

Universia Business Review
Grupo Recoletos Comunicación
ubr@universia.net
ISSN (Versión impresa): 1698-5117
ESPAÑA

2004

Enric Genescá Garrigosa / Joan-Lluís Capelleras Segura
UN ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS
MICROEMPRESAS EN ESPAÑA

Universia Business Review, segundo trimestre, número 002

Grupo Recoletos Comunicación

Madrid, España

pp. 72-93



RESUMEN DEL ARTÍCULO

A pesar del creciente interés y de la atención prestada a las microempresas por parte de las administraciones públicas, se echan en falta investigaciones empíricas sobre este tema en España. En el presente trabajo se examinan las principales características de este segmento empresarial en España y se comparan con las de varios países de la Unión Europea a partir de múltiples fuentes de datos. Los resultados indican que el elevado peso de las microempresas en España en sectores como la construcción, el comercio, la hostelería y los transportes parece responder a la falta de oportunidades de empleo asalariado adecuado. Los resultados también muestran que el nivel de formación de los empresarios-directivos de microempresas es inferior al que se observa en la UE e incluso es menor al de los parados en los mencionados sectores. Para finalizar, se discuten las implicaciones que se derivan de los resultados obtenidos y se presentan orientaciones para futuras investigaciones.

Un análisis comparativo de las características de las microempresas en España



Enric Genescá Garrigosa
Catedrático de Universidad.
Departamento de Economía de la Empresa.
Universitat Autònoma de Barcelona



enric.genesca@uab.es

Joan-Lluís Capelleras Segura

Profesor Ayudante.
Departamento de Economía de la Empresa.
Universitat Autònoma de Barcelona



joanlluis.capelleras@uab.es

1. Introducción

En los últimos años varios países han implantado políticas de promoción del empleo por cuenta propia y medidas específicas que favorecen la creación de empresas. Una de las principales razones del interés de las administraciones públicas deriva del hecho que el empleo por cuenta propia se considera una fuente importante de nuevos puestos de trabajo, así como una alternativa al empleo asalariado.

Los trabajadores por cuenta propia se diferencian de los asalariados por su forma de remuneración: sus ingresos son el rendimiento de su trabajo y de su capital, de su espíritu empresarial y de los riesgos que comporta (Loutfi, 1991). El trabajo por cuenta propia puede facilitar al trabajador una apreciable autonomía, la oportunidad de realizarse y una remuneración proporcionada al esfuerzo físico y mental desplegado, a los riesgos asumidos y a los recursos financieros invertidos. Con una perspectiva más pesimista, su tarea será un simple medio de subsistencia, sin demasiadas perspectivas de salir de una situación marginal. En este último caso, el trabajo por cuenta propia será una alternativa de la que derivarán actividades poco atractivas e ingresos escasos (Earle y Sakova, 2000).

EXECUTIVE SUMMARY

Although the growing interest and the attention being paid to micro enterprises by public administration, there is a lack of empirical research on this topic in Spain. In this paper the main characteristics of this group of enterprises in Spain are examined and compared to several European Union (EU) countries, using different sources of data. Results indicate that the high proportion of micro enterprises in industries such as construction, trade, hotels and restaurants, and transports seems to derive from a lack of alternative employment opportunities. Results also show the educational level of owner-managers of micro enterprises is lower than in other EU countries and even lower than that of the unemployed of the above mentioned sectors. Finally, implications of the results are discussed and suggestions for further research are made.

Por una parte, un elevado porcentaje del empleo por cuenta propia y de las nuevas empresas en un país puede reflejar un entorno que favorece la asunción de riesgos y la creación de empleo. Por otra parte, un alto nivel de autoempleo puede indicar en realidad una escasez en la oferta de puestos de trabajo. En este sentido, la capacidad de creación de empleo atribuida a las pequeñas empresas ha recibido una considerable atención en los ámbitos políticos y mediáticos y ha estimulado un gran número de investigaciones, sobre todo en Estados Unidos y el Reino Unido (Birch, 1979; Westhead y Cowling, 1995; Davis et al., 1996; Davidson et al., 1998). En particular, las microempresas han sido consideradas por muchos investigadores un elemento esencial para el desarrollo económico y su crecimiento un indicador del dinamismo empresarial de un país (McPherson, 1996; Mead y Liedholm, 1998).

En el caso de España, si bien las administraciones públicas dedican esfuerzos y recursos considerables a la promoción del autoempleo y las microempresas, las investigaciones en este campo son aún escasas. El presente estudio constituye un análisis de las características de las empresas que cuentan con diez o menos trabajadores, así como de los empresarios-directivos de las mismas. En este análisis tomamos como punto de referencia del caso español los siguientes países: Alemania, Francia y el Reino Unido, así como el conjunto de los quince países de la Unión Europea.

En la siguiente sección de este artículo se realiza una revisión de la literatura que trata sobre la creación, supervivencia y crecimiento de las empresas a partir de la cual se concretarán posteriormente los objetivos específicos de la presente investigación. A continuación, se describen las fuentes de los datos y la metodología empleada en el trabajo. El análisis de los datos se centra en el peso que tienen en el empleo la autoocupación y las microempresas, la relación

entre empleo y autoempleo en el segmento de las microempresas, la formación de los empresarios-directivos de las mismas, así como su capacidad de supervivencia y niveles de innovación y productividad. Para finalizar, en la última sección se incluyen las conclusiones, se discuten las implicaciones que se derivan de los resultados obtenidos y se presentan orientaciones para futuras investigaciones.

*Es empresario quien desarrolla
o introduce una innovación
o nueva combinación que le
proporciona una situación
de monopolio temporal*

2. Revisión de la literatura

En la literatura se ha prestado atención a la figura del empresario, al fenómeno de la creación de empresas, así como a la supervivencia y crecimiento de las nuevas empresas. Históricamente los economistas se han

interesado en comprender el papel del empresario como motor del sistema económico (Baumol, 1968). Para Schumpeter el empresario es toda persona que realiza nuevas combinaciones de los medios de producción (Veciana, 1999). Así, es empresario quien desarrolla o introduce una innovación o nueva combinación que le proporciona una situación de monopolio temporal y que le permite obtener beneficios extraordinarios hasta que la entrada de imitadores los erosiona. Cuervo (2003) sostiene que la creación de riqueza y el dinamismo de un país se sustentan sobre la competitividad de sus empresas, y ésta depende básicamente de las capacidades de sus empresarios y directivos.

