

# MOVILIDAD

## Empresarial:

aspectos claves para enfrentar  
el reto de permanecer y crecer



# MOVILIDAD

## Empresarial:

aspectos claves para enfrentar  
el reto de permanecer y crecer



**Julián Domínguez Rivera –**  
Presidente Confecámaras

**Yeinni Patiño Moya –**  
Vicepresidente de Competitividad y Cooperación

**Eliana Londoño Álvarez –**  
Asesora de Competitividad y Cooperación

**Yeison Javier Buitrago Garzón –**  
Investigador Económico

**María Fernanda Bolívar Bernal –**  
Investigadora Económica



**Rodolfo Stucchi**  
Director de Efectividad en el Desarrollo

**Patricia Yañez-Pagans**  
Economista Líder de Efectividad en el Desarrollo

Agradecimiento especial al equipo de BID Invest que apoyó en el lanzamiento de la iniciativa del Observatorio de Movilidad Empresarial, de la cual forma parte este estudio, especialmente a Ana Rosa Echeverri, Laura Giraldo, Rafael Gonzalez y Mónica Palomino. Asimismo, un agradecimiento al Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi), el cual a través del BID Invest está apoyando financieramente esta iniciativa. Finalmente, un agradecimiento especial por su valioso apoyo y colaboración al economista Jorge Enrique Martínez Carvajal, candidato a doctor en políticas públicas; y a Juan Sebastián Neme y Natalia Morera.

# Contenido

Presentación

**Pág. 4**

Resumen Ejecutivo

**Pág. 6**

Introducción

**Pág. 9**

## Revisión de Literatura

**Pág. 11**

Movilidad social como punto de partida ..... 11

Teorías del crecimiento de las empresas..... 14

Determinantes del crecimiento empresarial ..... 16

## Metodología:

### ¿Cómo medimos la movilidad empresarial?

**Pág. 18**

¿Desde cuándo observar a las empresas nacientes? ..... 21

¿Cómo definir el tamaño de una empresa? ..... 23

¿Cuándo una empresa presenta movilidad empresarial? ..... 26

## Análisis cuantitativo de los factores iniciales que condicionan la movilidad empresarial

**Pág. 33**

Análisis descriptivo de las empresas con movilidad empresarial ..... 34

Regresión logística para estimar la probabilidad de movilidad empresarial ..... 47

## Análisis cuantitativo de los factores organizacionales que condicionan la movilidad empresarial

**Pág. 55**

Análisis de resultados empresariales ..... 56

## Consideraciones y áreas de investigación futura

**Pág. 69**

Conclusiones

**Pág. 71**

Recomendaciones

**Pág. 74**

Referencias

**Pág. 76**

Anexo

**Pág. 80**

# Presentación

Tenemos el agrado de presentarle al país este primer informe del Observatorio de Movilidad Empresarial, iniciativa de la Red de Cámaras de Comercio y el BID Invest, que pretende aportar información valiosa para la toma de decisiones públicas y privadas, en pro de un tejido productivo conformado por unidades económicas consolidadas, con vocación de crecimiento y prosperidad, que aporten al logro de altos niveles de bienestar para el país.

Las empresas que se mueven son el reflejo de las regiones colombianas, de su resiliencia y capacidad de adaptación a entornos cambiantes. Por tanto, estamos convencidos de que invertir en mejores condiciones para la actividad productiva nacional, es equivalente a invertir en un mejor futuro para todos, razón por la cual apostamos por este Observatorio de Movilidad, cuyos primeros resultados evidenciaron que solo el 24% de las empresas creadas en 2017 sobreviven en el

2022, esto es 70.116 empresas<sup>1</sup>, de las cuales solo el 6,6% (4.612), presentaron movilidad ascendente, es decir, que lograron consolidar procesos de crecimiento suficientes para formar parte de una categoría de tamaño distinta, esto es, que pasaron de micro a pequeña empresa, a mediana o a grande.

Los factores identificados como coadyuvantes de la movilidad empresarial son múltiples y abarcan tanto aspectos gerenciales, técnicos y organizativos, como de contexto. Es así como, de acuerdo con el análisis efectuado, la ubicación geográfica de las empresas y el sector en que se ubican, resultan factores importantes que influyen en sus niveles de movilidad.

Hacer empresa en los departamentos de Atlántico, Antioquia, Bogotá, Bolívar y el Valle del Cauca, es un factor que genera mayores posibilidades de éxito y crecimiento, que establecer las mismas

<sup>1</sup> Estas 70.116 empresas que se crearon en el 2017 y que mantienen su operación en el 2022, renovaron su matrícula mercantil de forma continua en el período de análisis.

empresas en territorios como Guaviare, Putumayo, Vichada y Amazonas, cuyas condiciones de contexto no son tan favorables para el desarrollo productivo.

Es claro entonces que un ecosistema de emprendimiento y fortalecimiento empresarial más sólido, con unas mejores condiciones de infraestructura física, conectividad y cobertura de servicios, es un mejor entorno no solo para vivir sino para hacer empresa, lo que nos lleva a ratificar la importancia de priorizar en las inversiones nacionales y regionales, la provisión de bienes públicos productivos y servicios sociales, como elementos necesarios para el cierre de brechas entre regiones y, por tanto, el logro de unos mejores niveles de competitividad y desarrollo humano.

Por lo anterior, el objetivo de este estudio es identificar las condiciones y prácticas que influyen en la perdurabilidad y el crecimiento de las empresas que se crearon en 2017 y que continúan vigentes a 2022, como insumo que permita el diseño e implementación de programas y políticas públicas y privadas, así como de estrategias empresariales, que aporten a la consolidación de un tejido em-

presarial con mayor capacidad de generación de empleo, pues, como quedó evidenciado en este estudio, las empresas con movilidad, logran generar en promedio 30 empleos formales adicionales en el período analizado, frente a 2,4 empleos adicionales que crean las empresas que sobrevivieron al 2022 pero que no crecieron.

Sin duda, la disponibilidad de información pertinente a las características y factores relativos al éxito empresarial, es un elemento necesario para la toma de decisiones en beneficio del desarrollo productivo regional, lo que impacta de manera directa en el bienestar económico y social del país, pues no solo se trata del incremento de los indicadores macroeconómicos en general, sino de elementos fundamentales para la sociedad, lo que nos motiva como Red de Cámaras de Comercio, a seguir generando y aportando información relevante para contribuir con el bienestar económico y social en todas las regiones.

**Julián Domínguez Rivera**  
Presidente

# Resumen Ejecutivo

Las empresas juegan un papel fundamental en la economía colombiana, contribuyendo al dinamismo económico y la generación de empleo. Es así como el tejido empresarial nacional, que al cierre de 2022 estaba constituido, según el Registro Único Empresarial y Social, RUES, por 1.733.265 empresas, generó el 74%<sup>2</sup> del empleo en el país. Por tanto, apostarle a su sostenibilidad y crecimiento, equivale a fortalecer los cimientos para un país con mayores índices de bienestar para sus ciudadanos.

