

INFORME MIPYME 2024

Gestión del talento en Iberoamérica



FAEDPYME

Fundación para el Análisis Estratégico y
Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa



Observatorio
Iberoamericano de la
MIPYME

EQUIPO DE

redacción del informe



Antonio Duréndez Gómez-Guillamón (Coordinador)
Universidad Politécnica de Cartagena

Mauricio Castillo Vergara
Universidad Alberto Hurtado

Domingo García Pérez de Lema
Universidad Politécnica de Cartagena

Ángel Meroño Cerdán
Universidad de Murcia

Francisco Manuel Somohano Rodríguez
Universidad de Cantabria

EDITA: FAEDPYME (España)

ISSN: 2792-4378

Serie: Informes MIPYME

No está permitida la reproducción total o parcial de este estudio, ni su almacenamiento o transmisión por ningún medio (electrónico, mecánico, grabación, fotocopia, etc.) sin permiso previo de los autores.

Diseño y maquetación: Juan C. Illera Bedoya

PRESENTACIÓN



Esta nueva edición del Informe Mipyme Iberoamérica es fruto de la colaboración de numerosos investigadores de diferentes universidades iberoamericanas pertenecientes a la Red **FAEDPYME** en colaboración con instituciones oficiales de apoyo a la Mipyme, que han participado activamente en la obtención de los datos y en la elaboración de los diferentes informes nacionales y regionales realizados. En anexo a este documento se adjunta relación de todas las instituciones e investigadores que han hecho realidad este informe.

El **Observatorio Iberoamericano de la Mipyme** es fruto de una estrategia de la Alianza Interredes para la cooperación académica entre redes universitarias: la Fundación para el Análisis Estratégico y Desarrollo de la Pyme **-FAEDPYME-**, la Red Universitaria Iberoamericana sobre Creación de Empresas y Emprendimiento **-MOTIVA-**, la Red Latinoamericana de Innovación y Emprendimiento **-RLIE-** del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración **-CLADEA-** y la Red Universitaria de Emprendimiento **REUNE** de la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN. Además, queremos destacar la colaboración de las siguientes instituciones de apoyo a la Mipyme: Centro Regional de Promoción de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CENPROMYPE); Centro Nacional de Competitividad de Panamá; Ministerio de Industria y Comercio - Viceministerio de Mipymes de Paraguay y Asociación colombiana de las micro, pequeñas y medianas empresas (ACOPI).

Adicionalmente, en www.faedpyme.es, donde se aloja el **Observatorio Iberoamericano de la Mipyme**, encontrarán datos con una mayor desagregación tanto a nivel sectorial como territorial que los contenidos en este informe. Todo ello, al objeto de facilitar a la Mipyme información más directa de su realidad en los diferentes ámbitos geográficos, así como de su evolución en el tiempo.

ÍNDICE

5	1. Introducción
8	2. Metodología de la investigación
9	2.1. Estructura de la muestra
10	2.2. Selección de variables y diseño del cuestionario
11	2.3. Análisis estadístico de los datos
12	3. Gobierno corporativo
13	3.1. Carácter familiar
13	3.2. Longevidad empresarial
14	3.3. Características de la dirección
16	3.4. Planteamiento de gobierno corporativo
19	4. Evolución y expectativas en empleo, ventas e inversiones
20	4.1. Empleo
21	4.2. Ventas
22	4.3. Inversiones
23	4.4. Internacionalización
25	4.5. Índice Pyme de Confianza Empresarial
27	5. Competitividad
28	5.1. Entorno competitivo
29	5.2. Indicadores de rendimiento
29	5.3. Índice Pyme de Competitividad
32	6. Actividad innovadora
37	7. Gestión del talento
38	7.1. Dificultades en la captación y retención talento
42	7.2. Acciones de mejora del capital humano
47	8. Resumen ejecutivo
52	9. Referencias
53	Anexo 1. Instituciones participantes e investigadores





1. Introducción

La complejidad y dinamismo del entorno empresarial hacen necesario un mayor conocimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipyme) y de cuáles son las variables o factores que se convierten en los elementos claves de su éxito competitivo en el contexto de Iberoamérica. Conocer la problemática de la empresa en sus múltiples aspectos permite, sin duda, facilitar su competitividad y puede ayudar a los órganos de decisión a establecer las políticas más adecuadas para favorecer la mejora continua de las empresas.

La existencia de debilidades de carácter estructural que padece la Mipyme sigue afectando a su supervivencia y mermando su competitividad. Así, en general, se vienen observando diferentes aspectos que dificultan y limitan el desarrollo de la Mipyme, como son, entre otros, la globalización de los mercados, la transformación digital, la exigencia de modelos de negocio sostenibles y el desarrollo de nuevos sistemas de información y comunicación. Sin embargo, hay aspectos que son también muy importantes por ser relativos a la gestión del talento y los recursos humanos que requieren una mayor atención. Además, junto a lo anterior, y tras superar la crisis originada por la COVID-19, en la actualidad se suman problemas relacionados con la elevada incertidumbre provocada por los conflictos geopolíticos, los problemas de ciberseguridad y las consecuencias del cambio climático. Dado este escenario de incertidumbre, resulta crucial que la Mipyme fije estrategias que puedan constituir una referencia de su capacidad de anticipación y respuesta a los retos del entorno.

El Informe Mipyme Iberoamérica ofrece información de su estructura productiva y pretende ser de utilidad a las empresas y a los distintos agentes económicos y sociales. Su objetivo principal es suministrar información continua de las estrategias y expectativas de las Mipymes para facilitar y apoyar la toma de decisiones. Conocer la problemática de la empresa en sus múltiples aspectos permite analizar los principales factores que utiliza la Mipyme para mejorar su competitividad. La parte fija del informe aborda el análisis de: a) el gobierno corporativo (la propiedad, el ciclo de vida, la dirección y los planes de continuidad); b) la evolución y expectativas de empleo, las ventas e inversiones, incluyendo datos del Índice Mipyme de Confianza; c) la competitividad, distinguiendo la percepción del entorno y la situación interna, con datos del Índice Mipyme de Competitividad; y d) la actividad innovadora.

La edición de 2024 se enfoca en analizar la gestión del talento en la Mipyme, un aspecto crucial debido a la escasez de recursos que enfrentan. La Mipyme que cuente con



el equipo humano adecuado asegurará su competitividad y desempeño a través de la innovación, la productividad y la adaptación al cambio. Además, una gestión del talento eficaz facilita la retención y satisfacción de los empleados, promoviendo una cultura organizacional positiva. La especialización y escasez de talento en ciertos sectores hace que encontrar personal cualificado sea crítico, ya que impacta directamente en la calidad de los servicios/productos. Asimismo, la gestión eficaz reduce los costes asociados a la contratación y capacitación, y asegura el cumplimiento de regulaciones y la seguridad en el trabajo. En concreto, la contratación de personal se puede ver difícil-

tada por varios factores, como son la escasez de oferta de candidatos adecuados, los elevados costos para la empresa asociados con la búsqueda y capacitación, la falta de experiencia de los candidatos disponibles, y las exigencias en condiciones laborales que pueden no ser sostenibles para la organización. Además, la falta de motivación e interés de los candidatos y la insuficiente cualificación complican el proceso de contratación. Junto con lo anterior, también se analiza el rol de las Administraciones Públicas para ayudar a la formación del capital humano en la Mipyme. Estos desafíos resaltan la importancia de una gestión eficaz del capital humano para superar estas barreras y asegurar el éxito organizacional. En definitiva, contar con personas con los conocimientos y habilidades adecuadas es vital para el éxito de la Mipyme. Además, el Informe Mipyme 2024 analiza la capacidad de innovación de la Mipyme y su actual posición competitiva evaluando diferentes indicadores de rendimiento y crecimiento.

Los objetivos específicos del informe son:

- Conocer las características básicas demográficas.
- Caracterizar el gobierno corporativo.
- Estimar las expectativas de empleo, ventas e inversión.
- Analizar el grado de internacionalización.
- Evaluar el entorno de la competencia.
- Estudiar los indicadores de rendimiento.
- Construir un índice de confianza empresarial.
- Construir un índice de competitividad.
- Conocer la actividad innovadora.

- Caracterizar la gestión del talento.

Para llevar a cabo este trabajo se ha realizado un estudio empírico a partir de la información proveniente de una encuesta realizada a directivos de 7.762 Mipyme iberoamericanas. La muestra está compuesta por microempresas (6 a 9 trabajadores), pequeñas empresas (10 a 49) y medianas empresas (50 a 249). No obstante, cabe señalar el problema metodológico que ocasionan los diferentes criterios que se siguen para su clasificación por tamaño en los diferentes países iberoamericanos. El trabajo de campo se realizó durante el periodo que comprende los meses de mayo a septiembre de 2024. Hay que señalar que en el desarrollo de las distintas fases de esta investigación se ha respetado el secreto estadístico de la información facilitada por los participantes en el estudio.

Adicionalmente, cabe destacar, que no es objetivo de este informe juzgar la situación de la Mipyme, sino la de ofrecer una visión integral de estas empresas, que ponga de manifiesto virtudes y/o desequilibrios, con el propósito de que sirva de referencia para que, en su caso, puedan adoptarse las medidas oportunas para potenciar las primeras y ajustar los segundos.

El informe “*Gestión del Talento de la Mipyme en Iberoamérica*” es el resultado de una iniciativa del Observatorio Iberoamericano de la Mipyme, cuyo objeto principal es suministrar información continuada de las estrategias y expectativas de las empresas, para facilitar y apoyar la toma de decisiones, principalmente en el ámbito económico y estratégico. En este proyecto, todos los informes realizados en los diferentes países siguen los mismos patrones de formato, estructura y metodología, con el objetivo de homogeneizar los resultados y asegurar la comparabilidad.



2. Metodología de Investigación



En esta sección se expone la metodología del trabajo empírico considerando la estructura de la muestra, el proceso de selección de las variables del cuestionario y las técnicas estadísticas utilizadas en el proceso de resumen y análisis de la información obtenida.

2.1. Estructura de la muestra

La estructura de la población de Mipyme en el contexto Iberoamericano adolece de algunas limitaciones metodológicas. En este sentido, partimos de que no existe una definición de Mipyme generalmente aceptada por los diferentes organismos nacionales responsables de los censos empresariales. Por ello, encontramos diferentes concepciones para la determinación del número de empleados que debe tener una compañía para considerarse micro, pequeña o mediana empresa. Además, dependiendo del marco normativo suelen requerirse criterios adicionales o diferentes del número de empleados, como puede ser el volumen de ventas o la cifra de activo total que recogen las cuentas anuales de las empresas. En el Cuadro 2.1 se pone de relieve dichas diferencias que llegan a ser sustanciales dependiendo del país de referencia.

Junto con el problema inicial sobre la definición metodológica de Mipyme encontramos también una amplia disparidad de organismos y métodos en la composición de los censos estadísticos sobre Mipyme según el país de origen. De forma que incluso las instituciones responsables de su elaboración y actualización no derivan de organismos públicos dependientes de los gobiernos nacionales.

Además, las estadísticas nacionales pueden contemplar en el censo tanto a empresas formales como informales. Ante la heterogeneidad de las definiciones y las múltiples casuísticas, desde FAEDPYME, y con base a la experiencia investigadora de la Red, se han segmentado a las empresas por tamaño según el número de empleados en micro 6-9, pequeñas 10-49 y medianas 50-249. Esta elección nos permite alcanzar una fiabilidad razonable de los resultados, ya que exigimos a las empresas participantes que tengan un tamaño mínimo lo que nos garantiza que realmente haya una estructura como organización empresarial.

El proceso de muestreo también tiene limitaciones metodológicas, ya que no siempre es posible llevar a cabo un muestreo aleatorio simple sobre la población teórica de estudio. Por ello, también en ciertos casos se realiza un muestro a conveniencia del investigador.

A pesar de las mencionadas limitaciones metodológicas hemos tratado de establecer unos márgenes aproximados de representatividad estadística del estudio de acuerdo con los principios del muestreo aleatorio simple para poblaciones infinitas dado que, asumidos los condicionantes anteriores, no existe una población cierta de Mipyme para todo el contexto Iberoamericano pero su estimación supera ampliamente los centenares de miles o incluso de millones de empresas de acuerdo con los censos existentes. Es por esto por lo que nos hemos basado en una hipótesis de población infinita cuando la población estimada supera los 100.000 casos (López-Roldán y Fache-lli, 2015) dado que la influencia del tamaño de la población

Cuadro 2.1. Definición censal de Mipyme según el país de origen por número de empleados

País	Micro (Mi)	Pequeña (P)	Mediana (Me)	Fuente
Argentina	$0 \leq Mi \leq 9$	$10 \leq P \leq 49$	$50 \leq Me \leq 199$	INDEC
Chile	$1 \leq Mi \leq 9$	$10 \leq P \leq 49$	$50 \leq Me \leq 249$	SII - INE
Colombia	$0 \leq Mi \leq 10$	$11 \leq P \leq 50$	$51 \leq Me \leq 200$	DANE - Confecámaras
Ecuador	$1 \leq Mi \leq 9$	$10 \leq P \leq 49$	$50 \leq Me \leq 199$	REEM - INEC
España	$1 \leq Mi \leq 9$	$10 \leq P \leq 49$	$50 \leq Me \leq 249$	DGPYME - UE
Guatemala	$1 \leq Mi \leq 10$	$11 \leq P \leq 80$	$81 \leq Me \leq 200$	DINESE - INE
Honduras	N.D.	N.D.	N.D.	
México	$1 \leq Mi \leq 10$	$11 \leq P \leq 50$	$51 \leq Me \leq 250$	INEGI
Panamá	N.D.	N.D.	N.D.	
Paraguay	$1 \leq Mi \leq 10$	$11 \leq P \leq 30$	$31 \leq Me \leq 50$	DIRGE
Perú	$1 \leq Mi \leq 10$	$11 \leq P \leq 100$	$101 \leq Me \leq 250$	PRODUCE - OGEIIE
Uruguay	$1 \leq Mi \leq 4$	$5 \leq P \leq 19$	$20 \leq Me \leq 99$	INE

Notas: N.D. = No Disponible.

es ínfima en el cálculo del tamaño de la muestra (Vivanco, 2005). Como consecuencia, la muestra obtenida de 7.762 Mipyme supone una representatividad estadística que conlleva un error muestral global del 1,135% para un nivel de confianza del 95,5%, asumiendo una probabilidad de éxito y error del 50% (P = Q). En el cuadro 2.2 puede verse la distribución de la muestra según sector de actividad y tamaño y en el cuadro 2.3 por país.

2.2. Selección de las variables y diseño del cuestionario

La selección de las variables es fundamental a la hora de configurar el análisis empírico y permitirá afrontar adecuadamente el estudio del comportamiento de la empresa. Para obtener la información de las variables se elaboró un cuestionario dirigido a los gerentes de la Mipyme. Con esta herramienta se ha buscado recoger de forma clara y concisa la información fundamental que constituye el objetivo de esta investigación. En su elaboración se ha prestado especial atención al orden y la estructura de los bloques de preguntas, con la extensión más breve posible, que permitiese una redacción clara y adecuada para minimizar los problemas de interpretación y facilitando la obtención de datos en el proceso de cumplimentación del cuestionario.

La técnica de captación de información se realizó con un cuestionario presencial y/o mediante plataforma online con seguimiento telefónico, utilizando como soporte preguntas en formato cerrado. Su diseño se efectuó a partir de la revisión de la literatura científica existente sobre los diversos aspectos investigados, así como del conocimiento previo de la realidad de las empresas, lo que sustenta y justifica que las variables incorporadas sean relevantes para alcanzar los objetivos planteados.

El cuestionario se ha estructurado en dos bloques. El primero es general y se mantiene en el tiempo e incluye información demográfica básica de las empresas en términos de sector, antigüedad y tamaño, carácter familiar, características de la dirección y los equipos directivos, gobierno corporativo, internacionalización, rendimiento e innovación. En el segundo, se incluye un tema monográfico que, en la edición de 2024, se centra en la gestión del talento en la Mipyme.

Se ha evaluado la fiabilidad de las escalas utilizadas en aquellos constructos que se componen de un conjunto de ítems medidos mediante una graduación de actitudes tipo Likert. Para estos casos se ha aplicado el Alpha de Cronbach (α) que

Cuadro 2.2. Distribución de la muestra por sector y tamaño

Sector	N.º de empresas	Porcentaje
Primario	953	12,3%
Industria	908	11,7%
Construcción	687	8,8%
Comercio	3055	39,4%
Servicios	2159	27,8%
TOTAL	7762	100%
Tamaño		
Microempresa (6 a 9 asalariados)	4351	56,0%
Pequeña (10 a 49 asalariados)	2473	31,9%
Mediana (50 a 249 asalariados)	938	12,1%
TOTAL	7762	100%

Cuadro 2.3. Distribución de la muestra por país

País	N.º de empresas	Porcentaje
Argentina	923	11,9%
Colombia	1687	21,7%
Chile	432	5,6%
Ecuador	1422	18,3%
España	636	8,2%
Guatemala	94	1,2%
Honduras	159	2,1%
México	1155	14,9%
Panamá	104	1,3%
Paraguay	679	8,8%
Perú	352	4,5%
Uruguay	119	1,5%
TOTAL	7762	100%

es una medida de evaluación de su fiabilidad entendida como consistencia interna del constructo y que se basa en la correlación entre elementos promedio ($0 \leq \alpha \leq 1$). Esta medida nos da una referencia de la estabilidad o consistencia del instrumento de medida cuando el proceso de medición se repite. En concreto se han obtenido los siguientes valores: medición del entorno empresarial ($\alpha = 0,824$); indicadores de rendimiento ($\alpha = 0,869$); medición de la innovación ($\alpha = 0,917$); escasez de puestos de trabajo

($\alpha = 0,812$); obtención de conocimientos y habilidades ($\alpha = 0,936$); factores que limitan la contratación ($\alpha = 0,848$); acciones para cubrir las necesidades de capital humano ($\alpha = 0,898$) y, por último, medidas de mejora del capital humano ($\alpha = 0,843$). Todos los valores resultantes reflejan una fiabilidad aceptable al superar el umbral del 0,7 (Nunnally y Bernstein, 1994; Peterson, 1994).

2.3. Análisis estadístico de los datos

Las variables de clasificación utilizadas para contrastar si existen diferencias significativas en el perfil de respuestas han sido el tamaño y el sector de actividad de la empresa. Para evaluar la significación estadística de las diferencias observadas en las respuestas según el factor de clasificación utilizado, se han empleado las siguientes pruebas estadísticas:

Cuando se analizan diferencias porcentuales se utiliza el análisis de tablas de contingencia aplicando el test de la χ^2 de Pearson con el fin de valorar si dos variables se encuentran relacionadas. Siempre que los datos lo permitan, se utilizan tablas 2×2 , con lo que los resultados son más potentes, realizando en este caso la corrección por continuidad de Yates sobre la fórmula de la χ^2 de Pearson.

En determinados casos cuando se analizan comportamientos de dependencia entre variables se utilizan los co-

eficientes de correlación de *Pearson* y/o la *Rho de Spearman*.

En el caso de variables cuantitativas para las que se analice la diferencia de medias según un criterio de clasificación, se ha utilizado el contraste de *análisis de la varianza* (ANOVA).

En el caso de variables cuantitativas que incluyen numerosos ítems, se emplea, en algunos casos, el *análisis factorial* como herramienta de reducción y agregación de la información. El análisis factorial trata de identificar factores subyacentes que sean comunes en un conjunto de variables mediante la generación de componentes que puedan explicar la mayoría de la varianza observada en los datos de estudio.

Cuando se emplean pruebas estadísticas se usará la siguiente notación en el texto, gráficos o tablas: diferencias significativas al 90%, (*): $p < 0,1$; al 95% (**): $p < 0,05$; y al 99% (***): $p < 0,01$; (-) no significativa.





3. Gobierno

Corporativo



El análisis del Gobierno Corporativo se basa en el carácter familiar de la empresa; de su antigüedad, para conocer el ciclo de vida o la generación en el caso de la Mipyme familiar; en la dirección y, finalmente, en los planteamientos de gobierno corporativo.

3.1. Carácter familiar

El 64,1% de las empresas son familiares (Gráfico 3.1). Por tamaño (Gráfico 3.2) se producen diferencias significativas, oscilando entre un mínimo del 63,7% en el caso de las pequeñas empresas y un máximo del 66,6% en las microempresas. Por sectores (Gráfico 3.3), se produce una mayor presencia en industria (73,2%) y sector primario (67,4%), siendo inferior en servicios (56,4%).