Numerosos estudios han permitido caracterizar al empresario bajo un punto de vista psicológico (McClelland, 1961). Las investigaciones empíricas han puesto de manifiesto que los principales rasgos psicológicos y motivaciones del empresario son los siguientes (Veciana, 1989): necesidad de independencia, motivación de logro, energía personal y desarrollo de iniciativa, control interno, espíritu de riesgo o propensión a asumir riesgos, persona insatisfecha o "marginada", intuición, visión de futuro, orientación a la acción y tolerancia de la ambigüedad. En una investigación realizada hace unos años sobre los motivos para crear una empresa propia se concluía que los más importantes eran el afán de independencia personal, la posibilidad de poner en práctica las propias ideas, el crear algo propio y el afán de independencia económica (Genescá y Veciana, 1984).

Al estudiar la creación de empresas predominan en la literatura dos perspectivas o enfoques que tratan de explicar las variaciones en las tasas de empleo por cuenta propia y de creación de empresas. Cada una de ellas se asocia a una motivación básica distinta para crear una empresa. La primera motivación, calificada como "pull", parte de la identificación de una oportunidad y de la percepción de que su explotación puede aportar ventajas al empresario capaz de materializarla, como principal motivo para crear una empresa propia. Para la segunda concepción, denominada "push", la creación de una empresa propia viene determinada por la inexistencia de alternativas personales, es decir, por la dificultad de obtener un trabajo dependiente satisfactorio.

El primer enfoque (motivación *pull*) considera que un trabajador por cuenta propia puede ser un empresario con éxito que identifica y explota nuevas oportunidades de negocio introduciendo nuevos productos y/o procesos de producción. De acuerdo con esta visión, un porcentaje elevado de empleo por cuenta propia refleja un alto nivel de empresariedad (o *entrepreneurs-hip*). Existe evidencia empírica que corrobora esta perspectiva (Taylor, 1996; Blanchflower y Oswald, 1998; Lin et al., 2000).

Bajo el segundo enfoque (motivación *push*), el empleo por cuenta propia está asociado positivamente con el desempleo ya que la gente es "empu-

PALABRAS CLAVE

Microempresas, empleo por cuenta propia, empresarios-directivos, España, Unión Europea.

KEY WORDS

micro enterprises, self-employment, owner-managers, Spain, European Union.



jada" hacia el establecimiento de sus propias empresas porque no puede encontrar oportunidades de empleo asalariado adecuado. Se ha observado que las personas que pasan de un trabajo asalariado a estar empleadas por cuenta propia son las que han recibido remuneraciones relativamente bajas, cambian de trabajo frecuentemente y han experimentado frecuentes o largos períodos de desempleo (Evans y Leighton, 1989). También existe evidencia que apoya este enfoque (Storey, 1991; Audretsch, 1993; Ritsilä y Tervo, 2002).

En este sentido, los resultados de la investigación de Alba-Ramírez (1994) en España y Estados Unidos muestran que la duración del desempleo incrementa significativamente la probabilidad de convertirse en trabajador por cuenta propia. También en el caso español, los resultados obtenidos en la investigación de Carrasco (1999) indican que los desempleados tienen mayor probabilidad de entrar en el empleo por cuenta propia. Del reciente estudio de Thurik y Verheul (2003) se desprende que, en España, el alto volumen de pequeñas empresas, y en especial de microempresas, está relacionado con el predominio de este tipo de motivación.

Otra de las cuestiones que ha recibido gran atención por parte de los investigadores que han estudiado el fenómeno de la creación de empresas es la relativa a la relación entre la capacidad de supervivencia y el potencial de crecimiento de las nuevas empresas y la formación y experiencia, es decir, el capital humano de sus empresarios-directivos. Storey (1994) detalla los resultados de las principales investigaciones que han tratado esta cuestión. A nuestro juicio, la diversidad de resultados que se observan en esta revisión puede explicarse por la existencia de las dos motivaciones básicas para crear una empresa (*push* o *pull*) a las que antes nos hemos referido. Veamos con más detalle esta cuestión.

En el trabajo de Borjas y Bronars (1989) los trabajadores por cuenta propia presentan una probabilidad superior de poseer un mayor nivel educativo al de los trabajadores asalariados. Robinson y Sexton (1994) concluyen que la formación tiene una estrecha relación con el empleo por cuenta propia ya que los autoocupados poseen un nivel de educación superior al de los individuos que trabajan como asalariados. En el caso español, Lafuente y Salas (1989) encuentran una relación positiva entre el nivel educativo del empresario y la creación de la empresa. Por su parte, los resultados obtenidos por Pinillos (2001) muestran que el capital humano que favorece la creación de empresas tiene relación con la educación formal y con la experiencia lograda desempeñando actividades de dirección. En contraposición, los resultados de Blanchflower (2000) a nivel de los países de la OCDE indican que, por una parte, los grupos de individuos menos formados –estudios realizados hasta los catorce años– y, por la otra, los más formados –estudios acabados con veintidós o más años– tienen la más alta probabi-

lidad de ser empleados por cuenta propia. La investigación de Carrasco (1999) muestra que los porcentajes más elevados de desempleo en España desplazan los ocupados menos formados hacia el empleo por cuenta propia.

Además de incidir sobre la probabilidad de crear una empresa propia, el nivel de educación formal incide también en la capacidad de supervivencia de las empresas. Después de una amplia y completa revisión de la literatura, Storey (1994) concluye que la única característica personal que no da resultados contradictorios al relacionarla con la supervivencia de las empresas es el nivel de educación formal del empresario-directivo. Otras características, tales como la edad, el género o la experiencia previa ofrecen resultados menos contundentes. En general, la teoría del capital humano está presente en muchos trabajos empíricos que se ocupan de investigar los factores que favorecen la supervivencia de las organizaciones. La evidencia empírica apoya que el nivel de resultados de una nueva empresa está relacionado positivamente con el nivel de educación formal de sus fundadores (Bates, 1989; Gimeno et al., 1997).

La variable educación formal del empresario-directivo explica también, en parte, la capacidad de crecimiento de las empresas. En las investigaciones sobre las empresas de alto crecimiento (gacela), éste es un resultado habitual. Las dos variables características de las empresas gacela jóvenes son el nivel de educación formal del empresario-directivo y la motivación para crear la empresa. Con respecto a la primera variable, en un trabajo sobre las variables que caracterizan a las pymes de alto crecimiento, Julien (2000) observa que los propietarios-directivos de éstas tienen niveles de educación formal superiores a la media. Más de dos tercios de estos empresarios habían recibido algún tipo de formación complementaria en los últimos años. En relación con la segunda variable, dicho autor concluye que la motivación tipo pull es, junto con la formación, el principal determinante de la probabilidad de crecimiento de la empresa. Dicha motivación está vinculada con la identificación de nuevas oportunidades de negocio por parte del empresario y, en general, con la innovación de productos y/o procesos por parte de las nuevas empresas. Los estudios centrados en el crecimiento de las microempresas en los países en vías de desarrollo destacan igualmente que el nivel de capital humano del empresario, así como la localización de la empresa y el sector económico, constituyen los principales factores determinantes en el crecimiento de las mismas (Mead y Liedholm, 1998; McPherson, 1998).