La literatura destaca factores internos y externos que afectan el crecimiento empresarial, incluyendo elementos del entorno, aspectos económicos, sociales, tecnológicos, gubernamentales y organizacionales. Estos factores influyen en las oportunidades de las empresas para ser más eficientes y productivas, aprovechando los recursos disponibles en su contexto, así como su capacidad de adaptación, inno-

vación y estrategia, para crear productos y servicios que respondan a las necesidades y expectativas de un número creciente de mercados.

## Objetivo y metodología

Este estudio aborda el crecimiento de las empresas desde una perspectiva poco explorada, analizando factores a nivel micro y a escala nacional, en contraste con enfoques macro a nivel regional. Su objetivo es identificar las condiciones y prácticas que influyeron en el crecimiento de empresas establecidas en 2017 y vigentes a 2022.

El concepto de movilidad empresarial se define con base en el concepto de movilidad social. Así, la movilidad empresarial hace referencia al cambio de tamaño que pueden presentar las empresas en dos momentos diferentes del tiempo. En este sentido, el estudio se enfoca en analizar las dinámicas de crecimiento de las empresas en Colombia, identificando la

2

De acuerdo con cifras de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y de Micronegocios (EMICRON) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, DANE.

proporción que logra aumentar su tamaño y clasificarse en categorías superiores. Se busca comprender cómo las microempresas se convierten en pequeñas, medianas o grandes; las pequeñas en medianas o grandes; y las medianas crecen lo suficiente para ser catalogadas como grandes.

Utilizando el Registro Único Empresarial y Social (RUES) de las Cámaras de Comercio, se identificaron las unidades que se crearon en 2017 y sobrevivieron cinco años después. Luego, se rastreó su actividad y tamaño a lo largo del tiempo, excluyendo a aquellas que cancelaron su matrícula o no la renovaron anualmente. Se consideraron condiciones iniciales como tipo de organización jurídica, exportación, ubicación y género del representante legal. Así mismo, se establecieron criterios para medir el tamaño de las empresas, el año de observación y la movilidad empresarial, teniendo en cuenta la información disponible.

Para medir el tamaño de las empresas, se usa el empleo y los activos. Se eligió el año 2017 para observar y hacer seguimiento a las empresas entrantes y, considerando criterios de la OCDE y disponibilidad de datos, se determinó el número de años para el seguimiento.

Es así como, la medición de la movilidad empresarial se basó en lo que se denomina en este documento “Movilidad Empresarial Consolidada”, donde se calculó el promedio de activos y empleo entre 2017 y 2019, y luego entre 2020 y 2022, asignando tamaños según la normativa al respecto.

## Factores que influyen en la movilidad empresarial

En la literatura se analizan variables relacionadas con el entorno empresarial, como infraestructura y aspectos económicos y sociales. Así mismo, distintos autores han reconocido el papel que juegan factores como el sector, la ubicación, el tamaño inicial, la participación en iniciativas clúster y el estatus exportador; sobre el crecimiento empresarial. Para analizar esto se utiliza un enfoque econométrico, a través de un modelo de regresión logística para poner a prueba las hipótesis de la literatura, identificar factores cruciales en la movilidad y examinar las diferencias en la probabilidad de crecimiento entre micros, pequeñas y medianas empresas en función de sus condiciones iniciales.

Los resultados destacan que la movilidad empresarial varía según sectores y regiones en Colombia, por ejemplo, las empresas agrícolas y de extracción muestran una mayor probabilidad de crecimiento en comparación con las del sector comercio, con 1,36 veces y 2,11 veces más posibilidades, respectivamente. Las industrias y los servicios tienen una probabilidad de un 13% y 11% menor de movilidad que las empresas del sector comercio. Las empresas en regiones como el Eje Cafetero presentan una probabilidad significativamente mayor (61%) de movilidad en comparación con el Centro Sur.

Así mismo, el tamaño de las empresas está directamente relacionado con su probabilidad de experimentar movilidad empresarial:



las empresas pequeñas y medianas tienen una probabilidad 13%, y 21% veces mayor de crecer en comparación con las microempresas. La organización jurídica es otro factor que impacta significativamente, ya que las empresas constituidas como sociedades tienen 29 veces más probabilidad de tener movilidad que las empresas de persona natural.

La participación en iniciativas clúster aumenta la probabilidad de movilidad en un 10%, respaldando la noción de que la implementación de estrategias asociativas para el mejoramiento competitivo fortalece el crecimiento empresarial. De la misma manera, el acceso a mercados internacionales es un factor que se identificó como relevante en la movilidad empresarial, pues las empresas exportadoras tienen tres veces más probabilidad de presentar movilidad frente a una empresa no exportadora.

## Resultados del sondeo empresarial

El análisis de datos obtenidos de un sondeo a empresas destaca elementos clave sobre las diferencias entre las empresas que presentaron movilidad empresarial y aquellas que no. Las empresas que crecieron tienen líderes con mayores niveles de educación (75% con formación profesional y posgrado versus 51% en aquellas sin movilidad), surgen por oportunidades de mercado (63%), adoptan tecnologías avanzadas como Big Data (26%), realizan actividades de desarrollo y análisis de datos,

y se enfocan en adquisiciones de bienes materiales (52%). Además, se caracterizan por transformaciones organizacionales como integración de áreas (25%) y redefinición de funciones directivas (16%), con énfasis en gestión del talento humano mediante formación (41%), implementación de horarios laborales flexibles (41%), programas de bienestar (30%) y áreas de gestión humana (40%). Aspectos como investigación, desarrollo e innovación (22%) y exportaciones (9%) también son más frecuentes en empresas con movilidad. De igual forma, ocurre con la comercialización de productos en departamentos diferentes al departamento de origen de las empresas, en la que la proporción de empresas con movilidad es un 10% mayor que en aquellas que no presentaron movilidad.

Además, las empresas con movilidad empresarial se destacan en su respuesta a desafíos de mercado. Un 42% realiza investigaciones de mercado y un 17% identifica tecnologías avanzadas, con diferencias significativas respecto a las empresas sin movilidad. Adicionalmente, un 12% invierte en investigación y desarrollo para abordar desafíos. Estas empresas también diversifican su mercado, comerciando en diferentes regiones del país, y tienen acceso a financiamiento bancario (40% busca créditos, 88% aprobados). En su opinión, su éxito se basa en la calidad del producto, atención al cliente, diferenciación e innovación y en la atracción y retención del mejor equipo humano.





