

Observatorio de Competitividad Empresarial

SERIE CRECIMIENTO EMPRESARIAL

Nº 4 / 2019

El Observatorio de Competitividad Empresarial es una iniciativa de la Cámara de Comercio de España cuyo **objetivo es contribuir al conocimiento y valoración de la capacidad competitiva de nuestro tejido empresarial.**

El Observatorio estudia periódicamente diversos factores o ámbitos clave para la competitividad empresarial, con un análisis específico.

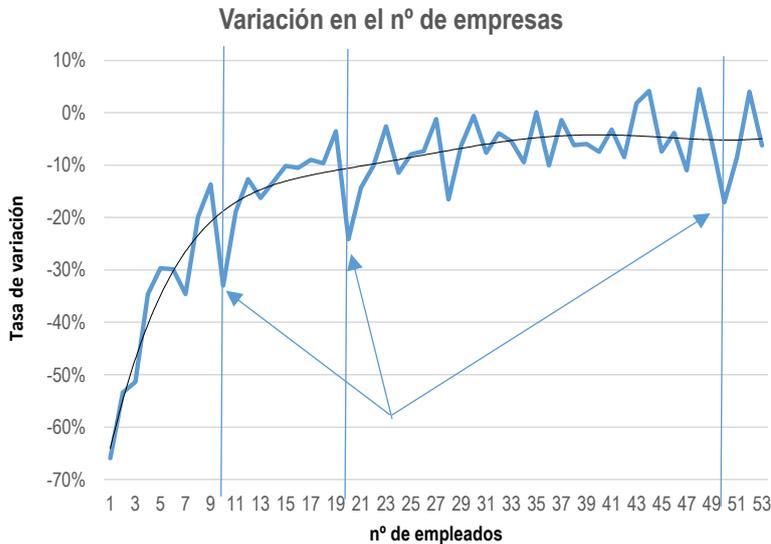
Cada edición del Observatorio se estructura en **dos bloques** principales. En primer lugar, un análisis de datos sobre el comportamiento reciente de los distintos factores de competitividad empresarial, en función de la disponibilidad de información para su elaboración. En segundo lugar, un monográfico sobre las tendencias y dinámicas propias de dicho factor competitivo.

El cuarto número del Observatorio se dedica al **crecimiento empresarial** y se desarrolla según distintos enfoques: identificación de umbrales vinculados al crecimiento de las compañías y análisis de los principales obstáculos que enfrentan las empresas a la hora de crecer, junto con las posibles medidas para mitigarlos.

Con ello, las **Cámaras de Comercio** contribuyen activamente al conocimiento e interpretación de la realidad competitiva de nuestras empresas, en su ejercicio responsable como **instituciones consultivas en defensa del interés general.**



Resumen



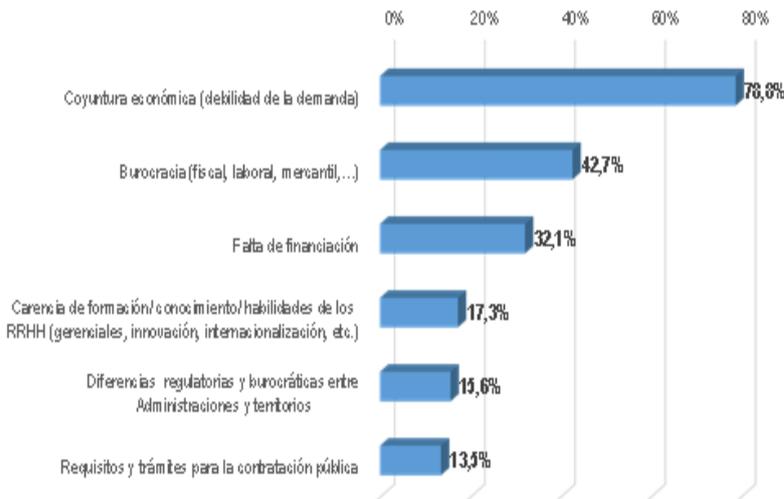
Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE)

Umbrales vinculados al crecimiento empresarial

La existencia de determinados umbrales de carácter administrativo (fiscales, contables, laborales, etc.), que implican costes adicionales para las empresas, podría desincentivar el incremento en su dimensión.

En concreto, se aprecia un descenso, más pronunciado de lo que a priori marca la tendencia, en el número de empresas, de los segmentos de 10 empleados, de 20 y de 50 trabajadores. Esta circunstancia podría ser indicativa de la existencia de umbrales que dificultan que las empresas puedan alcanzar esos tamaños.

Principales trabas para que la empresa crezca



Fuente: Cámara de Comercio de España

Trabas al crecimiento empresarial

El 47,3% de las empresas afirman haber encontrado trabas a la hora de crecer.

Entre los distintos obstáculos al crecimiento, la coyuntura económica es el más importante para las empresas, seguido de la burocracia y la falta de financiación.

Las carencias formativas y de capacidades de los RRHH, las diferencias regulatorias entre Administraciones y territorios, y los trámites para la contratación pública, son las barreras al crecimiento menos importantes según las empresas.