El capital humano que favorece la creación de empresas tiene relación con la educación formal y con la experiencia desempeñando puestos de alta dirección

La motivación básica para crear una empresa y la formación del empresario son los factores clave para explicar la creación, supervivencia y crecimiento de las empresas

Por último, las diferencias sectoriales son otro factor que tener en cuenta en el estudio de la creación y desaparición de empresas así como del empleo por cuenta propia. La existencia de diferentes barreras de entrada influye sobre la aparición de nuevas empresas en los distintos sectores de actividad. Bates (1995) observa que en EE.UU. la probabilidad de acceder al empleo por cuenta propia en los servicios empresariales aumenta ampliamente a medida que el nivel de formación crece, mientras que la situación opuesta prevalece en la construcción.

Las principales barreras para la entrada en el empleo por cuenta propia en la industria manufacturera son, por una parte, el conocimiento del sector (tecnología y agentes) y, por otra, de naturaleza financiera. En el caso español, el estudio realizado por Incyde (2001) muestra que las barreras a la entrada en la industria son relativamente más intensas que las barreras a la supervivencia de empresas. Por el contrario, en la construcción y los servicios las barreras a la supervivencia parecen ser más importantes que las barreras a la creación de empresas. La probabilidad de consolidación de las empresas industriales que han superado la fase de creación es mayor que las de servicios o las de construcción.

3. Objetivos específicos de la investigación

De la revisión bibliográfica realizada se desprende que la motivación básica para crear una empresa y el nivel de formación de los empresarios constituyen los dos factores clave para explicar la creación, supervivencia y crecimiento de las pequeñas empresas. En este artículo nos proponemos examinar cada una de estas variables, específicamente en el segmento de microempresas en España. A diferencia de estudios previos que tratan algunas de estas cuestiones (Carrasco, 1999; Thurik y Verheul, 2003), en este análisis se comparará la situación en España con la de varios países de la UE y se emplearán bases de datos distintas. En este sentido, los objetivos específicos de la investigación son los siguientes:

1. Determinar la relación entre la tasa de variación del empleo total en el segmento de microempresas en España y la relativa al empleo por cuenta propia, a partir de la cual inferir la motivación predominante para crear una empresa. En función del signo positivo o negativo de esta relación inferiremos, de acuerdo con las investigaciones revisadas, que la motivación predominante para trabajar por cuenta propia es *push* o *pull*.
2. Estimar el nivel de formación de los autoocupados en España, en especial el de los empresarios-directivos de microempresas, y compararlo

con el de los asalariados y los parados, así como con el de otros países europeos.

3. Estudiar la capacidad de supervivencia y crecimiento de las microempresas españolas, así como los niveles de innovación y productividad de las mismas a modo de indicadores de rendimiento.

4. Fuentes de los datos y metodología de la investigación

De acuerdo con los objetivos de la investigación, en este trabajo se estudian los rasgos característicos de las empresas de diez o menos ocupados, a las que catalogamos como microempresas, identificando y analizando las diferencias existentes entre España y otros países de la Unión Europea. De forma consistente con la metodología empleada en investigaciones previas (Capelleras y Genescá, 2002; 2003) los países de referencia seleccionados son Alemania, Francia y el Reino Unido. También se consideran los datos agregados de los quince países de la UE.

Los datos empleados para llevar a cabo el presente estudio se han extraído de las siguientes fuentes de información: (a) la Encuesta de Población Activa (EPA) y el Labour Force Survey (LFS) de Eurostat; (b) la base de datos sobre Pymes y el Sexto Informe Enterprises in Europe de Eurostat; (c) el Directorio Central de Empresas (Dirce); y (d) la Contabilidad Nacional de España (CNE).

El *Labour Force Survey* de Eurostat proporciona estimaciones suficientemente precisas a nivel nacional, para cada uno de los estados miembros de la UE, de muchas de las variables que incluimos en nuestro estudio. La fiabilidad de los datos contenidos en la base está asegurada por el tamaño de las muestras y los métodos de muestreo utilizados. El grado de comparabilidad entre países de los resultados obtenidos es considerablemente superior al de cualquier otro conjunto de datos sobre características del empleo en general y de los auto-ocupados en particular (Eurostat, 1999).

La segunda fuente de datos utilizada es *Enterprises in Europe* que proporciona información general sobre las empresas en Europa, su creación y distribución. La base de datos sobre Pymes comprende los datos sobre estructura empresarial en cada uno de los países, desagregando según la dimensión de las empresas y su actividad económica (Eurostat, 2001).

El Directorio Central de Empresas (Dirce) del Instituto Nacional de Estadística (INE) se elabora a partir de diversas fuentes de información, principalmente el Impuesto de Actividades Económicas, las Cuentas de Cotización de la Seguridad Social y las Retenciones sobre Rentas del Trabajo. El Dirce es un censo de todas las empresas españolas, salvo las empresas públicas y las agrícolas. A diferencia de otras bases de datos, recoge la totalidad de las empresas con independencia de su tamaño.

Para completar esta visión de conjunto, una vez descritas brevemente las



características de las principales bases de datos utilizadas detallamos la información que será objeto de análisis en el siguiente apartado y con la que esperamos dar respuesta a las cuestiones planteadas en el apartado anterior.

Estudiamos en primer lugar el peso porcentual y la distribución sectorial del autoempleo y de las microempresas. Los datos sectoriales se analizan según la Clasificación Estadística de Actividades Económicas (NACE). De forma similar a otras investigaciones (Bates, 1995), el estudio se centra en las siguientes agrupaciones sectoriales: (1) industria y energía; (2) construcción; (3) comercio y hostelería; (4) transporte y comunicaciones; (5) servicios empresariales; y (6) otros servicios sociales y personales.

En segundo lugar, a fin de explorar la motivación básica para crear una empresa en España se correlacionan las variaciones en los niveles de empleo y autoempleo según la EPA de los años 1995 y 2000.

Analizamos, en tercer lugar, tanto el esfuerzo en formación continuada como el nivel de formación alcanzado por los empresarios-directivos de las microempresas y por los empresarios sin trabajadores comparándolo con el de los asalariados y los parados. El nivel de formación alcanzado es una estimación de los años de educación formal de cada uno de dichos grupos. Se calcula como el producto del peso porcentual de cada nivel de educación por el número de años de educación reglada en dicho nivel, de acuerdo con las siguientes correspondencias: nivel bajo= seis años, nivel medio= doce años, nivel alto= diecisiete años. Estas tres categorías corresponden a la Clasificación Internacional de Educación (Isced).

