





¿POR QUÉ ES NECESARIO APOYAR A LAS MICROEMPRESAS?

Recibido: 21 noviembre, 2024 • Revisado: 02 diciembre, 2024 • Aceptado: 20 diciembre, 2024

Emilio Zevallos Vallejos

RESUMEN

Las microempresas son el segmento más numeroso del universo empresarial tanto en los países desarrollados como en desarrollo. Sin embargo, también es el conjunto de unidades económicas de mayor precariedad laboral y empresarial. Es probablemente por esa razón que con frecuencia las políticas de apoyo a estas unidades económicas vienen desde el lado social y bajo esquemas asistencialistas. Esta visión es probablemente la que mantiene a la microempresa en esa situación de subsistencia. Estudios en el pasado han señalado que, del segmento microempresarial, al menos un 25% tiene opción de desarrollo, de forma que es probable que pasarán a ser pequeñas, medianas e incluso grandes empresas. Lograr este comportamiento no solo fortalecería el tejido empresarial, sino también mejoraría la calidad del empleo e ingreso, así como una mayor descentralización de ambas variables, dada la mayor dispersión territorial de estas empresas. Lo anterior mejoraría la recaudación impositiva y facilitaría a los trabajadores el acceso a la seguridad social y una pensión. Finalmente, por el bajo nivel tecnológico de estas empresas, el fortalecimiento del empleo tendría impacto en la mejora de la productividad.

Palabras clave: Microempresas, Empleo, Productividad, Ingreso.

ABSTRACT

Microenterprises are the largest piece of the business universe in both developed and developing countries. However, they are also the most precarious group of economic units in terms of labor and business. It is probably for this reason that policies to support these economic units often come from the social side and under welfare schemes. This vision is probably what keeps microenterprises in this subsistence situation. Studies in the past have indicated that at least 25% of the microenterprise segment has the option of development, so that it is likely that they will become small, medium and even large enterprises. Achieving this behavior would not only strengthen the business structure but would also improve the quality of employment and income, as well as a greater decentralization of both variables, given the greater territorial dispersion of these economic units. This would improve tax collection and facilitate workers' access to social security and pensions. Finally, given the low technological level of these enterprises, strengthening employment would have an impact on improving productivity.

Keywords: Microenterprises, Employment, Productivity, Income.

Emilio Zevallos Vallejos es Investigador, consultor y docente universitario en LEAD University.

INTRODUCCIÓN

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMEs)¹ son desde hace muchos años objeto de estudio y diseño de políticas tanto por parte de investigadores como de gobiernos de los países tanto en desarrollo como desarrollados, así como de organismos internacionales. La razón histórica de su interés ha sido su gran número (alrededor del 99% de todas las unidades económicas), su aportación al empleo, al crecimiento económico, entre otros. Sin embargo, a pesar del largo tiempo dedicado a su estudio y propuestas de política, los resultados no han sido los deseados. En las economías de los países en desarrollo (sobre todo, pero no únicamente), coexisten una enorme proporción de empresas de menor tamaño (básicamente microempresas) cuya masa laboral cuenta con bajos niveles de calificación, dedicada a labores básicas en sectores tradicionales y de baja productividad, y muchas veces con liderazgos carentes de competencias básicas para el desarrollo empresarial. Y al mismo tiempo, existe una pequeña proporción de empresas altamente competitivas e integradas a los mercados internacionales. Lamentablemente, no se ha logrado impregnar del dinamismo económico que caracteriza a las empresas más grandes a los segmentos más pequeños del universo empresarial. Una de las principales razones de los magros resultados de las políticas MIPYME tiene que ver con la presencia de políticas uniformes para las MIPYMEs cuando cada uno de sus componentes (micro, pequeñas y medianas empresas), son distintos, y por tanto requieren de tratamientos y acciones selectivas.

Estudios como los de la Comisión europea (European Commission, 2023), han mostrado que los aportes a la economía de estos segmentos empresariales son muy variados, siendo que las pequeñas y

medianas empresas tienden a aportar más a la economía (empleo, inversión y PIB), que la microempresa. Ello a pesar de que el número de microempresas puede ser 15 o más veces superior que el número de pequeñas y medianas empresas juntas, como se ve en el cuadro 1.

Cabe destacar que las microempresas en la Unión Europea representan el 93,5% de todas las unidades económicas, pero solo 29,4% del empleo y 18% del valor agregado. Las pequeñas y medianas empresas juntas, representaron poco más del 6% del universo empresarial, pero aportaron el casi el 35% del empleo y más del 33% del valor agregado de la economía.

