

EMPRENDEDORES

Una empresa asturiana, encargada de modernizar el registro de México DF

Futuver se adjudica uno de los mayores registros de la propiedad del mundo

Verónica Rodríguez

MADRID. Imagínese lo que puede ser el registro de la propiedad de una metrópoli como México DF, con la mitad de habitantes de toda España (22 millones) y con una plantilla de trabajadores para resolver la cantidad ingente de expedientes de unas 600.000 personas. Una cantidad que triplica a la población de cualquier ciudad media de nuestro país. Pues bien, ahora preste atención, porque desde hace tres años, una pyme de Gijón se encarga de modernizar toda la infraestructura y protocolos de trabajo de esa gigantesca institución.

Se trata de Futuver, una empresa con medio centenar de profesionales en la sede asturiana, pero que ha tenido que duplicar plantilla para su aventura mexicana. Y sobre todo una empresa en la que el conocimiento es el recurso más valioso. Toda la tecnología que van a incorporar en el registro de México DF es española cien por cien, desarrollada por los profesionales de la compañía. Un dato habla por sí mismo: dedican el 30 por ciento de los recursos que generan a I+D+i.

El conocimiento viaja

Futuver es el sueño de Antonio Otero, su fundador y hoy presidente, al que se le ocurrió allá por el año 1997 que era viable constituir una consultora de servicios tecnológicos y de gestión avanzados... en Gijón. "A todo el mundo le parecía una locura, me decían que nadie nos contrataría allí", cuenta. Pero es evidente que se equivocaban: "Hoy el conocimiento viaja, se puede estudiar desde casa..., una persona con inquietudes llega donde quiere".

La prueba está en que por lo pron-



Antonio Otero, fundador y presidente de Futuver, ante las oficinas que tienen en Gijón. *elEconomista*

Al detalle

VISIÓN GLOBAL PARA PROYECTOS LOCALES

El secreto del éxito de Futuver radica en que plantea los proyectos desde una perspectiva global. Es decir, no sólo desarrollan e implementan tecnología en las empresas, sino que también forman a los empleados en el uso y manejo de los nuevos programas. Por eso, uno de los ejes fundamentales de la modernización del registro de la propiedad en México DF ha correspondido a la formación del personal. Y para dotar de personal cualificado a las nuevas dependencias crearon una bolsa de trabajo a la que se presentaron más de 10.000 aspirantes. Futuver tiene entre sus principales rasgos diferenciales la innovación. Ha invertido en I+D+i más de 200.000 horas.

11

■ Millones de facturación en 2009. En los dos últimos años dedicó 60.000 horas al I+D+i. La empresa tiene como filosofía que todos sus trabajadores participen en los beneficios, lo que genera un grado de compromiso mayor en la plantilla.

to ya han cruzado el charco en lo que supone el primer capítulo de una aventura internacional que esperan les lleve más allá de México. "Hace tres años decidimos hacer un plan de internacionalización porque confiábamos en que nuestros productos podían implantarse en otros mercados", cuenta Otero. Para ello, contaron con el apoyo del Ices y del CDTI, entre otros organismos públicos. Y ahora 50 profesionales de Futuver tienen su sede de operaciones en la capital azteca.

Por lo que a él respecta, vive desde hace tres años entre España y México: "Paso mes y medio allí y regreso para estar 15 días en Gijón". ¿Cómo se sobrelleva la distancia? Tiene tres hijos con los que habla "todos los días" a través de videoconferencia y con su mujer, "discute menos". Es lo que tiene la falta de tiempo.



MÁS QUE PALABRAS
JUAN MANUEL BARBERÁ

COMISIONES Y POLÍTICA DEL CURIOSO CAPITÁN ARAÑA

M e pasa lo mismo que al humorista José Mota y su famoso tío de la vara: que no puedo con la tontería excesiva... y ahora hay para dar y tomar. Ayer se celebró la primera reunión de la llamada comisión anticrisis y los asistentes llevaban tres cuartillas que el presidente del Gobierno les había enviado la noche anterior. Ya sé que, como ocurre tantas veces, cualquier cosa que se hubiera hecho habría sido criticada, pero es que con nuestro Ejecutivo ya llueve sobre mojado.