Cruzando los datos que proporcionan el Dirce y la EPA, se observa que el número de microempresas que registra el Dirce es prácticamente igual al de las personas que en la EPA se declaran trabajadores por cuenta propia y que trabajan en empresas de menos de diez trabajadores. Parece lógico pensar que los que se declaran trabajadores por cuenta propia de microempresas sean precisamente los empresarios-directivos de las mismas. En este supuesto se basa nuestro análisis de las características de los empresarios de las microempresas en España .

En cuarto lugar, examinamos los niveles de supervivencia, innovación y productividad del autoempleo y las microempresas. La capacidad de supervivencia de las microempresas se analiza a partir de las altas y bajas de empresas contabilizadas en el Dirce en 2001. La actividad innovadora se mide como el porcentaje de empresas innovadoras con respecto al total de empresas a partir de datos proporcionados por Eurostat (2001), desagregados por tamaños empresariales y correspondientes al año 1996. El término productividad hace referencia al valor añadido por persona ocupada tomando datos de Eurostat (2001).



5. Análisis de resultados

5.1. Peso de la autoocupación y las microempresas

En la tabla 1 figuran el número medio de ocupados por empresa, los porcentajes de empleo en las pymes y microempresas, así como las tasas relativas al autoempleo y a los individuos que se consideran trabajadores por cuenta propia, con o sin empleados a su cargo. Al comparar los datos de España con los principales países europeos se constata la menor dimensión media de las empresas españolas: 4,7 trabajadores de promedio, frente a 6,3 en Reino Unido, 6,9 en Francia y 8,6 en Alemania. La menor dimensión media de las empresas en España se corresponde con el mayor peso que la economía española tienen la pymes y las microempresas, las cuales constituyen un 94,8% del total de empresas, mientras que en Alemania son el 87,9% y en Francia el 93,2% por 100. No obstante, la diferencia más importante en relación al resto de países se encuentra en la ocupación que integran estas empresas. En el caso español un 41,3% de los ocupados trabajan en microempresas, mientras que este porcentaje es del 25,9% en Alemania, del 26,5% en el Reino Unido y del 30,8% en Francia.

El elevado peso del empleo por cuenta propia es otra característica específica del tejido empresarial español, altamente relacionada con las dos anteriores. En España casi uno de cada cinco ocupados, un 18,2% según datos de 2000, se declaran empleados por cuenta propia; mientras que en

El número de microempresas que registra el Dirce es prácticamente igual al de las personas que en la EPA se declaran trabajadores por cuenta propia y que trabajan en empresas de menos de diez trabajadores

Tabla 1.- **Número medio de ocupados por empresa, empleo en PYMES y microempresas, empleo por cuenta propia, empresarios sin asalariados y empleadores**

	ESPAÑA	ALEMANIA	FRANCIA	REINO UNIDO	UE-15
Número medio de ocupados por empresa	4,7	8,6	6,9	6,3	6,0
Microempresas (1)	94,8%	87,9%	93,2%	94,4%	93,1%
Empleo en PYMES (2)	67,3%	48,2%	53,4%	42,6%	53,0%
Empleo en microempresas (2)	41,3%	25,9%	30,8%	26,5%	33,6%
Empleo por cuenta propia (2)	18,2%	10,1%	10,1%	11,3%	14,1%
Empresarios sin asalariados (2)	12,6%	5,0%	5,8%	8,4%	8,1%
Empleadores con menos de 11 asalariados (2)	4,6%	3,9%	3,7%	2,3%	4,6%
Empleadores con más de 10 asalariados (2)	1,0%	1,0%	0,6%	0,6%	0,9%

(1) % sobre el número total de empresas (2) % sobre empleo total Fuente: elaboración propia a partir de LFS (año 2000) y SMEs in Europe, EUROSTAT (2001)

Tabla 2.- Empleo, empleo por cuenta propia y empleo en microempresas según el sector de actividad (%)

	ESPAÑA			ALEMANIA			
	Empleo (1)	Autoocupados (2)	Microempresas (3)	Empleo	Autoocupados	Microempresas	
Agricultura	6,5	49,8	76,1	2,6	32,6	63,6	
Pesca	0,4	36,5	60,1	0,0	27,9	46,3	
Minería	0,4	2,9	13,4	0,4	1,6	4,7	
Industria	18,8	11,1	22,0	23,8	4,4	12,2	
Energía	0,6	1,5	10,8	0,8	1,0	5,4	
Construcción	10,9	19,6	41,7	8,5	12,9	32,9	
Comercio	16,3	28,8	63,8	14,3	13,1	36,7	
Hostelería	6,4	25,3	64,7	3,3	21,2	50,9	
Transporte	6,0	21,3	36,7	5,5	7,8	18,1	
Interm. financ.	2,7	5,9	39,7	3,7	9,7	19,4	
Serv. empres.	7,0	20,9	41,8	8,0	20,3	38,6	
Educación	5,7	3,7	11,1	5,3	4,2	18,8	
Sanidad	5,4	6,6	18,9	9,9	8,6	27,7	
Serv. sociales	3,8	22,0	51,8	5,3	18,2	43,5	
Otros	9,1			8,7			
TOTAL	100,0	18,2	41,3	100,0	10,1	25,9	

(1) Empleo en el sector sobre empleo total (%). (2) Empleo por cuenta propia sobre empleo en el sector (%).

Tabla 3.- Variación en el empleo total y en el empleo por cuenta propia según la dimensión de la empresa, período 1995-2000 (%)

	VARIACIÓN DEL EMPLEO TOTAL			VARIACIÓN DEL EMPLEO POR CUENTA PROPIA		
	Empresas de menos de 11 asalariados	Empresas de más de 10 asalariados	TOTAL	Empresas de menos de 11 asalariados	Empresas de más de 10 asalariados	TOTAL
España	4,4%	34,5%	20,1%	-2,5%	151,6%	0,9%
Alemania	-9,3%	15,0%	1,5%	11,9%	20,9%	9,2%
Francia	-32,1%	6,8%	6,0%	-7,7%	-1,9%	-7,2%
Reino Unido	-2,1%	10,9%	6,8%	-7,1%	5,9%	-6,5%
UE-15	-2,0%	23,6%	6,8%	10,0%	56,3%	0,7%

Fuente: elaboración propia a partir de LFS (años 1995 y 2000).