1. Umbrales vinculados al crecimiento empresarial

Las microempresas son las protagonistas de la mayor parte del tejido productivo español. De los 3,2 millones de empresas existentes en España, el 99,9% son pequeñas y medianas, y de ellas, 1,8 millones no tienen empleados (Fuente: INE). **El tamaño medio de las empresas españolas se sitúa por debajo del promedio de la Unión Europea (UE).** En España casi el 95% de las empresas se enmarcan en el estrato de 0 a 9 empleados (empresas sin asalariados y de 1 a 9 empleados), mientras que en países como Alemania o Reino Unido este porcentaje no alcanza el 90% (Alemania 83,6% y Reino Unido 89%).

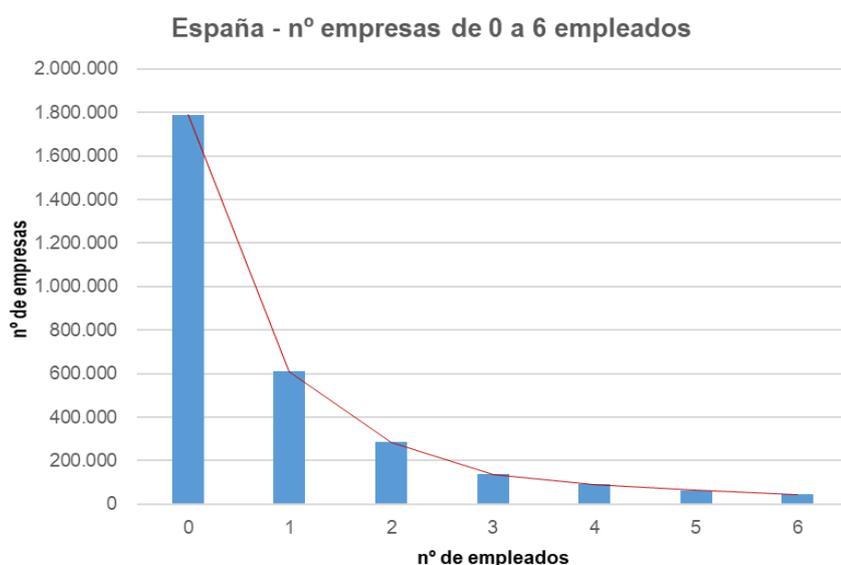
	Número de empleados				
	0 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 249	250 y más
UE28	93,0%	3,9%	2,0%	1,0%	0,2%
Alemania	83,6%	9,2%	4,5%	2,2%	0,4%
España	94,8%	2,9%	1,5%	0,6%	0,1%
Francia*	95,5%	2,2%	1,4%	0,6%	0,2%
Italia**	95,0%	3,2%	1,2%	0,5%	0,1%
Reino Unido	89,0%	6,1%	3,1%	1,5%	0,3%

* Datos estimados para los segmentos 10 a 19 empleados y 250 y más empleados

** Datos estimados para los segmentos 20 a 49 empleados y 250 y más empleados

Fuente: Eurostat 2018 (se excluyen las empresas de actividades financieras y seguros)

Uno de los aspectos habitualmente considerados en la explicación del menor tamaño medio de las empresas en España es el efecto de la regulación económico empresarial. En concreto, se destaca la existencia de determinados umbrales de carácter administrativo (fiscales, contables, laborales, etc.), que implican costes adicionales para las empresas y que, en última instancia, pudieran desincentivar el incremento en su tamaño.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE)

Un **primer umbral relevante** de difícil superación para empresas y personas físicas lo constituye el hecho de pasar de una situación **sin empleados a contratar un trabajador**.

Por diversos motivos, que no solo tienen que ver con la burocracia asociada a la contratación de trabajadores sino también con factores culturales y personales, el número de empresas con un empleado es significativamente inferior al de empresas sin trabajadores contratados. Hay 1,2 millones más de empresas sin trabajadores que las que tienen un trabajador.

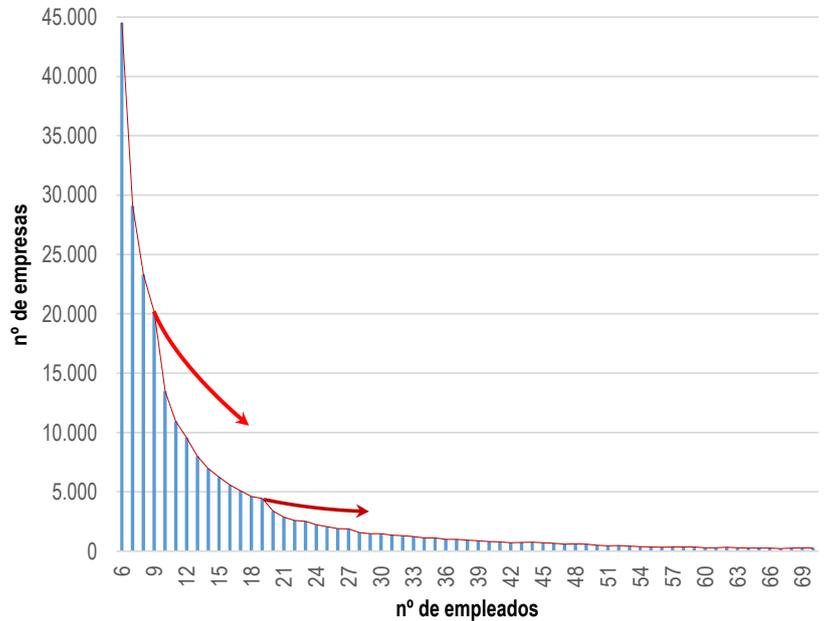


De acuerdo al número en cada segmento individual de empleados, en el tramo entre 6 y 70 trabajadores contratados se produce **un descenso aparente en el número de empresas más pronunciado que lo marca la tendencia** entre los segmentos de 9 a 10 empleados y también entre 19 a 20 trabajadores.

