que ha aprendido a mejorar sus sistemas de gestión, tanto en las empresas públicas como privadas, no así en la administración que sería susceptible de una profunda reforma. En estos años nuestra gente, nuestros managers y directivos han cruzado fronteras, se han relacionado con otros modelos, se han formado en prestigiosas escuelas de negocio y han competido en el mismo plano con los líderes mundiales. Se ha creado una gran capa social de buenos profesionales muy cualificados (cualificación que por cierto no parece existir para nuestro sistema burocrático) en un rango de edades desde los 30 a los 55 años, precisamente los más azotados por la situación económica actual. Este gran grupo de profesionales va a cambiar el país. Están cambiando su manera de percibirse en el entorno económico, y con las limitaciones lógicas de la tradición y de la costumbre se

están abriendo en masa hacia el emprendimiento profesional (otro capítulo a reformar profundamente, ya no sólo ayudando al emprendimiento sino, como primer paso, no poniéndole trabas), a veces por desencanto con la empresa otras por necesidad vital o por haber ganado la suficiente seguridad profesional en las décadas pasadas.

A consecuencia de la actual situación económica se está creando una nueva clase de trabajadores, muy cualificada y que no cree en el trabajo por cuenta ajena. Esta es la oportunidad.

Hace unos días, un alto ejecutivo español, afincado en el cuartel general de una de las grandes multinacionales francesas me decía: “la diferencia fundamental entre un universitario americano y uno español está en que nosotros durante ese periodo pensamos en qué empresa vamos a trabajar y los americanos piensan qué empresa vana a montar” Creo que algo está cambiando en este sentido y que esto se verá reforzado porque los hijos de estas generaciones afectadas por esta gran crisis, potenciará este efecto reforzando la cultura del emprendimiento desde ahora y espero que durante muchos años, acabando con un mal endémico español desde los Reyes Católicos.

Días después de aquella conversación, un abogado de Madrid con muchos años de experiencia me confirmaba que en el año 2009 había creado más empresas que en el 2008, no sin dejar de apuntillar que también había asistido a un número de cierres más elevado.

Por último y desde mi experiencia trabajando con ejecutivos en programas de Outplacement puedo apuntar un dato para la reflexión. Durante los años de bonanza el porcentaje medio de ejecutivos que tomaban la decisión de emprendimiento, sin intentar la vía de la cuenta ajena, se situaba entre el 2 y el 2,5%; en el año 2009 este porcentaje, en el mismo sentido de no intentar la vía de cuenta ajena, se ha elevado hasta un 20%. Claro que parte estará influenciado por la situación de depresión económica, pero esta es la oportunidad.

Esta es la gran oportunidad de nuestra sociedad, ahora sólo falta que una verdadera reforma estructural de la gestión de nuestra administración y de nuestras instituciones vaya en el camino de potenciar esta realidad, por una vez apoyar el futuro