	FRANCIA			REINO UNIDO			UE-15		
	Empleo	Autoocupados	Microempresas	Empleo	Autoocupados	Microempresas	Empleo	Autoocupados	Microempresas
	4,0	54,3	86,9	1,5	43,5	74,3	4,2	51,5	81,3
	0,1	37,9	70,2	0,1	54,6	67,6	0,1	43,2	69,4
	0,2	5,0	10,4	0,4	4,4	10,2	0,3	4,3	15,3
	18,8	4,6	14,3	17,1	4,7	12,5	20,0	7,3	18,4
	0,8	0,4	2,9	0,7	1,9	6,4	0,8	1,5	10,7
	6,5	18,7	45,1	7,2	31,2	48,6	7,9	21,7	45,3
	13,1	14,0	36,8	15,5	11,1	36,6	14,8	20,6	47,5
	3,4	20,7	54,4	4,1	9,6	35,8	4,0	21,2	54,6
	6,6	4,4	11,0	6,9	11,1	21,6	6,1	10,6	23,8
	3,1	3,8	14,0	4,3	3,2	14,6	3,4	6,8	22,7
	9,4	11,6	32,1	11,1	18,2	35,7	8,7	20,8	40,2
	7,5	1,0	43,7	8,0	3,9	9,6	6,7	2,9	20,8
	10,4	9,6	19,8	10,8	6,8	19,9	9,6	8,1	23,6
	4,3	15,4	50,7	5,6	22,2	48,8	4,7	21,7	50,1
	11,6			6,8			8,8		
	100,0	10,1	30,8	100,0	11,3	26,5	100,0	14,1	33,6

(3) Empleo en microempresas sobre empleo en el sector (%)

Fuente: elaboración propia a partir de LFS (año 2000).

Francia, Alemania y Reino Unido este porcentaje varía entre el 10% y el 11%. En especial, la proporción de empresarios sin asalariados (trabajadores independientes o autónomos) es considerablemente superior en España en comparación con el conjunto de la UE y con los países seleccionados.

En la tabla 2 figura el peso que en cada uno de los sectores de actividad tienen la autoocupación y el empleo en microempresas sobre el empleo total. Aparte de la agricultura y la pesca, los sectores de actividad que muestran mayores niveles de auto-ocupación y de empleo en microempresas en España son la construcción, el comercio, la hostelería, los transportes, los servicios empresariales y otros servicios sociales. Estos sectores, intensivos en empleo por cuenta propia y con un tejido empresarial integrado mayormente por microempresas, acumulan más del 50% del empleo de nuestra economía –en concreto, un 53,1%–.

En relación con esta cuestión es interesante destacar el distinto peso que estos sectores tienen en la economía de los distintos países considerados. Se observa que en España la suma de construcción, comercio y hostelería representa un 33,6% del empleo. En cambio, en los demás países seleccionados este porcentaje oscila entre el 23% y 26%. Contrariamente, el peso de los servicios empresariales y sociales es menor en España que en los países con los que efectuamos la comparación. El empleo en estos sectores de actividad es en España de un 13,6%, frente al 21% en el caso del Reino Unido. Dados los objetivos de nuestra investigación, nos centraremos mayormente en los sectores intensivos en autoempleo y con mayor presencia de microempresas.

5.2. Motivación básica para crear la empresa

En el tercer apartado de este artículo concluimos que los elementos clave para explicar la capacidad de supervivencia y crecimiento de una empresa eran el nivel de formación del empresario-directivo y el tipo de motivación que le impulsó a crearla. La aproximación a este segundo aspecto se lleva cabo en este trabajo comparando los niveles de empleo y autoempleo. En concreto, en la tabla 3 se presentan los porcentajes de variación en los niveles de empleo total y empleo por cuenta propia en el período 1995-2000, distinguiendo el segmento de las microempresas del resto de empresas.

En Francia y el Reino Unido el descenso de la autoocupación –entre un 6% y 7%– se corresponde con un aumento del empleo –en ambos casos alrededor del 6%–. En la misma dirección se mueve España ya que mientras que el empleo total crece en un 20,1%, el de trabajadores por cuenta propia lo hace menos de un 1%. En términos relativos, en estos cinco años en que el empleo total ha crecido muy considerablemente en España, el empleo por cuenta propia ha pasado de representar el 21,7% del total al 18,2%.

En este período, el número de ocupados en las microempresas se ha reducido en Alemania, Francia y el Reino Unido y ha crecido de forma menos que proporcional en España (+4,4% *versus* +20,1%) donde es precisamente en el segmento de empresas que cuentan con diez o menos en el que se observa la mayor disminución del empleo por cuenta propia. Se observa una relación negativa entre el crecimiento del empleo en el segmento de microempresas (+4,4%) y el crecimiento del empleo por cuenta propia en dicho segmento (-2,5%). Por otra parte y a pesar del tópico en uso sobre la capacidad potencial de crear empleo, en todos los países seleccionados se observa que la creación de ocupación es superior en el segmento de empresas con más de 10 trabajadores, en especial en el caso español .



Estos resultados son consistentes con las conclusiones del estudio de Carrasco (1999) sobre el empleo por cuenta propia en España, así como con las de otras investigaciones que comprueban, para el caso español, que los niveles de autoocupación crecen cuando empeora la situación económica (Blanchflower, 2000). En términos generales, podemos deducir de estos datos que en España la motivación predominante para crear una empresa propia parece estar más próxima al planteamiento push que al pull.

5.3. Características educativas de los empresarios-directivos de las microempresas

Analizamos a continuación la formación de los empresarios-directivos de las microempresas españolas. En la tabla 4 figuran los niveles de formación estimados de la población ocupada, atendiendo a su situación profesional -trabajador por cuenta propia, asalariado y desocupado- y al número de empleados de la empresa en que trabajan. En el caso de España el nivel medio de formación de la población ocupada es de 10,1 años . La media en el conjunto de la UE es de 11,4, mientras que en Alemania y el Reino Unido se sitúa por encima de los doce años. De la muestra de países considerados, España es el único en el cual la formación de los empresarios de las microempresas es inferior al de los asalariados y prácticamente igual al promedio de las personas en situación de desempleo.

Los datos de educación formal según la situación profesional y el sector de actividad figuran en la tabla 5. En España se observa que en la mayor parte

El único sector en que en este aspecto el perfil es análogo en todos los países europeos es el de servicios empresariales, donde las diferencias entre España y Europa son mínimas

Tabla 4.- **Años de educación según la situación profesional**

	TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA		ASALARIADOS	TOTAL OCUPADOS	DESEMPLEADOS
	Sin asalariados	Hasta 10 empleados			
España	8,7	9,7	10,4	10,1	9,5
Alemania	13,3	14,1	12,1	12,3	10,9
Francia	11,5	12,1	11,4	11,5	9,8
Reino Unido	12,5	12,5	12,7	12,7	11,1
UE-15	10,7	11,2	11,5	11,4	10,1

Fuente: elaboración propia a partir de LFS (año 2000).