# Introducción

---

Las empresas son las impulsoras y dinamizadoras de la actividad económica de un país, contribuyendo a su crecimiento y desarrollo, a través del pago de impuestos, la generación de empleo y la provisión de los bienes y servicios que requiere la sociedad. En el caso de América Latina y el Caribe, las pequeñas y medianas empresas (Pymes), representan más del 99.5% de las empresas en la región y generan el 60% del empleo productivo formal (OECD y CAF, 2019). En el caso de Colombia, las empresas también son agentes que contribuyen de gran manera en el crecimiento económico, en el año 2022 se contaba con 1.596.611 microempresas, 103.118 empresas pequeñas, 27.317 medianas y 8.219 empresas grandes, que en total configuraron una estructura de 1.733.265 empresas operando formalmente.

Esta estructura empresarial, constituida en un 92% por microempresas, cuenta con grandes retos, en especial de sostenibilidad y crecimiento, pues la tasa de supervivencia empresarial a cinco años es del 33,4% para microempresas, en tanto que la de las pequeñas es del 60,9%, de las medianas 73,7% y de las empresas grandes del 85,7%.

La literatura ha identificado diversos factores, tanto externos como internos, que condicionan el crecimiento de las empresas, agrupando los factores externos en elementos del entorno empresarial, como infraestructura, conectividad, servicios públicos, institucionalidad, clientes, competidores y proveedores; y aspectos económicos, sociales, demográficos, tecnológicos y gubernamentales, que impactan directamente la fortaleza de la actividad empresarial. Los factores internos que influyen en el crecimiento de las empresas incluyen atributos de la firma, estrategias de venta, de retención y atracción de capital humano, disposición a innovar y adaptación organizacional (Blázquez et al., 2006; Zhou & De Wit, 2009).

A pesar de esta amplia identificación de factores, pocos estudios han explorado el crecimiento de las empresas usando datos a nivel individual de éstas, en la mayoría de las investigaciones se estudia el crecimiento desde una perspectiva analítica meso, es decir, explorando las condiciones de un entorno capaz de fomentar, complementar y multiplicar los esfuerzos al nivel micro de la empresa, haciendo uso de agregaciones de datos em-

presariales en diversos niveles geográficos (Lee, 2022, 2023; Pereira et al., 2020). Así mismo, pocos estudios han abordado esta temática a una escala nacional, enfocándose la mayoría en una actividad económica o región específica (Carmona et al., 2020; Diaz Hermelo & Vassolo, 2007).

En este marco, Confecámaras en colaboración con el BID Invest presenta este estudio que tiene como propósito identificar los factores que han condicionado el crecimiento de las empresas que se crearon en el año 2017 en el país y que permanecen en el mercado en el 2022, a través de un análisis de las condiciones bajo las cuales ingresaron al tejido empresarial y de las prácticas y características gerenciales que desarrollaron aquellas que presentaron un crecimiento consolidado en el periodo de tiempo mencionado.

En la primera sección del documento se presenta una revisión de las principales teorías que surgen en la literatura económica para explicar el crecimiento empresarial, así como los principales factores que inciden sobre la capacidad que tienen las empresas para incrementar su tamaño. En la segunda sección se presenta una discusión del concepto de movilidad empresarial y de su medición. En la tercera sección, se realiza una exploración de la incidencia de los factores bajo los cuales las empresas ingresan al tejido empresarial y que inciden en su proceso de crecimiento; también, se realiza un análisis de las prácticas realizadas por las empresas con movilidad, desarrollado a partir de un sondeo realizado a 368 empresas. Finalmente, en la última sección se presentan los resultados obtenidos con el estudio, así como las conclusiones elaboradas base en el análisis realizado.

# Revisión de Literatura

## Movilidad social como punto de partida

El concepto de movilidad empresarial, referido como la dinámica del crecimiento y la transformación en el tamaño de las empresas, surge intrínsecamente ligado al concepto de movilidad social. La conexión entre estas dos dimensiones revela una interacción clave entre el progreso de las organizaciones y los cambios en la estructura socioeconómica de la población. En este contexto, el presente marco analítico tiene como objetivo contextualizar la noción de movilidad empresarial en relación con la movilidad social. Primero, se proporcionan las principales definiciones de movilidad social, seguido de un análisis sobre cómo ha sido abordado en la literatura económica y social. Posteriormente, se presentan las principales metodologías utilizadas para medir la movilidad social, estableciendo así un fundamento conceptual que permita comprender y evaluar la dinámica de movilidad empresarial.

El concepto de movilidad social nace en la mitad del siglo XX gracias al sociólogo Pitirim Sorokin en su libro "Social and Cultural Mobility". Sorokin reconoce el carácter dinámico

de las sociedades occidentales, donde los individuos se mueven constantemente de una posición a otra y donde la estratificación social puede ser económica, política y ocupacional (Sorokin, 1953). A partir de entonces se han desarrollado una diversa cantidad de estudios sobre el tema, con múltiples metodologías y enfoques que permiten entender el concepto desde distintas perspectivas, pero que no logran un consenso en la definición de este (Mejía, 2020).

En general, la movilidad social se refiere al cambio en la situación socioeconómica de una persona o grupo de personas; es un movimiento a través de un sistema de jerarquías o estratos (Encyclopedia Britannica, 2022). En este sentido, la movilidad social está estrechamente relacionada con la igualdad de oportunidades, es decir, las posibilidades de tener éxito independientemente de las características socioeconómicas de los individuos y las de sus padres (OECD, 2023).

Galiani (2013) reconoce las diferencias que pueden surgir al definir la movilidad social,

por ejemplo, al determinar qué variables son relevantes para medirla, qué debería considerarse como un “movimiento” y en qué intervalo de tiempo esta debería estudiarse. A pesar de esto, establece una definición que va muy en línea con la de la OCDE, en el hecho de que la que la movilidad social es una situación en la que el estatus económico relativo es independiente de condiciones iniciales como el ingreso de los padres o el entorno familiar. Así, la inequidad y la movilidad social tienen una relación negativa, pues las condiciones que afectan negativamente la movilidad, como la baja educación y la ausencia de meritocracia, también suelen favorecer la inequidad.

La movilidad social abarca múltiples dimensiones del bienestar como la educación y la salud, y se puede analizar a través del ingreso o la clase social (OECD, 2023). De esta forma, podemos encontrar la movilidad horizontal, cuando el individuo cambia de posición u ocupación, sin necesariamente cambiar de posición en la estructura social; y la movilidad vertical, que se da cuando el individuo asciende o desciende en la estructura de las clases sociales (CFI, 2020). También se puede distinguir a la movilidad estructural, en la que hay cambios importantes, como un mayor acceso a la educación, que permiten una movilidad social a mayor escala; y la movilidad de intercambio, donde esta se interpreta como un juego de suma cero en el que para que un individuo suba en la escala social otro debe bajar (Mayers & Long-Crowell, 2022).

Sobre la movilidad en términos de ingresos, Fields (2008) hace un aporte importante recopilando los principales conceptos usados en la literatura y la forma en la que estos se diferencian. En general, la movilidad de ingresos hace referencia a cuánto ingreso reciben los individuos en dos momentos del tiempo, pero se debe diferenciar entre aquellos ingresos proveniente de todas las fuentes, con el ingreso obtenido por el trabajo (salarios, sueldos, etc.). Por otro lado, está el tema de si el objeto de estudio es la familia, un padre y su hijo, (movilidad intergeneracional); o si es el individuo o la familia en dos momentos distintos del tiempo (intrageneracional).