Gráfico 3.1. Presencia de empresas familiares

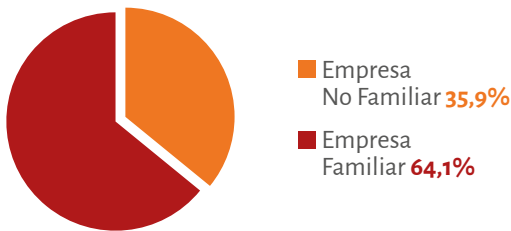
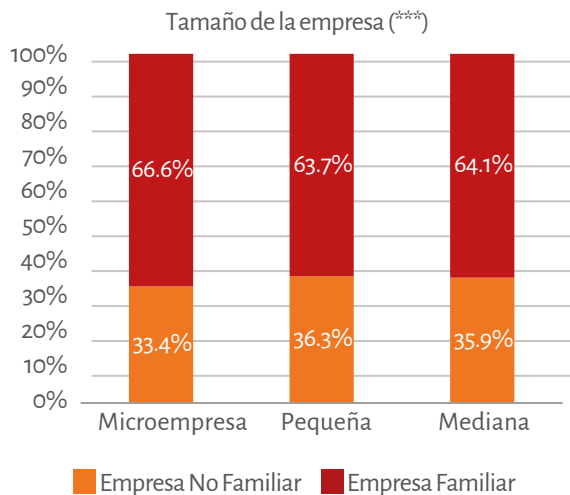


Gráfico 3.2. Presencia de empresas familiares



Diferencias significativas: (*) p<0,1; (**) p<0,05; (***) p<0,01. (-) no significativa

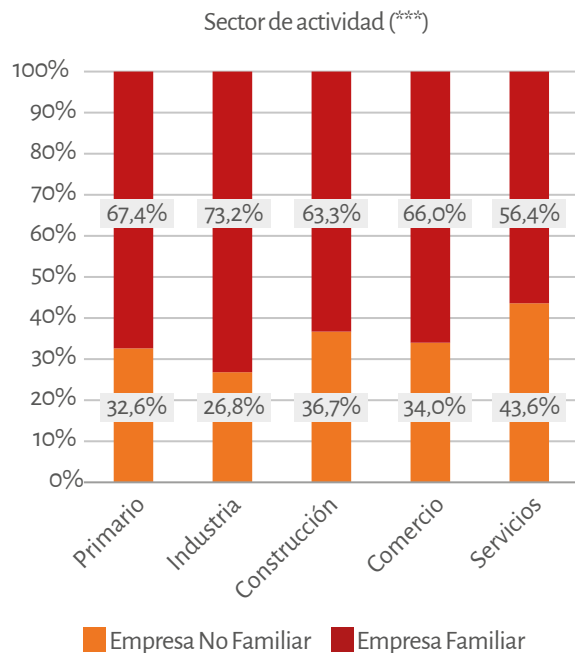
3.2. Longevidad Empresarial

La antigüedad media de la Mipyme asciende a 17,6 años (Gráfico 3.4). El grueso de Mipyme se encuentra en la franja entre 5 y 9 años de edad, correspondiendo con el 21,5% del total de empresas, seguidas por las que tienen menos de 5 años que suponen el 18,9% del conjunto. La edad de la Mipyme es significativamente superior en las empresas familiares (EF) (18,3 años) que en las no familiares (ENF) (16,3 años) (Gráfico 3.5).

La distribución de la Mipyme atendiendo a su ciclo de vida (Gráfico 3.6) revela que las empresas emprendedoras (menos 10 años) representan el 42,1%, las empresas en desarrollo (entre 11 y 25 años) el 34,4%, las consolidadas (entre 26 y 50 años) el 18,2% y, finalmente, las empresas longevas (más de 50 años) el 5,3%.

En cuanto al tamaño (Gráfico 3.7), se observa que las empresas más longevas son las de mayor dimensión, pasando de una edad media de 13,1 años las micro, por 20,6 años las pequeñas, hasta 30,7 años las medianas. El análisis por sector (Gráfico 3.8), muestra mayor longevidad de las empresas de industria (21,6 años), construcción (19,5 años) y comercio (18,0), frente a primario (16,1 años) y servicios (15,4 años).

Gráfico 3.3. Presencia de empresas familiares



Diferencias significativas: (*) p<0,1; (**) p<0,05; (***) p<0,01. (-) no significativa

Gráfico 3.4. Longevidad empresarial (años)

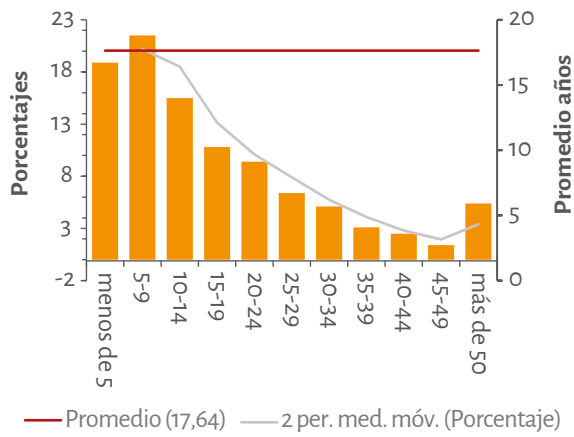


Gráfico 3.5. Longevidad empresarial (años)

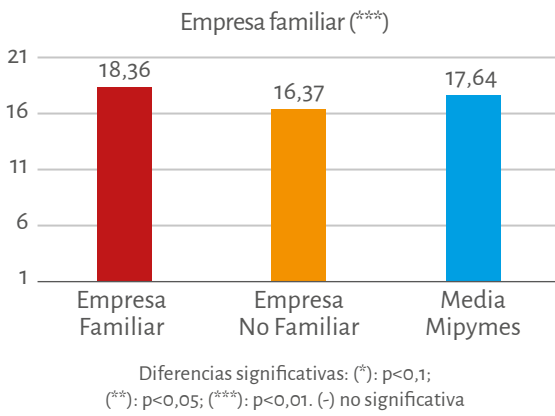


Gráfico 3.6. Distribución de empresas por ciclo de vida

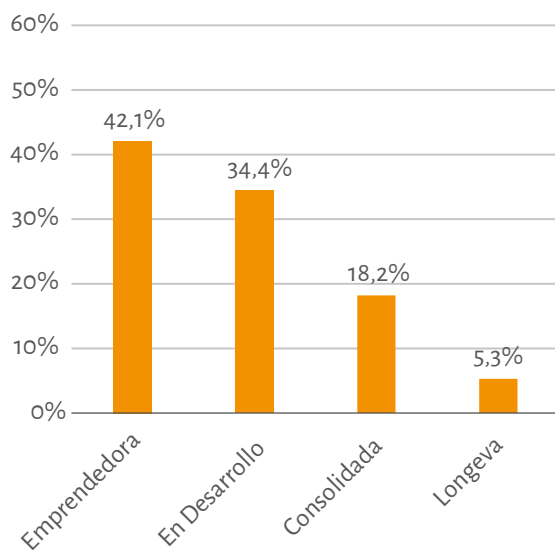


Gráfico 3.7. Longevidad empresarial (años)

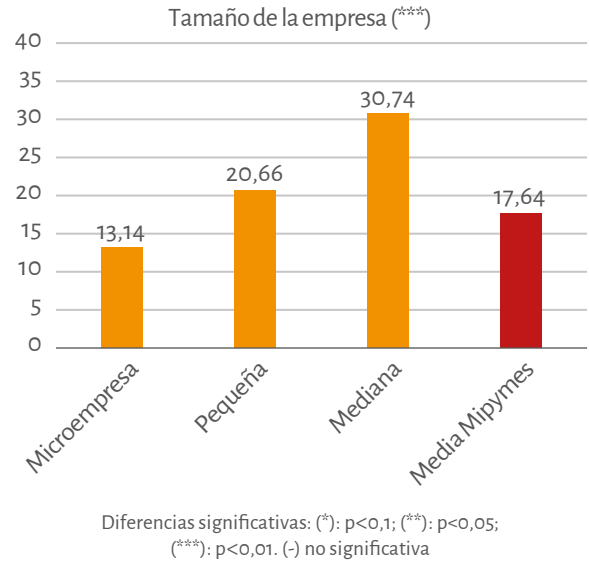
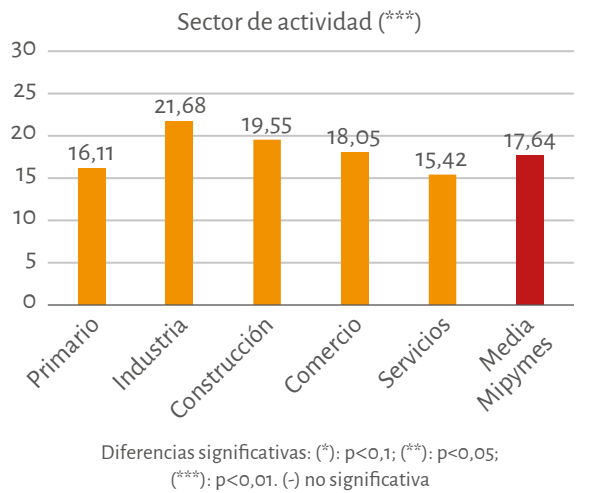


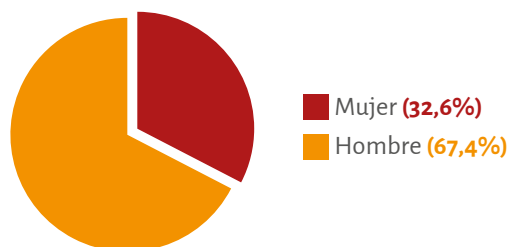
Gráfico 3.8. Longevidad empresarial (años)



3.3. Características de la Dirección

Sexo del gerente

El 67,4% del puesto de gerente está ocupado por hombres (Gráfico 3.9). Claramente, la presencia femenina se centra especialmente en las empresas de menor tamaño las microempresas (39,5%) (Cuadro 3.1), y las empresas del sector primario (37,7%) y comercio (35,8%) (Cuadro 3.2). También es significativa la mayor presencia en empresas familiares (34,9%) frente a no familiares (28,6%) (Cuadro 3.3).

Gráfico 3.9. Sexo del Gerente

Cuadro 3.1. Sexo del Gerente
 Tamaño de la empresa (***)

	Hombre	Mujer
Micro (6-9)	60,5%	39,5%
Pequeñas (10-49)	74,6%	25,4%
Medianas (50-249)	80,9%	19,1%
Diferencias significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa		

Cuadro 3.2. Sexo del Gerente
 Sector de actividad (***)

	Hombre	Mujer
Primario	62,3%	37,7%
Industria	76,9%	23,1%
Construcción	77,0%	23,0%
Comercio	64,2%	35,8%
Servicios	67,0%	33,0%
Diferencias significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa		

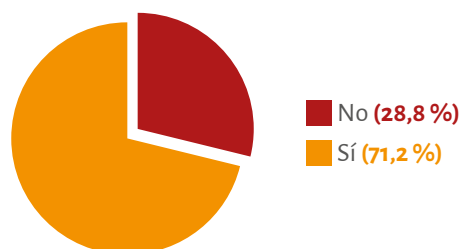
Cuadro 3.3. Sexo del Gerente
 Empresa Familiar (***)

	Hombre	Mujer
Empresa No Familiar	71,4%	28,6%
Empresa Familiar	65,1%	34,9%
Diferencias significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa		

Formación del gerente

El 71,2% de los gerentes de Mipyme cuenta con formación universitaria (Gráfico 3.10). A mayor tamaño, crece la proporción de gerentes con estudios universitarios hasta

alcanzar el 86,9% en las empresas medianas (Cuadro 3.4). Las empresas de servicios (Cuadro 3.5) cuentan con la mayor presencia de gerentes universitarios (77,1%). Las empresas no familiares poseen una mayor proporción de gerentes con formación universitaria (79,1%) (Cuadro 3.6).

Gráfico 3.10. Estudios universitarios del Gerente

Cuadro 3.4. Estudios universitarios del Gerente
 Tamaño de la empresa (***)

	Sí	No
Micro (6-9)	67,8%	32,2%
Pequeñas (10-49)	71,1%	28,9%
Medianas (50-249)	86,9%	13,1%
Diferencias significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa		

Cuadro 3.5. Estudios universitarios del Gerente
 Sector de actividad (***)

	Sí	No
Primario	63,7%	36,3%
Industria	65,9%	34,1%
Construcción	76,0%	24,0%
Comercio	70,3%	29,7%
Servicios	77,1%	22,9%
Diferencias significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa		

Cuadro 3.6. Estudios universitarios del Gerente
 Empresa Familiar (***)

	Sí	No
Empresa No Familiar	79,1%	20,9%
Empresa Familiar	66,7%	33,3%
Diferencias significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa		

Equipo directivo

El Cuadro 3.7 muestra información sobre la importancia de la mujer en la composición de los equipos directivos. En este sentido, la presencia femenina en los equipos directivos alcanza el 32% de media, no obstante, un 16% de la Mipyme no cuenta con ninguna mujer, y en un 8% el equipo directivo está formado sólo por mujeres.

Los datos por tamaño (Cuadro 3.8) revelan que la presencia femenina en equipos directivos está más extendida en las empresas de dimensión superior, de forma que el 90,9% de las medianas tienen mujeres en el equipo directivo. En promedio el 34,2% del equipo directivo de las microempresas lo componen mujeres.

Por sector de actividad (Cuadro 3.9), la presencia de la mujer está más extendida en el sector comercio (87,9%) y primario (86,4%), la menor se produce en industria (80,7%) y construcción (80,9%). En promedio es el sector servicios el que cuenta con una mayor proporción de mujeres en el equipo directivo (35,3%) seguido del comercio (34%).

Como en el caso del gerente, las empresas familiares cuentan con una mayor presencia femenina en equipos directivos (34,1% frente 29,0%) (Cuadro 3.10), además, un 87,4% tiene mujeres en sus equipos frente al 79,8% de las no familiares.

3.4. Planteamiento de Gobierno Corporativo

Se les preguntó a las Mipyme participantes por sus planes de gobierno corporativo para los siguientes 2-3 años. En una escala de 1 a 5 (Gráfico 3.11), la transmisión generacional (2,63) y la

venta total o parcial de la empresa (2,28) aparecen como opciones con mayor puntuación. Para profundizar en los resultados, en el Cuadro 3.11 se muestra información sobre la proporción de empresas que se plantean las diferentes opciones. Consecuentemente, la opción mayoritaria es la transmisión generacional, 62,5% de las Mipyme lo harán próximamente. Le sigue, un 54% que se plantea incorporar directivos externos. A continuación, la incorporación de nuevos socios (48,7%) y la venta (46,8%). Finalmente, un 21,8% se plantea en alguna medida el cierre.

Cuadro 3.9. Mujeres en equipo directivo
Sector de actividad (***)

	% mujeres directivas	% Mipymes con mujeres directivas
Primario	31,0%	86,4%
Industria	28,2%	80,7%
Construcción	22,7%	80,9%
Comercio	34,0%	87,9%
Servicios	35,3%	82,1%

Diferencias significativas: (*) p<0,1; (**) p<0,05; (***) p<0,01. (-) no significativa

Cuadro 3.10. Mujeres en equipo directivo
Empresa Familiar (**)

	% mujeres directivas	% Mipymes con mujeres directivas
Empresa No Familiar	29,0%	79,8%
Empresa Familiar	34,1%	87,4%

Diferencias significativas: (*) p<0,1; (**) p<0,05; (***) p<0,01. (-) no significativa

Cuadro 3.7. Composición del equipo directivo

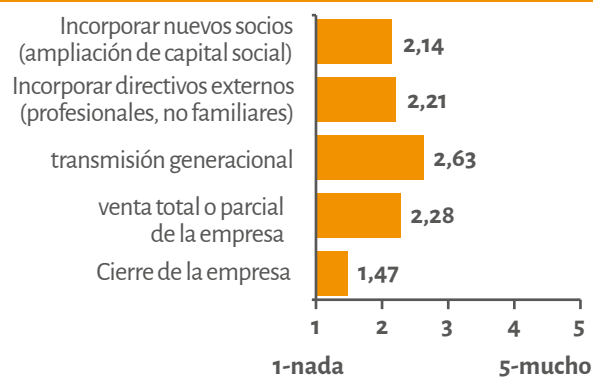
% mujeres en equipo directivo	32%
Empresas con mujeres en equipo directivo	84%
Empresas con sólo mujeres directivas	8%

Cuadro 3.8. Mujeres en equipo directivo
Tamaño de la empresa (***)

	% mujeres directivas	% Mipymes con mujeres directivas
Micro (6-9)	34,2%	82,0%
Pequeñas (10-49)	29,2%	86,8%
Medianas (50-249)	31,5%	90,9%

Diferencias significativas: (*) p<0,1; (**) p<0,05; (***) p<0,01. (-) no significativa

Gráfico 3.11. Planteamiento de Gobierno Corporativo (importancia)



La transmisión generacional está asociada al tamaño, un 70% de las empresas medianas se lo plantean (Cuadro 3.12), alcanzando una valoración significativamente superior (2,86) (Cuadro 3.13). La incorporación de directivos externos también crece con el tamaño de la empresa. Además, la posibilidad de venta es mayor cuanto más pequeña es la empresa.

Respecto a los sectores, las Mipyme industriales y de servicios se plantean en mayor medida la sucesión (66,7%

Cuadro 3.11. Planteamiento de Gobierno Corporativo

Incorporar nuevos socios (ampliación de capital social)	48,7%
Incorporar directivos externos (profesionales, no familiares)	54,0%
Transmisión generacional	62,5%
Venta total o parcial de la empresa	46,8%
Cierre de la empresa	21,8%

y 64,7%, respectivamente) (Cuadro 3.14), además, concediéndole más importancia (Cuadro 3.15). Por otra parte, también se producen diferencias significativas en la intención de incorporar nuevos socios más extendido en servicios (53,7%) y con mayor importancia (2,29); incorporar directivos externos está más generalizado en servicios e industria (60,0% y 53,4%, respectivamente); la venta con cierta extensión en comercio (49,1%; 2,38 de importancia) y el cierre con baja extensión en servicios (23,6%; 1,52 de importancia).

Las Mipyme familiares son más proclives a la transmisión generacional (68,8% frente a 51,2%) (Cuadro 3.16) concediendo también más valoración (Cuadro 3.17). Sin embargo, son más reacias a incorporar nuevos socios (45,5% frente a 54,3%) y a directivos externos (50,7% frente a 57,9%). Por el contrario, las empresas familiares son ligeramente más favorables a la venta (47,5% frente a 45,6%).

**Cuadro 3.12. Planteamiento de Gobierno Corporativo
Tamaño de la empresa**

	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig
Incorporar nuevos socios (ampliación de capital social)	49,4%	45,6%	53,2%	***
Incorporar directivos externos (profesionales, no familiares)	49,3%	55,0%	66,7%	***
Transmisión generacional	59,4%	65,1%	70,0%	***
Venta total o parcial de la empresa	47,6%	45,7%	45,3%	**
Cierre de la empresa	23,1%	20,0%	20,3%	***

Diferencias significativas: (*): $p < 0,1$; (**): $p < 0,05$; (***): $p < 0,01$. (-) no significativa

**Cuadro 3.13. Planteamiento de Gobierno Corporativo (importancia)¹
Tamaño de la empresa**

	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Incorporar nuevos socios (ampliación de capital social)	2,14	2,07	2,34	***
Incorporar directivos externos (profesionales, no familiares)	2,08	2,26	2,65	***
Transmisión generacional	2,51	2,74	2,86	***
Venta total o parcial de la empresa	2,28	2,27	2,29	-
Cierre de la empresa	1,49	1,42	1,49	**

¹Escala de 1 = Nada a 5 = Mucho/ Diferencias estadísticamente significativas: (*): $p < 0,1$; (**): $p < 0,05$; (***): $p < 0,01$. (-) no significativa.

**Cuadro 3.14. Planteamiento de Gobierno Corporativo
Sector de Actividad**

	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Servic.	Sig
Incorporar nuevos socios (ampliación de capital social)	45,0%	47,4%	47,3%	46,9%	53,7%	***
Incorporar directivos externos (profesionales, no familiares)	47,6%	56,4%	51,9%	49,6%	60,0%	***
Transmisión generacional	57,8%	66,7%	58,9%	62,0%	64,7%	***
Venta total o parcial de la empresa	44,5%	44,2%	42,2%	49,1%	47,1%	***
Cierre de la empresa	22,5%	20,6%	17,9%	21,6%	23,6%	***

Diferencias significativas: (*): $p < 0,1$; (**): $p < 0,05$; (***): $p < 0,01$. (-) no significativa

Cuadro 3.15. Planteamiento de Gobierno Corporativo (importancia)¹
Sector de actividad

	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Servic.	Sig.
Incorporar nuevos socios (ampliación de capital social)	2,08	2,07	2,07	2,09	2,29	***
Incorporar directivos externos (profesionales, no familiares)	2,05	2,26	2,21	2,10	2,41	***
Transmisión generacional	2,42	2,77	2,55	2,63	2,68	***
Venta total o parcial de la empresa	2,14	2,22	2,11	2,38	2,29	***
Cierre de la empresa	1,45	1,42	1,38	1,47	1,52	**

¹ Escala de 1 = Nada a 5 = Mucho / Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

Cuadro 3.16. Planteamiento de Gobierno Corporativo
Empresa Familiar

	EF	ENF	Sig
Incorporar nuevos socios (ampliación de capital social)	45,5%	54,3%	***
Incorporar directivos externos (profesionales, no familiares)	50,7%	57,9%	***
Transmisión generacional	68,8%	51,2%	***
Venta total o parcial de la empresa	47,5%	45,6%	**
Cierre de la empresa	21,6%	22,2%	-

Diferencias significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa

Cuadro 3.17. Planteamiento de Gobierno Corporativo (importancia)¹
Empresa Familiar

	EF	ENF	Sig
Incorporar nuevos socios (ampliación de capital social)	2,03	2,34	***
Incorporar directivos externos (profesionales, no familiares)	2,11	2,38	***
Transmisión generacional	2,85	2,24	***
Venta total o parcial de la empresa	2,29	2,27	-
Cierre de la empresa	1,45	1,49	-

¹ Escala de 1 = Nada a 5 = Mucho / Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.