Tabla 5.-

Años de educación según situación profesional y sector de actividad

	ESPAÑA		
	Autónomos (1)	Empresarios de microempresas (2)	Asalariados
Industria y energía	8,7	8,7	9,6
Construcción	7,8	8,4	8,0
Comercio y hostelería	8,3	9,1	9,4
Transporte y comunicación	7,3	9,1	10,6
Servicios empresariales	15,0	15,1	11,6
Otros servicios sociales	10,3	9,3	10,7
TOTAL	8,7	9,7	10,4

(1) Trabajadores por cuenta propia sin asalariados (2) Empleadores con 10 o menos empleados



de sectores –industria, comercio y hostelería, transporte, servicios sociales– el nivel de formación de los empresarios de microempresas es inferior al promedio de los asalariados. Las diferencias entre España y el resto de países son aún mayores atendiendo al nivel de formación de los empresarios sin asalariados.

Además, en prácticamente todos los sectores y con la única excepción de los servicios empresariales, el nivel estimado de educación de los empresarios-directivos de microempresas es inferior a la media de años de formación de los parados. El único sector en que en este aspecto el perfil es análogo en todos los países europeos es el de servicios empresariales, donde las diferencias entre España y Europa son mínimas, tanto en términos absolutos como relativos.

Tabla 6.-

Formación en curso según situación profesional en España

	SIGUEN ALGÚN CURSO (%)	NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANALES DE FORMACIÓN
Empleadores	1,9	12,38
Trabajadores por cuenta propia sin asalariados	1,5	14,21
Asalariados	5,5	16,21
TOTAL	4,8	16,29

Fuente: elaboración propia a partir de EPA (año 2000).

	ALEMANIA			FRANCIA			REINO UNIDO		
	Autón.	Empresarios de microempresas	Asalariados	Autón.	Empresarios de microempresas	Asalariados	Autón.	Empresarios de microempresas	Asalariados
	13,9	14,8	11,8	10,9	11,5	10,8	13,1	12,7	12,2
	14,0	14,9	11,5	10,5	10,4	9,9	11,2	11,7	12,2
	11,9	12,7	11,2	10,4	11,1	10,9	11,8	11,4	11,5
	11,5	12,3	11,7	9,7	11,2	10,7	11,0	11,8	12,1
	14,5	15,1	12,4	14,5	14,9	12,4	14,3	14,6	13,6
	13,8	13,9	12,1	12,2	11,9	12,1	13,7	13,3	12,4
	13,3	14,1	12,1	11,5	12,1	11,4	12,5	12,5	11,5

Fuente: elaboración propia a partir de LFS (año 2000).

En relación con la formación en curso y según se muestra en la tabla 6, en España únicamente un 1,9% de los empleadores cursa actualmente algún tipo de estudios, con un promedio de 12,4 horas semanales de dedicación. Dicho porcentaje es del 1,5% y 14,2 horas semanales de promedio para el grupo de los trabajadores independientes sin empleados. En el caso de los asalariados, estos porcentajes son del 5,5% y 16,2 horas por semana, respectivamente.

5.4. Supervivencia, innovación y productividad de las microempresas

De lo expuesto en los apartados 5.2. y 5.3. se desprende que, en términos

Tabla 7.-

Altas y bajas de empresas y de microempresas en España

	TASA ALTAS	TASA BAJAS	ALTAS EN MICROEMPRESAS	BAJAS EN MICROEMPRESAS
Industria y energía	9,5%	8,9%	89,1%	94,2%
Construcción	18,6%	11,9%	90,2%	95,4%
Comercio y hostelería	12,2%	11,9%	96,8%	98,9%
Transporte y comunicación	7,9%	8,6%	96,3%	99,0%
Servicios empresariales	16,3%	10,1%	97,1%	98,5%
Otros servicios sociales	13,4%	9,3%	96,5%	98,3%
TOTAL	13,3%	10,8%	95,4%	98,0%

Fuente: elaboración propia a partir de DIRCE (año 2001).

Tabla 8.- **Actividad innovadora según la dimensión de la empresa**

	EMRESAS PEQUEÑAS	EMRESAS MEDIANAS	EMRESAS GRANDES
España	21%	42%	76%
Alemania	62%	70%	85%
Francia	33%	48%	75%
Reino Unido	53%	59%	81%

Fuente: elaboración propia a partir de EUROSTAT (año 2001).

generales, la motivación predominante es de tipo push y que el nivel de formación de los autoocupados y empresarios-directivos de las microempresas españolas es muy bajo, tanto en relación al nivel medio de la población ocupada en España como en relación a Europa. Ya hemos comprobado (ver apartado 5.2. y tabla 3) que la tasa de crecimiento de las microempresas, medida a través de la ocupación, es menor que la media. Veamos a continuación cuál es su capacidad de supervivencia, innovación y productividad.

La tabla 7 refleja las tasas de altas y bajas de empresas para el conjunto de empresas del Dirce y para el caso de las microempresas. En cada uno de los sectores considerados las altas en este segmento de empresas son inferiores a las bajas, observándose diferencias mayores en la industria y la construcción. Se constata así la superior volatilidad de las mismas y, por ende, su menor capacidad de supervivencia. Este resultado es consistente con el estudio más matizado realizado por Incyde (2001) a partir de datos del Dirce.

La tabla 8 recoge la actividad innovadora según la dimensión empresarial en los países seleccionados. En ella se comprueba el bajo nivel de innovación de las pymes españolas tanto en relación con las empresas de mayor dimensión como en relación con las pymes de otros países europeos. Así, en España el porcentaje de pequeñas empresas innovadoras es tan sólo de

Tabla 9.- **Productividad laboral(1) de todas las empresas, productividad laboral de las microempresas y ratio. España**

	TODAS LAS EMPRESAS	MICROEMPRESAS	PRODUCTIVIDAD MICROEMPRESAS EN RELACIÓN AL TOTAL
Industria y energía	128,5	56,0	43,6%
Construcción	72,6	60,0	82,5%
Comercio y hostelería	94,8	54,4	57,4%
Transporte y comunicación	82,3	60,1	73,0%
Servicios empresariales	44,5	49,3	110,9%
Otros servicios sociales	113,6	84,1	74,0%
TOTAL	102,5	60,7	59,2%

(1) Productividad laboral aparente = valor añadido por persona ocupada (en miles de EUR por persona ocupada).

Fuente: elaboración propia a partir de CNE (año 2000).

un 21%, mientras que en el Reino Unido la proporción es del 53% y en Alemania asciende al 62%. Ello indica que uno de los principales elementos característicos de la función empresarial, la capacidad de innovación, no parece estar adecuadamente recogido en este segmento empresarial.