Finalmente, las preguntas de estudio pueden centrarse en cuánta movilidad económica existe (macro-movilidad), o en los determinantes del cambio en el ingreso de los individuos (micro-movilidad). Además de estas distinciones, los estudios se pueden centrar en medidas de movimiento o de independencia temporal. La primera, se enfoca en cuánto se ha movido el ingreso de un individuo de un año a otro, o de una generación a otra; mientras que la segunda se centra en explicar qué tan determinante es el ingreso pasado sobre el ingreso futuro (Fields, 2008).

A partir de estas definiciones, y dada la importancia y los amplios efectos que puede tener la movilidad social, se han desarrollado diversas iniciativas y metodologías para cuantificar y analizar este fenómeno. Algunos estudios dividen los ingresos en cuantiles o deciles y calculan ratios y movimientos entre los

ingresos del año base y del año final (Otto, 2005). Otros estudios se basan en estimar la correlación entre los ingresos del año base y del año final (Fields et al., 2015). Así mismo, algunos estudios estiman la elasticidad entre el ingreso de los hijos y el de los padres (Solon, 1999).

Adicional a esto, entendiendo la movilidad como el cambio en el ingreso del individuo en dos momentos del tiempo, se pueden encontrar distintos índices para medirla. Por ejemplo, se puede considerar los movimientos del individuo entre distintas posiciones (cuantiles, rangos, etc.) de la distribución de ingresos; o aumentos o disminuciones en los ingresos con respecto a la media; o se mide el grado de fluctuación de los ingresos de los individuos sin importar si representa un crecimiento o decrecimiento. Así mismo, algunas metodologías no solo tienen en cuenta la magnitud del cambio sino también la dirección; y otros buscan medir cómo estos cambios en el ingreso hacen que la desigualdad en el largo plazo varíe de la desigualdad de los años iniciales (Fields, 2008).

Además de las metodologías listadas anteriormente, diversos estudios han planteado formas para medir la movilidad social, tal como

el Atlas de las Oportunidades, que utiliza datos longitudinales de 20 millones de personas en Estados Unidos, desde su niñez hasta alrededor de los 30 años, observando variables como la tasa de graduación escolar, las tasas de empleo, entre otras. De esta forma, busca analizar cómo las condiciones y oportunidades iniciales, como el barrio de nacimiento, el ingreso de los padres, la raza y el género; pueden incidir en las condiciones de los individuos a largo plazo y cómo la movilidad puede variar entre diferentes zonas del país (Chetty et al., 2018).

Fields et al. (2015) estudian la movilidad de ingresos y el crecimiento económico en Argentina, México y Venezuela, usando un panel de datos con el que calculan los cambios en el ingreso de los individuos de un año a otro, mostrando la movilidad por cuantiles y haciendo análisis de regresión sobre los paneles de datos. Similar a esto, Alexander et al. (2018) calculan la movilidad social en Colombia usando regresiones lineales por cuantiles estimando la relación entre los años de educación de los hijos respecto al de los padres; así, entre menor sea el coeficiente, mayor movilidad hay, es decir, el logro de los hijos no está correlacionado con el logro de los padres.



Diversos estudios han planteado formas para medir la movilidad social, tal como el Atlas de las Oportunidades, que utiliza datos longitudinales de 20 millones de personas en Estados Unidos

Por otro lado, el Foro Económico Mundial diseñó el Índice Global de Movilidad Social que, a diferencia de las medidas anteriores, se centra en los determinantes de la movilidad en vez de sus consecuencias. Además de esto, se enfoca en características más macro como la salud, la educación, el acceso a la tecnología, las oportunidades de trabajo, la protección social y las instituciones inclusivas; con lo que se estima la factibilidad de que se presente movilidad o no a nivel de los 82 países del estudio (World Economic Forum, 2020).

En resumen, la comprensión de la movilidad social como un cambio en la situación socioeconómica de individuos o grupos a lo largo del tiempo, junto con la exploración de sus dimensiones horizontales, verticales, estructurales y de intercambio, ha arrojado luz sobre

su importancia en la evaluación de la igualdad de oportunidades y el impacto de las condiciones iniciales en las perspectivas futuras.

Estos conceptos y enfoques de medición, aunque aplicados al ámbito de la movilidad social, establecen una base sólida para la comprensión y evaluación de la movilidad empresarial. Al considerar cómo las dinámicas de crecimiento y transformación en las empresas se relacionan con los cambios en la estructura socioeconómica, se revela una interdependencia crucial entre la evolución de las organizaciones y las posibilidades de movilidad en una sociedad. En última instancia, esto no solo permite entender el concepto de movilidad social, sino que también resalta su conexión con el dinamismo empresarial y la evolución económica en su conjunto.

## Teorías del crecimiento de las empresas

---

En el análisis teórico del crecimiento empresarial, diversas perspectivas han contribuido a explicar este fenómeno desde distintos enfoques. Coad (2013) identifica cinco corrientes fundamentales que abordan esta temática. Las teorías neoclásicas se centran en el tamaño óptimo de las empresas, argumentando que estas tienden a gravitar hacia un tamaño donde maximizan sus beneficios en relación con la producción, destacando la importancia de la tecnología y la Escala Mínima de Eficiencia, en donde las empresas crecen o decrecen de acuerdo con su tamaño, para reducir sus costos.

Por otro lado, la teoría de Penrose (1959) enfatiza el aprendizaje y desarrollo de capacidades internas como motores del crecimiento, permitiendo a las empresas aprovechar conocimientos específicos y capital humano subutilizado. En contraposición a las teorías neoclásicas, esta corriente sugiere que las empresas tienen incentivos a crecer y que el crecimiento no solo está ligado a la eficiencia en la producción.

Mientras tanto, el enfoque gerencial, vincula el crecimiento al interés de los directivos por maximizar su propia utilidad, generando

incentivos tanto monetarios como no monetarios (Marris, 1963, 1964). La economía evolucionista, por su parte, plantea que el crecimiento se deriva de una competencia en la que las empresas más aptas en términos de variables de desempeño crecen y prevalecen, lo que limita el crecimiento a través de la dificultad de adaptación al cambio (Alchian, 1950).

Finalmente, la perspectiva de la ecología poblacional argumenta que el crecimiento está relacionado con la explotación de nichos de recursos específicos, atrayendo a empresas hacia segmentos ricos en recursos hasta que la competencia satura los recursos disponibles, limitando el crecimiento en el sector. Estas diversas teorías proporcionan una comprensión multifacética de los determinantes del crecimiento empresarial, desde aspectos tecnológicos y de eficiencia hasta factores gerenciales, competencia y recursos compartidos en segmentos específicos del mercado (Coad, 2013).