4. Evolución y expectativas en empleo, ventas e inversiones

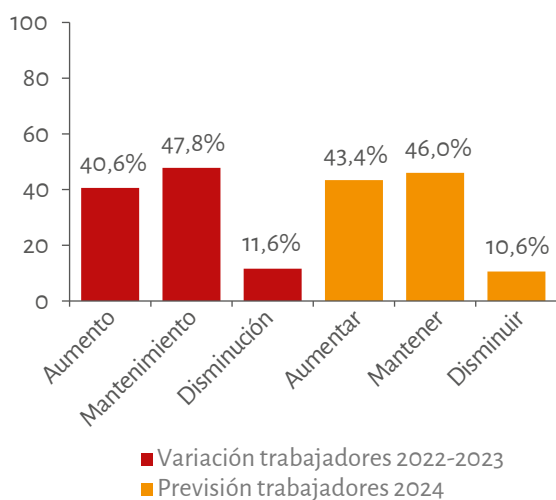
En este apartado se evalúa la evolución que han experimentado las Mipyme en 2023 en magnitudes como el empleo, las ventas y la inversión, respecto al año 2022; así como sus expectativas para 2024. Para analizar con más detalle la evolución se han considerado los estratos de tamaño y sector de la empresa. Adicionalmente, determinamos el “saldo de evolución” y el “saldo de expectativas”, calculado como la diferencia entre el porcentaje de las empresas que aumentan respecto a la variable analizada y el porcentaje que lo disminuye. Es relevante señalar que los años analizados en este informe han sido años de transición y recuperación tras superar la crisis originada por la COVID-19 pero condicionado por el fuerte impacto de guerras y tensiones territoriales internacionales, que han originado un periodo de alta incertidumbre.

Adicionalmente, se ha construido el *Índice Mipyme de Confianza Empresarial* que mide de forma regular el pulso de la actividad económica a través de los valores reales y las expectativas previstas en la cifra de negocio, número de trabajadores e inversiones realizadas. Este indicador varía entre ± 100 puntos. De forma que valores positivos indican avances en la actividad de la empresa, mientras que datos negativos señalan un retroceso en la misma.

4.1. Empleo

Para conocer la evolución del empleo preguntamos a las Mipyme sobre la situación del empleo de su empresa en 2023 en relación con el de 2022. También se consultó por la tendencia para el empleo en 2024 (Gráfico 4.1).

Gráfico 4.1. Evolución de los empleados durante 2023 ¿Cree que la tendencia para 2024 es aumentar, mantener o disminuir el número de empleados?



Al considerar la evolución de 2023 con relación a 2022, los datos muestran que el 11,6% de las Mipyme redujo el empleo, un 47,8% lo mantuvo y un 40,6% lo aumentó (Gráfico 4.1). Este resultado arrojó un saldo de evolución positivo de 29 puntos. De cara al 2024 las expectativas resultan algo más favorables. El 43,4% de las Mipyme señaló que aumentará su empleo, el 46% que lo mantendrá y tan solo el 10,6% lo disminuirá. Lo que ofrece un saldo de evolución positivo de 32,8 puntos.

En cuanto al tamaño, se puede apreciar que la evolución del empleo en el 2023 fue diferente según el estrato considerado, siendo las diferencias estadísticamente significativas (Cuadro 4.1). Las microempresas son las que presentan un saldo de evolución más desfavorable (diferencia entre empresas que aumentan y disminuyen empleo), aunque resulta positivo (22,7 puntos). Se observa que conforme aumenta el tamaño de las empresas su crecimiento en el empleo ha sido mayor. Así, el 55,9% de las empresas medianas aumentó el empleo en 2023 respecto al año anterior, frente al 43,7% de las pequeñas empresas y el 35,5% de las microempresas. Además, el saldo de evolución más favorable lo obtienen las empresas medianas, reflejando un saldo positivo de 46,2 puntos.

Sobre las expectativas para 2024, en generación de empleo, vemos una tendencia similar al año 2023. La diferencia entre las Mipyme que opinan que disminuirán el empleo y las que lo aumentarán (saldo de expectativas), pone de manifiesto que el tamaño es un factor muy significativo. Se puede apreciar que las microempresas presentan un saldo positivo de 26,9 puntos, mientras que las empresas medianas sitúan su saldo de expectativas de empleo en 45,8 puntos (38,7 puntos las pequeñas empresas). La mayor expectativa de aumento del empleo para 2024 la tienen las empresas medianas, ya que el 57,1% espera poder contratar más trabajadores (Cuadro 4.1).

Con respecto al sector, se comprueba que el saldo de evolución del empleo en 2023 es más desfavorable para las empresas de la construcción (Cuadro 4.2). Así, la diferencia entre el porcentaje de empresas que han aumentado empleo y el porcentaje que lo han reducido (saldo de evolución), ha sido de 23,2 puntos en las Mipyme de construcción, frente a 35,1 puntos del sector primario, 31,8 puntos en las Mipyme del sector comercio, 25,7 puntos en las industriales y 25,5 puntos en las de servicios. Son las empresas del sector primario (44,1%) y de comercio (42,2%) las que ofrecieron un mayor crecimiento del empleo en 2023.

El saldo de expectativas de empleo para 2024 mejora respecto al año anterior, con la excepción del sector prima-

rio, resultando las diferencias estadísticamente significativas. Los sectores que presentan unos saldos de expectativas más favorables para el empleo en 2024 son los sectores de servicios y comercio (saldo de expectativas de 42,4 y 33,0 puntos, respectivamente). En este sentido el 50,4% de las Mipyme del sector servicios espera aumentar el empleo en 2024.

Cuadro 4.1. Evolución y expectativas sobre el empleo
Tamaño de la empresa

Variaciones	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Evolución de los empleados en 2023				
Disminución	12,8%	10,0%	9,7%	***
Estabilidad	51,6%	46,3%	34,3%	
Aumento	35,5%	43,7%	55,9%	
Saldo de evolución	22,7	33,7	46,2	
Tendencia empleo 2024				
Disminución	11,4%	8,7%	11,3%	***
Estabilidad	50,2%	43,9%	31,6%	
Aumento	38,3%	47,4%	57,1%	
Saldo de expectativas	26,9	38,7	45,8	

Chi-Cuadrado de Pearson. Diferencias estadísticamente significativas: (*): $p < 0,1$; (**): $p < 0,05$; (***): $p < 0,01$. - no significativa.

Cuadro 4.2. Evolución y expectativas sobre el empleo
Sector de actividad

Variaciones	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Evolución de los empleados en 2023						
Disminución	9,0%	13,4%	15,4%	10,4%	12,4%	***
Estabilidad	46,8%	47,5%	46,0%	47,4%	49,7%	
Aumento	44,1%	39,1%	38,6%	42,2%	37,9%	
Saldo de evolución	35,1	25,7	23,2	31,8	25,5	
Tendencia empleo 2024						
Disminución	13,2%	12,1%	12,8%	10,6%	8,0%	***
Estabilidad	56,1%	45,7%	47,0%	45,7%	41,6%	
Aumento	30,6%	42,2%	40,2%	43,6%	50,4%	
Saldo de expectativas	17,4	30,1	27,4	33,0	42,4	

Chi-Cuadrado de Pearson. Diferencias estadísticamente significativas: (*): $p < 0,1$; (**): $p < 0,05$; (***): $p < 0,01$; (-) no significativa.

4.2. Ventas

El 51,7% de las Mipyme estima que ha aumentado sus ventas en 2023 con relación a las registradas en 2022 (Gráfico 4.2), mientras que el 29,8% consiguió mantenerlas y un 18,5% las redujo. Lo que dio un saldo de evolución positivo de 33,2 puntos.

En este contexto se preguntó a las Mipyme encuestadas sobre las expectativas de ventas para el año 2024 (Gráfico 4.2). Así, el 54,8% de las Mipyme espera aumentar sus

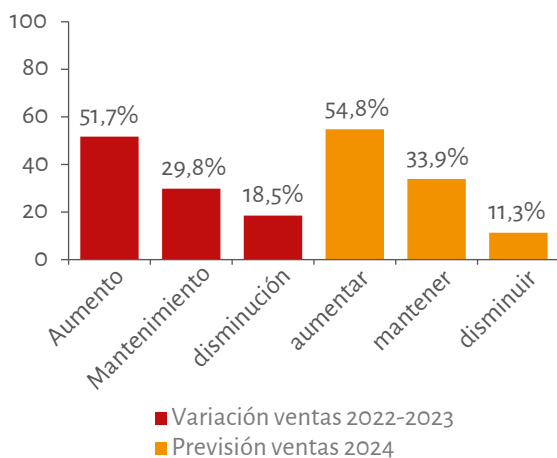
ventas en 2024, el 33,9% espera mantenerlas, mientras que prevén que sus ventas disminuyan un 11,3% de las empresas. Estos datos ofrecieron un saldo de expectativas de 43,5 puntos, claramente más favorable que el saldo de 2023.

Al analizar la cifra de negocio considerando el tamaño de las Mipyme encontramos diferencias significativas que son importantes resaltar (Cuadro 4.3). El 47% de las microempresas vieron como sus ventas aumentaban en 2023, frente al 55,6% de las pequeñas empresas y el 63,6% de las medianas empresas; siendo el saldo de evolución de

las ventas más favorable para las medianas con un valor de 49,6 puntos. Por su parte, las microempresas, aunque también con una evolución favorable de las ventas, muestran un menor saldo de 26,6 puntos.

En cuanto a las expectativas de ventas para 2024 existe una posición muy similar al saldo de evolución, siendo las empresas medianas las que tienen un saldo de expectativas más favorable (55,7 puntos), frente a los 46,2 puntos de las pequeñas y los 39,2 puntos de las microempresas. En este sentido, el 63,9% de las empresas medianas espera aumentar su facturación en 2024, frente al 51,4% de las microempresas, siendo estas diferencias estadísticamente significativas.

Gráfico 4.2. Variación ventas en 2023 con relación a 2022 y expectativas de ventas para el año 2024



Respecto al sector de actividad, se analiza la evolución de las ventas entre 2022 y 2023, así como las expectativas de las ventas para 2024 (Cuadro 4.4). Los sectores que presentaron una evolución más favorable en 2023 fueron servicios (saldo de 39,0 puntos) y comercio (34,8 puntos), siendo las diferencias encontradas significativas.

Las expectativas para 2024 en términos de ventas son diferentes según el sector que analicemos, siendo también estadísticamente significativas, por lo que el factor sector explica las diferencias de las expectativas respecto a la cifra de negocio. Los sectores con un mejor saldo de expectativas de ventas para 2024 son el sector primario (51,7 puntos) y comercio (44,2 puntos).

4.3. Inversiones

Otro elemento importante para analizar junto al empleo y la facturación son las inversiones que realizan las Mipyme. En este periodo se aprecia que el 42,5% de las Mipyme ha aumentado sus inversiones en 2023 (Gráfico 4.3), mientras que el 46% consiguió mantenerlas y un 11,5% las redujo. Lo que dio un saldo de evolución positivo de 31 puntos.

Además, se preguntó a las Mipyme encuestadas sobre las expectativas de inversiones para el año 2024 (Gráfico 4.3). El 52,9% de las Mipyme espera aumentar sus inversiones en 2024, un 38,7% espera mantenerlas, mientras que solo prevé que sus inversiones disminuyan un 8,4% de las empresas. Estos datos ofrecieron un saldo de expectativas positivo de 44,1 puntos (superior al año anterior), reflejando el esfuerzo inversor que las Mipyme están dispuestas a realizar.

Cuadro 4.3. Evolución y expectativas sobre las ventas
Tamaño de la empresa

Variaciones	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Evolución de las ventas en 2023				
Disminución	20,4%	16,7%	14,0%	***
Mantenimiento	32,6%	27,7%	22,4%	
Aumento	47,0%	55,6%	63,6%	
Saldo de evolución	26,6	38,9	49,6	
Expectativas de ventas para 2024				
Disminución	12,2%	11,1%	8,2%	***
Mantenimiento	36,4%	31,6%	27,9%	
Aumento	51,4%	57,3%	63,9%	
Saldo de expectativas	39,2	46,2	55,7	

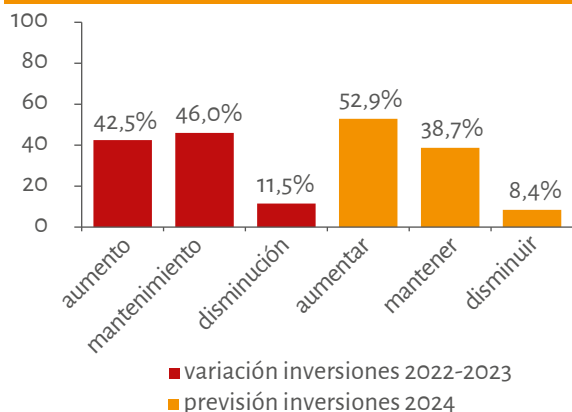
Chi-Cuadrado de Pearson. Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. - no significativa.

Cuadro 4.4. Evolución y expectativas sobre las ventas
Sector de actividad

Variaciones	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Evolución de las ventas en 2023						
Disminución	20,1%	21,9%	21,4%	18,2%	15,7%	***
Estabilidad	31,1%	32,0%	30,7%	28,8%	29,6%	
Aumento	48,8%	46,0%	47,9%	53,0%	54,7%	
Saldo de evolución	28,7	24,1	26,5	34,8	39,0	
Expectativas de ventas para 2024						
Disminución	10,8%	12,9%	14,0%	11,1%	10,4%	***
Estabilidad	26,7%	39,1%	29,7%	33,5%	36,8%	
Aumento	62,5%	48,0%	56,3%	55,3%	52,8%	
Saldo de expectativas	51,7	35,1	42,3	44,2	42,4	

Chi-Cuadrado de Pearson. Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01; (-) no significativa.

Gráfico 4.3. Evolución de sus inversiones en 2023 con relación a 2022 ; Cuáles son las expectativas de inversiones de su empresa para el año 2024?



Al analizar las inversiones según el tamaño de las Mipyme encontramos importantes diferencias estadísticamente significativas (Cuadro 4.5). El 57,2% de las medianas empresas vieron como sus inversiones aumentaron en 2023, frente al 46,5% de las pequeñas y el 37,1% de las microempresas; siendo el saldo de evolución de las inversiones más favorable también para las medianas con un valor de 48,4 puntos. Por su parte, las microempresas, aunque también con una evolución favorable de sus inversiones, muestran un menor saldo de 23,8 puntos.

En cuanto a las expectativas para realizar inversiones en 2024 existe una posición claramente más favorable que la evolución de las inversiones en 2023. La situación menos

favorable es para las microempresas que tienen un saldo de expectativas de 40,6 puntos, frente a los 47,9 puntos de las pequeñas y los 54,7 puntos de las medianas empresas. Así, el 61% de las empresas medianas prevé acometer inversiones en 2024 (Cuadro 4.5).

Respecto al sector de actividad, se analiza la evolución de las inversiones entre 2022 y 2023, así como las expectativas para 2024 (Cuadro 4.6). Los sectores que presentaron una evolución más favorable en 2023 fueron servicios (saldo de 33,3 puntos) y comercio (32,1 puntos) y los de peor evolución fueron el sector primario (25,4 puntos) y construcción (28,3 puntos).

Las expectativas para 2024 en términos de inversiones ofrecen diferencias que resultan significativas atendiendo al sector de actividad. Los sectores que tienen un saldo de expectativas de inversiones más favorable para 2024 son sector primario (46 puntos) y comercio (45,4 puntos).

4.4. Internacionalización

En el Gráfico 4.4 se refleja el porcentaje de Mipyme que realizan ventas internacionales, el promedio que representan sus ventas internacionales sobre el total de su cifra de negocio anual y, por último, el número medio de países a los que se realizan ventas al exterior. En este sentido, los resultados señalan que el 35,6% de las Mipyme realiza ventas al extranjero fuera del mercado nacional, que, en promedio, suponen un 7,1% de las ventas totales y que el número de países a los que se vende en el exterior es de 1,3.

Cuadro 4.5. Evolución y expectativas sobre las inversiones
Tamaño de la empresa

Variaciones	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Evolución de las inversiones en 2023				
Disminución	13,3%	9,4%	8,8%	***
Mantenimiento	49,7%	44,0%	34,0%	
Aumento	37,1%	46,5%	57,2%	
Saldo de evolución	23,8	37,1	48,4	
Expectativas de inversiones para 2024				
Disminución	9,7%	6,9%	6,3%	***
Mantenimiento	40,0%	38,3%	32,7%	
Aumento	50,3%	54,8%	61,0%	
Saldo de expectativas	40,6	47,9	54,7	

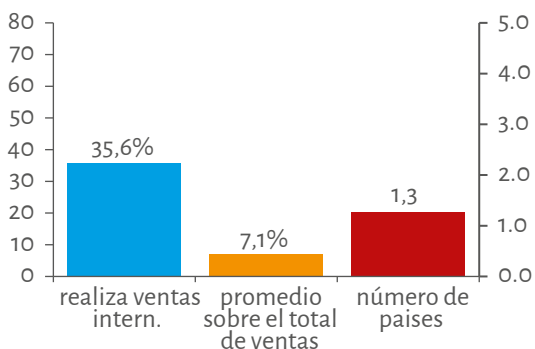
Chi-Cuadrado de Pearson. Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. - no significativa.

Cuadro 4.6. Evolución y expectativas sobre las inversiones
Sector de actividad

Variaciones	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Evolución de las inversiones en 2023						
Disminución	16,6%	12,1%	14,3%	10,4%	9,8%	***
Estabilidad	41,4%	46,4%	43,1%	47,1%	47,1%	
Aumento	42,0%	41,5%	42,6%	42,5%	43,1%	
Saldo de evolución	25,4	29,4	28,3	32,1	33,3	
Expectativas de las inversiones para 2024						
Disminución	8,9%	8,5%	11,5%	7,8%	8,0%	**
Estabilidad	36,2%	41,7%	35,5%	39,0%	39,0%	
Aumento	54,9%	49,8%	53,0%	53,2%	53,0%	
Saldo de expectativas	46	41,3	41,5	45,4	45	

Chi-Cuadrado de Pearson. Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01; (-) no significativa.

Gráfico 4.4. Porcentaje de empresas que realizan ventas internacionales y promedio que suponen en el total de ventas para 2023. ¿A cuántos países?



Al segmentar el grado de internacionalización según el carácter familiar, los resultados señalan que el 6,7% de sus ventas tienen un destino internacional, frente al 7,7% de ventas exteriores de las Mipyme no familiares. Adicionalmente, las Mipyme familiares venden de media en 1,1 países frente al 1,5 de las Mipyme no familiares. Es decir, las Mipyme familiares venden en menor proporción al extranjero y a un menor número de países. En este sentido, el Cuadro 4.7 refleja una correlación negativa entre el carácter familiar y el grado de internacionalización (-0,026; -0,031).

Por tamaño, las microempresas venden en promedio el 5,5% en mercados internacionales y a 0,8 países, las pequeñas venden de media al exterior el 7,4% y a 1,2 países, mientras las medianas exportan de media

el 13,0% del total de su negocio a 2,9 países en promedio. De forma que los resultados señalan que a mayor tamaño mayor grado de internacionalización con un coeficiente de correlación positivo de 0,119 (0,142) (Cuadro 4.7).

Por último, segmentando el grado de internacionalización según el sector de actividad, los resultados indican que son las Mipyme industriales las más internacionalizadas, al vender al exterior en promedio el 8,8% de su cifra de negocio y a 1,6 países de media; seguidas de las Mipyme de servicios, 7,9% de sus ventas son al exterior y a una media de 1,6 países; las empresas del sector primario (7,1% de sus ventas y a 1,3 países); las empresas del sector comercio y, por último, las Mipyme de la construcción.