Las estimaciones de la Cámara de España indican que la reducción que se produce en el número de empresas entre los segmentos de tamaño de 9 a 10 trabajadores es 16 puntos porcentuales (p.p.) superior a la que correspondería de acuerdo a la tendencia que sigue la distribución de empresas.

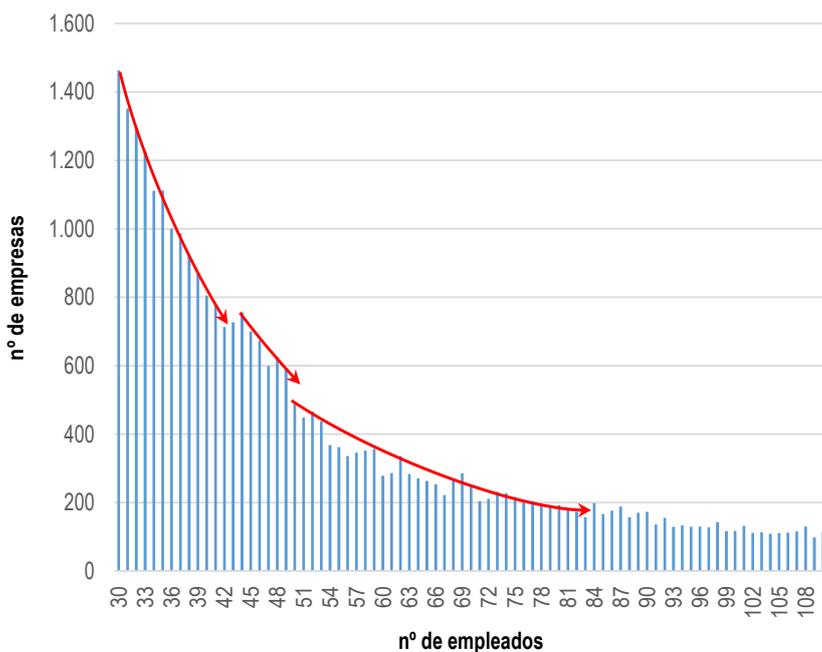
De la misma forma, la reducción en el número de empresas de 20 trabajadores añade 12 p.p. al descenso que correspondería de acuerdo a la tendencia previa.

España - nº empresas de 6 a 70 empleados



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE)

España - nº empresas de 30 a 110 empleados



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE)

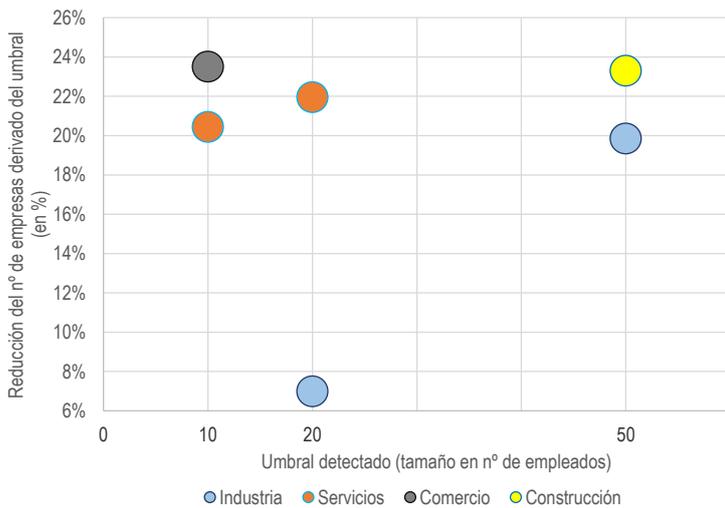
Al observar la dinámica de la distribución de empresas por número de empleados en segmentos de tamaño superior, en concreto en el umbral que delimita a una empresa pequeña de una mediana, 50 empleados, se aprecia cómo en los estratos previos al umbral, el número de empresas es superior al que dibuja la curva de tendencia, mientras que al superar los 49 trabajadores se produce una disminución importante en el número de compañías. Este comportamiento se podría interpretar como una acumulación de empresas inmediatamente antes de alcanzar el rango de 50 trabajadores (hay más empresas de las que prevé la tendencia), mientras que el colectivo empresarial desciende de forma significativa al traspasar el umbral de los 49 empleados.

Las estimaciones de la Cámara de España indican que la reducción que se produce en el número de empresas a partir de los 50 empleados añade 13 p.p. al descenso que correspondería según la tendencia que marca la distribución de empresas.



Este comportamiento en torno a los umbrales encuentra ciertas **diferencias en función de los sectores**. De este modo, las causas que dificultan el crecimiento de las empresas a la hora de superar los distintos umbrales identificados podrían tener en buena medida carácter sectorial: regulación específica para cada actividad productiva, regulación común para todas las empresas pero con distinto impacto según el sector al que éstas pertenecen, diferencias en los requisitos y necesidades formativas por sectores, acceso diferencial a los recursos financieros,....

Importancia de los umbrales detectados por sectores*



* Solo se muestra el efecto de los umbrales relevantes para cada sector.