Además de estas perspectivas que se centran en justificar el porqué del crecimiento de las empresas, hay otras que se enfocan en el cómo. En este sentido, Gupta et al. (2013) señalan dos enfoques teóricos distintos para explicar las trayectorias de crecimiento empresarial, cada uno presentando puntos de vista contrastantes. El primer enfoque sostiene un camino de crecimiento lineal y predecible para las empresas, mientras que el segundo argumenta que el crecimiento se caracteriza por cambios fortuitos e impredecibles.

Dentro del contexto predecible del crecimiento empresarial, diversos académicos (Adizes, 1979; Churchill & Lewis, 1983; Hanks et al., 1993) afirman que el crecimiento se desarrolla de manera secuencial a través de varias fases, que incluyen etapas como la existencia, supervivencia, éxito, despegue, madurez, y finalmente, reinversión o declive. Conforme una empresa avanza a través de estas etapas, es común que su competitividad aumente, alcanzando su punto más alto en la fase de madurez antes de experimentar una disminución gradual. De este modo, se establece una relación determinista entre las diferentes etapas de crecimiento.

Dentro de este mismo grupo de teorías, se puede encontrar el análisis del ciclo de vida empresarial, cuya perspectiva postula que el crecimiento de las empresas se desarrolla de manera natural, avanzando de forma lineal a lo largo de varias etapas. No obstante, distintas investigaciones indican que no todas las empresas siguen una ruta lineal ni se ajustan a un patrón preestablecido, ya que pueden experimentar fases de crecimiento, estancamiento o declive en secuencias variables (Gupta et al., 2013).

Es en este punto donde emerge la visión alternativa al crecimiento lineal, poniendo en duda esta perspectiva determinista, especialmente en el contexto de las pequeñas empresas. Distintos estudios (Phelps et al., 2007; Rutherford et al., 2003; Stubbart & Smalley, 1999) señalan que factores impredecibles como el conocimiento, la tecnología



y la dinámica competitiva pueden conducir a secuencias de crecimiento diversas en las empresas. Otros autores cuestionan los modelos rígidos y predecibles de crecimiento, argumentando que tales enfoques simplifican en exceso la complejidad inherente al proceso de crecimiento empresarial.

En esencia, estas dos corrientes presentan visiones diferentes sobre el crecimiento empresarial. El marco predecible asume una progresión lineal y secuencial, mientras que el marco impredecible reconoce el papel de factores dinámicos e imprevistos en la formación de las trayectorias de crecimiento. Sin embargo, ambas aportan visiones y teorías muy útiles para entender la forma en la que las empresas pueden crecer y en qué escenarios se pueden enmarcar cada una de estas.

Además de estas dos corrientes, Gupta et al. (2013) identifica cuatro perspectivas. En

primer lugar, se encuentra la perspectiva basada en recursos, que es cuando la empresa enfoca su atención en factores como los recursos financieros y el personal capacitado, y se plantea que existen fuentes ilimitadas de oportunidades en el mercado. En segundo lugar, surge la perspectiva de la motivación, que analiza cómo la motivación individual influye en el crecimiento empresarial, considerando factores como las metas personales y las decisiones individuales relacionadas con el crecimiento de la empresa. En tercer lugar, la perspectiva de la adaptación estratégica se enfoca en cuestiones como la distribución de poder y los mecanismos de control, centrándose en cómo la empresa se adapta estratégicamente a medida que experimenta crecimiento. Por último, la perspectiva de la configuración trata el proceso de crecimiento desde la perspectiva de cómo los líderes y gerentes enfrentan los desafíos emergentes y diseñan soluciones efectivas para superarlos (Gupta et al. 2013).

## Determinantes del crecimiento empresarial

---

Tras comprender las teorías y enfoques clave relacionados con el crecimiento empresarial, resulta esencial explorar los factores que determinan este proceso. Esta información es fundamental para discernir las condiciones que facilitan o fomentan el crecimiento empresarial, lo que a su vez direcciona la atención hacia las áreas estratégicas en las cuales las políticas deben concentrarse.

En el trabajo de Blázquez et al. (2006), se lleva a cabo una revisión detallada de los factores que influyen en el crecimiento empresarial, divididos en tres grupos principales. El primero comprende factores internos como la edad, tamaño, motivación, estructura de propiedad y gestión del conocimiento. El segundo abarca elementos del entorno empresarial como clientes, competidores y

proveedores. El tercer grupo engloba factores macro externos como aspectos económicos, sociales, demográficos, tecnológicos y gubernamentales, que inciden en las oportunidades generadas. Zhou & De Wit (2009) adoptan un enfoque similar, identificando tres dimensiones clave: determinantes individuales relacionados con emprendedores, determinantes organizacionales centrados en el uso de recursos y determinantes del entorno empresarial que incluyen factores sociales, tecnológicos y políticos, así como la competencia y el acceso a recursos y financiamiento.

En esta misma línea, se encuentran estudios empíricos que permiten entender cuáles son específicamente estos determinantes y de qué manera abordar su análisis (Bini et al., 2020; Lee, 2022, 2023; Pereira et al., 2020). Centrándonos en América Latina, Diaz Hermelo & Vassolo (2007) estudian el caso con datos de pequeñas y medianas empresas en Tucumán, Argentina, recopilados principalmente a través de encuestas y entrevistas personales y telefónicas, y recogiendo información de los últimos tres años sobre crecimiento, inversión, capacidades financieras, tecnología, entre otros. Para medir el crecimiento de las empresas utilizaron la tasa de

crecimiento de las ventas durante un período de tres años y estimaron una regresión de mínimos cuadrados ordinarios (OLS). De esta forma, encuentran que los recursos financieros, la inversión en tecnología más nueva y la diversificación en mercados geográficos demostraron ser los factores más importantes para explicar el crecimiento.

En el caso colombiano, Carmona et al. (2020) se enfocan en el sector manufacturero para determinar qué factores internos determinan el crecimiento de las empresas y realizan una estimación econométrica con efectos fijos usando un panel de datos entre el periodo de 2008 a 2016, con información proveniente de la Encuesta Anual Manufacturera (EAM). Similar al estudio anterior, utilizan las ventas generadas por las empresas para medir el crecimiento, y realizan un análisis diferenciando por el nivel de ingresos de los departamentos, encontrando que para los departamentos de ingresos bajo y medio, el costo de ventas y el valor agregado son las que mayor incidencia tienen en el crecimiento de las empresas; en comparación con los departamentos de ingresos altos, donde este está impulsado por el nivel de formación del personal y el valor agregado.



# Metodología:

## ¿Cómo medimos la movilidad empresarial?

---

Como se expuso anteriormente, el concepto de movilidad empresarial se define con base en el concepto de movilidad social. Así, la movilidad empresarial hace referencia al tamaño que presentan las empresas en dos momentos diferentes del tiempo.