4.5. Índice Mipyme de Confianza Empresarial

El Índice Mipyme de Confianza (IMipyme_{confianza}) mide de forma regular el pulso de la actividad económica a través

de los resultados y las expectativas previstas en tres variables: la cifra de negocio, el número de trabajadores y las inversiones realizadas. Este indicador varía entre ±100 puntos, de forma que valores positivos indican avances en la actividad de la empresa, mientras que los negativos señalan un retroceso en la misma. Para cada variable se calcula un saldo diferencia entre mejora y empeoramiento, tanto para el componente valores del pasado año (resultados) como para los esperados (expectativas).

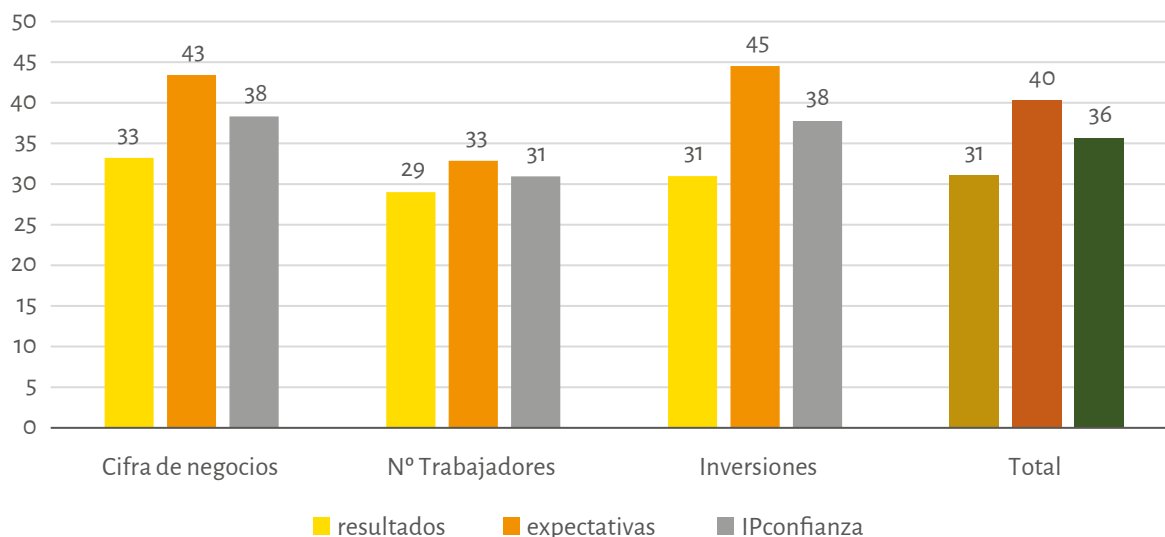
El IMipyme de confianza se sitúa en 36, con valores más elevados de las expectativas para 2025 (40) que de los resultados (31) en 2024 (Gráfico 4.5).

Respecto a los componentes, el mejor comportamiento se produce en la cifra de negocio (38) e inversiones (38), frente a empleo (31). Si bien en el número de trabajadores se produce cierto equilibrio, es en la cifra de negocio y, especialmente, en las inversiones donde las expectativas para el próximo año suponen un importante incremento respecto al año que termina.

Cuadro 4.7. Grado internacionalización según propiedad y tamaño

Coeficiente de correlación	Carácter Familiar	Tamaño
% de Ventas internacionales (Pearson)	-0,026*	0,119**
% de Ventas internacionales (Spearman)	-0,031**	0,142**
Coeficiente de Correlación Rho Spearman/Pearson (rango valores 0 ≤ Rho ≤ 1)		
Valores estadísticamente significativos: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. - no significativo.		

Gráfico 4.5. Índice Mipyme de Confianza



Sector

Al segmentar el Índice Mipyme por sectores (Gráfico 4.6), los mejores resultados, por este orden, se producen en Servicios (38), Comercio (37), Primario (34), Construcción (32) e Industria (31).

Atendiendo a los componentes, el mejor promedio entre resultados y expectativas se produce en:

- Cifra de negocios: Servicios, Comercio y Primario.
- Número de trabajadores: Servicios y Comercio.
- Inversiones: Servicios y Comercio.

Tamaño

Al analizar el Índice Mipyme según el tamaño de la empresa (Gráfico 4.7), se comprueba que existe una clara relación entre tamaño y confianza empresarial. Los mejores resultados los obtienen las empresas medianas (50), seguidas de las pequeñas (40) y, por último, las microempresas (30).

En los componentes sigue la misma lógica teniendo el mismo comportamiento.

Gráfico 4.6. Índice Mipyme de Confianza por sectores

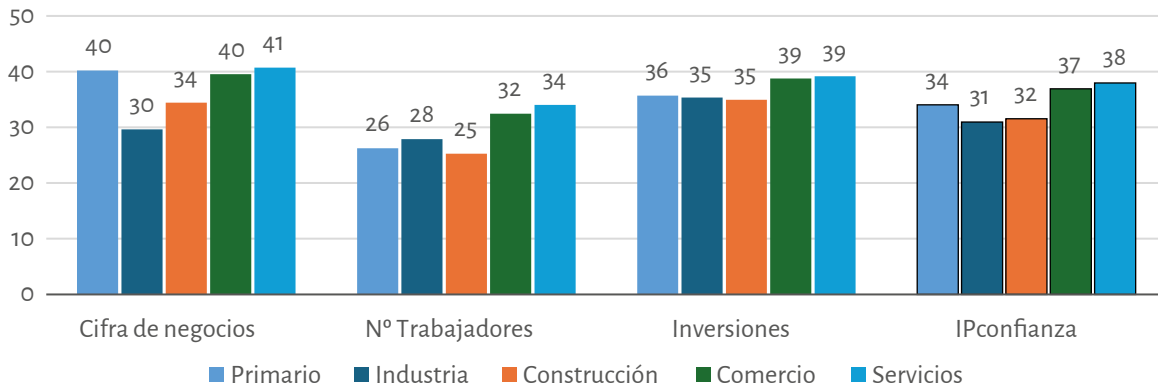
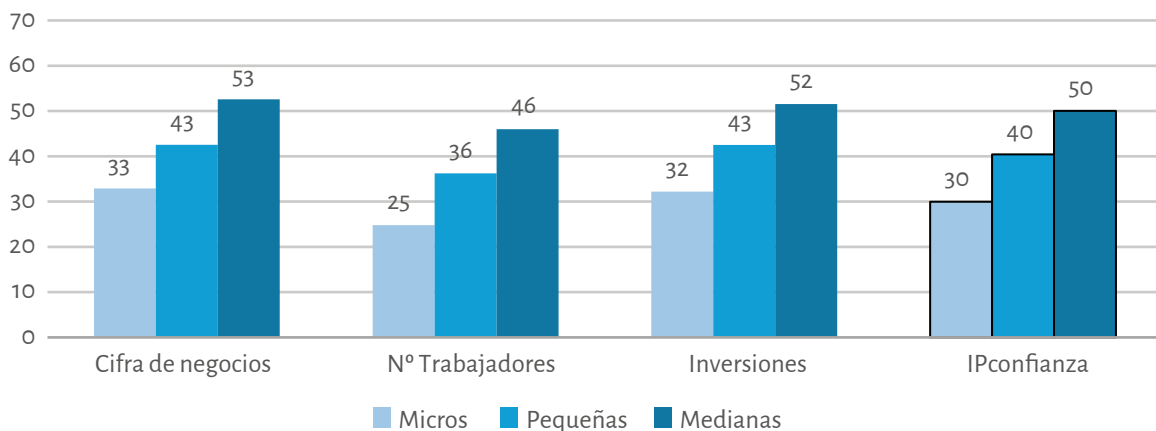


Gráfico 4.7. Índice Mipyme de Confianza por tamaño





5. Competitividad



En este apartado se analiza la posición competitiva de las Mipyme desde diferentes enfoques. Comenzando por definir la situación de las empresas respecto de las condiciones del entorno en el que compiten, se evalúa la coyuntura económica, la estabilidad política, la burocracia y marco legal, las infraestructuras y el acceso a recursos.

A continuación, se mide el rendimiento de las Mipyme. Existen diversas formas de medir el rendimiento de una empresa. Las que utilizan como información los datos extraídos de la contabilidad de la compañía, o los contruidos a partir de la percepción del gerente de la empresa respecto de su posición competitiva. La utilización de un tipo de información u otro tiene ventajas e inconvenientes cuya descripción no es objetivo del presente trabajo. Aunque no sean excluyentes, este capítulo se basa en el segundo tipo porque en la coyuntura actual, caracterizada por la rapidez de los acontecimientos, la información suministrada por el sistema contable recoge eventos pasados que no facilitan una proyección hacia el futuro. De forma específica, se han utilizado variables basadas en el trabajo de Quinn y Rohrbaugh (1983) para medir el rendimiento empresarial. A las empresas se les ha pedido que muestren su grado de acuerdo (1- “total desacuerdo”, 5- “total acuerdo”) en comparación con sus competidores sobre: la calidad de sus productos, la eficiencia de los procesos, la satisfacción de los clientes, la rapidez de adaptación a los cambios en el mercado, la rapidez de crecimiento de las ventas, la rentabilidad y, por último, la satisfacción de los empleados. Estos constructos cualitativos de rendimiento en la Mipyme han sido ampliamente utilizados en la literatura previa con éxito (Duréndez *et al.*, 2011; Duréndez *et al.*, 2016).

Adicionalmente, elaboramos un *Índice Mipyme de Competitividad* que recoge información de la facilidad o impedimentos del entorno para llevar a cabo la actividad empresarial (entorno) y de los recursos y capacidades de las empresas que determina su rendimiento frente a los competidores (rendimiento).

5.1. Entorno competitivo

En el Gráfico 5.1 se observan los resultados que ofrecen las Mipyme respecto a cuestiones relevantes sobre variables que miden lo favorable o desfavorable que resulta su entorno competitivo. Así, las Mipyme indican valores por debajo de 3 en tres de los cinco ítems, por lo que no existe un entorno que favorezca claramente su actividad. En este sentido, se considera desfavorable la

Gráfico 5.1 ¿En qué medida su entorno empresarial le resulta favorable?



burocracia y las obligaciones legales (2,64), la situación económica general (2,84) y la falta de estabilidad política y seguridad jurídica (2,91). Sólo se aprecia como algo moderadamente favorable la provisión de factores (3,23) y las infraestructuras (3,16).

Al analizar por tamaño la situación del entorno competitivo actual para las Mipyme encontramos diferencias significativas en todos los aspectos analizados (Cuadro 5.1). Los resultados señalan que a mayor tamaño de la Mipyme el entorno empresarial es más favorable, lo que confirma que el tamaño supone economías de escala y alcance que mejoran la competitividad. Así, las medianas empresas solo aprecian como debilidad la burocracia y las obligaciones legales (2,91). Al contrario, para las microempresas supone un entorno desfavorable lo relativo a la burocracia (2,55), la situación económica general (2,74) y la estabilidad política y seguridad jurídica (2,80).

El Cuadro 5.2 muestra que se hallan diferencias estadísticamente significativas considerando el entorno competitivo de las Mipyme según su sector de actividad en relación con las medidas sobre la situación económica, infraestructuras, burocracia, estabilidad política y provisión de recursos. Así, los resultados reflejan que la situación económica es menos desfavorable para el sector servicios (2,95) y más para el primario (2,61). Respecto de las infraestructuras, todos los sectores se consideran moderadamente positivos salvo el sector primario (2,90). La burocracia y obligaciones legales son vistas como un problema por todos los sectores, siendo mayor en el caso

Cuadro 5.1. ¿En qué medida su entorno empresarial le resulta favorable?¹
 Tamaño de la empresa

	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Situación económica general (inflación, tipos de interés, demanda...)	2,74	2,93	3,09	***
Infraestructuras (transporte, tecnológicas...)	3,04	3,25	3,52	***
Burocracia y obligaciones legales	2,55	2,69	2,91	***
Estabilidad política y seguridad jurídica	2,80	3,00	3,18	***
Provisión de factores (humanos, financieros, energía, materias primas...)	3,11	3,31	3,58	***

¹ En una escala de 1 = Nada a 5 = Mucho

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

Cuadro 5.2. ¿En qué medida su entorno empresarial le resulta favorable?¹
 Sector de actividad

	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Situación económica general (inflación, tipos de interés, demanda...)	2,61	2,72	2,74	2,89	2,95	***
Infraestructuras (transporte, tecnológicas...)	2,90	3,17	3,14	3,18	3,25	***
Burocracia y obligaciones legales	2,36	2,57	2,58	2,67	2,76	***
Estabilidad política y seguridad jurídica	2,47	2,91	2,80	2,91	3,13	***
Provisión de factores (humanos, financieros, energía, materias primas...)	2,96	3,22	3,25	3,24	3,33	***

¹ En una escala de 1 = Nada a 5 = Mucho

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

del sector primario (2,36). La estabilidad política y seguridad jurídica es un aspecto negativo en todos los segmentos salvo en el sector servicios (3,13). Por último, la provisión de factores sólo afecta desfavorablemente al sector primario (2,96).

5.2. Indicadores de rendimiento

En el Gráfico 5.2 se observa que los aspectos que las Mipyme consideran como más favorables en comparación con sus competidores directos son, por orden: la satisfacción de clientes (4,26), la calidad de sus productos (4,13), la eficiencia de los procesos productivos (3,97), la satisfacción de los empleados (3,94) y la rapidez de la empresa para adaptarse a los cambios del mercado (3,91). En menor medida, también se posicionan positivamente frente a la competencia respecto al crecimiento de las ventas (3,61) y la rentabilidad (3,62).

Si analizamos el rendimiento frente a los competidores según el tamaño de las Mipyme (Cuadro 5.3), en-

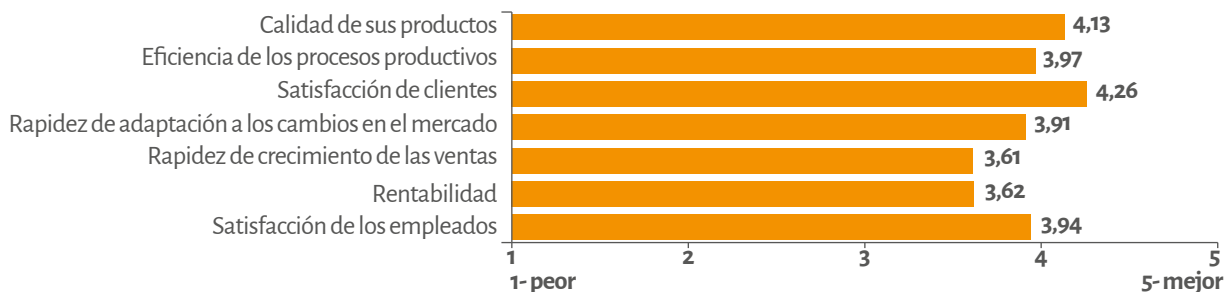
contramos diferencias significativas a favor de las empresas medianas en la calidad de los productos (4,27), la eficiencia de los procesos (4,09), la rapidez de adaptación a los cambios (4,06), la rapidez de crecimiento de las ventas (3,87) y la rentabilidad (3,90). De nuevo el mayor tamaño se convierte en un elemento de mayor competitividad.

Finalmente, con relación al sector de actividad los datos muestran diferencias estadísticamente significativas en la mayoría de los indicadores de rendimiento (Cuadro 5.4). En este sentido, las Mipyme del sector servicios son las de mayor eficiencia en los procesos (3,99), las que cuentan con una mayor rapidez de adaptación al cambio (3,96), de crecimiento de las ventas (3,66), con una mayor rentabilidad (3,70) y una mayor satisfacción de sus empleados (3,97). Por su parte, las de comercio cuentan con clientes y empleados más satisfechos (4,30 y 3,97). Sin embargo, el sector primario es en general el que ofrece un menor rendimiento en la mayoría de los indicadores.

5.3. Índice Mipyme de Competitividad

Elaboramos un *Índice Mipyme de Competitividad* que recoge información de la facilidad o impedimentos del entorno para llevar a cabo la actividad empresarial (entorno) y de los recursos y capacidades de las empresas que determina su rendimiento frente a los competidores (rendimiento). El índice varía entre -100 y 100, siendo un promedio de sus componentes, entorno y rendimiento.

Gráfico 5.2 En comparación con sus competidores directos, indique cual es la posición de su empresa con los siguientes indicadores de rendimiento



Cuadro 5.3. Rendimiento de la Mipyme frente a sus competidores¹
Tamaño de la empresa

	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Calidad de sus productos	4,08	4,17	4,27	***
Eficiencia de los procesos	3,93	3,99	4,09	***
Satisfacción de clientes	4,27	4,26	4,26	-
Rapidez de adaptación a cambios en el mercado	3,86	3,95	4,06	***
Rapidez de crecimiento de las ventas	3,52	3,68	3,87	***
Rentabilidad	3,54	3,65	3,90	***
Satisfacción de los empleados	3,93	3,96	3,98	-

¹ En una escala de 1 = Peor a 5 = Mejor

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01; (-) no significativa

Cuadro 5.4. Rendimiento de la Mipyme frente a sus competidores¹
Sector de actividad

	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Calidad de sus productos	4,10	4,14	4,11	4,12	4,15	-
Eficiencia de los procesos	3,97	3,87	3,98	3,98	3,99	**
Satisfacción de clientes	4,21	4,24	4,28	4,30	4,24	***
Rapidez de adaptación a cambios en el mercado	3,77	3,84	3,89	3,95	3,96	***
Rapidez de crecimiento de las ventas	3,49	3,54	3,54	3,65	3,66	***
Rentabilidad	3,43	3,54	3,54	3,65	3,70	***
Satisfacción de los empleados	3,84	3,92	3,88	3,97	3,97	***

¹ En una escala de 1 = Peor a 5 = Mejor

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01; (-) no significativa

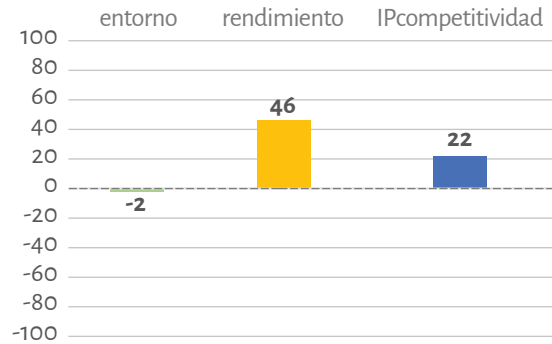
El Índice Mipyme de Competitividad de 2024 se sitúa en 22 compuesto por entorno (-2) y rendimiento (46) (Gráfico 5.3). Por tanto, el rendimiento tiene un saldo positivo, mientras que el saldo negativo del entorno pone de manifiesto las dificultades de los factores externos a los que las empresas deben enfrentarse.

entre competitividad y tamaño: medianas (33), pequeñas (25) y micros (18). Mientras que en rendimiento no se producen grandes diferencias, sí tienen lugar en el entorno, donde las medianas (13) perciben unas condiciones favorables, las pequeñas (2) neutras, mientras las microempresas las perciben negativas (-8).

Sectores

Analizando el Índice Mipyme de competitividad atendiendo a los sectores (Gráfico 5.4), de nuevo el sector servicios (26) presenta los mejores resultados, no solo por el rendimiento (48), sino, especialmente, por el entorno (4) que se sitúa en valores positivos. En el otro extremo se sitúa el sector primario (12), con los peores valores de entorno (-17). El resto de los sectores se mantienen en un nivel parecido, comercio (23), construcción (20) y servicios (20).