Fuente: Elaboración propia

Desde la Cámara de España se ha estimado el impacto que tienen los distintos umbrales detectados en la distribución sectorial de empresas:

En las **empresas comerciales** solo existe umbral al sobrepasar los 10 trabajadores:

- Umbral 10 empleados: 23,5% menos de empresas respecto a la tendencia.

Se han identificado 2 umbrales en el **sector servicios** (excluido el comercio): 10 y 20 empleados:

- Umbral 10 empleados: 20,5% menos de empresas respecto a la tendencia.
- Umbral 20 empleados: 22% menos de empresas respecto a la tendencia.

En la **industria** se han detectado 2 umbrales: 20 y 50 empleados:

- Umbral 20 empleados: 7% menos de empresas respecto a la tendencia.
- Umbral 50 empleados: 20% menos de empresas respecto a la tendencia.

En el sector de la **construcción** solo se ha detectado el umbral de 50 trabajadores:

- Umbral 50 empleados: 23% menos de empresas respecto a la tendencia.

Poniendo el foco en las pymes con al menos 1 empleado, Navarra, Madrid, Cataluña, País Vasco, Canarias y La Rioja son las CCAA cuyas empresas tienen un mayor tamaño relativo.

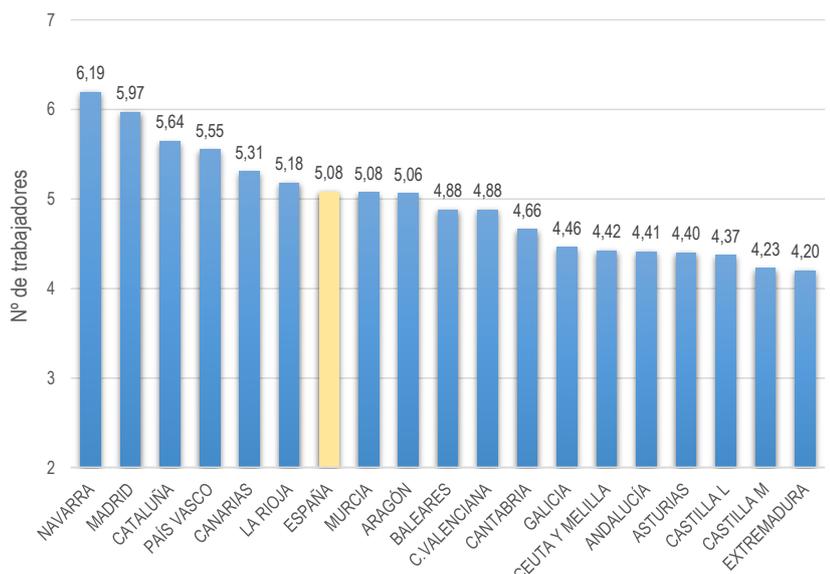
Concretamente las empresas navarras tienen un promedio de 6,2 empleados; las madrileñas rozan los 6 empleados; catalanas 5,6; vascas 5,6; canarias 5,3 y riojanas 5,2.

El tamaño medio de las pymes con al menos un empleado en España es de 5,1 trabajadores. Hay un grupo de regiones que se sitúan en torno a la media (Murcia, Aragón, Baleares y Com. Valenciana).

El resto tienen un tamaño medio comprendido entre los 4,7 y los 4,4 empleados por empresa.

Finalmente, Castilla-La Mancha y Extremadura son las CCAA con menor tamaño medio de las pymes, en torno a 4,2 empleados por empresa.

Tamaño medio pymes de 1 a 249 empleados por CCAA



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (DIRCE)



2. Encuesta sobre crecimiento de las empresas españolas

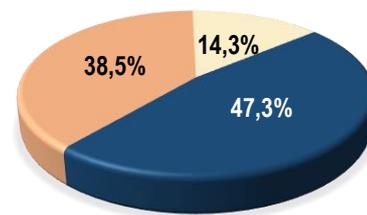
El segundo bloque del presente número del Observatorio de Competitividad se basa en un trabajo de campo llevado a cabo sobre crecimiento empresarial. En concreto, se ha realizado una **encuesta ad hoc a empresas españolas** (ver metodología) en la que se ha preguntado por la existencia de obstáculos al crecimiento, se ha tratado de identificar esos obstáculos y, por último, se ha consultado por la importancia de una serie de medidas destinadas a paliar su efecto.

► Trabas al crecimiento de las empresas

En general, **el crecimiento empresarial es un objetivo importante para las empresas españolas**. Solo para el 14,3% de ellas crecer no es un objetivo estratégico.

El 47,3% de las empresas afirma haber encontrado trabas en su proceso de crecimiento, mientras que el 38,5% no ha encontrado obstáculos en ese sentido.

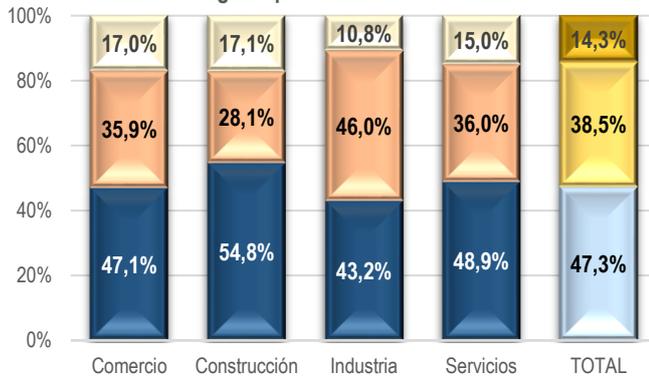
EXISTENCIA DE TRABAS AL CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS



■ Sí ■ No ■ Crecer no es un objetivo estratégico

Fuente: Cámara de Comercio de España

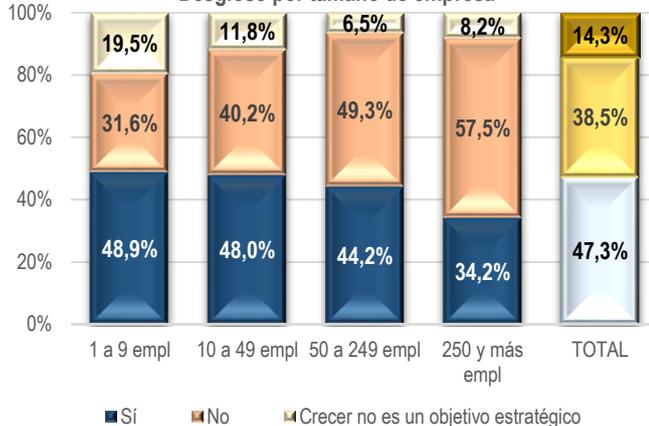
Existencia de trabas al crecimiento de las empresas
Desglose por sector de actividad



Las empresas del sector de la **construcción** son las que afirman haber encontrado más trabas en su proceso de crecimiento. Un 54,8% de ellas considera que han encontrado barreras a la hora de crecer. Además, para un 17,1% crecer no está entre sus prioridades.

Por el contrario, las **empresas industriales** son las que, en menor medida, señalan trabas al crecimiento. Un 43,2% de ellas ha tenido problemas a la hora de mantener su proceso de crecimiento, mientras que el 46,0% no ha encontrado dificultades. Además, las empresas de este sector son las que muestran mayor interés en crecer. Sólo el 10,8% de ellas considera que crecer no es un objetivo estratégico.

Existencia de trabas al crecimiento de las empresas
Desglose por tamaño de empresa



Desde el punto de vista del **tamaño de empresas**, son las micro y pequeñas empresas (de 1 a 49 empleados), las que en mayor medida afirman haber encontrado trabas a la hora de crecer (entre el 48% y el 49% de ellas).

Por el contrario, para las grandes y medianas empresas, el porcentaje de las que han encontrado dificultades a la hora de crecer es sensiblemente inferior al de las empresas que no han experimentado problemas en ese sentido.

La encuesta también revela una debilidad de las microempresas: para el 19,5% crecer no es un objetivo estratégico.

Fuente: Cámara de Comercio de España



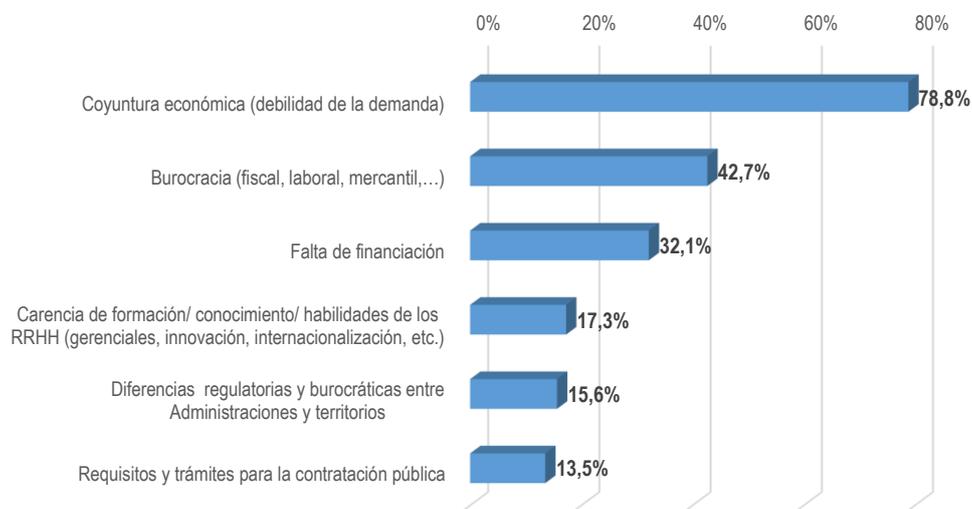
► Principales trabas al crecimiento de las empresas

La debilidad de la demanda es el principal obstáculo que dificulta el proceso de crecimiento empresarial. Casi el 80% de las compañías considera que una baja demanda de productos y servicios condiciona el crecimiento. Por otro lado, la burocracia a la que las empresas tienen que hacer frente en su proceso de crecimiento es una traba que el 43% de las compañías considera importante.

La falta de financiación es la tercera barrera en importancia para el crecimiento de las empresas. El 32% considera que es una traba para el aumento en su dimensión.

Finalmente, las carencias formativas y de capacidad de los trabajadores, las diferencias regulatorias entre territorios y/o Administraciones, y los requisitos y trámites para la contratación pública son las barreras que menos importancia tienen para las empresas.