Para el caso de América Latina, Dini y Stumpo (2020), señalan que, la microempresa representaba el 88,4% de todas las empresas de la región, pero su aportación al empleo era de solo el 27%, mientras que las pequeñas y medianas empresas juntas representaron más del 11% del universo empresarial y aportaron el 34% del empleo. Ello se observa en el cuadro 2 a continuación.

CUADRO 2: DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS Y EL EMPLEO POR TAMAÑO EN AMÉRICA LATINA, 2016

	Distribución de las empresas según tamaño	Participación de las empresas en el empleo
Microempresa	88,4%	27%
Pequeña empresa	9,6%	20%
Mediana empresa	1,5%	14%
Gran empresa	0,5%	39%

Fuente: Dini y Stumpo, (2020).

De ahí la importancia de entender que cada segmento empresarial es un universo distinto, y por tanto, la necesidad de trabajar con ellos de forma separada, entender su dinámica y los elementos que pueden potenciar su desarrollo o estancamiento.

CUADRO 1: APORTE DE LAS EMPRESAS A LA ECONOMÍA DE LA UNIÓN EUROPEA POR TAMAÑO DE EMPRESA, 2023

	Número de Empresas	%	Número de Personas Empleadas	%	Valor Agregado (Billones de Euros)	%
Micro	22'744.173	93,5	38'790.351	29,4	1419,4	18,6
Pequeña	1'332.200	5,5	25'602.334	19,4	1259,8	16,5
Mediana	204.786	0,8	20'493.722	15,5	1266,5	16,6
Gran	43.112	0,2	46'918.978	35,6	3673,8	48,2
TOTAL	24'324.271	100	131'805.385	100	7619,6	100

Fuente: European Commission, (2023). Annual Report on European SMEs 2022/2023.

¹ Mipymes significa "micro, pequeñas y medianas empresas", aunque con mucha frecuencia se mencionan indistintamente como pymes (pequeñas y medianas empresas) e incluso mypes (micro y pequeñas empresas).

MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO

De la información recogida, la microempresa representa, por lejos, el segmento empresarial más grande del universo de empresas sea en países desarrollados o en desarrollo. En el caso particular de la microempresa, siendo el grupo más numeroso de empresas en la región, cuenta con un muy reducido tamaño promedio. De hecho, OLACD (2008) señala que, en Latinoamérica, la microempresa no supera –en promedio– los 2 trabajadores. Su reducido tamaño hace que el segmento microempresarial, a pesar de su gran número, aporte relativamente poco a la economía.

El aporte al empleo o al PIB de la microempresa no alcanzan a ser superiores al 20%, mientras que la combinación entre pequeñas y medianas empresas puede estar por encima del 30%. Esta información permite señalar que cada segmento empresarial se distingue por su manifiesta heterogeneidad: desde los sectores en los que se involucran, el nivel educativo de empleador y trabajadores, experiencia empresarial, calidad del empleo, ingresos, etc.

La razón por la cual es importante trabajar con el segmento microempresarial, es porque es el numéricamente más grande, el más disperso territorialmente, y el que genera el mayor aporte al empleo de subsistencia (de hecho, se le considera como el “seguro de desempleo” de los países en desarrollo). Pero por esas mismas razones, es el que tiene mayor posibilidad de generar un impacto más descentralizado en el empleo, los ingresos y el desarrollo local (Henríquez; 2009) si es posible apuntalar su desempeño para mejorar su productividad y competitividad, posibilitando que el empleo que genere ya no sea de subsistencia, sino que pueda acercarse cada vez más al concepto de empleo decente de la OIT². Por su pequeño tamaño y bajo desarrollo tecnológico, cualquier mejora en el stock de capital o incremento en el empleo implicaría en un salto importante en su productividad. Al mismo tiempo, por su dispersión geográfica, favorecería la mejora en el empleo e ingreso en los territorios, reduciendo la brecha entre las zonas urbanas y rurales.

Además, se ha observado que las políticas orientadas a la microempresa vienen cubiertas con un velo de política social (casos como las políticas de apoyo al emprendimiento del IMAS, la existencia del SINIRUBE, las políticas de fomento del INAMU muestran ese sesgo)³, que en muchos casos lo que hace es persistir en un enfoque de subsistencia, cuando lo que se necesita es entenderlas como una unidad productiva y fortalecer su productividad, y, por tanto, su competitividad.