En la tabla 9 se presentan los índices de productividad relativos a todas las empresas de cada uno de los sectores de actividad seleccionados y los que corresponden a las microempresas de los mismos. Figura también la ratio de productividad de estas últimas en relación al total. Con estos datos se constata la menor productividad de las microempresas. Cabe destacar los bajos valores en la industria, donde la productividad laboral aparente (valor añadido por ocupado) es igual al 43,6% de la media del sector; y en el comercio y la hostelería, un 57,4%. Los servicios empresariales son la única excepción, en los que parece que las economías de escala no son muy relevantes. La evidencia empírica en otros países también indica que, en general, el nivel de productividad de las pymes industriales es muy inferior al de las empresas de mayor dimensión (Peres y Stumpo, 2000).

A una conclusión parecida se llega si se correlacionan, para una amplia muestra de sectores con el máximo de desagregación, el valor añadido por empleado según la Contabilidad Nacional de España y el peso que la auto ocupación y las microempresas tienen en el sector. Se han obtenido coeficientes de correlación negativos y significativos ($\text{sig} < 0,01$). Así pues, tanto con un planteamiento intrasectorial como con una aproximación intersectorial constatamos la menor productividad aparente de las microempresas.

6. Conclusiones e implicaciones

En este trabajo se han estudiado varias características de las microempresas en España así como de los empresarios-directivos de las mismas. A partir de múltiples fuentes de datos secundarias se ha realizado una comparación con varios países europeos -Alemania, Francia y el Reino Unido- y la UE en su conjunto. Las principales conclusiones del trabajo son las siguientes:

1. La dimensión media de las empresas españolas es menor que en los países seleccionados para la comparación. Asimismo, en España existe un mayor peso del empleo por cuenta propia y las microempresas, especialmente acusado en los sectores de la construcción, el comercio, la hostelería y el transporte.
2. Respecto de las dos variables clave estudiadas –nivel de formación y

En España existe un mayor peso del empleo por cuenta propia y las microempresas, especialmente acusado en los sectores de la construcción, el comercio, la hostelería y el transporte

motivación básica– concluimos por una parte que la formación de los autoocupados y empresarios de microempresas en España es inferior a la que se observa en la UE e incluso es menor a la de los parados en los mencionados sectores. También es inferior el nivel de formación continua. Por otra parte, respecto de la motivación básica, la relación negativa entre empleo y empleo por cuenta propia en el segmento de microempresas nos permite inferir que en España la motivación dominante para trabajar por cuenta propia parece responder mayormente al planteamiento push, es decir, a la falta de oportunidades de empleo asalariado adecuado.

3. Las microempresas de los sectores estudiados tienen una escasa capacidad de supervivencia y muestran unos niveles de productividad e innovación menores que las empresas de mayor dimensión. En este último aspecto también se constatan diferencias relevantes en relación con los países seleccionados de la UE. Así pues, tal como indica la evidencia previa, hemos comprobado que a una motivación push y a un bajo nivel de formación de los empresarios-directivos de las microempresas les corresponden bajos potenciales de supervivencia, crecimiento e innovación. Tal como precisamos al final de este apartado, en investigaciones ulteriores de carácter longitudinal intentaremos comprobar si dicha correspondencia responde o no a una relación de causalidad.

De los resultados alcanzados se desprende que, en general y sin perjuicio de la existencia de múltiples excepciones, las microempresas españolas de los sectores estudiados no reúnen las condiciones que se atribuyen a las empresas gacela, ni en lo que a los niveles de formación se refiere ni tampoco respecto de la motivación básica que determina su creación. En términos generales, la auto-ocupación parece haber sido en dichos sectores una alternativa al paro en vez de una forma innovadora de explotar una oportunidad.

La relativamente baja calidad del empleo por cuenta propia en España plantea la necesidad de evaluar con detalle la eficacia de las políticas públicas de promoción del autoempleo, especialmente en ciertos sectores. Éste parece ser en ocasiones una vía de escape para los trabajadores en paro y/o poco formados.

En este sentido, es conveniente plantear la idoneidad de las políticas públicas de promoción dirigidas a potenciar la creación de empresas cuya capacidad de supervivencia va a depender en muchos casos de la capacidad de auto-explotación de su empresario-directivo-trabajador. En ocasiones estos empresarios-directivos-trabajadores son el primer colchón que absorbe los efectos de los cambios de coyuntura.

Estas políticas deberían redirigirse hacia perfiles personales y motivacionales que aumentaran la probabilidad de supervivencia de las empresas nuevas y su capacidad de crecimiento y de creación de empleo. Las lí-



as de actuación de una política de fomento de la autoocupación deberían centrarse en convertir el autoempleo en el germen de pymes con capacidad de crecimiento.

Finalmente, consideramos que hay que continuar investigando estas cuestiones con objeto de aportar conocimiento que permita reorientar la política de promoción a la creación de empresas. Futuros trabajos en este ámbito deberían distinguir claramente entre diferentes tipos de empresas y empresarios atendiendo a sus niveles de formación, la motivación básica para crear la empresa y las expectativas de crecimiento. Por último, consideramos que el presente trabajo descriptivo debe ser ampliado en futuras investigaciones a través de estudios de carácter explicativo centrados en las transiciones hacia y desde el empleo por cuenta propia, utilizando datos de panel a nivel individual. Asimismo nos proponemos llevar a cabo un análisis longitudinal a largo plazo a fin de conocer el efecto de las características del individuo sobre su situación profesional.

Son convenientes políticas públicas para potenciar la creación de empresas cuya supervivencia dependerá en muchos casos de la auto-explotación de su empresario

Bibliografía

- Alba-Ramírez, A. (1994): "Self-employment in the midst of unemployment: the case of Spain and the United States", *Applied Economics*, vol. 26, pp. 189-204.
- Audretsch, D.B. (1993): "New firm formation activity in US manufacturing", en Karlsson et al. (eds.), *Small business dynamics*, Routledge, Londres y Nueva York, pp. 40-56.
- Audretsch, D.B.; Carree, M.A., y Thurik, A.R. (2001): "Does entrepreneurship reduce unemployment?", *Tinbergen Institute Discussion Paper*, TI 2001 - 074/3.
- Bates, T. (1989): "Entrepreneur human capital endowments and minority business viability", *Journal of Human Resources*, vol. 20, pp. 540-554.
- Bates, T. (1995): "Self-employment entry across industry groups", *Journal of Business Venturing*, vol. 10, pp. 143-156.
- Baumol, W.J. (1968): "Entrepreneurship in economic theory", *American Economic Review*, vol. LVIII, núm. 2.
- Birch, D.L. (1979): *The job generation process*. MIT Program on Neighbourhood and Regional Change, Cambridge.
- Blanchflower, D.G. (2000): "Self-employment in OECD countries", *Labour Economics*, vol. 7, pp. 471-505.
- Blanchflower, D.G., y Oswald, A.J. (1998): "What makes an entrepreneur?", *Journal of Labor Economics*, vol. 16(1), pp. 26-60.
- Borjas, G.J. y Bronars, S.G. (1989): "Consumer discrimination and self-employment", *Journal of Political Economy*, vol. 95(3), pp. 581-605.
- Capelleras, J.L., y Genescá, E. (2002): "Micro enterprises and self-employment in