Principales trabas para que la empresa crezca



Fuente: Cámara de Comercio de España

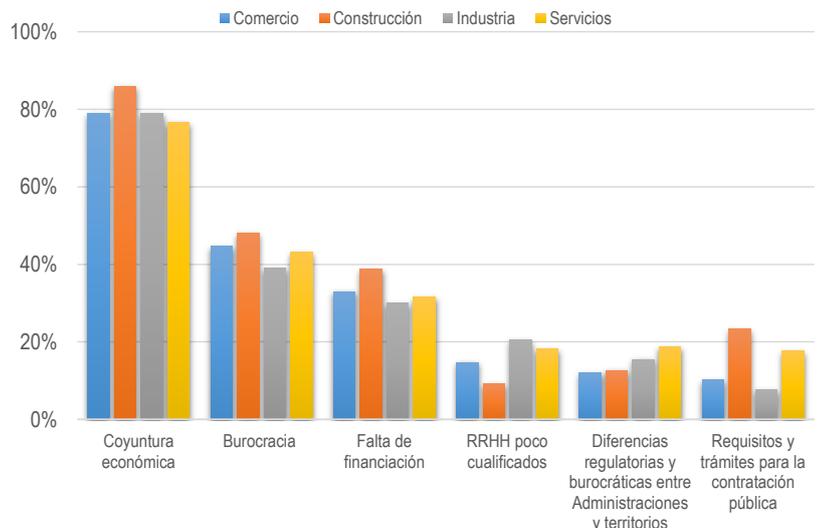
Por **sectores**, la coyuntura económica es la principal causa que ralentiza el crecimiento empresarial, aunque son las empresas **constructoras** las que en mayor porcentaje señalan esta barrera para su avance (el 86%).

Además, más del 20% de las empresas constructoras considera que los requisitos y trámites que se deben realizar para acceder a la contratación pública son un obstáculo para su crecimiento, muy por encima de la media.

En el sector industrial, las trabas al crecimiento derivadas de la falta de formación y capacitación de los RRHH son importantes para el 20% de las empresas, también por encima de la media.

Las compañías de servicios son las más preocupadas en términos relativos por la incidencia de las diferencias regulatorias y burocráticas entre Administraciones y territorios

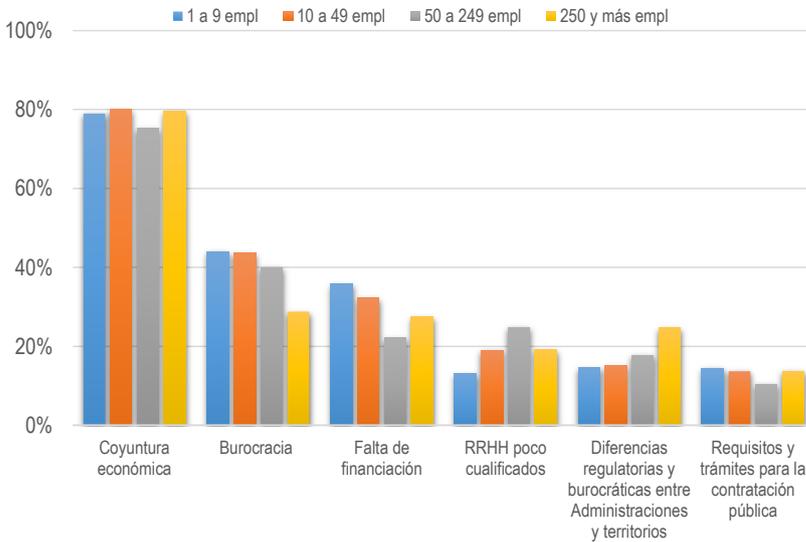
Principales trabas. Desglose por sector de actividad



Fuente: Cámara de Comercio de España



Principales trabas. Desglose por tamaño de empresa



Fuente: Cámara de Comercio de España

Por **dimensión de la empresa**, la coyuntura económica también es la principal traba para el crecimiento en todos los tramos de tamaños.

La burocracia es una barrera al crecimiento importante para las pymes (empresas de menos de 250 empleados) y en menor medida para las grandes empresas.

La falta de financiación es un problema importante para las microempresas y las pequeñas (de menos de 50 empleados); y la existencia de RRHH poco cualificados es un problema para el crecimiento, sobre todo, para las medianas (empresas de 50 a 249 empleados).

Finalmente, es de destacar que más del 20% de las grandes empresas (250 y más trabajadores) considera que las diferencias regulatorias entre Administraciones y territorios son una traba para el crecimiento. Este porcentaje está muy por encima de la media y probablemente obedezca a su mayor presencia territorial.

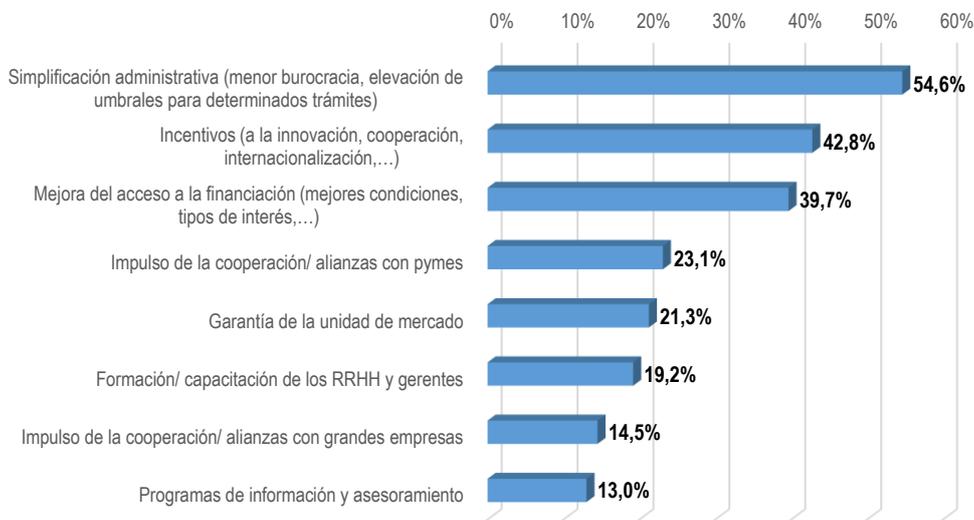
► Medidas para favorecer el crecimiento empresarial