En sí mismas, el aporte de las microempresas a la economía se da fundamentalmente por el número de empresas o bien su rol en la creación de empleo (que funciona en la práctica como el seguro de desempleo de los países en desarrollo), además de la descentralización tanto del empleo como del ingreso por su dispersión territorial. La propuesta es identificar los elementos que pueden potenciar el crecimiento y la consolidación del segmento microempresarial, y orientarlo hacia un empleo decente, para fortalecer el tejido empresarial más numeroso y de mayor heterogeneidad de los países, y aunque no crezcan en términos de empleo, si lo harán respecto de las condiciones del mismo, dejando de ser el seguro de desempleo de las economías de menores ingresos y desarrollando un segmento microempresarial sólido y competitivo.

Avanzar hacia el fortalecimiento de las microempresas

La información mostrada en los cuadros previos muestra que a pesar de que la microempresa representa la proporción más grande de unidades económicas, su reducido tamaño (en el caso de la Unión Europea es de 1,7 trabajadores en la microempresa –cuadro 1–, similar número al señalado por OLACD; 2008), le da pocas opciones de crecimiento e innovación, por lo que sus posibilidades de desarrollo son limitadas. El contar con un muy reducido número de trabajadores (en la mayor parte de los casos, son unidades económicas de carácter unipersonal –cuentapropistas⁴–), les imposibilita la delegación de tareas y con ello, sus posibilidades de

² “El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente#:~:text=Significa%20la%20oportunidad%20de%20acceder,organicen%20y%20participen%20en%20las>

³ Por ejemplo, ver formularios de FOMUJERES (en <https://www.inamu.go.cr/web/inamu/fomuujeres-actualizacion>), o bien revisar las condiciones de los emprendimientos productivos individuales del IMAS (<https://www.imas.go.cr/es/beneficios/emprendimiento-productivo-individual-0>), para mayor claridad.

⁴ De acuerdo con la Real Academia Española, hace referencia a la persona que, sin ser comerciante o profesional, vive de su propio negocio. <https://dle.rae.es/cuentapropista?m=form>

orientarse al crecimiento son mucho menores respecto de mantenerse en condición de subsistencia.

Para ello debemos entender que las definiciones empresariales se asocian al empleo, las ventas (volumen de negocios), los activos o la inversión; y solo en contados casos –como el de Costa Rica– por combinaciones de variables. De esta forma, la microempresa en Latinoamérica por lo general se define como una unidad económica con menos de 10 trabajadores (en algunos países hasta 5 trabajadores). Viendo los cuadros 1 y 2 es posible señalar que la microempresa es el segmento más numeroso, pero no por ello, quien más contribuye al empleo, ingreso o valor agregado de la economía.

En ese sentido, investigaciones de la OCDE (1997) y Zevallos (2000) han mostrado que, dentro del segmento microempresarial, existe un conjunto de unidades económicas que tendrían no solo el deseo, sino el potencial de dar el paso hacia la pequeña, mediana o eventualmente gran empresa. En ambos estudios, uno para el caso de los países de la OCDE y el otro para México, existirían al menos un 25% de microempresas que serían capaces de pasar la barda de la microempresa y crecer por encima de ella. Si ello fuera posible, el incorporar al menos a un 25% de unidades económicas a segmentos de empresa como la pequeña o mediana empresa implicaría no solo una mejora significativa en la calidad del empleo (condiciones e ingresos), sino también en las posibilidades de las empresas de formalizarse, pagar impuestos y seguridad social, y por tanto, mejorar las oportunidades de la economía para aportar empleos de calidad en segmentos empresariales más pequeños que la gran empresa.