- Spain: an exploratory analysis", en RENT XVI (Research in Entrepreneurship and Small Business) Conference Proceedings, vol. 2, Bellaterra, Barcelona, pp. 251-272.
- Capelleras, J.L., y Genescá, E. (2003): "Formación y empleo por cuenta propia: un análisis comparativo a nivel internacional", en Genescá et al. (coord.), Creación de empresas - Entrepreneurship, Servicio de Publicaciones de la UAB, Bellaterra, Barcelona, pp. 549-569.
- Carrasco, R. (1999): "Transitions to and from self-employment in Spain: an empirical analysis", Oxford Bulletin of Economics and Statistics, vol. 61(3), pp. 315-341.
- Cuervo, A. (2003): "La creación empresarial. De empresarios y directivos", en Genescá et al. (coord.), Creación de empresas - Entrepreneurship, Servicio de Publicaciones de la UAB, Bellaterra, Barcelona, pp. 49-73.
- Davidson, P.; Lindmark, L., y Olofsson, C. (1998): "The extent of overestimation of small firm job creation - An empirical examination of the regression bias", Small Business Economics, vol. 11, pp. 87-100.
- Davis, S.J.; Haltiwanger, J.C., y Schuh, S. (1996): Job creation and destruction. MIT Press, Cambridge.
- Earle, J.S., y Zakova, Z. (2000): "Business start-ups or disguised unemployment? Evidence on the character of self-employment from transition economies", Labour Economics, vol. 7, pp. 575-601.
- Eurostat (1999): Labour Force Survey. Methods and definitions. Statistical Office of the European Communities, Bruselas.
- Eurostat (2001): Enterprises in Europe. European Commission, Luxemburgo.
- Evans, D., y Leighton, L. (1989): "Some empirical aspects of entrepreneurship", The American Economic Review, vol. 79(3), pp. 519-535.
- Genescá E., y Veciana, J.M^a. (1984): "Actitudes hacia la creación de empresas", Información Comercial Española, núm. 611, pp. 147-155.
- Gimeno, J.; Folta, T.; Cooper, A., y Woo, C. (1997): "Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming forms", Administrative Science Quarterly, vol. 42, pp. 750-783.
- Incyde (2001): La creación de empresas en España. Análisis por regiones y sectores. Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, Fundación Incyde, Madrid.
- Julien, P.A. (2000): "High growth SMEs: explanatory factors", Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 6(2), pp. 39-56.
- Lafuente, A. y Salas, V. (1989): "Types of entrepreneurs and firms: the case of new Spanish firms", Strategic Management Journal, vol. 10, pp. 17-30.
- Lin, Z.; Picot, G., y Compton, J. (2000): "The entry and exit dynamics of self-employment in Canada", Small Business Economics, vol. 15, pp. 105-125.
- Loutfi, M. (1991): "Configuración y postulados básicos del trabajo por cuenta propia en Europa", Revista Internacional del Trabajo, vol. 110(2), pp. 153-174.
- Mead, D.C., y Liedholm, C. (1998): "The dynamics of micro and small enterprises in developing countries", World Development, vol. 26(1), pp. 61-74.
- McClelland, D. (1961): The achieving society. Van Nostrand, Princeton.
- McPherson, M.A. (1998): "Growth of micro and small enterprises in southern Africa", Journal of Development Economics, vol. 48, pp. 253-277.
- Peres, W., y Stumpo, G. (2000): "Small and medium sized manufacturing enterprises

in Latin America and the Caribbean under the new economic model", *World Development*, vol. 28(9) pp. 1643-1655.

Pinillos, M^a.J. (2001): "Factores coadyuvantes para la creación de empresas en la Comunidad de Madrid", *Papeles de Economía Española*, núm. 89/90, pp. 343-363.

Ritsilä, J., y Tervo, H. (2002): "Effects of unemployment on new firm formation: micro-level panel data evidence from Finland", *Small Business Economics*, vol. 19, pp. 31-40.

Robinson, P.B., y Sexton, E.A. (1994): "The effect of education and experience on self-employment success", *Journal of Business Venturing*, vol. 9, pp. 141-156.

Storey, D.J. (1991): "The birth of new firms - Does unemployment matter? A review of evidence", *Small Business Economics*, vol. 3, pp. 167-178.

Storey, D.J. (1994): *Understanding the Small Business Sector*. Routledge, Londres.

Taylor, M.P. (1996): "Earnings, independence or unemployment: why become self-employed?", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 58, pp. 253-265.

Thurik, R., y Verheul, I. (2003): "The relationship between entrepreneurship and unemployment: the case of Spain", en GENESCA et al. (coord.), *Creación de empresas - Entrepreneurship*, Servicio de Publicaciones de la UAB, Bellaterra, Barcelona, pp. 521-547.

Veciana, J.M^a. (1989): "Características del empresario en España", *Papeles de Economía Española*, núm. 39, pp. 19-36.

Veciana, J.M^a. (1999): "Creación de empresas como programa de investigación científica", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 8(3), pp. 11-35.

Westhead, P., y Cowling, M. (1995): "Employment change in independent, owner-managed high technology firms in Great Britain", *Small Business Economics*, vol. 7(2), pp. 111-140.

¹ A pesar de que existe evidencia en favor de una y otra perspectiva, los resultados de un estudio reciente basado en datos de los países de la OCDE considerando un amplio período de tiempo muestran que la relación (dinámica) entre el desempleo y el empleo por cuenta propia puede ser tanto negativa como positiva (AUDRETSCH et al., 2001).

² Los trabajadores por cuenta propia que trabajan solos o con el apoyo de familiares no pagados son los empresarios sin asalariados, también llamados trabajadores independientes o autónomos.

³ La única excepción se observa en el sector de los servicios empresariales. En estas actividades, mayormente de carácter profesional, no se da la igualdad entre ambas bases de datos por el hecho de que hay profesionales que son trabajadores por cuenta ajena pero que están dados de alta en el IAE y, aunque no sea el núcleo principal de su actividad, realizan alguna labor de carácter profesional por cuenta propia.

⁴ En el período considerado la disminución en el porcentaje de ocupados en empresas de menos de 11 asalariados es mayor en los sectores de agricultura, pesca, minería e industria. También en términos relativos, los mayores aumentos en el empleo en este segmento empresarial se producen en los servicios empresariales y la sanidad.

⁵ Las estimaciones de educación se han calculado a partir del producto de los pesos porcentuales por el promedio de años de formación reglada correspondiente a cada uno de los tres niveles de educación (nivel bajo, 6 años; medio, 12 años; y alto, 17 años).



Ilustración: Superstock