Gráfico 5.3. Índice Mipyme de Competitividad



Tamaño

El Índice Mipyme de Competitividad también se ha segmentado por tamaño (Gráfico 5.5). Se observa una clara relación

Gráfico 5.4. Índice Mipyme de Competitividad por sectores

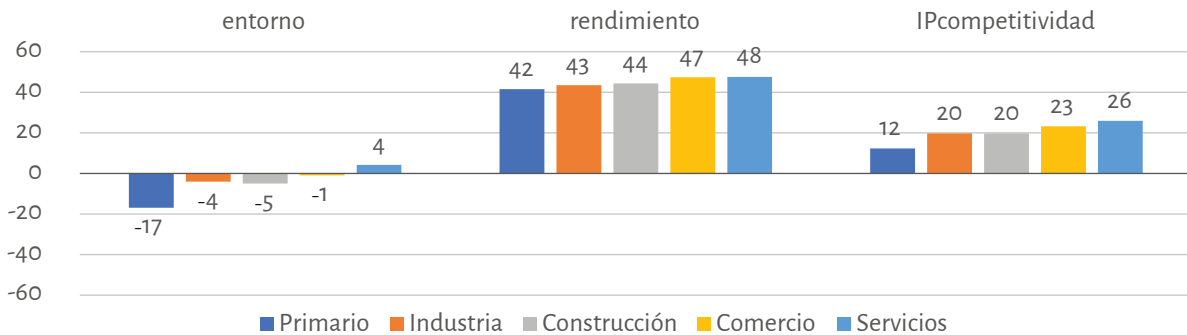
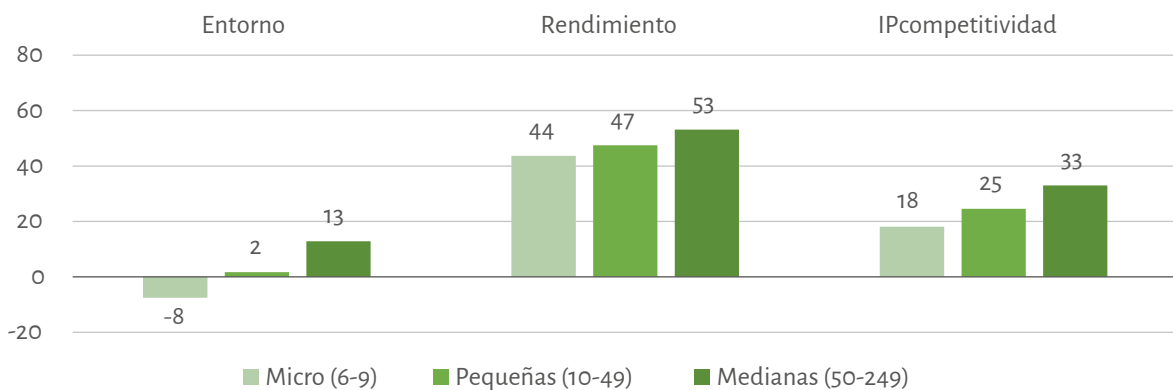


Gráfico 5.5. Índice Mipyme de Competitividad por tamaño





6. Actividad

innovadora

Las Mipyme aprovechan sus capacidades de innovación de diversas formas, sin que exista una fórmula definitiva para alcanzar el éxito, y por ello, la gerencia debería adaptar estas capacidades según su análisis de las necesidades actuales y futuras de la empresa, entre las que se encuentran la sostenibilidad medioambiental y la transformación digital. Entre las capacidades más determinantes del futuro de cualquier empresa se halla la innovación. La innovación, ya sea considerada en términos generales o como resultado de la transformación digital, ha demostrado tener una relación positiva y facilitadora con el cumplimiento de las normativas medioambientales (Trueba *et al.*, 2024).

El análisis de la innovación puede realizarse desde distintos enfoques, aunque en la literatura destacan principalmente dos, la innovación como proceso y la innovación como resultado. El primer enfoque se centra en la capacidad de innovar mediante la transformación del conocimiento y la implementación de ideas en nuevos productos, procesos y sistemas (Lawson y Samson, 2001). El segundo enfoque se refiere a la habilidad para generar diversos tipos de innovación, abarcando la actividad innovadora en productos y servicios, procesos y sistemas de gestión, así como la innovación organizacional.

La investigación ha tendido a enfocarse más en la innovación de productos o servicios que en la de procesos, aunque es particularmente interesante cuando se analizan conjuntamente (Maldonado-Guzmán *et al.*, 2018). La literatura revela que la actividad innovadora en las Mipymes está influenciada por diversos factores, tales como el liderazgo directivo, las redes de colaboración externas (proveedores, clientes y competidores), las fuentes internas de conocimiento y aprendizaje (experiencia y formación), la intensidad tecnológica, la incertidumbre y la orientación estratégica, entre otros (Saunila, 2020). Estos factores afectan de manera diferente a cada tipo de innovación. Por ejemplo, el aprendizaje tiene un efecto positivo en la innovación de productos o procesos (Romijn y Albaladejo, 2002), mientras que la innovación organizativa se relaciona con las redes de colaboración externas y la coordinación interna de la organización (Benhayoun *et al.*, 2021). En definitiva, analizar la actividad innovadora permite explorar diversos aspectos que pueden potenciarla, aunque en este estudio nos centraremos en el tamaño y el sector de actividad de la empresa.

La actividad innovadora es un motor esencial para el desarrollo y sostenibilidad de las Mipyme en Iberoamérica. En un entorno caracterizado por la transformación di-

gital, los cambios regulatorios y la necesidad de modelos de negocio sostenibles, la capacidad de innovar se posiciona como un elemento diferenciador que permite a las empresas enfrentar retos y aprovechar oportunidades en mercados cada vez más competitivos (Restrepo-Morales *et al.*, 2024). El contexto iberoamericano, con su diversidad cultural y económica, plantea desafíos particulares para la innovación. La limitada disponibilidad de recursos financieros, la escasez de personal cualificado y las barreras regulatorias pueden dificultar la implementación de estrategias innovadoras (Rojas-Cabezas *et al.*, 2024). No obstante, las Mipyme que logran integrar la innovación en su modelo de negocio suelen experimentar un aumento en su competitividad y resiliencia (Novillo-Villegas *et al.*, 2024). En definitiva, analizar la actividad innovadora permite explorar diversos aspectos que pueden potenciar a las Mipyme, aunque en este estudio nos centraremos en la descripción de la situación actual. Este enfoque contribuye a comprender cómo la innovación puede ser una herramienta estratégica para enfrentar los desafíos actuales y construir un futuro más prometedor para el sector empresarial iberoamericano.

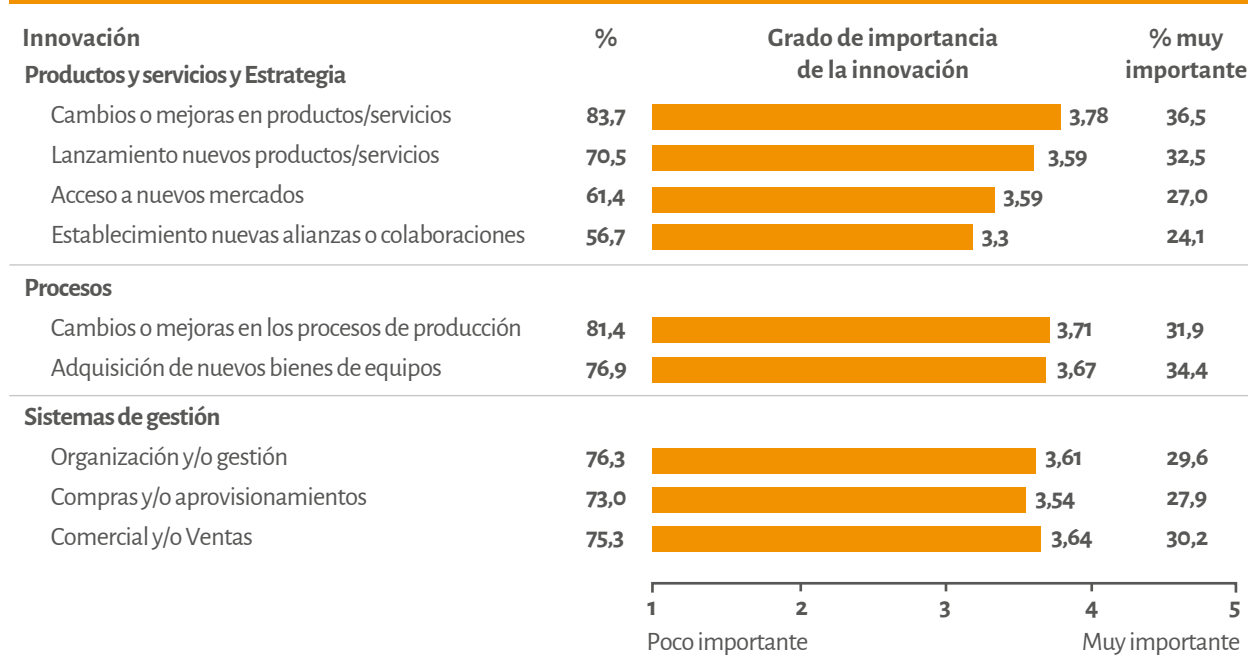
El Gráfico 6.1 muestra el porcentaje de Mipyme que ha realizado innovaciones en los dos últimos años, distinguiendo entre innovación en estrategia, en gestión, en procesos y en productos y servicios. Adicionalmente, se muestra el grado de importancia de las innovaciones.

En el ámbito de los productos, el 83,7% de las empresas han realizado cambios o mejoras en productos o servicios, mientras que el 70,5% ha lanzado nuevos productos o servicios. Estas cifras reflejan un enfoque estratégico hacia la mejora continua y la diversificación de las ofertas comerciales. El porcentaje de Mipyme que accede a nuevos mercados se sitúa en 61,4%, y la actividad que obtiene menor resultado es el establecimiento de nuevas alianzas o colaboraciones con un 56,7%. Dentro de las innovaciones relacionadas con productos y servicios, la más relevante fue cambio o mejora en productos o servicios, con un valor de 3,78 sobre 5, y luego se encuentra el lanzamiento de nuevos productos o servicios con valor de 3,59.

En cuanto a la innovación en procesos, el 81,4% de las Mipyme implementaron cambios o mejoras en los procesos de producción, mientras un 76,9% ha realizado la adquisición de nuevos equipos, siendo la más relevante la de cambios o mejoras en los procesos de producción con un valor de 3,71 sobre 5.

El porcentaje de Mipyme que ha desarrollado innovaciones en sus sistemas de gestión relacionados con la

Gráfico 6.1. Realización de innovaciones en estrategia, productos, procesos o gestión grado de importancia



dirección y gestión es del 76,3%, el 73,0% innovó en los sistemas de gestión de compras y aprovisionamientos y el 75,3% llevó a cabo mejoras en el área comercial/ventas. Dentro de las innovaciones relacionadas con la gestión, la más relevante fue la relacionada con los sistemas del área comercial y ventas, con un valor de 3,64 sobre 5.

Por otra parte, el Gráfico 6.1 muestra también información sobre el porcentaje de empresas para las que la innovación fue muy importante (empresas que respondieron 5 en una escala de 1 a 5). El 36,5% de las Mipyme calificaron de esta manera los cambios o mejoras en productos/servicios, para el 34,4% la adquisición de nuevos bienes de equipo fue muy importante, así como para el 32,5% lo fue el lanzamiento de nuevos productos o servicios. Para el 30,2% las innovaciones en el área comercial y ventas también tuvieron una importancia elevada.

Tal y como se observa en el Cuadro 6.1, la innovación en sus diferentes facetas está más generalizada conforme aumenta el tamaño de la empresa. Así, las empresas medianas destacan con valores del 76,8% en nuevos productos, 89,6% en cambios o mejoras en productos, 72,3% en alianzas y colaboraciones, 73,5% en acceso a nuevos mercados, 86,3% en adquisición de nuevos bienes de equipo, 90,4% en cambios o mejoras en procesos, 82,9% en cambios/mejoras en comercial, 81,6% en cambios/mejoras en aprovisionamientos y 87,5% en cambios/mejoras en gestión.

Al analizar su importancia (Cuadro 6.2) se aprecian diferencias significativas en todos los apartados en los que las empresas medianas obtienen la mejor puntuación. Por orden de importancia, las empresas medianas indican que lo más relevante son los cambios/mejoras en los procesos de producción (4,00), la adquisición de nuevos bienes y equipos (3,97), cambios/mejoras en productos (3,95), cambios/mejoras en gestión (3,88), cambios/mejoras en ventas (3,87) y el lanzamiento de nuevos productos y servicios (3,81). Todos con valores cercanos a 4.

El análisis de la innovación en función del sector de actividad muestra diferencias significativas en su comportamiento (Cuadro 6.3). En concreto, el sector primario destaca en el lanzamiento al mercado de nuevos productos con el 76,5%, el establecimiento de nuevas alianzas 64,4%, acceso a nuevos mercados 72,4%, cambios/mejoras en procesos 85,1%, cambios/mejoras en ventas 82%, cambios/mejoras en aprovisionamientos 81,1% y en gestión 80,4%. Por su parte, el sector servicios muestra los valores mayores en cambios/mejoras en servicios existentes 85,5%.

La significatividad estadística observada en 2024 es aún más evidente al analizar la importancia de las innovaciones y el sector de actividad de la empresa (Cuadro 6.4), puesto que se aprecian diferencias significativas en todos los conceptos analizados. En este sentido, el sector comercio otorga una mayor importancia sobre el resto en

Cuadro 6.1. Realización de innovaciones
 Tamaño de la empresa

	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Innovación en productos y servicios				
Lanzamiento al mercado de nuevos productos/servicios	69,6%	69,5%	76,8%	***
Cambios o mejoras en productos/servicios existentes	82,0%	84,3%	89,6%	***
Innovación en estrategia				
Establecimiento nuevas alianzas o colaboraciones	52,1%	59,0%	72,3%	***
Acceso a nuevos mercados	58,5%	61,7%	73,5%	***
Innovación en procesos				
Adquisición de nuevos bienes de equipo o instalaciones	72,6%	81,1%	86,3%	***
Cambios o mejoras en los procesos de producción	78,2%	83,5%	90,4%	***
Innovación en gestión				
Cambios o mejoras en comercial y/o ventas	73,0%	76,4%	82,9%	***
Cambios o mejoras en compras y/o aprovisionamientos	70,4%	74,3%	81,6%	***
Cambios o mejoras en organización y/o gestión	72,1%	79,5%	87,5%	***
Chi-Cuadrado de Pearson.				
Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0.1; (**): p<0.05; (***): p<0.01; (-) no significativa				

Cuadro 6.2. Importancia de las innovaciones¹
 Tamaño de la empresa

	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Innovación en productos y servicios				
Lanzamiento al mercado de nuevos productos/servicios	3,54	3,59	3,81	***
Cambios o mejoras en productos/servicios existentes	3,72	3,81	3,95	***
Innovación en estrategia				
Establecimiento nuevas alianzas o colaboraciones	3,09	3,20	3,54	***
Acceso a nuevos mercados	3,25	3,35	3,68	***
Innovación en procesos				
Adquisición de nuevos bienes de equipo o instalaciones	3,53	3,78	3,97	***
Cambios o mejoras en los procesos de producción	3,59	3,78	4,00	***
Innovación en gestión				
Cambios o mejoras en comercial y/o ventas	3,55	3,70	3,87	***
Cambios o mejoras en compras y/o aprovisionamientos	3,44	3,61	3,77	***
Cambios o mejoras en organización y/o gestión	3,48	3,71	3,88	***

¹ En una escala de 1 = poco importante a 5 = muy importante.

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0.1; (**): p<0.05; (***): p<0.01; (-) no significativa

el lanzamiento de nuevos productos 3,71, cambios/mejoras en productos existentes 3,85, acceso a nuevos mercados 3,39, cambios/mejoras en ventas 3,73, cambios/mejoras en aprovisionamientos y gestión 3,67. El sector servicios destaca por cambios/mejoras en servicios existentes 3,85, establecimiento de nuevas alianzas 3,38, acceso a nuevos mercados 3,39 y adquisición de nuevos bienes de equipo 3,75. El sector industrial concede una mayor relevancia a los cambios/mejoras en los procesos de producción 3,82.

Cuadro 6.3. Realización de innovaciones
Sector de actividad

	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Innovación en productos y servicios						
Lanzamiento al mercado de nuevos productos/servicios	76,5%	65,9%	66,2%	73,7%	66,4%	***
Cambios o mejoras en productos/servicios existentes	85,2%	80,5%	80,5%	83,5%	85,5%	***
Innovación en estrategia						
Establecimiento nuevas alianzas o colaboraciones	64,4%	52,5%	57,1%	55,4%	56,7%	***
Acceso a nuevos mercados	72,4%	60,7%	64,2%	60,0%	57,8%	***
Innovación en procesos						
Adquisición de nuevos bienes de equipo o instalaciones	79,4%	78,6%	76,3%	76,6%	75,8%	-
Cambios o mejoras en los procesos de producción	85,1%	82,6%	78,3%	80,4%	81,8%	***
Innovación en gestión						
Cambios o mejoras en comercial y/o ventas	82,0%	73,3%	69,9%	77,5%	71,9%	***
Cambios o mejoras en compras y/o aprovisionamientos	81,1%	72,8%	70,3%	74,9%	67,7%	***
Cambios o mejoras en organización y/o gestión	80,4%	75,4%	74,9%	76,3%	75,4%	**

Chi-Cuadrado de Pearson.
Diferencias estadísticamente significativas: (*): $p < 0.1$; (**): $p < 0.05$; (***): $p < 0.01$; (-) no significativa

Cuadro 6.4. Importancia de las innovaciones¹
Sector de actividad

	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Innovación en productos y servicios						
Lanzamiento al mercado de nuevos productos/servicios	3,32	3,54	3,41	3,71	3,64	***
Cambios o mejoras en productos/servicios existentes	3,45	3,77	3,69	3,85	3,85	***
Innovación en estrategia						
Establecimiento nuevas alianzas o colaboraciones	2,94	2,88	3,07	3,25	3,38	***
Acceso a nuevos mercados	3,16	3,29	3,27	3,39	3,39	***
Innovación en procesos						
Adquisición de nuevos bienes de equipo o instalaciones	3,37	3,72	3,57	3,72	3,75	***
Cambios o mejoras en los procesos de producción	3,39	3,82	3,61	3,73	3,79	***
Innovación en gestión						
Cambios o mejoras en comercial y/o ventas	3,39	3,65	3,48	3,73	3,66	***
Cambios o mejoras en compras y/o aprovisionamientos	3,30	3,53	3,42	3,67	3,51	***
Cambios o mejoras en organización y/o gestión	3,38	3,62	3,50	3,67	3,65	***

¹ En una escala de 1 = poco importante a 5 = muy importante.

Diferencias estadísticamente significativas: (*): $p < 0.1$; (**): $p < 0.05$; (***): $p < 0.01$; (-) no significativa



7. Gestión del talento



La capacidad de contar con los mejores profesionales y aplicar su conocimiento a las necesidades de la empresa es fundamental para la supervivencia y la creación de valor empresarial. Es una necesidad acentuada en los últimos tiempos por la creciente preocupación por encontrar el talento que las empresas precisan. En solo diez años ha pasado de afectar solo al 3% de las empresas a ser un problema para el 62%. Las dificultades para encontrar profesionales se relacionan, por un lado, con su falta de preparación y compromiso, por otro lado, con la demanda de condiciones laborales inasumibles en términos de remuneración, horarios, teletrabajo, estabilidad, entre otros (Meroño-Cerdan *et al.*, 2023).

El primer atributo percibido por los por los profesionales es el éxito de la empresa (Bilan *et al.*, 2020) as it is confirmed in our study. At the level of small and medium-sized enterprises, hiring and retaining skilled workers is one of the most difficult tasks of HR management, especially in transition economies with a high intensity of “leaching out” the skilled workers due to labour migration. Our research in Ukraine, which is a prime example of such countries, conducted via the cluster analysis allows us to conclude that the problems of hiring and retaining skilled workers have some connection with profitability: there is almost always a problem with filling vacancies with people of all educational levels in unprofitable enterprises, which is not typical of profitable businesses. The main problems with filling vacancies according to employers’ estimations are: 1, seguido de la oferta de trabajo en sí y las oportunidades de promoción (Kahlert *et al.*, 2017), por tanto, las empresas necesitan analizar sus políticas de personal de manera que consigan atraer, desarrollar y retener el talento necesario (Carrasco Hernández *et al.*, 2024).

Las Mipyme capitalizan el empleo y la generación de riqueza ofreciendo un entorno laboral estable, especialmente las familiares, con valores como el trato personal. Pero a su vez, pueden ser percibidas como escenarios poco interesantes por las menores oportunidades de promoción y entornos laborales menos atractivos. Los cambios sociales y tecnológicos agravan los problemas para encontrar profesionales por lo que se vuelve más necesario revisar los planteamientos de gestión de personal.

Seguidamente se analizan los puestos más difíciles de cubrir, así como los conocimientos y habilidades más demandados. A continuación, se abordan los factores que dificultan la contratación de personal. Finalmente, se evalúan la importancia de diferentes prácticas de recursos humanos, así como medidas públicas de mejora del capital humano.

7.1. Dificultades para la captación y retención de talento

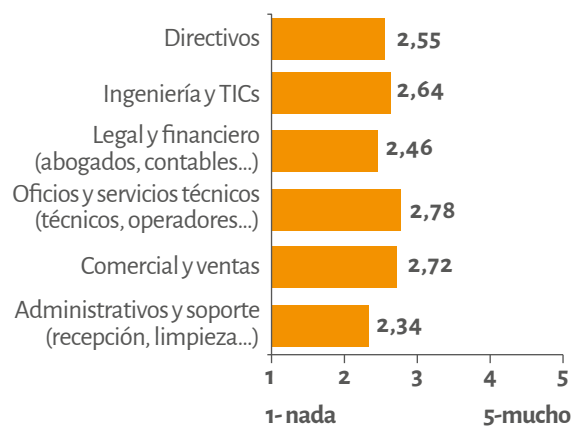
En relación con las dificultades para cubrir puestos de trabajo (Gráfico 7.1), se aprecia que oficios y servicios técnicos son los puestos con más dificultades (2,78) y administrativos y soporte el que menos (2,34).

