

Emprendedor: ¿cuándo deberías ampliar tu equipo?

Redistribuir el talento reduce el riesgo de contratar en exceso y puede brindar recompensas significativas.



7 de diciembre de 2023

Como emprendedor, en algún momento de tu proyecto te enfrentarás a una encrucijada: ¿conviene contratar en función de la demanda actual del mercado o anticiparse a ella? Esta decisión, sumada a los perfiles que elijas para tu equipo, puede ser crucial para el éxito de tu

negocio.

Suele pensarse que los emprendedores comienzan con equipos reducidos y crecen con cautela para no agotar sus recursos. Pero no siempre es así. Una [investigación](#) del profesor del IESE [Liinus Hietaniemi](#), junto con Simone Santamaria, Aleksandra Kacperczyk y Juhana Peltonen, muestra cómo y por qué distintos emprendedores siguen diferentes estrategias para ampliar sus equipos. Un factor determinante es el número de *startups* que dirige el emprendedor.

La gestión de varias empresas permite transferir personal a otra o destinarlo a otro proyecto si alguno fracasa. Eso permite a los “emprendedores en serie” contratar a lo grande desde el principio y así desarrollar más rápidamente capacidades que pueden tener un impacto significativo en el éxito de su negocio.

Más flexibilidad para los emprendedores en serie

Usando datos de empleados y empresarios de *startups* finlandesas durante una década, los investigadores descubrieron que un factor clave para determinar el mejor momento para contratar es el perfil del emprendedor.

Los emprendedores centrados en una sola empresa carecen de flexibilidad para reorganizar su talento. Si contratan demasiados profesionales pueden tener que acabar por despedirlos y por ello deben ser precavidos, sobre todo en aquellos países con una legislación laboral más rígida.

En cambio, los emprendedores en serie, con más de una *startup*, pueden permitirse escalar más rápido; si una de sus empresas fracasa, pueden redistribuir a los empleados en sus otros negocios. Estos empresarios son mucho más propensos a contratar personal en los inicios del proyecto, sobre todo si se trata de talento con capacidades fácilmente transferibles. Los emprendedores que no tienen la opción de redistribuir el talento tienden a tener equipos más reducidos.

“La posibilidad de redistribuir a los empleados reduce los costes de contratación”, afirma Hietaniemi. “Si tu *startup* fracasa y careces de la posibilidad de redistribuir el talento, deberás despedir al equipo. Dependiendo de la rigidez de la legislación laboral en donde operes, el despido puede salir muy caro”.

Según la investigación, la probabilidad de transferir talento no solo aumenta al tener múltiples empresas bajo un mismo propietario, sino que mejora si estas empresas son similares entre sí. Esto facilita la reubicación de los empleados y adelanta la decisión de expandir el personal.

Buscar perfiles dinámicos y transferibles

“En las primeras fases de cualquier empresa emergente, cuando hay incertidumbre sobre la demanda del producto o servicio, los emprendedores con más de una empresa buscarán perfiles que les permitan la flexibilidad de mover y redistribuir al personal en función de su crecimiento”, afirma Hietaniemi.

La redistribución del personal es menos relevante para los emprendedores con una sola empresa. Estos son menos propensos a centrarse en perfiles dinámicos con cualificaciones transferibles, y más cautelosos a la hora de contratar nuevo personal, a menos que reciban señales positivas del mercado que aumenten sus probabilidades de éxito.

La flexibilidad que tiene la estrategia de los emprendedores que dirigen múltiples empresas, con rápida escalabilidad, competencias transferibles y capacidad de desarrollar habilidades únicas desde el inicio, proporciona una ventaja que conduce a un mayor éxito a largo plazo.

Igualdad de condiciones

La inversión en el capital humano resulta menos arriesgada para el emprendedor con un solo negocio cuando opera en un mercado con leyes laborales menos estrictas.

“En el contexto de nuestro estudio, Finlandia cuenta con una legislación laboral muy rígida. Si alguien ha trabajado para ti más de seis meses, despedirlo te costará al menos un mes o más. Para una *startup* en apuros, eso es mucho dinero”, afirma Hietaniemi.

Cumplir con el procedimiento de despido adecuado, como dar un preaviso o proporcionar una causa razonable y una indemnización por despido, puede suponer una cantidad de tiempo considerable e, incluso, complicaciones legales, tales como demandas por despido improcedente.

Por lo tanto, una legislación laboral menos estricta podría contribuir a igualar las condiciones para todos los emprendedores. Sin embargo, las ventajas para los empresarios pueden dejar desprotegidos a los empleados, por lo que hay que buscar el equilibrio a la hora de realizar

reformas en esta área.

Sobre el estudio

Los investigadores utilizaron datos sobre contratos laborales y las cuentas anuales de todas las sociedades de responsabilidad limitada activas en Finlandia, incluyendo todos los emprendimientos únicos y en serie fundados entre 2007 y 2017.



Liinus Hietaniemi

Profesor del departamento de Iniciativa Emprendedora en el IESE. Es experto en iniciativa emprendedora y talento humano estratégico.

www.iese.edu/es/insight