Identificando el peso de la cuenta propia en el mundo de las microempresas

Las microempresas son, por un lado, el segmento empresarial más numeroso, pero al mismo tiempo, el de mayor precariedad laboral y salarial, y en donde la mayor parte de su masa laboral la componen trabajadores por cuenta propia (en las propias definiciones por segmentos empresariales, la microempresa cuenta desde un trabajador –considerado cuentapropista o independiente– hasta 5 o 10 trabajadores, dependiendo del país). Por ello, si este segmento contara con opciones de

crecimiento, podrían facilitar **no solo mejorar la calidad del empleo**, sino también **las posibilidades de crecimiento de las microempresas**, bajo tres escenarios:

1. trabajadores por cuenta propia optan por abandonar la condición de microempresa y buscan empleo en el mercado laboral formal, mejorando la calidad de su empleo (aunque suponga salir del mundo de la empresa como protagonista),
2. trabajadores por cuenta propia optan por consolidar su actividad microempresarial, pasando de cuentapropista a contratar colaboradores (opción hacia el crecimiento y eventualmente, la formalización),
3. microempresas buscan consolidar su estrategia empresarial, sea por el lado de la producción (incorporando nuevos colaboradores), o bien, definiendo con mayor claridad las características de su negocio (definición de perfiles de puestos, desarrollo y/o consolidación de alianzas con proveedores u otros actores estratégicos). Esto puede implicar el crecimiento de la unidad económica y un eventual paso a ser pequeña empresa, o bien al consolidar su unidad productiva micro formalizando las relaciones laborales con sus trabajadores, o su propia forma organizativa.

Vale la pena señalar en este punto que, para la unidad económica microempresarial, estas opciones involucran la evolución de su unidad económica pero no necesariamente el paso de ser microempresa a ser pequeña o mediana empresa. Aunque la contratación (y/o formalización) de colaboradores es una opción viable, ella se ve como la consolidación de una estructura y no necesariamente supone el paso de micro a pequeña empresa. Lo que importa es que la microempresa pueda consolidarse y salga de la precariedad laboral / salarial⁵ (por ejemplo, por medio de la formalización laboral y/o empresarial).

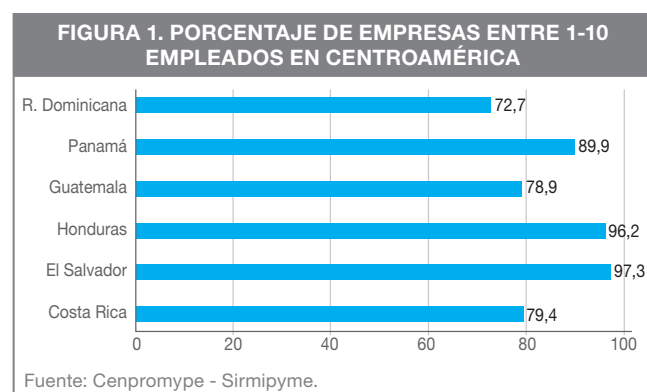
De ahí que consolidar sus relaciones económicas/laborales no supone necesariamente el paso a otro segmento empresarial. Ello debido a que, en entrevistas realizadas a propietarios de microempresas (familiares o no), se ha observado que existe en ellos una aspiración latente (económica, social, familiar, etc.⁶),

⁵ En ese sentido, las microempresas seguirán siendo heterogéneas, pero por los diversos sectores en los que se involucran, y no tanto por la variabilidad en su productividad.

⁶ En entrevistas realizadas, muchos empresarios propietarios de microempresas tienen aspiraciones puntuales como; “que sus hijos vayan a la universidad”, “comprar una casa”, “hacerse de un camión”, “comprar un terreno”, etc.

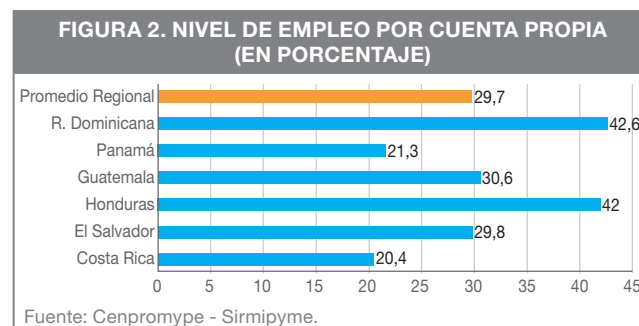
y que cuando ella se ve cumplida, deja al empresario sin nuevas aspiraciones, es decir, no busca mejorar, sino que permanece en el estado obtenido luego de la meta lograda. Existiría entonces, una especie “techo de cristal” que el empresario se autoimpone, para no dar pasos hacia adelante con su negocio (haciendo referencia al concepto de “techo de cristal” de los estudios de la mujer: Wirth, 1997⁷ que señalan que las mujeres no logran ostentar mejores niveles de decisión o salario, aunque no existe ninguna ley o norma que lo impida), y que limita el crecimiento de su negocio (más allá de establecer las razones de este comportamiento, lo relevante es que el empresario evolucione y construya una visión de futuro, aunque esta no suponga la expansión del negocio, lo importante es que si tenga entre sus aspiraciones el consolidarlo, y con ello, formalizarlo).