El Cuadro 7.1 muestra que las empresas medianas son las que mayor dificultad encuentran para cubrir los puestos de directivos (2,92), ingeniería y TICs (2,97), legal y financiero (2,65), comercial y ventas (2,84) y administrativos y soporte (2,41). Sin embargo, son las empresas pequeñas las que manifiestan más problemas para encontrar oficios y servicios técnicos (2,92).

Según la actividad, las diferencias son estadísticamente significativas (Cuadro 7.2). El sector industrial destaca por tener las mayores dificultades para cubrir los puestos de directivos (2,71), ingeniería y TICs (2,89), oficios y servicios técnicos (3,09) y comercial y ventas (2,88). El sector servicios muestra mayores dificultades frente al resto en encontrar perfiles legal y financiero (2,55) y administrativos y soporte (2,49). En contraste, el sector primario experimenta las menores dificultades para cubrir los diferentes puestos.

En cuanto a las dificultades consideradas como importantes que enfrentan las Mipyme para disponer de conocimientos y habilidades (Gráfico 7.2), el compromiso con la empresa y la profesionalidad e integridad son las más destacadas, con puntuaciones de 3,30 y 3,25 respectivamente. Por otro lado, las habilidades con menor dificultad para las Mipyme son los idiomas (2,98) y el trabajo en equipos diversos (2,97).

Gráfico 7.1. Dificultades para cubrir puestos de trabajo



Cuadro 7.1. Dificultad para cubrir puestos de trabajo¹
Tamaño de la empresa

	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Directivos	2,41	2,66	2,92	***
Ingeniería y TICs	2,52	2,74	2,97	***
Legal y financiero	2,39	2,49	2,65	***
Oficios y servicios técnicos	2,68	2,92	2,88	***
Comercial y ventas	2,66	2,77	2,84	***
Administrativos y soporte	2,29	2,39	2,41	***

¹ En una escala de 1 = Nada a 5 = Mucho

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

Cuadro 7.2. Dificultad para cubrir puestos de trabajo¹
Sector de actividad

	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Directivos	2,44	2,71	2,48	2,51	2,62	***
Ingeniería y TICs	2,56	2,89	2,60	2,56	2,71	***
Legal y financiero	2,41	2,49	2,34	2,42	2,55	***
Oficios y servicios técnicos	2,67	3,09	2,84	2,70	2,78	***
Comercial y ventas	2,68	2,88	2,77	2,68	2,71	***
Administrativos y soporte	2,21	2,29	2,20	2,32	2,49	***

¹ En una escala de 1 = Nada a 5 = Mucho

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

Gráfico 7.2. Dificultades para disponer de conocimientos y habilidades



Según el Cuadro 7.3, al analizar las dificultades para disponer de conocimientos y habilidades según el tamaño de las empresas, se observa que la importancia de los desafíos muestra diferencias significativas. Así, las medianas empresas enfrentan mayores desafíos en áreas clave como el compromiso con la empresa (3,44), la iniciativa y la proactividad (3,37) y la gestión de proyectos (3,28). Las pequeñas empresas, por su parte, presentan una mayor dificultad en

disponer de empleados profesionales e íntegros (3,35) aunque a poca distancia de las medianas (3,33). Las diferencias reflejan las necesidades de desarrollo de estas habilidades dentro de las estructuras de las medianas y pequeñas empresas, que requieren ajustes más complejos debido a su tamaño y organización. Por su parte, las microempresas reportan las menores dificultades en todos los apartados, aunque con valores cercanos o superiores a 3.

Cuadro 7.3. Dificultad para disponer de conocimientos y habilidades¹
 Tamaño de la empresa

	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Idiomas	2,93	2,99	3,16	***
Digitalización y tecnologías de la información	2,98	3,11	3,21	***
Gestión de proyectos	2,97	3,10	3,28	***
Trabajo en equipos diversos	2,89	3,03	3,15	***
Comunicación	3,01	3,10	3,22	***
Flexibilidad y adaptabilidad	3,04	3,14	3,24	***
Iniciativa y proactividad	3,16	3,29	3,37	***
Orientación al cliente	3,14	3,23	3,26	***
Compromiso con la empresa	3,23	3,38	3,44	***
Profesionalidad e integridad	3,18	3,35	3,33	***

¹ En una escala de 1 = Nada a 5 = Mucho

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

Según el sector de actividad de las empresas (Cuadro 7.4), se observa que en general, los rangos entre los valores máximos y mínimos son relativamente pequeños y el sector industrial y de servicios son los que enfrentan mayores retos. En concreto, la industria en profesionalidad e integridad (3,37), iniciativa y proactividad (3,33) y flexibilidad y adaptabilidad (3,20). Por su parte, los servicios se ven más perjudicados en la orientación al cliente (3,25), comunicación, trabajo en equipos diversos y gestión de proyectos (3,15), digitalización y tecnologías de la comunicación (3,14) e idiomas (3,09). En general, el sector de la construcción es la que dice

tener menos dificultades, especialmente en idiomas, digitalización y comunicación, mientras que el primario destaca en trabajo en equipos diversos y gestión de proyectos.

Por último, se les preguntó a las Mipyme por los factores que dificultan la contratación de personal (Gráfico 7.3). La falta de motivación (3,25) y los costes elevados (3,18) fueron los más valorados. En sentido opuesto, aunque próximas, las exigencias en condiciones laborales (3,11) y la escasez de oferta de candidatos (3,03). En todos los casos, reciben puntuaciones por encima de 3 puntos.

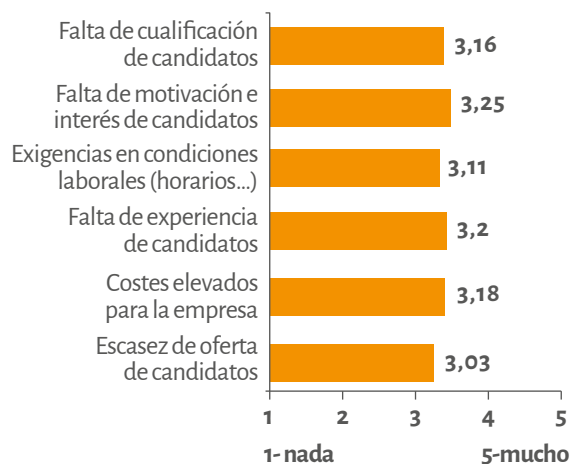
Cuadro 7.4. Dificultad para disponer de conocimientos y habilidades¹
 Sector de actividad

	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Idiomas	2,90	2,97	2,87	2,95	3,09	***
Digitalización y tecnologías de la información	2,96	3,09	2,89	3,04	3,14	***
Gestión de proyectos	2,95	3,14	2,96	3,00	3,15	***
Trabajo en equipos diversos	2,98	3,11	2,89	3,06	3,15	***
Comunicación	2,98	3,11	2,89	3,06	3,15	***
Flexibilidad y adaptabilidad	2,98	3,20	2,95	3,09	3,15	***
Iniciativa y proactividad	3,12	3,33	3,09	3,22	3,29	***
Orientación al cliente	3,08	3,22	3,01	3,19	3,25	***
Compromiso con la empresa	3,26	3,37	3,19	3,30	3,32	-
Profesionalidad e integridad	3,19	3,37	3,14	3,24	3,28	***

¹ En una escala de 1 = Nada a 5 = Mucho

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

Gráfico 7.3. Factores que dificultan la contratación de personal



Al diferenciar entre el tamaño de las empresas (Cuadro 7.5), se observa que las pequeñas empresas manifiestan mayores dificultades para la contratación. Siendo las áreas más destacadas la falta de motivación e interés de los candidatos (3,36), la falta de experiencia (3,31) y la falta de cualificación de

los candidatos (3,28). Las medianas empresas presentan puntuaciones intermedias en estos aspectos, con (3,22) en falta de motivación e interés, (3,26) en falta de experiencia y (3,20) en falta de cualificación. Por su parte, las microempresas experimentan menores dificultades en general salvo en los costes. Las puntuaciones de las microempresas son (3,19) en falta de motivación e interés, (3,13) en falta de experiencia, (3,08) en falta de cualificación y (3,05) en cuanto a las exigencias en las condiciones laborales. Obtienen las puntuaciones más bajas en la escasez de oferta de candidatos (2,94).

De acuerdo con el sector de actividad (Cuadro 7.6), la industria enfrenta mayores retos en todas las áreas relativas a la contratación de personal, especialmente en la falta de experiencia de los candidatos (3,45), la falta de motivación (3,40) y la falta de cualificación de los candidatos y los costes elevados (ambas con 3,38). Estos desafíos son más marcados en la industria en comparación con otros sectores. Por otro lado, el sector primario tiene las puntuaciones más bajas en todos los aspectos, como en la falta de experiencia (3,08), la escasez de oferta de candidatos (2,93), la falta de motivación (3,18), la falta de cualificación (3,06) y los costes elevados (3,09). Los sectores de servicios y comercio muestran puntuaciones intermedias.

Cuadro 7.5. Factores que dificultan la contratación de personal¹
Tamaño de la empresa

	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Falta de cualificación de candidatos	3,08	3,28	3,20	***
Falta de motivación e interés de candidatos	3,19	3,36	3,22	***
Exigencias en condiciones laborales	3,05	3,20	3,16	***
Falta de experiencia de candidatos	3,13	3,31	3,26	***
Costes elevados para la empresa	3,20	3,23	2,96	***
Escasez de oferta de candidatos	2,94	3,15	3,08	***

¹ En una escala de 1 = Nada a 5 = Mucho

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

Cuadro 7.6. Factores que dificultan la contratación de persona¹
Sector de actividad

	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Falta de cualificación de candidatos	3,06	3,38	3,18	3,11	3,18	***
Falta de motivación e interés de candidatos	3,18	3,40	3,21	3,24	3,24	***
Exigencias en condiciones laborales	3,01	3,19	3,08	3,08	3,19	***
Falta de experiencia de candidatos	3,08	3,45	3,29	3,11	3,27	***
Costes elevados para la empresa	3,09	3,38	3,22	3,15	3,17	***
Escasez de oferta de candidatos	2,93	3,17	3,09	3,00	3,02	***

¹ En una escala de 1 = Nada a 5 = Mucho.

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

Por último, en el Gráfico 7.4 se describe aquellas medidas de captación y retención de talento que han obtenido la máxima importancia para las Mipyme, esto es el valor de cinco en la escala. Las acciones consideradas por las Mipyme con la máxima valoración y más extendidas en su uso son la mejora de la reputación de la empresa (40,1% de las Mipyme le otorgan un valor 5). A continuación, destaca la mejora del ambiente laboral (39,2%) y la formación de trabajadores y directivos (35,1%).

Para un mayor detalle analizamos las diferencias en las acciones que toman las Mipyme para cubrir sus necesidades de capital humano considerando el tamaño y el sector de actividad de la empresa. Por lo que respecta al tamaño (Cuadro 7.7), las empresas medianas son las que tienen un uso más generalizado de las diferentes políticas tanto internas como externas para retener el talento. Así, destaca que el 90,2% toma me-

didias de mejora del ambiente laboral, de mejora de la reputación de la empresa (88,7%) o de formación interna (87,1%). Sin embargo, las microempresas hacen el menor uso de las diferentes políticas, siendo los convenios institucionales lo menos extendido (35,7%). Además, las empresas medianas son las que otorgan una mayor importancia a las diferentes políticas de recursos humanos siendo las más relevantes, la mejora del ambiente laboral (4,02) seguida de la mejora de la reputación (3,99). Por el contrario, las microempresas presentan las puntuaciones más bajas en todos los aspectos, siendo el más favorable la atracción de talento mediante convenios con instituciones (2,71) y la externalización o subcontratación (2,72). Por otro lado, las pequeñas empresas presentan puntuaciones intermedias en todos los subapartados.

El Cuadro 7.8 recoge las acciones que utilizan las Mipyme para cubrir sus necesidades de capital huma-

Cuadro 7.7. Acciones para cubrir las necesidades de capital humano¹
Tamaño de la empresa

	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Internamente: desarrollo del talento				
Formación de trabajadores y directivos	72,5% (3,55)	80,3% (3,71)	87,1% (3,87)	***
Reorganización (promoción interna, reubicaciones...)	63% (3,28)	73,1% (3,45)	84% (3,57)	***
Externamente: atracción del talento				
Búsquedas externas	54,1% (3,01)	64,8% (3,22)	81,6% (3,51)	***
Convenios institucionales (universidades...)	35,7% (2,71)	43% (2,87)	60,9% (3,14)	***
Externalización o subcontratación	41,5% (2,72)	48,4% (2,85)	60,8% (3,00)	***
Retención del talento				
Mejora condiciones laborales (sueldo, horarios...)	78% (3,48)	85,7% (3,68)	89% (3,74)	***
Mejora de la reputación de la empresa	79,5% (3,81)	83,7% (3,90)	88,7% (3,99)	***
Mejora del ambiente laboral	81,2% (3,82)	86,3% (3,97)	90,2% (4,02)	***
Incremento de la iniciativa en el puesto de trabajo	73,4% (3,57)	77,5% (3,70)	84,9% (3,74)	***
Diseño de planes de carrera	46,8% (3,17)	49,1% (3,42)	66,3% (3,59)	***

Porcentajes de empresas que implementan la medida.

¹ En una escala de 1 = Poco importante a 5 = Muy importante (entre paréntesis)

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

Cuadro 7.8. Acciones para cubrir las necesidades de capital humano¹
 Sector de actividad

	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Internamente: desarrollo del talento						
Formación de trabajadores y directivos	78,6% (3,33)	77,5% (3,67)	80,5% (3,61)	75,3% (3,69)	76,6% (3,72)	***
Reorganización (promoción interna, reubicaciones...)	72,2% (3,11)	72,9% (3,30)	67,4% (3,28)	67,6% (3,43)	67,4% (3,46)	***
Externamente: atracción del talento						
Búsquedas externas	68,3% (2,97)	62,8% (3,08)	65,8% (3,24)	57,7% (3,16)	59,6% (3,24)	***
Convenios institucionales (universidades...)	43% (2,64)	45,4% (2,72)	43,4% (2,85)	38,6% (2,84)	41% (2,92)	***
Externalización o subcontratación	48,9% (2,80)	55,1% (2,82)	57,4% (3,00)	40,6% (2,76)	45,1% (2,80)	**
Retención del talento						
Mejora condiciones laborales (sueldo, horarios...)	81,6% (3,28)	84% (3,55)	82,2% (3,52)	82,1% (3,66)	80,1% (3,63)	***
Mejora de la reputación de la empresa	83,8% (3,61)	83,1% (3,77)	81,4% (3,82)	82,2% (3,93)	80,4% (3,93)	***
Mejora del ambiente laboral	85,2% (3,68)	83% (3,92)	83,1% (3,84)	85,2% (3,93)	82,2% (3,94)	***
Incremento de la iniciativa en el puesto de trabajo	80,1% (3,36)	77,9% (3,66)	75,8% (3,53)	75,8% (3,71)	74% (3,68)	***
Diseño de planes de carrera	57,4% (3,01)	53,7% (3,35)	53,3% (3,19)	47,7% (3,34)	46,7% (3,41)	***

Porcentajes de empresas que implementan la medida.

¹ En una escala de 1 = Poco importante a 5 = Muy importante (entre paréntesis)

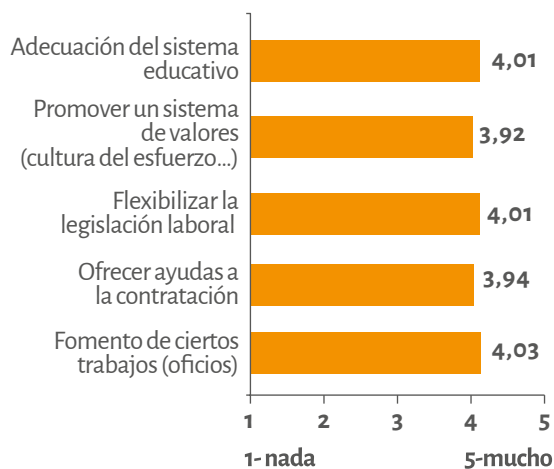
Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

no segmentando los resultados por sector de actividad y diferenciando entre primario, industria, construcción, comercio y servicios. Los resultados señalan que las medidas internas de desarrollo relativas a la formación están más extendidas en el sector construcción (80,5%) y primario (78,6%), y en menor medida en el sector comercio (75,3%). Además, las medidas de reorganización son más frecuentes en el sector industria (72,9%). Por su parte, las búsquedas externas son más comunes en el sector primario (68,3%) y menos en el comercio (57,7%). Los convenios institucionales están poco desarrollados en todos los sectores con valores por debajo del 50%. La externalización es más empleada en el sector construcción (57,4%) y menos en el sector comercio (40,6%). Respecto a la retención del talento, en todos los sectores se hallan altos valores de uso en relación con mejora de las condiciones laborales, reputación y mejora del ambiente laboral. Por el

contrario, está menos extendido el diseño de planes de carrera, sobre todo en comercio y servicios.

Los resultados del cuadro 7.8 indican que los sectores servicios, construcción y comercio conceden una mayor importancia a las necesidades de capital humano. En este sentido, respecto al desarrollo interno, el sector servicios destaca con la puntuación más alta en formación (3,72) y reorganización (3,46), seguidos del comercio. En cuanto a la atracción externa del talento, igualmente, los servicios junto con la construcción obtienen las mayores puntuaciones, con la búsqueda externa (3,24). En términos de retención del talento, los servicios y esta vez el comercio, otorgan la mayor importancia a la mejora de la reputación de la empresa (3,93 ambas) y la mejora del ambiente laboral en los servicios (3,94). En el lado opuesto, el sector primario concede una menor importancia en comparación con los demás en todos los epígrafes.

Gráfico 7.5. Medidas demandadas de las Administraciones para mejorar el capital humano



En el Gráfico 7.5 se reflejan las medidas que las Mipyme demandan de los poderes públicos para la mejora del capital humano. En este sentido, los resultados indican que para mejorar los recursos humanos los responsables de las Mipyme demandan de las Administraciones Públicas las siguientes medidas por orden de importancia: el fomento de los oficios (4,03), y la adecuación del sistema educativo que recibe la misma puntuación que la flexibilización de la legislación laboral (4,01). Una puntuación algo menor la muestran las ayudas a la contratación (3,94) y a la promoción de un sistema de valores (3,92), siendo para las Mipyme todas las medidas muy importantes al tomar valores muy cercanos o superiores al cuatro en una escala Likert que fluctúa entre el valor 1 (nada) y el 5 (mucho).

Al analizar por tamaño las medidas que consideran las Mipyme más útiles para que las Administraciones

Públicas ayuden a la mejora del capital humano (Cuadro 7.9), se observa que las medianas y pequeñas empresas tienden a percibir mayores beneficios en aspectos clave como la adecuación del sistema educativo, la flexibilización de la legislación laboral y el fomento de ciertos trabajos. En cuanto a la adecuación del sistema educativo, las medianas empresas reflejan la puntuación más alta (4,08), seguidas de cerca por las pequeñas (4,02) y las microempresas (3,99). En términos de flexibilización de la legislación laboral, las pequeñas empresas (4,11) reportan los mayores valores, seguidos de las medianas (4,04) y las microempresas (3,95). Las ayudas a la contratación son más relevantes para las pequeñas (4,01) seguidas de las medianas (3,94) y las micro (3,90). El fomento de ciertos trabajos (oficios) también es percibido de manera más necesaria por las pequeñas empresas (4,08), aunque las medianas (4,02) y las microempresas (4,00) también tienen puntuaciones elevadas, reflejando una valoración similar de esta medida. En la promoción del sistema de valores no se observan diferencias estadísticamente significativas.

Adicionalmente, el Cuadro 7.10 muestra la existencia de diferencias estadísticamente significativas considerando a las Mipyme según su sector de actividad, a excepción de la adecuación del sistema educativo. En la promoción del sistema de valores, construcción, comercio y servicios obtienen la misma puntuación (3,96). Además, en la industria se percibe una mayor importancia de la flexibilidad de la legislación laboral (4,15) seguido del comercio y servicios (4,04). Las ayudas a la contratación son más importantes en el sector industrial (4,07) seguido del comercio (3,97). Por último, el fomento de los oficios es más relevante para la industria (4,16), la construcción (4,06), los servicios (4,05), el comercio (4,04) y el sector primario (3,80).

Cuadro 7.9. Medidas más útiles de política pública para mejorar el capital humano¹
Tamaño de la empresa

	Micro	Pequeñas	Medianas	Sig.
Adecuación del sistema educativo	3,99	4,02	4,08	*
Promover un sistema de valores (cultura del esfuerzo...)	3,93	3,89	3,97	-
Flexibilizar la legislación laboral	3,95	4,11	4,04	***
Ofrecer ayudas a la contratación	3,90	4,01	3,94	***
Fomento de ciertos trabajos (oficios)	4,00	4,08	4,02	**

¹ En una escala de 1 = Nada a 5 = Mucho

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.