Con el fin de hacer un análisis de las dinámicas de crecimiento de las empresas colombianas, se analiza la proporción de empresas que logran completar un proceso de “movilidad ascendente” al incrementar su tamaño, es decir, la cantidad de empresas que logran crecer lo suficiente para cumplir los requisitos que permitan clasificarlas dentro de una categoría superior. De esta forma, se busca identificar la proporción de microempresas que logran pasar a ser empresas pequeñas, medianas o grandes; las empresas pequeñas que logran convertirse en medianas o grandes; y las empresas medianas que incrementan su tamaño lo suficiente para ser consideradas grandes.

Para presentar un análisis completo, también se presentan algunas estadísticas sobre la movilidad descendiente, la cual identifica empresas que decrecen o son clasificadas

en una categoría inferior a través del tiempo. Es importante destacar que también existen empresas que salen del mercado (se quiebran o desaparecen) y que no se analizan en este estudio. En un futuro estudio, y en base a la información existente, se realizará un análisis exhaustivo de las distintas dinámicas de crecimiento y de quiebre o desaparición de las empresas para complementar el presente análisis. Por ahora, y como se mencionó anteriormente, el foco del análisis aquí presentado es sobre la movilidad empresarial ascendente.

Para llevar a cabo este análisis se toma como referencia el Registro Único Empresarial y Social – RUES, de las Cámaras de Comercio. Como primer paso se identifican todas las unidades que ingresaron al tejido empresarial formal del país en el año 2017 y que cinco años (2022) después sobreviven en el mercado. En un segundo paso, se procede a hacer un seguimiento de estas unidades a lo largo de los años siguientes, identificando las empresas que permanecieron activas y que renovaron anualmente su matrícula a lo largo del periodo 2017-2022. Por lo tanto, se excluye del análisis a las unidades que ha-

yan cancelado su matrícula o que no hayan hecho la renovación del registro mercantil durante al menos uno de los años comprendidos en el periodo de estudio. Esta exclusión se hace debido a que la no renovación de la matrícula genera vacíos en la información disponible de las empresas y dificulta hacer el seguimiento.

Finalmente, se realiza el cálculo del tamaño de cada empresa para cada uno de los periodos analizados. Adicionalmente, se hace una identificación de las condiciones iniciales de las empresas como, por ejemplo, si indicaron ser empresas exportadoras<sup>3</sup>, el tipo de organización jurídica bajo la cual fueron creadas, la ubicación en el momento de su creación en términos de municipio, departamento y región, la pertenencia a una iniciativa clúster, y el género de su representante legal. De esta forma, se busca abarcar aspectos similares a los estudiados en las investigaciones sobre movilidad social, identificando si algunas características iniciales de estas empresas están correlacionadas con su crecimiento a través del tiempo y, por tanto, son determinantes de la movilidad empresarial.

Para lo anterior, se especifican diversos criterios bajo los cuales se

realiza el análisis propuesto. Principalmente, los criterios a definir se centran en cómo medir el tamaño de las empresas que ingresan al tejido empresarial en el momento de creación y en los años posteriores; a partir de qué año se realizará el análisis y se llevará a cabo el seguimiento de las empresas; y, finalmente, cómo determinar que una empresa presenta o no movilidad. A continuación, se presentan las alternativas consideradas para estos tres criterios y la selección final de los mismos, de acuerdo con los resultados encontrados en la exploración de las fuentes información y datos disponibles.

En cuanto a la medición del tamaño de las empresas se hace uso de los parámetros descritos en la Ley 905 de 2004, que define los tamaños de las empresas de acuerdo con los rangos de activos y de empleo; y se utiliza el empleo reportado en la Plantilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y el valor de los activos reportados en el RUES por cada empresa. Como se expone más adelante, si bien el Decreto 957 de 2019 modifica los criterios que definen el tamaño de las empresas, se adoptó la clasificación de tamaño por activos y empleo debido a que permite obtener información histórica del

---

**3**

La identificación de las empresas exportadoras se realiza a través de los microdatos disponibles por parte del DANE.

tamaño de las empresas para los años anteriores al 2020, cuando entró en vigor la nueva clasificación. Por otro lado, se escoge el año 2017 como año de análisis de las empresas entrantes al tejido empresarial y la realización del seguimiento de estas. Esta elección se hace teniendo en cuenta que el último año sobre el cual se cuenta información en el RUES es el 2022, y a que, de acuerdo con los criterios utilizados por la OCDE, se considera que cinco años son un tiempo suficiente para el análisis del crecimiento empresarial. Así mismo, se encuentra que el año 2017, en comparación a años anteriores, no presenta un comportamiento distinto en términos de tasa de renovación del registro mercantil y la tasa de supervivencia observada cinco años después de su creación, por lo que su designación como año en el cual comenzar a observar las empresas no generara sesgos sobre los resultados presentados.

Finalmente, para la medición de la movilidad, se hace uso de lo que denominamos “Movilidad Empresarial Consolidada”, que hace referencia a las empresas que suben de categoría y se mantienen a lo largo del tiempo en la nueva categoría. Como se muestra más adelante, la definición de movilidad consolida-

da busca identificar a las empresas que logran un cambio estructural en sus características, adoptando los rasgos de la categoría de empresa de la que comienzan a formar parte. Así mismo, permite controlar la variabilidad presentada en el crecimiento de las empresas<sup>4</sup>, otorgando mayor robustez en el análisis de la movilidad empresarial.

De esta forma, primero se calcula el promedio de activos reportado en el RUES y el promedio de empleos registrados en la PILA para cada empresa de acuerdo con los valores registrados en 2017, 2018 y 2019, y se determina su tamaño de acuerdo con los parámetros establecidos por la Ley 905 de 2004. Después se realiza el mismo cálculo y la misma clasificación de acuerdo con el promedio de activos y de empleo que presentan entre los años 2020, 2021 y 2022. Así, se considera que una empresa tuvo movilidad entre estos dos periodos si logra completar un proceso de crecimiento lo suficientemente grande como para formar parte de una categoría superior a la que conformaba inicialmente (en el período 2017-2019), es decir, que, por ejemplo, una microempresa pueda consolidarse como una empresa pequeña, mediana o grande; o que una pequeña pase a ser mediana o grandes, y así sucesivamente.

4

La variabilidad se debe a que en el período de cinco años se evidencia movilidad ascendente pero también descendente y este estudio se enfoca en identificar aquellas empresas que además de sobrevivir en el mercado, también crecieron de forma consistente.

## ¿Desde cuándo observar a las empresas nacientes?

Uno de los indicadores propuestos por la OCDE con el fin de hacer seguimiento a la economía de un país se basa en hacer seguimiento a las empresas recién creadas durante un período de tiempo. Así, expresan que las empresas recién nacidas son, en general, relativamente pequeñas en el año de su establecimiento, y una manera para evaluar su impacto en la economía es a través de la tasa de crecimiento de las empresas que sobreviven (Eurostat, O. E. C. D, 2007). Para esto, la organización a través de *The Structural and Demographic Business Statistics database*<sup>5</sup> recopila información acerca de estadísticas demográficas de las empresas en varios países y encuentran que, generalmente, más de la mitad de las empresas de nueva creación fracasan en los primeros cinco años.