De acuerdo con la figura 1, se observa que más del 70% de todas las unidades económicas de la región centroamericana se clasifican como unidades económicas entre 1-10 trabajadores (típicamente microempresas) llegando incluso a representar por encima del 95% en Honduras y El Salvador. Este indicador confirma lo señalado antes sobre el peso relativo de la microempresa (por lo general asociada a una unidad económica con menos de 10 trabajadores).



Cabe señalar que en la definición de microempresa se incluyen todas las unidades económicas desde 1 trabajador y hasta 10 inclusive. De esta forma, el cuentapropismo está incluido en la definición de microempresa, y, como se aprecia en la figura 2, su peso relativo en este universo es muy significativo. De todas las personas empleadas, al menos el 20% trabaja por

cuenta propia (pudiendo llegar al 42% en países como Honduras o República Dominicana). Dado que la microempresa incluye el cuentapropismo, podemos tener una magnitud de lo que representa el trabajo independiente en el mundo de la microempresa.



Además de las cifras que muestran la concentración empresarial hacia las microempresas, no debemos dejar de señalar que el grueso de las microempresas navega entre la informalidad y la formalidad.

Una forma de identificar a las microempresas con potencial de crecimiento

Entender a estas unidades económicas supone conocer de su comportamiento, así como de algunas de sus actitudes frente al futuro. Sin embargo, la primera consideración fue el tamaño de las unidades económicas. En México, las empresas se cuentan por número de empleados, de forma que es posible conocer cuantas empresas existen por empleo. Para ese conteo, se identificó que el 62% de las empresas tenían menos de 2 trabajadores, lo cual nos deja con un 38% de unidades con al menos un trabajador además del dueño. Ello da un primer elemento de análisis respecto de la estructura (o falta de ella) de la unidad productiva. Sobre ese mismo punto, se consideraron 2 factores de estructura: si la persona era patrón o trabajador por cuenta propia. Lo primero da una señal de que tienen empleados y ello podría implicar al menos una mínima distribución de funciones. El segundo factor de estructura fue si tenía local o no (uno supone cierto nivel aprovisionamiento de productos mientras que el segundo supone una escala muy baja de operación). Además, se consideraron 2 aspectos de aptitudes o características emprendedoras: la primera fue el motivo para iniciar su actividad, y la segunda fue

⁷ Wirth, Linda (1997). Braking through the glass ceiling: women in management. ILO, Bureau for Gender Equality,

sobre sus perspectivas respecto de su empresa. Con esa información se llegó a que un 25,3% de las microempresas tenían una posición orientada al crecimiento.

Para el caso de Costa Rica, de la Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares 2023 (INEC; 2024), tenemos que un 80,6% son trabajadores por cuenta propia solos, mientras que un 19,4% incluye cuenta propia con socios (2,6%), cuenta propia con ayudantes (11,3%) y empleador (5,5%).

Adicionalmente, un 81,2% de estos negocios presentan tres características que las acercan a la informalidad; no poseen cédula jurídica, no cuentan con registros contables formales, y no tienen un salario fijo asignado permanentemente (es decir, un 18,8% si los tiene).

Sobre la motivación para iniciar su actividad económica, sus respuestas fueron:

1. complementar ingreso: 23%
2. organizar su propia empresa / ser su propio jefe: 22,6%
3. encontró oportunidad de mercado: 16,4%
4. no tenía trabajo: 15,4%
5. tradición familiar: 12,1%
6. no encontró trabajo como asalariado: 9,5%
7. mayor flexibilidad horaria: 1%

De estas, las razones 2, 3 y 5 son las que se orientan más hacia el crecimiento, de forma que el 51,1% tiene intenciones emprendedoras.

También señalan que el 31,4% tiene local. Finalmente, quienes tienen expectativas positivas de empleo, un 11,8% consideran que el empleo aumentará.

Tomando el promedio simple de estas variables, un 26,5% de estas unidades microempresariales podría contar con mayores posibilidades para el crecimiento. Si la población era de 394.540 unidades microempresarias, estaríamos diciendo que 104.553 tendrían opción de salir de la subsistencia.