Cuadro 7.10. Medidas más útiles de política pública para mejorar el capital humano¹
Sector de actividad

	Primario	Industria	Constr.	Comerc.	Serv.	Sig.
Adecuación del sistema educativo	3,95	4,02	4,01	4,00	4,05	-
Promover un sistema de valores (cultura del esfuerzo...)	3,81	3,81	3,96	3,96	3,96	***
Flexibilizar la legislación laboral	3,75	4,15	3,94	4,04	4,04	***
Ofrecer ayudas a la contratación	3,73	4,07	3,94	3,97	3,94	***
Fomento de ciertos trabajos (oficios)	3,80	4,16	4,06	4,04	4,05	***

¹ En una escala de 1 = Nada a 5 = Mucho

Diferencias estadísticamente significativas: (*): p<0,1; (**): p<0,05; (***): p<0,01. (-) no significativa.



8. Resumen ejecutivo



En este apartado se presentan, a modo de resumen general, las principales conclusiones de este estudio realizado a 7762 Mipyme de Iberoamérica.

Características generales de las empresas

Por tamaño, el 56% son microempresas, el 31,9% son pequeñas y el 12,1% son medianas. El 12,3% son del sector primario, el 11,7% pertenece al sector industrial, el 8,8% a la construcción, el 39,4% al comercio y el 27,8% a servicios.

El control de la gestión de las empresas es, en su mayoría, de tipo familiar. El 64,1% de las empresas están regidas en el entorno familiar, con mayor presencia en industria (73,2%) y sector primario (67,4%).

La antigüedad media de las Mipyme es de 17,6 años, siendo superior en las familiares (18 años) frente a las no familiares (16 años). El 23,5% tiene más de 25 años de antigüedad.

El 71,2% de los gerentes dispone de estudios universitarios, alcanzando el 86,9% en las empresas medianas.

Gobierno corporativo

El 32,6% de las Mipyme están dirigidas por mujeres, con mayor presencia en las microempresas (39,5%) y en las empresas del sector primario (37,7%).

El 34,9% son mujeres gerentes en empresas familiares frente al 28,6% en las no familiares.

La presencia femenina en los equipos directivos alcanza el 32%, y en un 8% de empresas solo hay mujeres directivas.

Las empresas familiares son la que poseen una mayor presencia femenina en los equipos directivos (34,1% frente 29%).

La transmisión generacional se plantea por parte del 62,5% de las empresas, un 54% estudia incorporar directivos externos. A continuación, se valora la incorporación de nuevos socios (48,7%) y la venta (46,8%). Finalmente, un 21,8% considera el cierre.

Evolución y expectativas en el empleo, ventas e inversiones

Los resultados muestran que el 11,6% de las Mipyme redujo el empleo en 2023, un 47,8% lo mantuvo y un 40,6% lo aumentó.

De cara al 2024 las expectativas de empleo resultan algo más favorables. El 43,4% de las Mipyme señaló que aumentará su empleo, el 46% que lo mantendrá y tan solo el 10,6% lo disminuirá.

El 51,7% de las Mipyme señala que ha aumentado sus ventas en 2023 con relación a las registradas en 2022, mientras que el 29,8% consiguió mantenerlas y un 18,5% las redujo.

El 54,8% de las Mipyme espera aumentar sus ventas en 2024, un 33,9% espera mantenerlas, mientras que solo prevé que sus ventas disminuyan un 11,3% de las empresas.



Otro elemento importante que considerar junto al empleo y la facturación son las inversiones que realizan las Mipyme. En este periodo se aprecia que el 42,5% de las Mipyme aumentaron sus inversiones en 2023 con relación a las registradas en 2022, mientras que el 46% consiguió mantenerlas y un 11,5% las redujo, resultando un saldo de evolución positivo.

El 52,9% de las Mipyme espera aumentar sus inversiones en 2024, un 38,7% espera mantenerlas, mientras que solo prevé que sus inversiones disminuyan un 8,4% de las empresas.

El 35,6% de las Mipyme realiza ventas al extranjero, que, de media, suponen un 7,1% de su facturación, siendo el número de países promedio a los que se vende de 1,3. Cuanto mayor es el tamaño de la Mipyme mayor es su grado de internacionalización. Además, el sector más internacionalizado es el industrial que vende el 8,8% de su negocio al exterior.

Indicadores de competitividad

Las Mipyme indican que actualmente no existe un entorno competitivo que favorezca claramente su actividad. En este sentido, se considera especialmente desfavorable la burocracia y las obligaciones legales y la situación económica general. Cuanto más pequeña es la empresa más ve afectada su posición competitiva por los condicionantes del entorno.

Las Mipyme destacan en comparación con sus competidores directos en la satisfacción de clientes, la calidad de sus productos, la eficiencia de los procesos productivos, la satisfacción de los empleados, y la rapidez para adaptarse a los cambios del mercado.

Según el tamaño, las medianas empresas destacan ser más competitivas frente a las pequeñas y microempresas. Por sector, las Mipymes del sector servicios y comercio son las que presentan un mejor rendimiento.

El *Índice Mipyme de Confianza Empresarial* se eleva a 36; recogiendo una evolución y expectativas positivas de crecimiento en cifras de negocio, empleo e inversiones.

El *Índice Mipyme de Competitividad* alcanza un valor de 22, con mayor aportación de rendimiento interno (46) que del entorno (-2).

Innovación

Destacan por su extensión en la mayoría de Mipyme la innovación en productos/servicios, los cambios o mejoras en los procesos de producción y la innovación en organización y/o gestión.

Como viene siendo observado en ediciones anteriores del estudio, la innovación está positivamente correlacionada con el tamaño de la empresa, siendo las empresas medianas las que tienen mayor capacidad de innovación y, a su vez, le conceden una mayor importancia.

Al evaluar la innovación por sector de actividad, se obtienen diferencias estadísticamente significativas, mostrando mayor intensidad en ciertos sectores según diversos aspectos organizativos. En particular, el sector primario sobresale en el lanzamiento de nuevos productos, el establecimiento de nuevas alianzas, el acceso a nuevos mercados, los cambios/mejoras en procesos, ventas y aprovisionamientos, así como en gestión. El sector servicios destaca por la mayor innovación en cambios/mejoras de servicios existentes.



Gestión del talento

En relación con las dificultades para cubrir puestos de trabajo, se aprecia que oficios y servicios técnicos son los puestos que las Mipyme tardan más en conseguir frente al de administrativos y soporte que son los que menos.

Las empresas medianas son las que tienen mayores problemas para cubrir los puestos directivos, ingeniería y TICs, legal y financiero y comercial y ventas. Las empresas pequeñas encuentran dificultades con los oficios y servicios técnicos.

El sector industrial destaca por tener las mayores dificultades para cubrir los puestos de directivos, ingeniería y TICs, oficios y servicios técnicos y comercial y ventas. El sector servicios muestra mayores dificultades frente al resto en encontrar perfiles de legal y financiero y administrativos y soporte. En contraste, el sector primario experimenta las menores dificultades para cubrir los diferentes perfiles.

En cuanto a los conocimientos y habilidades que son más difíciles de conseguir para las Mipyme cabe destacar

el compromiso con la empresa y la profesionalidad e integridad. En sentido contrario, entre las habilidades que son menos difíciles de conseguir están los idiomas y el trabajo en equipos diversos.

Según el tamaño de las empresas, las medianas empresas enfrentan mayores problemas para disponer de conocimientos y habilidades en todos los apartados, con especial importancia en el compromiso con la empresa, la iniciativa y la proactividad y la gestión de proyectos, mientras que las microempresas, por el contrario, encuentran las menores dificultades para disponer de conocimientos.

Según el sector de actividad de las Mipyme, se observa que, en general, el sector industrial y de servicios son los que enfrentan mayores retos para disponer de conocimientos y habilidades.

La falta de motivación e interés de los candidatos y los costes elevados para la empresa fueron los factores que dificultan la contratación de personal más valorados. En sentido opuesto, las exigencias en condiciones laborales y la escasez de oferta de los candidatos fueron los menos importantes.



Al diferenciar entre el tamaño de las empresas, se observa que las pequeñas empresas enfrentan mayores dificultades para la contratación. Siendo las áreas más destacadas la falta de motivación e interés de los candidatos, la falta de experiencia y la falta de cualificación de los candidatos.

De acuerdo con el sector de actividad, la industria presenta mayores retos en todas las áreas relativas a la contratación de personal, especialmente en la falta de experiencia de los candidatos, la falta de motivación, la falta de cualificación de los candidatos y los costes elevados.

Las Mipyme señalan que la medida interna de desarrollo de talento más extendida es la formación de trabajadores y directivos, ya que es utilizada por el 77%. Respecto de las acciones externas de atracción del talento, los resultados indican que son las búsquedas externas lo más extendido, seguido de la captación de talento mediante la subcontratación y la firma de convenios institucionales.

Por grado de importancia, la política interna de desarrollo de talento de mayor impacto para las Mipyme es la formación de trabajadores y directivos, mientras que, en términos de política externa, la más relevante es la búsqueda externa que permite atraer talento.

Por su parte, la política de recursos humanos más extendida para la retención de talento en la Mipyme es la mejora del ambiente laboral seguida de la mejora de la reputación de la empresa. En el sentido contrario, lo menos desarrollado por la Mipyme es el diseño de planes de carrera profesional que tan sólo tienen el 49,8%.

Entre las medidas de retención del talento en las Mipyme, destaca por su mayor importancia la mejora del

ambiente laboral, seguido de la mejora de la reputación de la empresa y el incremento de la iniciativa en el puesto de trabajo. Los resultados señalan que son las empresas medianas las que hacen un mayor uso de políticas de retención del talento, seguidas de las pequeñas empresas y, por último, de las microempresas.

Los resultados muestran que las medidas internas de desarrollo relativas a la formación están más extendidas en el sector construcción y primario y, en menor medida en el sector comercio. Además, las medidas de reorganización son más frecuentes en el sector industrial. Por su parte, las búsquedas externas son más comunes en el sector primario y la externalización es más empleada en el sector construcción. Por grado de importancia, los sectores servicios, construcción y comercio conceden una mayor relevancia a las necesidades de capital humano.

Con el fin de mejorar los recursos humanos los responsables de las Mipyme demandan de las Administraciones Públicas las siguientes medidas por orden de importancia: el fomento de los oficios, flexibilizar la legislación laboral y adecuar el sistema educativo, ofrecer ayudas a la contratación y promover un sistema de valores basado en la cultura del esfuerzo. Por tamaño, las medianas y pequeñas empresas con las que conceden mayor importancia a estos aspectos.

En la industria perciben mayores beneficios en cuanto a la flexibilidad de la legislación laboral y el fomento de ciertos trabajos mientras que los servicios destacan en la adecuación del sistema educativo. Por su parte, el sector primario tiene las puntuaciones más bajas en todos los apartados lo que vuelve a indicarnos una relación entre la utilidad y el tamaño de la empresa.

9. REFERENCIAS

- Benhayoun, L., Ayala, N. F., & Le Dain, M. A. (2021). SMEs innovating in collaborative networks: how does absorptive capacity matter for innovation performance in times of good partnership quality? *Journal of Manufacturing Technology Management*, 32(8), 1578-1598.
- Bilan, Y., Mishchuk, H., Roshchuk, I., & Joshi, O. (2020). Hiring and retaining skilled employees in SMEs: Problems in human resource practices and links with organizational success. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 780-791.
- Carrasco Hernández, A. J., Lozano Reina, G., Meroño-Cerdán, A. L., & Sánchez Marín, G. (2024). Dirección de personas en la empresa familiar. En L. Garces-Galdeano, L. Otero, & R. San José Cabezudo, *Manual de Empresa Familiar*. Aranzadi.
- Duréndez, A., Madrid-Guijarro, A., & García-Pérez-de-Lema, D. (2011). Innovative culture, management control systems and performance in small and medium-sized Spanish family firms. *Innovar*, 21(40), 137-154.
- Duréndez, A., Ruíz-Palomo, D., García-Pérez-de-Lema, D., & Diéguez-Soto, J. (2016). Management control systems and performance in small and medium family firms. *European Journal of Family Business*, 6(1), 10-20.
- Kahlert, C., Botero, I. C., & Prügl, R. (2017). Revealing the family: Effects of being perceived as a family firm in the recruiting market in Germany. *Journal of Family Business Management*, 7(1), 21-43.
- Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organisations: a dynamic capabilities approach. *International Journal of Innovation Management*, 5(03), 377-400.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. 1ª Edición. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Maldonado-Guzmán, G., Garza-Reyes, J. A., Pinzón-Castro, S. Y., & Kumar, V. (2018). Innovation capabilities and performance: are they truly linked in SMEs? *International Journal of Innovation Science*, 11(1), 48-62.
- Meroño-Cerdán, A., Sánchez de la Vega, J., Duréndez, A., & Monreal Martínez, J. (2023). Escasez de personal cualificado. *Barómetro de la Empresa Familiar de la Región de Murcia*, 23, 1-45. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32429.70883>
- Novillo-Villegas, S., Anzules-Falcones, W. and Martin-Castilla, J.I. (2024), Exploring the relationship between small and medium-sized enterprises innovation and organizational performance: a prospective study on the industrial sector in Ecuador, *Foresight*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/FS-10-2023-0220>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Peterson, R. A. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381-391.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management science*, 29(3), 363-377.
- Restrepo-Morales, J. A., Valencia-Cárdenas, M., & García-Pérez-de-Lema, D. (2024). The role of technological innovation in the mitigation of the crisis generated by COVID-19: an empirical study of small and medium-sized businesses (SMEs) in Latin America. *International Studies of Management & Organization*, 54(2), 120-136.
- Rojas-Cabezas, G., Mora-Esquivel, R., Márquez, N., Chacón-Espejo, S., Nocetti-Núñez, V., & Leiva, J. C. (2024). The influence of institutional context in the relationship between green management, perceived barriers to sustainability and innovation performance in SMEs. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, (37) 4, pp. 654-679. <https://doi.org/10.1108/ARLA-07-2024-0158>
- Romijn, H., & Albaladejo, M. (2002). Determinants of innovation capability in small electronics and software firms in southeast England. *Research Policy*, 31(7), 1053-1067.
- Saunila, M. (2020). Innovation capability in SMEs: A systematic review of the literature. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(4), 260-265.
- Trueba-Castañeda, L., Somohano-Rodríguez, F. M., & Torre-Olmo, B. (2024). Does digitalisation enable small and medium-sized enterprises to become more sustainable? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, In press.
- Vivanco, M. (2005). *Muestreo estadístico. Diseño y aplicaciones*. Editorial universitaria. 1ª Edición. Santiago de Chile.

Anexo I. Instituciones participantes e investigadores

ARGENTINA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA: CAROLA JONES (DIR.); LAURA ASCENZI; GLORIA NUNCIRA LÓPEZ; NICOLÁS LADYDO.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA: NICOLÁS SALVADOR BELTRAMINO (DIR.); JUAN MARCELO INGARAMO; LILIA CARINA GAZZANIGA.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE (1): MÓNICA ALEJANDRA CANTEROS (DIR.); SILVINA MARÍA BLANQUÉ; MARIANA VALDES; MARÍA GABRIELA LATORRE; NÉLIDA ROSANNA GRECO; MABEL GLADIS YANDA.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE (2): CESAR HORACIO DELLAMEA (DIR.); CELESTINO FANTÍN; GABRIEL JOSÉ GELMAN; CESAR ANTONIO DELLAMEA SÁNCHEZ; ALICIA DUSICA; CARLOS CUENCA; ANDREA SANDOVAL; ADRIANA ELIZABET CHAVEZ.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ENTRE RÍOS: PEDRO IGNACIO VELAZCO (DIR.); GUILLERMO DARÍO VICTORIO; JAVIER COULLERI; AGUSTINA ANDREA MARTÍNEZ; JAVIER ALEJANDRO GÓMEZ; CINTIA VALERIA JACQUET; ANTONELLA CARINA GARCÍA; MARÍA EUGENIA CANTALLOPS.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR: CAROLINA TARAYRE (DIR.); CINTIA MARTÍNEZ; VALERIA SCHERGER; LISIANA BELÉN MARTÍNEZ; CAROLINA PASCIARONI; SILVINA ELÍAS; VALENTINA SEGURADO; NURIA GUTIERREZ; GABRIELA CRISTIANO; VIVIANA LEONARDI; LORENA TEDESCO.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NOROESTE DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES: MARIANA SAENZ (DIR.); AGUSTINA PAGANO; IVANA SICUELO; JUAN ARAMENDI; CINTIA SCHINETTI; ROBERTO LABLUNDA; DANIELA AMUCHASTE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA: SANTIAGO FERRO MORENO (DIR.); SANTIAGO AGUSTIN PEREZ; ROCIO LUJÁN GONZALEZ; ROBERTO CARLOS MARIANO.

UNIVERSIDAD JUAN AGUSTÍN MAZA: GRACIELA LAURA LOPEZ LA MALFA (DIR.); HUILÉN SAQUETTI.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE: RICARDO DANIEL ADRA (DIR.); ROBERTO ENZO RUBEO; JAVIER HÉCTOR IGNACIO BADILLO; ESTELA IRIS CORTEZ; ANA LAURA DOMÍNGUEZ; JUAN JOSÉ JODAR VIALE; LUCIANA MALVINA REGGIANI; ROSA SOSA; IRENE TEMPONE; MARIEL EDITH FIGUEROA.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO: MARÍA EMILIA PEÑA POLLASTRI (DIR.); MARÍA DEL PILAR CALIVA; ELIANA GILDA ALBRIEU; JAVIER RODOLFO NIEVA; ISOLINA MARÍA DEL VALLE ASTUDILLO; DELICIA FLORENCIA ZELAYA PACHACOPA.

CHILE

UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO: MAURICIO CASTILLO VERGARA (DIR.); CRISTIAN GELDES; RODRIGO ORTIZ.

UNIVERSIDAD DE LA SERENA: ALEJANDRO ÁLVAREZ (DIR.); CHRISTIAN ACUÑA.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE: OMAR CARRASCO (DIR.); PAULINA GONZÁLEZ.

UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN: CLAUDIA PEZOA (DIR.).

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN: CLAUDIA GARCÉS (DIR.).

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS: VICTOR MUÑOZ (DIR.).

UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA: LUIS ANDRÉS ESPINOZA BRITO (DIR.).

COLOMBIA

TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA: JORGE ANÍBAL RESTREPO MORALES (DIR.); JUAN GABRIEL VANEGAS LÓPEZ; DIEGO ALEJANDRO LÓPEZ; EMERSON GIRALDO; AGUSTÍN RODOLFO GUTIÉRREZ; CARMEN ELENA ROMERO; AQUILEO CAMACHO VARGAS; LEDY TORCOROMA GÓMEZ; LORENZO PORTOCARRERO SIERRA; TULIA MARÍA ANGULO OCHOA; JUAN ESTEBAN OCAMPO.

UNIVERSIDAD DE SANTANDER (UDES): ISABEL CRISTINA RINCÓN RODRÍGUEZ (DIR.).

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA: JAIME ANDRES ARARAT HERRERA (DIR.); HEIDI MARÍA ECHEVERRI FLÓREZ; HELMAN HERNÁNDEZ RIAÑO; AMELIA MARGARITA CORRALES BUELVAS; ÁLVARO GÓMEZ OSORIO.

COLOMBIA

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI: SAULO BRAVO GARCIA (DIR.); MARÍA ALEJANDRA PATIÑO; CARLOS AUGUSTO NARVÁEZ DÍAZ; WILSON ROMERO.

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA - SECCIONAL BUCARAMANGA: JAIME ENRIQUE SARMIENTO SUAREZ (DIR.); ELSA BEATRIZ GUTIÉRREZ NAVAS; GREISSLY DALLANNY CARDENAS ANGARITA.

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA: JULIAN ESTEBAN GUTIERREZ RODRIGUEZ (DIR.).

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA: CARLOS ALBERTO ALMANZA JUNCO (DIR.); FABIO ALEJANDRO CONTRERAS TRUJILLO; JUAN JACOB ARANA DÍAZ.

UNIVERSIDAD MARIANA: MARIA DEL SOCORRO BUCHELI CAMPIÑO (DIR.); MONICA VILLOTA ALVARADO; NUBIA GONZALEZ MARTINEZ.

UNIVERSIDAD LIBRE – BOGOTA: JOSE ZACARIAS MAYORGA SANCHEZ (DIR.).

UNIVERSIDAD DEL VALLE: EDGAR JULIAN GALVEZ ALBARRACIN (DIR.); FRANCISNEY VERA-JARAMILLO; CESAR ARVEY GRANADO-MANDINGA.