En esta misma línea, el estudio realizado por Confecámaras (2023) para Colombia encuentra que “de las 294.896 empresas creadas en el país durante el 2017, 5 años después de su constitución, a cierre del 2022, solo se encontraban acti-

vas y operando el 33,5%, resultado que se encuentra por debajo del de otros países, como es el caso de los de la OCDE, en donde la supervivencia de unidades a 5 años de su creación es superior al 40% y, en casos como Bélgica, Francia y Suecia, estas cifras ascienden a tasas superiores al 50%.”. Teniendo en cuenta dicha característica del ciclo de vida de las empresas, se encuentra relevante analizar el comportamiento en el crecimiento de las nuevas empresas en los cinco primeros años de su creación. Para este análisis se toma como referencia la información contenida en el RUES, de las Cámaras de Comercio. Esta plataforma presentó un proceso de unificación de registros en el año 2013, bajo el marco homogéneo de información establecido por medio del artículo 166 del Decreto 19 de 2012, con lo que la información se puede encontrar disponible a partir de ese año.

En la siguiente tabla se presenta el número de empresas que entraron al tejido empresarial cada año entre 2013 y 2017, así como el número de empresas que lograron seguir ope-

---

5 [https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/data/structural-and-demographic-business-statistics\\_sdbs-data-en](https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/data/structural-and-demographic-business-statistics_sdbs-data-en)

rando 5 años después de su constitución. Así mismo, se muestra el número de empresas que realizaron la renovación de su registro mercantil de forma consecutiva en los 5 años siguientes desde su creación, lo que evidencia el número de empresas que al cabo de

ese período continuaban participando de forma constante y activa en el mercado. De igual forma, se presenta el número de empresas creadas entre 2013 y 2017 y que se encuentran en el tejido empresarial a corte del año 2022.

**Tabla 1. Número de empresas, empresas sobrevivientes a 5 años, empresas sobrevivientes que renuevan de manera continua el registro mercantil, y empresas sobrevivientes a 2022.**

Año	Número de empresas creadas	Número de empresas Supervivientes 5 años después	%	Número de empresas Supervivientes 5 años después que renuevan todos los años	%	Número de empresas Supervivientes a 2022	%
2017	294.880	98.692	33%	70.116	24%	98.692	33%
2016	264.150	88.498	34%	66.534	25%	82.822	31%
2015	274.126	75.881	28%	60.582	22%	69.537	25%
2014	292.124	99.446	34%	62.202	21%	74.073	25%
2013	266.693	96.513	36%	59.388	22%	65.600	25%

Fuente: Elaboración propia - RUES

Primeramente, se debe tener en cuenta que el año 2022 es el último periodo sobre el cual se cuenta con información de las empresas que conforman el tejido empresarial a través del RUES. Con esto, se observa que la tasa de supervivencia de las empresas nacientes, a cinco años después de su creación, es cercana al 33% durante el periodo de 2013 a 2017. Así mismo, la tasa de empresas que sobrevivieron y renovaron su registro mercantil de forma consecutiva es bastante similar entre todos los años, con porcentajes que oscilan entre el 22% para 2013 y 25% para el año 2016. De esta forma, se observa que la tasa de supervivencia de las empresas nacientes, sobre

todo considerando aquellas que consistentemente renuevan su registro mercantil, es cercana para todos los años considerados.

Por otra parte, la mayor proporción de empresas creadas que aún sobreviven en el 2022 se encuentra para el año 2017 con un 33%, lo que representa una mayor disponibilidad de información de las empresas en este año con respecto a la de años anteriores. Así mismo, se tiene en cuenta que para el año 2022 la información que se obtiene por parte de las empresas es más reciente, en cuanto a las condiciones y acciones que realizan las empresas.

Dado lo anterior, se concluye que, dada la mayor disponibilidad de información reciente para las empresas nacidas y que aún se encuentren en el tejido empresarial, el año 2017 representa la mejor alternativa como punto de observación para analizar el crecimiento

de las empresas. Así, se identifican todas las unidades que ingresaron al tejido empresarial formal del país en ese año y que mantuvieron su actividad de forma continua cinco años después de su año de creación, para hacer el seguimiento de estas unidades productivas.

## ¿Cómo definir el tamaño de una empresa?

La clasificación por tamaño empresarial en Colombia y en otros países se ha realizado comúnmente sobre tres criterios: número de empleados, nivel de activos y monto de ventas. De acuerdo con Nieto et al. (2015), en la política industrial la clasificación de las empresas de acuerdo con su tamaño es de vital importancia para los programas públicos debido a que garantiza una correcta focalización y un direccionamiento adecuado de los recursos institucionales y financieros del sector público.

En Colombia se encuentra que a través de la Ley 590 de 2000 se definieron los criterios para la clasificación de empresas por tamaño con base en la cantidad de activos, en términos de salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), y el número de trabajadores por empresa. Esta ley fue modificada por la Ley 905 de 2004, la cual define la micro, pequeña y mediana empresa a toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, que cumpla con una de las siguientes condiciones:

**Tabla 2** Criterios para definición de tamaño de empresas.

Tamaño	Valor de activos		Número de empleos	
	Mayor o igual	Menor a	Mayor o igual	Menor a
Microempresa	0 SMMLV*	500 SMMLV*	0 empleados	10 empleados
Pequeña	500 SMMLV*	5.000 SMMLV*	10 empleados	50 empleados
Mediana	5.000 SMMLV*	30.000 SMMLV*	51 empleados	200 empleados
Grande	30.000 SMMLV*	En adelante	200 empleados	En adelante

\* Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)

Fuente: Elaboración propia basado en Ley 905 de 2004



La ley 1450 de 2011 modifica lo definido en la Ley 905 de 2004, y determina que, para la clasificación por tamaño empresarial, entiéndase micro, pequeña, mediana y gran empresa, se puede utilizar uno o varios de los siguientes criterios:

1. Número de trabajadores totales.
2. Valor de ventas brutas anuales.
3. Valor de activos totales.

Dado lo anterior, y teniendo en cuenta que únicamente se tiene información de los activos reportados en el RUES y los datos del empleo registrado en la PILA, se realiza un análisis exploratorio de la información con el fin de determinar el mejor criterio para la categorización del tamaño de las empresas en base a estas dos variables. En la tabla 3 se puede observar la distribución de las empresas nacidas en 2017 y sobrevivientes a 2022, de acuerdo con el tamaño calculado usando las dos variables por separado y en conjunto.