El papel de las políticas

Una de las premisas de quienes se encargan del diseño de las políticas públicas orientadas al desarrollo empresarial/productivo, es que las empresas responden a estas políticas. Es decir, que lo que plantean los “expertos” es lo que las empresas necesitan y que el implementar esas políticas tiene una respuesta favorable en las unidades económicas. Dados los resultados de

las políticas de fomento, es posible señalar que esta premisa es –al menos– selectiva, cuando no equivocada.

Las empresas no responden a las políticas sino de forma residual, y más bien en la medida que ellas (las políticas) se alinean con sus objetivos. Por ello es por lo que, en la región latinoamericana, la respuesta a las políticas ha sido muy limitada de parte de las empresas. Y los proyectos de carácter demostrativo que se han desarrollado en América Latina, han logrado un impacto limitado tanto por la razón anterior como por la falta de recursos para su masificación. Casos como los señalados a continuación son ejemplo de ello. OCDE/CAF (2019) consideran a las pymes como una prioridad en las políticas públicas e incluso plantean un conjunto de acciones orientadas al desarrollo productivo de mediano plazo: planes de competitividad, instituciones con directivas horizontales y específicas, reducción de la burocracia y simplificación administrativa, apoyos específicos para mejorar la productividad y la innovación, el desarrollo de manufacturas avanzadas y actividades de servicios, entre otras. En la misma línea, Kulfas (Dini y Stumpo, 2020), señala para el caso de Argentina el desarrollo de una ley (la 24.467) que creó un conjunto de instrumentos de apoyo tales como subsidios, un sistema de información, sociedades de garantía recíprocas, etc. En El Salvador, Monge (Dini y Stumpo, 2020) también considera en el plan quinquenal 2014-2019, el desarrollar programas de encadenamiento productivo, promover la asociatividad de la micro y pequeña empresa, fortalecer el programa de empresarialidad femenina, entre otras acciones. Es decir, desde las políticas de gobierno ya se plantean las acciones “ganadoras” para las empresas. Sin embargo, la evidencia internacional no muestra abundancia de casos de políticas exitosas en términos del despegue de estas empresas, de una menor tasa de mortalidad, mayor tasa de crecimiento de estas empresas, paso de un segmento al inmediatamente superior, que implementen el empleo decente, que exporten, que ostenten un mayor nivel de productividad. etc., como respuesta de las empresas a las políticas de fomento.

CONCLUSIONES

La razón por la cual es necesario trabajar con el segmento microempresarial, es porque es el numéricamente más grande, el más disperso territorialmente, y el que genera el mayor aporte al empleo de

subsistencia. Por esas razones, si es posible apuntalar el segmento para mejorar su productividad y competitividad, considerando ese 26,5% de microempresas de hogares con potencial de desarrollo, sería viable que el empleo que genere ya no sea de subsistencia, sino que pueda ser empleo decente, así como incrementar su nivel de formalización. Al mismo tiempo, por su dispersión geográfica, favorecería la mejora en la calidad del empleo en los territorios, reduciendo la brecha entre el empleo de las zonas urbanas y rurales. Pero, sobre todo, si es capaz de establecer innovaciones sencillas, podría dar saltos de productividad a mayor velocidad. La innovación en unidades económicas como las microempresas es posible y no costosa. Un ejemplo lo señalan Gálvez y García (2012) sobre la innovación en las mipymes de Colombia. Consideran una opción pertinente la innovación en procesos⁸, ya que ella estimula la productividad y optimiza la eficiencia operativa. En ese sentido, es una innovación factible para una microempresa y que genera un resultado concreto en ella.

De esta forma, identificando los elementos que pueden potenciar el crecimiento y la consolidación del segmento microempresarial, y orientarlo hacia un empleo decente, será posible hacer crecer y fortalecer el tejido empresarial de los países, y aunque las microempresas no crezcan significativamente en términos de empleo, si lo harán respecto de las condiciones del mismo, dejando de ser el seguro de desempleo de las economías de menores ingresos y desarrollando un segmento microempresarial sólido y competitivo.

Mas allá de los argumentos en favor del número elevado de empresas y el potencial de descentralización del empleo asociado a que las microempresas; ellas son las más dispersas geográficamente, por lo que entender su comportamiento permitirá incrementar su productividad y con ello transformarla en un generador de empleo decente y productivo. No es necesario que pasen a ser pequeñas, medianas o grandes, con que sean estructuras sólidas que generen un mínimo de empleo decente e ingresos de calidad debería ser suficiente para llevar a la economía a nuevos niveles de competitividad y bienestar.