UNIVERSIDAD DE SANTANDER SEDE BUCARAMANGA: ISABEL CRISTINA RINCÓN RODRIGUEZ (DIR.).

UNIVERSIDAD DE SANTANDER SEDE VALLEDUPAR: GLORIA YASMINA ROJAS CAICEDO (DIR.).

UNIVERSIDAD DE MANIZALES: CAROLINA OROZCO SANTA FE (DIR.); ANDREA VACA LOPEZ; HECTOR MAURICIO SERNA GOMEZ.

UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS: GUILLERMO ALEJANDRO QUIÑONEZ-MOSQUERA (DIR.); SEYDYSS GARAY RODRIGUEZ.

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA: YUDY MARLEN BONILLA BONILLA (DIR.).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE: JAIRO LOZANO (DIR.); ANA JUDITH PAREDES CHACÍN.

ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO: ADRIANA MARCELA ZAMBRANO SÁNCHEZ (DIR.); DIANA CAROLINA CABRA BALLESTEROS.

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DE LA RIOJA: ALEJANDRO DÍAZ PELÁEZ (DIR.); ANGY ALEJANDRA FIAYO OVALLOS; CAMILO ALARCÓN NIETO.

ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE: LUIS ENRIQUE DAVID TENORIO (DIR.).

UNIVERSIDAD DEL TOLIMA: JUAN FERNANDO REINOSO LASTRA (DIR.); JOSÉ ALEJANDRO VERA CALDERÓN; CAMILO ANDRÉS ARCINIEGAS PRADILLA; SOLANLLY SÁNCHEZ MELO.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA - SECCIONAL ARMENIA: ANA MARÍA HEREDIA RODRÍGUEZ (DIR.); ABRAHAM FELIPE GALLEGO JIMÉNEZ.

UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC: GABRIEL JACOB VELANDIA PACHECO (DIR.).

POLITÉCNICO DE LA COSTA ATLÁNTICA: JOSÉ LUIS ALCALÁ VILLARREAL (DIR.).

COLABORACIÓN DE ACOPI: ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.

ECUADOR

UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR - SEDE ECUADOR: WILSON ENRIQUE ARAQUE JARAMILLO (DIR.); ANDRÉS JORGE ARGÜELLO SALAZAR.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR – SEDE IBARRA: DIANA MARCELA GUERRERO CHILQUIINGA (DIR.); FERNANDA GABRIELA MARTÍNEZ ÑACATO; ESTHELA ALFONSINA ANDRADE ORTEGA; HORACIO LEONEL PABÓN ARÉVALO.

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL: JAIME LUIS CADENA ECHEVERRÍA (DIR.); MAURICIO HERNAN ROJAS DAVALOS; TANIA MIREYA PAZMIÑO SANTANA; CARLOS ALBERTO MANCHENO VACA; JAIME GUILLERMO GUADA GARRIDO; MARIA ISABEL SANCHEZ PAZMIÑO.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE: LUIS VINICIO SARÁUZ ESTÉVEZ (DIR.); JUAN GUILLERMO BRUCIL ALMEIDA; DANILO ERASMO CUAICAL PAREDES; JESICA ARACELY PUPIALES PROAÑO; CRISTINA VILLEGAS ESTÉVEZ; CRISTINA MILENA SARÁUZ TERÁN.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA: JUAN PABLO SEMPETEGUI MUÑOZ (DIR.).

ECUADOR

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR: EDWIN JAVIER SUQUILLO GUIJARRO (DIR.); MARINA GENOVEVA ZAMORA MORETA; PAULINA ALEXANDRA CADENA VINUEZA; SANTIAGO DAVID MUÑOZ SOLORZANO; DIEGO FRANCISCO SERRANO MACHADO; ELISA ANGÉLICA BRAVO RAMÍREZ; RAMIRO MAURICIO SORIA CUBILLO.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA: JUAN CARLOS ERAZO ÁLVAREZ (DIR.); CECILIA IVONNE NARVÁEZ ZURITA; KATINA VANESSA BERMEO PAZMIÑO; LENIN GEOVANNY VÁSCONEZ ACUÑA.

UNIVERSIDAD DEL AZUAY: GABRIELA DUQUE ESPINOZA (DIR.); ADRIÁN SIGÜENCIA-MUÑOZ.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL: OTTO SUÁREZ RODRÍGUEZ (DIR.); OLGA BRAVO ACOSTA; MARÍA AUGUSTA JÁTIVA PESANTEZ; JAVIER BURGOS YAMBAY.

UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR: PABLO DÁVILA PINTO (DIR.); LUIS DÁVILA TORO.

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR: GLENDA ISABEL VIZCAÍNO JARAMILLO (DIR.).

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA: LUIS BAYARDO TOBAR PESÁNTEZ (DIR.); CÉSAR VÁSQUEZ VÁSQUEZ; JORGE FERNÁNDEZ SALVADOR.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO: LUIS EDUARDO SOLIS GRANDA (DIR.).

ESPAÑA

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA: SOMOHANO RODRÍGUEZ, FRANCISCO MANUEL (DIR.); MARTÍNEZ GARCÍA, FRANCISCO JAVIER; TRUEBA CASTAÑEDA, LAURA.

UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA: JIMÉNEZ MORENO, JUAN J. (DIR.); SÁEZ MARTÍNEZ, FRANCISCO JOSÉ; GONZÁLEZ MORENO, ÁNGELA; DÍAZ GARCÍA, MARÍA CRISTINA; MORENO DÍAZ, JUAN ANTONIO.

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID: DANVILA DEL VALLE, IGNACIO (DIR.); SASTRE CASTILLO, MIGUEL ÁNGEL (DIR.); RUBIO ANDRÉS, MERCEDES; SÁNCHEZ GONZÁLEZ, JOSÉ JAVIER Y UNIVERSIDAD DE ALCALÁ: SÁNCHEZ MARIN, GREGORIO.

UNIVERSIDAD DE GRANADA: GÓMEZ MIRANDA, MARÍA ELENA (DIR.); RODRÍGUEZ ARIZA, LÁZARO.

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA: FERNÁNDEZ PORTILLO, ANTONIO (DIR. GENERAL); ALMODÓVAR GONZÁLEZ, MANUEL (DIR. TÉCNICO); SÁNCHEZ ESCOBEDO, MARI CRUZ; CALZADO BARBERO, MARÍA; RAMOS VECINO, NURIA; RAMOS MARIÑO, ADELAIDA; PACHE DURÁN, MARÍA.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA: DIÉGUEZ SOTO, JULIO (DIR.); BECERRA VICARIO, RAFAEL; CALLEJÓN GIL, ÁNGELA; CISNEROS RUIZ, ANA JOSÉ; FERNÁNDEZ GÁMEZ, MANUEL ÁNGEL; GALACHE LAZA, TERESA; GONZÁLEZ GARCÍA, VICENTE; LÓPEZ SUBIRES, MARÍA DESEADA; MOLINA GARCÍA, ANTONIO; RUIZ PALOMO, DANIEL.

UNIVERSIDAD DE MURCIA: MEROÑO CERDÁN, ÁNGEL (DIR.); ANTÓN RENART, MARCOS; CALVO-FLORES SEGURA, ANTONIO; LÓPEZ NICOLÁS, CAROLINA; MARÍN HERNÁNDEZ, SALVADOR; MOLINA CASTILLO, FRANCISCO; ORTIZ MARTÍNEZ, MARÍA ESTHER.

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA: BATISTA CANINO, ROSA M. (DIR.); BOLÍVAR CRUZ, ALICIA; MEDINA BRITO, PINO; SANTANA HERNÁNDEZ, LIDIA; SOSA CABRERA, SILVIA; VERANO TACORONTE, DOMINGO.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA: DURÉNDEZ GÓMEZ-GUILLAMÓN, ANTONIO (DIR.); GARCÍA PÉREZ DE LEMA, DOMINGO; HERNÁNDEZ CÁNOVAS, GINÉS; MADRID GUIJARRO, ANTONIA; SÁNCHEZ VIDAL, JAVIER.

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA: MUÑOZ GALLEGO, PABLO ANTONIO (DIR.); SUÁREZ GONZÁLEZ, ISABEL; GONZÁLEZ BENITO, OSCAR; GALENDE DEL CANTO, JESÚS; LANNENONGUE, GUSTAVO.

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA: CLEMENTE ALMENDROS; JOSÉ ANTONIO (DIR.); DÍEZ VAL, ISABEL; NICOARA POPESCU, DORINA; SALDAÑA LARRONDO, DULCE ELOÍSA; PASTOR SANZ, IVÁN; BAHAMONDES ROSADO, MARÍA EMILIA; VELARDE MOLINA, JEHOVANNI FABRICIO; DÍAZ PELÁEZ, ALEJANDRO; GONZÁLEZ CRUZ, TOMÁS; VALLEJO GARCÍA, MARCELO; BOLDEANU, FLORIN-TEODOR; BLANCO HERNÁNDEZ, MARÍA.

GUATEMALA

UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA: KENYA ALICIA ARMAS MÉNDEZ (DIR.); LIUBA CABRERA DE VILLAGRAN; RONALDO LAY; MARICRUZ SAMAYOA; CARLOS GALINDO.

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA: VANY MARGOTH ARGUETA HERRERA (DIR.).

UNIVERSIDAD LANDIVAR DE GUATEMALA: PUBLIO MONTERROSO ARROYO (DIR.).

UNIVERSIDAD DA VINCI DE GUATEMALA: DANIEL ORTIZ (DIR.).

HONDURAS

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZAN: LUIS ENRIQUE SANTOS FIGUEROA (DIR.); ESLY MARISELA RODEZNO BREVÉ; EDGAR VASQUEZ ALBERTO; REBECA LORENZANA FLORES; VICTOR MANUEL TREJO ARTILES; JAIME JAVIER HERNÁNDEZ MEJIA; ELIU MEJIA; MARLON ALEXANDER MEDINA CHAVEZ.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA: ANA DEL CARMEN RETALLY (DIR.); JAVIER DEL CID CARRASCO.

MÉXICO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN: LUCIO JESÚS UC HEREDIA (DIR.); LAURA GUILLERMINA DUARTE CÁCERES; LIGIA MARÍA RÍO HERRERA.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA - SEDE TIJUANA: BLANCA ESTELA BERNAL ESCOTO (DIR.); NANCY IMELDA MONTERO DELGADO; SERGIO OCTAVIO VÁZQUEZ NÚÑEZ; RIVERA AGUIRRE FLAVIO ABEL; BIANCA JANETH LÓPEZ CAMPILLO; CLAUDIA BERRA BARONA; IVONNE JACQUELINE CRUZ; YIRANDY JOSUE RODRÍGUEZ LEÓN.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VICTORIA DE MÉXICO: DANIELA CRUZ DELGADO (DIR.); JULIO CÉSAR GARCÍA MARTÍNEZ; ESTELA TORRES RAMÍREZ; DAVID JOSUÉ ORTIZ GONZÁLEZ; LEOPOLDO JESÚS BOETA GONZÁLEZ; LUIS FRANCISCO ORTEGA DE LEÓN.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE SONORA: LUIS ENRIQUE IBARRA MORALES (DIR.); BETHANIA IRELIA MEZA LÓPEZ; ELIMEY ZUÑIGA MAZÓN; ANTONIA VALENZUELA SANDOVAL.

UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO: ALEJANDRA LÓPEZ SALAZAR (DIR.); ALBA MARÍA DEL CARMEN GONZÁLEZ VEGA; GLORIA LETICIA LÓPEZ SALAZAR; JUAN MORÚA RAMÍREZ; RUBÉN MOLINA SÁNCHEZ; SERGIO MÉNDEZ VALENCIA.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO: ROBERTO ESTRADA BÁRCENAS (DIR.); NANCY TESTON FRANCO; AIDE MARICEL CARRIZAL ALONSO; SONIA GAYOSSO MEXIA; CRISTOPHER ANTONIO MUÑOZ IBAÑEZ; VIVIANA BARRERA TAPIA; ROLANDO PARRA.

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA: PEDRO MACARIO GARCÍA CAUDILLO (DIR.); MARIA ISABEL ANGOA PÉREZ; JOSÉ DE JESÚS RIVERA DE LA ROSA; JUAN ISAÍAS AGUILAR HUERTA; GILBERTO MÉNDEZ ARENAS.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA: LUIS ENRIQUE VALDEZ JUÁREZ (DIR.); ELVA ALICIA RAMOS ESCOBAR; EDITH PATRICIA BORBOA ÁLVAREZ; ROBERTO LIMÓN ULLOA; JOSÉ ALONSO RUIZ ZAMORA.

UNIVERSIDAD/INSTITUCIÓN JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO: JESÚS CHAN HERNÁNDEZ (DIR.); PABLO ENRIQUE JASSO MACOSSAY; LOURDES BAEZA MENDOZA; BLANCA ALICIA SÁNCHEZ RUIZ; HARDY FRANCISCO PLATAS RODRÍGUEZ; HERADIA PASCUAL CORNELIO; ADOLFO PÉREZ DE LA ROSA; JOSÉ LUIS HERNÁNDEZ JUÁREZ; ABRAHAM GERARDO PÉREZ SANDOVAL.

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA EN MÉXICO: JOSÉ LUIS GONZÁLEZ-RUBIO HERNÁNDEZ (DIR.); YARITZA PÉREZ PACHECO; HERSON AGUILAR GALVÁN; ERIC DANIEL PADILLA ALMAZAN; EMILIA SÁNCHEZ TELLEZ.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO: CARLOS JAVIER HERNÁNDEZ VARGAS (DIR.); ÁLVARO ENRIQUE LIMA VARGAS; OSCAR MARTÍNEZ GONZÁLEZ; SUEMI LIMA VARGAS.

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO - CAMPUS DE IRAPUATO: GERALDO ALBERICO LLAMAS PÉREZ (DIR.); RAÚL ARMENTA VILLANUEVA; MAYRA YESSICA VILLEGAS LÓPEZ; MIGUEL ANGUIANO SÁNCHEZ; IRMA CECILIA ORTIZ CHAVEZ; MARICELA TALAVERA ORTEGA.

PANAMA

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PANAMÁ: EDILSA QUINTERO DE SANFILIPPO (DIR.); NUVIA MARTEZ; ENITH GONZÁLEZ; GABRIEL VERGARA; BOLIVAR BERNAL MOJICA.

PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN: EDGAR ANTONIO SÁNCHEZ BÁEZ (DIR.); DIEGO DANIEL SANABRIA; DIEGO BERNARDO MEZA BOGADO; JOSÉ MILCÍADES ROMÁN OLMEDO; DIEGO SEBASTIÁN PARRA SANABRIA.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA: EDUARDA SUSANA LUGO ROLÓN (DIR.); NATALIA ELIZABETH KAZMIRCHUK KURUZ; VICENTE ELIGIO NÚÑEZ VELÁZQUEZ; ADRIANA ISABEL FLEITAS UGARTE.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ENCARNACIÓN: ESTELBINA ESTECHE CABAÑA (DIR.); SILVIO AGUILERA; IVONNE JAZMÍN VARGAS VIVEROS; LIZ MARÍA BELÉN ESCURRA FERREIRA; ANDREA DIANA TEPPER SCHNEIDER; MARTA NOEMÍ KONONCHUK FIGUEREDO.

UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA: RAÚL MARCELO FERRER DÁVALOS (DIR.).

PERÚ

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA - ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN: JOSÉ ANTONIO CLEMENTE ALMENDROS (DIR.); JEHOVANNI FABRICIO VELARDE MOLINA; YASMIN ESTEFANY GUERRERO VARGAS; ALEJANDRO DÍAZ PELÁEZ.

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO: ROSA PATRICIA LARIOS FRANCIA (DIR.).

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: EDUARDO ROCCA ESPINOZA (DIR.).

UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO: ROSARIO MERCEDES HUERTA SOTO (DIR.).

REGIÓN SIC

CENTRO REGIONAL DE PROMOCIÓN DE LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (CENPROMYPE): CABRERA RELOBA, DAVID (DIR. GENERAL); CAÑAS MEDINA, STEFANY ABIGAIL (DIR. TÉCNICO); SANDOVAL FIALLOS, VICTOR WILFREDO.

URUGUAY

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA: MESSINA SCOLARO, MARÍA (DIR.); RICARDO CASTRO; ANDREA CORREA; CECILIA OIS; CORA ALONZO.

CRÉDITOS

de fotografías

Portada: https://www.freepik.es/foto-gratis/colegas-tiro-medio-pensando-post-its_24957807.htm#fromView=search&page=1&position=1&uuid=obc8667e-ob28-4aca-9921-c4489d063040&new_detail=true

Contraportada: https://www.freepik.es/foto-gratis/hombre-tiro-medio-pegado-ventana_24957774.htm#fromView=search&page=1&position=30&uuid=obc8667e-ob28-4aca-9921-c4489d063040&new_detail=true

p. 2: https://www.freepik.es/foto-gratis/personas-ordenador-portatil-mientras-trabajo_1094691.htm#fromView=search&page=1&position=6&uuid=-8934d2e7-e4a0-471b-a3d7-cc95c8bd1d52&new_detail=true

p. 3: https://www.freepik.es/foto-gratis/grupo-disenadores-graficos-usando-tableta-digital_977405.htm#fromView=search&page=1&position=52&uuid=6b-b6764e-b735-41c1-a7db-3c89a32f34ac&new_detail=true

p. 5: https://www.freepik.com/free-photo/front-view-woman-thrift-shop_32337978.htm

p. 6: https://www.freepik.com/free-photo/people-taking-part-business-event_23987512.htm#fromView=search&page=1&position=42&uuid=-17f2c893-3bec-43c7-90dd-04c08e9d201f&new_detail=true

p. 8: https://img.freepik.com/foto-gratis/alto-angulo-joven-mal-e-leyendo-periodico_23-2148446291.jpg

p. 11: https://www.freepik.es/foto-gratis/mujer-negocios-hablando-proyecto-financiero-tomando-notas-discutiendo-ideas-puesta-marcha-usando-laptop-diversos-empleados-reunidos-co-working-proceso-trabajo-empresa-ocupada-concepto-ayuda-trabajo-equipo_17877520.htm#fromView=keyword&page=1&position=3&uuid=461405d3-1d5f-455d-a5fa-12141876cefo&new_detail=true

p. 12: https://img.freepik.com/foto-gratis/empresarios-hispanos-mediana-edad_23-2151099202.jpg

p. 19: https://img.freepik.com/foto-gratis/companeros-tiro-medio-trabajando-juntos_23-2149546184.jpg

p. 27: https://img.freepik.com/foto-gratis/mujer-tiro-medio-laptop_23-2149005853.jpg

p. 32: https://www.freepik.es/foto-gratis/foto-veetica-desarrollador-software-que-adapta-aplicacion-plataforma-sistema-trabaja-computadora-portatil-es-cucha-documentacion-sostiene-barbilla-usa-anteojos-camiseta-informal-charla-sobre-algunas-ideas_12204053.htm#fromView=keyword&page=1&position=0&uuid=070fced7-69b8-42a3-885b-e4e5e6c6bdaz&new_detail=true

p. 37: https://img.freepik.com/foto-gratis/equipo-trabajando-juntos-proyecto_23-2149273738.jpg

p. 47: https://www.freepik.com/free-photo/side-view-people-working-with-laptop_29716903.htm

p. 48: https://img.freepik.com/free-photo/business-team-three_23-2147704428.jpg

p. 49: https://www.freepik.com/free-photo/man-kissing-hand-happy-woman-near-glasses-wine-window-restaurant_3614708.htm

p. 50: https://img.freepik.com/foto-gratis/companeros-que-tienen-reunion-linea-trabajar_23-2148940758.jpg

Este trabajo es fruto de la colaboración de numerosos investigadores de diferentes Universidades Iberoamericanas e Instituciones oficiales de apoyo a la Mipyme, que han participado activamente en el trabajo de campo y en la elaboración de los diferentes informes nacionales y regionales realizados. En concreto, en el Informe Mipyme 2024 han participado 104 Universidades – Instituciones Iberoamericanas y 368 investigadores. En anexo a este documento se adjunta relación de todas las instituciones e investigadores que han hecho realidad este informe. El Observatorio Iberoamericano de la Mipyme es producto de una estrategia de la Alianza Interredes para la cooperación académica entre redes universitarias: la Fundación para el Análisis Estratégico y Desarrollo de la Pyme -FAEDPYME-, la Red Universitaria Iberoamericana sobre Creación de Empresas y Emprendimiento -MOTIVA-, la Red Latinoamericana de Innovación y Emprendimiento -RLIE- del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración -CLADEA- y la Red Universitaria de Emprendimiento REUNE de la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN. Además, queremos destacar la colaboración de las siguientes instituciones de apoyo a la Mipyme: Centro Regional de Promoción de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CENPROMYPE); Centro Nacional de Competitividad de Panamá; Ministerio de Industria y Comercio - Viceministerio de Mipymes de Paraguay; y Asociación colombiana de las micro, pequeñas y medianas empresas (ACOPI).