Casi el 55% de las empresas señala a la **simplificación administrativa** (menor burocracia, elevación de umbrales para determinados trámites,...) **como la principal medida que favorecería el crecimiento empresarial.**

La aplicación de incentivos (a la innovación, cooperación, internacionalización,...) y la mejora del acceso a la financiación de las empresas también son importantes para potenciar el crecimiento empresarial (43% y 40% de las empresas señalaron estas medidas, respectivamente).

En torno al 20% de las compañías también indica como medidas que favorecerían el crecimiento empresarial el impulso a la cooperación entre empresas, la garantía de la unidad del mercado o la capacitación de los RRHH.

Medidas para favorecer el crecimiento empresarial



Fuente: Cámara de Comercio de España

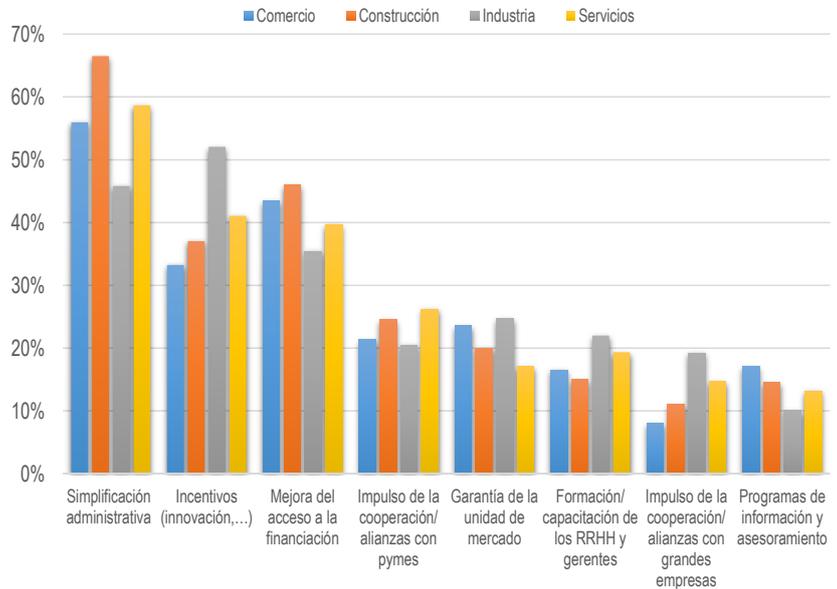


Desde el punto de vista sectorial, **la simplificación administrativa es la medida más importante** a la hora de potenciar el crecimiento empresarial para las compañías de **todos los sectores**, excepto para las industriales, las cuales señalan como medida más importante el establecimiento de incentivos (a la innovación, a la internacionalización,...).

El **tejido industrial** también destaca, en términos relativos sobre el conjunto de sectores, por otorgar mayor relevancia para el crecimiento de su dimensión a las medidas dirigidas a conseguir la garantía de la unidad del mercado, la mejor formación de los recursos humanos y gerentes, y el impulso de las alianzas y la cooperación entre pymes y grandes empresas.

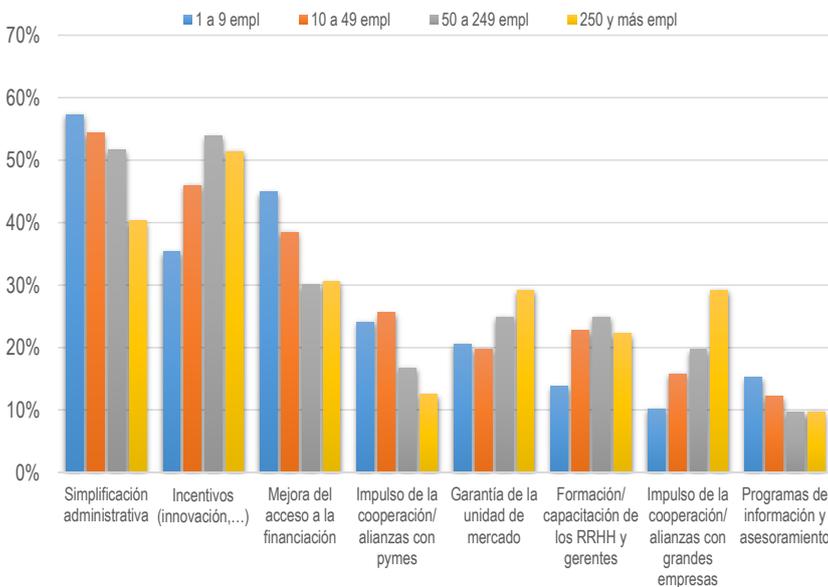
Por su parte, la mejora en el acceso a la financiación es una medida especialmente importante para las empresas comerciales y de construcción, por encima del establecimiento de incentivos.