⁸ Existen al menos tres tipos de innovación empresarial; en productos, en procesos, y en modelos de gestión. La innovación en productos es por lo general la más compleja y costosa, mientras que la de procesos mejora la eficiencia y por lo general no requiere de una inversión significativa (mejorar los procesos existentes, la forma de hacer), así como la de modelo de gestión (que se refiere al relacionamiento con clientes, proveedores, etc.).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvear, L. *et al.* (2022). Creation of Microenterprises and sociocultural factors. En: *Procedia Computer Science*, 203: 549-553.
- Berry, A. (2002). *Valoración de políticas de apoyo a la pequeña empresa, primera aproximación a una metodología regional*. BID.
- Bravo Monge, C. (2023). Diseño y validación de instrumento para medir el emprendimiento corporativo en Costa Rica. *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 40 (170): 81-93.
- Cohen, M., y Baralla, G. (2012). *La situación de las Pymes en América Latina*. www.ieralpyme.org
- Dini, M. y Stumpo, G. (2020). *MIPYMES en America Latina, un frágil desempeño y desafíos para las políticas de fomento*. CEPAL-UE.
- European Commission. (2023). *Annual Report of European SMEs 2022/2023. SME Performance Review*. Publications Office of the European Union
- Ferraro, C. (Comp.) (2011). *Apoyando a las pymes: políticas de fomento en América Latina y el Caribe*. CEPAL-AECID.
- FORLAC. (2014). *Políticas para la formalización de micro y pequeñas empresas*. OIT. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/politicas.pdf>
- Gálvez, E. y García, D. (2012). Impacto de la innovación sobre el rendimiento de la mipyme: un estudio empírico en Colombia. *Estudios gerenciales*, 28 (122): 11-27.
- Henríquez, L. (2009). Políticas para las MIPYMES frente a la crisis. Conclusiones de un estudio comparativo de América Latina y Europa. Documento de Trabajo EuropeAid - OIT.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo de Costa Rica. (2024). *Encuesta Nacional de Microempresas de Hogares 2023, resultados generales*. INEC.
- Infante, R. (ed.) (2011). *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe, ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad*. CEPAL.
- Madelman, F. y Montes-Rojas, G. (2009). Is Self-employment and Micro-enterprise a desired outcome? *World Development*, 37 (12): 1914-1925.
- Miller, S. *et al.* (2022). *Entrepreneurs' actions and success: How entrepreneurs navigate critical events during the startup process*. Conference: Babson College Entrepreneurship Research Conference.
- OLACD. (2008). *Características de las microempresas y sus necesidades de formación en Centroamérica y República Dominicana*. OLACD-OIT.
- OCDE y CAF. (2019). *América Latina y el Caribe 2019, políticas para pymes competitivas en la alianza del pacífico y países participantes de América del Sur*. OCDE-CAF.
- OECD. (1997). *Globalization and Small and Medium Enterprises*. (No. 1 y 2). OECD.
- OECD DEV y OISS (2024). *Informality and Households' Vulnerabilities in Latin America, data, insights and implication for labour formalization policies*. OECD Publications.
- OIT. (2024). *Micro, pequeñas y medianas empresas*. <https://www.ilo.org/es/topics/micro-small-and-medium-enterprises>
- Ponce, F. y Zevallos, E. (2017). La innovación en la micro y pequeña empresa; no solo factible sino accesible. *Revista de Ciencias de la Gestión*, 2: 46-68. PUCP.
- Shaw, J. (2004). Microenterprise occupation and poverty reduction in microfinance programs: evidence for Sri Lanka. *World Development*, 32 (7): 1247-1264. Elsevier.
- Takeda, A. *et al.* (2022). The impacts of the COVID-19 pandemic of micro, small and medium enterprises in Asia and their digitalization responses. *Journal of Asian Economics*, 82, 101553.
- Williams, C. *et al.* (2016). Determinants of the Level of Informality of Informal Micro-Enterprises: Some Evidence from the City of Lahore, Pakistan. *World Development*, 84: 312-325. Elsevier.
- Zevallos, E. (2007). *Restricciones del entorno a la competitividad de las empresas en América Latina*. FUNDES.
- Zevallos, E. (2003). Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. *Revista de la CEPAL*, 79.
- Zevallos, E. (2001). Empresa media, una nueva clasificación. *Revista Comercio Exterior*.