Para mí, el problema de esta comisión, en la que no está el ministro de Trabajo, Corbacho, probablemente porque Zapatero pretende sustituirle en la remodelación del Gobierno prevista para el verano, una vez acabe la Presidencia española de la UE, es que está en juego la credibilidad de la política española. Y es que, cuando habla alguien del Gobierno, *sube el pan*, y luego hay que ir a arreglar lo desarreglado en los mercados internacionales o en la calle, según toque. Nuestro presidente actúa como el capitán araña -embarcaba a la tripulación cuando había tempestad y él se quedaba en tierra-, ya que ha metido a los políticos en un lío del que no les va a sacar ni Perry Mason, y, si no, al tiempo.

Ya saben que cuando no quieres (tal vez porque no sabes) que las cosas se resuelvan, creas una comisión. Esto dilata el tiempo y se eternizan las soluciones. Son las paradojas de los políticos: están para resolver los problemas ciudadanos, pero sólo hablan. Algo así como la palabrería de la inacción.

El PSOE acusa al PP de pensar sólo en catapultar a Rajoy a la Moncloa y no en el bien de los españoles, pero, en realidad, los socialistas hacen lo mismo, ya que intentan alargar los plazos de todo con la intención de que un Zapatero desprestigiado dentro y fuera de España pueda llegar vivo a las próximas elecciones.

Esta comisión anticrisis, como otras, es una patata caliente que le puede estallar a los políticos en la cara. Se les está quemando el puñero de las ideas, porque está seco, y el humo huele a abstención electoral. Y luego que se quejen.

○ Jefe de las secciones de Gestión Empresarial y Evasión de *elEconomista*

'LIBRO BLANCO' SOBRE RECURSOS HUMANOS

Despido a un empleado, pero le ayudo a recolocarse

Un estudio de Iese, Adecco y Sagardoy señala que 40 de cada cien empresas lo hacen

MADRID. Hablan claro a los empleados y, en caso de tener que despedir a parte de ellos, algunas les ayudan a encontrar otro empleo. Así están actuando las empresas españolas en esta crisis, según las conclusiones del *Libro Blanco sobre las*

mejores prácticas en Recursos Humanos, elaborado por Creade Lee Hecht Harrison (grupo Adecco), IESE y Sagardoy Abogados.

Según *Ep*, el documento -que se ha realizado a raíz de los resultados obtenidos tras entrevistar a 55 compañías- señala que la comunicación "directa y periódica" con la plantilla se utilizó en un 94 por ciento de los casos, seguida de las reestructuraciones (65 por ciento) y el *outplacement* (o ayuda a la recolocación de los trabajadores despedidos, 41 por ciento).

Respecto a las medidas preventivas para afrontar la crisis, el estudio destaca que un 80 por ciento de las empresas potenció la movilidad funcional, en muchos casos, acompañada de planes de formación; mientras que la movilidad geográfica se utilizó en un 38,2 por ciento de los casos.

Atentos a los trabajadores

Asimismo, el 85,5 por ciento de las compañías encuestadas realizó un seguimiento de las habilidades y competencias de sus empleados.

En palabras de Ángela Gallifa, de Iese, "el mensaje final de este documento es el de prevenir en tiempos de bonanza". Gallifa recordó que el sector químico farmacéutico destinó "una mayor cantidad de recursos en época de bonanza para superar la crisis".

La directora general de Creade Adecco Human Capital Solutions, Nekane Rodríguez, señaló que "las empresas que tienen los deberes hechos se enfrentan mejor a la crisis". "Aquellos que tienen agua, atravesaban mejor el desierto", añadió.