Medidas. Desglose por sector de actividad



Fuente: Cámara de Comercio de España

Medidas. Desglose por tamaño de empresa



Fuente: Cámara de Comercio de España

La simplificación administrativa se revela como la medida más beneficiosa para el crecimiento de las empresas pequeñas y las microempresas, mientras que para las empresas medianas y grandes, el principal factor que coadyuvaría a incrementar su dimensión sería el establecimiento de incentivos (a la innovación, a la internacionalización,...).

La mejora del acceso a la financiación y el impulso de alianzas entre pymes, junto con el establecimiento de programas de información y asesoramiento son medidas más importantes en términos relativos para las microempresas y empresas pequeñas que para las medianas y grandes.

En sentido inverso, las **compañías de mayor dimensión** (tanto medianas como grandes) conceden mayor valor por los estímulos sobre la capacidad de aumento de su tamaño a la garantía de la unidad del mercado, la mejora de las capacitaciones de los recursos humanos y gerentes, y el impulso de la práctica colaborativa y alianzas entre grandes empresas.



La visión del experto:

Isabel Puig – Presidenta Comisión de Pymes de la Cámara de Comercio de España

La evidencia empírica nos muestra la indudable relación que existe entre el tamaño de las empresas y su desempeño en una economía global. En particular, **las empresas de mayor tamaño crean más empleo, están más internacionalizadas, invierten en innovación en mayor medida, están más digitalizadas, son más productivas debido a las economías de escala y tienen un mejor acceso a la financiación que las de menores dimensiones**. Son, en suma, empresas que enfrentan en mejores condiciones las oscilaciones del ciclo económico, con mayor productividad.

Esta relación entre el tamaño y productividad empresarial acaba trasladándose al conjunto de la economía de un país, de forma que cuanto menor sea el tamaño medio de sus empresas, menor será su productividad. Y esta relación es determinante porque **mayor productividad tiene relación con mayor riqueza y bienestar para la sociedad en su conjunto**. Es evidente que en economías como la alemana o la del Reino Unido, con un tamaño medio empresarial mayor al de la economía española (en términos de número de empleados), la productividad es superior y el impacto de la crisis ha sido menos traumático en términos de empleo.

Por lo anterior, se hace indispensable identificar las causas que determinan el menor tamaño relativo de las compañías españolas respecto a las de países como Alemania, Reino Unido o Francia, para actuar sobre ellas.

Entre los motivos de este menor tamaño relativo de las empresas en España, cabe mencionar las **trabas regulatorias** a las que éstas deben enfrentarse. Por ello, se hace imprescindible la disposición de un contexto regulatorio favorable, que disponga los incentivos adecuados para que las empresas no vean como una barrera el traspasar ciertos umbrales de tamaño. La actual legislación administrativa, fiscal o laboral, pueden estar actuando como freno potencial para el incremento de la facturación o el aumento de plantilla de las empresas.

Paralelamente a la eliminación de las barreras administrativas que obstaculizan el crecimiento empresarial, sería necesario acometer otras **acciones para la promoción del tamaño de las empresas, en el ámbito financiero, fiscal, tecnológico o para impulsar la cooperación entre compañías de gran tamaño y pymes**.

Todo lo anterior debería complementarse con la traslación a la sociedad de la necesidad de disponer de un tejido empresarial dinámico y competitivo. **Las empresas generan empleo y riqueza y su desarrollo es fundamental para consolidar la economía del bienestar**. Y cuanto más grandes sean, mayor capacidad para contribuir al progreso vía mayor productividad. Una premisa básica que sin duda debe estar presente en la actual agenda de la política económica.



Metodología

Este número del Observatorio se fundamenta en un análisis cuantitativo y un ejercicio cualitativo que pretenden profundizar en **el ámbito del crecimiento empresarial**, los obstáculos a los que se enfrenta y las medidas para potenciarlo.

Para llevar a cabo el **análisis cuantitativo** se parte de la información del Instituto Nacional de Estadística, concretamente de una explotación específica del Directorio Central de Empresas correspondiente, realizada a medida para la Cámara de Comercio de España.

Se dispuso de información sobre el número exacto de compañías existentes para cada segmento de empleo individual comprendido entre 0 y 500 empleados (0 empleados, 1 empleado, 2 empleados, ..., 500 empleados; acumulándose las cifras a partir de 500 trabajadores). Con esta información se ha realizado un análisis descriptivo de la distribución de empresas por segmento de empleo que ha permitido identificar posibles umbrales que dificultan el crecimiento empresarial. A este análisis se ha añadido un ejercicio de modelización que ha permitido confirmar estadísticamente la presencia de dichos umbrales y estimar su impacto en el número de empresas de los segmentos de tamaño afectados.

En relación con el **apartado cualitativo**, los datos se han obtenido a partir de una encuesta ad hoc realizada por las Cámaras de Comercio de España.

Las características técnicas de este trabajo de campo se resumen en: 1.880 empresas encuestadas (cuestionarios válidos) distribuidas por todo el territorio nacional. El diseño de la muestra utilizada se ha basado en la estructura productiva de la economía española, combinando un triple criterio: geográfico (representación de la mayor parte de CCAA), sectorial (todos los sectores de actividad) y por tamaños empresariales. El margen de error máximo para un nivel de confianza del 95% es de +/- 2,3%.

Fecha de cierre del documento: 2019.

Elaborado por el Servicio de Estudios de la Cámara de Comercio de España (Raúl Mínguez, Elia Retamosa y Manuel Valero).