**Tabla 3. Distribución de empresas por tamaño de acuerdo a variable utilizada**

Tamaño	Activos		Empleo		Activos y Empleo	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Microempresa	69.680	64.455	68.611	65.011	68.242	65.011
Pequeña	405	4.703	1.285	4.047	1.623	4.047
Mediana	26	789	204	845	230	845
Grande	5	169	16	213	21	213

**Fuente:** Elaboración propia – RUES

Se observa que, para los dos años, usando el empleo como variable para clasificar a las empresas, se obtiene una mayor proporción de empresas en las categorías superiores a la microempresa, comparado con la distribución según activos. Por tanto, haciendo uso de ambas variables, se observa que también se logra una mayor participación de las empresas pequeñas, medianas y grandes en la distribución.

También se observa que las microempresas son las que tienden a clasificarse en un ta-

maño mayor cuando se usan los dos criterios en comparación a si se utiliza solo uno. Así, como lo muestra la tabla 4, contrastando la clasificación obtenida usando únicamente la variable de empleo y la clasificación usando las variables de activos y empleo, se clasifican como empresas pequeñas a 343 empresas que se clasifican como microempresas cuando se usa solo el empleo como criterios, además de clasificarse como empresas medianas a 21 empresas y como empresas grandes a 5 empresas.

**Tabla 4. Comparación distribución de empresas por tamaño haciendo uso de empleo y de activos y empleo**

	Variables: Activos y empleo				
	Tamaño	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Variables: Empleo	Microempresa	68.242	343	21	5
	Pequeña	0	1.280	5	0
	Mediana	0	0	204	0
	Grande	0	0	0	16

Fuente: Elaboración propia – RUES

Lo anterior puede responder al hecho de que los activos y el empleo presentan ciertas particularidades en la fuente de información que se está tomando. Por una parte, se debe tener en cuenta que los activos presentes en el RUES parten del autoreporte de los empresarios al momento de registrar la empresa, o al momento de realizar la renovación del registro mercantil. Así, se puede observar en la base

de datos un elevado número de empresas que reportan activos iguales a cero. Este problema de subreporte se encuentra en mayor medida en el año de creación de la empresa, en este caso en año 2017, disminuyendo la tendencia a reportar activos en cero para los siguientes años, a excepción del año 2020 en el que se iniciaron las medidas de restricción adoptadas por la pandemia del COVID 19.

**Tabla 5. Número de registros por año con un valor de cero reportado en activos**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
15.200	737	50	2.861	93	104

Fuente: Elaboración propia – RUES

Por parte de la variable de empleo, se debe tener en cuenta que esta es tomada a través del cruce de la base del RUES y de la PILA, por lo que refleja el empleo formal de las empresas; pero debe tenerse en cuenta la magnitud del trabajo informal en el país. Por ejemplo, el DANE reporta que a mayo del 2023 la tasa de trabajo informal era del 56,7%. Por otra parte, se debe tener en cuen-

ta las formas de vínculo laboral que existen en la legislación colombiana las cuales permiten contratar empleados sin tener que establecer un contrato laboral que implique el registro de estos, por parte de la empresa, en la seguridad social, tal como los contratos por prestación de servicios; por lo que también se encuentra subreporte en esta variable. Por ejemplo, la tabla 6 muestra el número de em-

presas, sobre aquellas que se crearon en el 2017 y sobrevivieron hasta el año 2022, que

no reportan empleados en la PILA para cada uno de los años analizados.

**Tabla 6** Número de registros por año con un valor de cero reportado en empleados según PILA

2017	2018	2019	2020	2021	2022
52.291	45.583	43.165	43.086	41.716	43.065

Fuente: Elaboración propia – RUES

Dado lo expuesto anteriormente, se encuentra que el uso de las variables de activos y de empleo en conjunto permiten robustecer la medición del tamaño de las empresas, debido a que el uso de la variable de empleo logra robustecer la información en los casos en los que se presenta subreporte en la va-

riable de activos, principalmente en el año de creación de las empresas. Así mismo, el uso de la variable de activos logra subsanar los casos de subreporte en la variable de empleo, ya sea por la presencia de trabajadores informales en la empresa o de otras formas de contratación.

## ¿Cuándo una empresa presenta movilidad empresarial?

### Movilidad empresarial

En un reciente estudio realizado por Confecámaras (2022), se analiza “la proporción de empresas que logran completar un proceso de “movilidad” al incrementar su tamaño, es decir, la cantidad de empresas que logran crecer lo suficiente para cumplir los requisitos que permitan catalogarlas dentro de una categoría superior.” De esta forma, a través del seguimiento e identificación de las empresas desde el año 2013, se examina a las microempresas que logran pasar a ser empresas pequeñas, medianas o grandes; las empresas pequeñas que logran convertirse en empresas

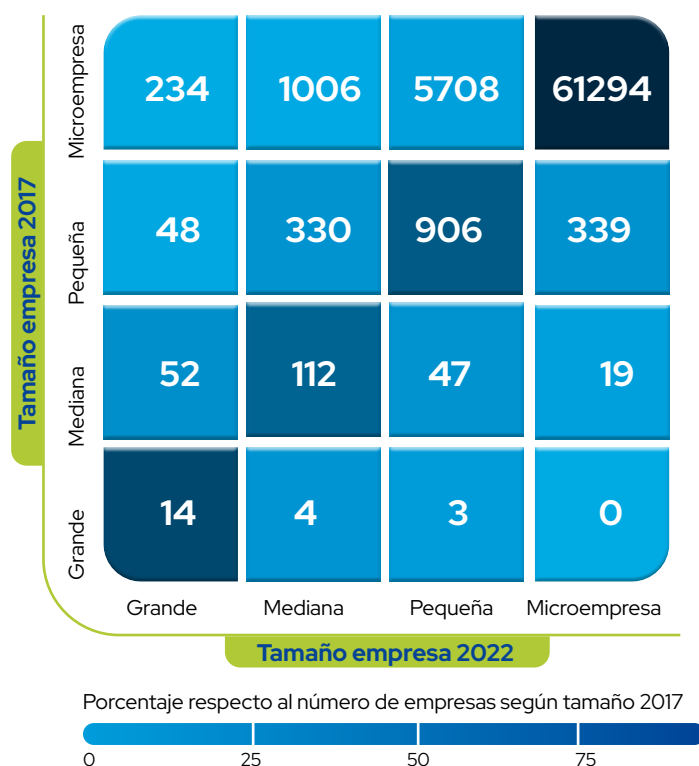
medianas o grandes; y las empresas medianas que incrementan su tamaño en la proporción suficiente para ser consideradas empresas grandes; enfocándonos principalmente en el proceso de movilidad ascendente. Lo anterior implica considerar una empresa, como un agente con movilidad si, en el rango de tiempo ocurrido entre el primer y el último año de observación, dicha empresa logra pasar a una categoría superior en cuanto a su tamaño.

Haciendo uso de las variables de activos y empleo, tal como se concluye en la sesión anterior, se puede observar que, en general,

las empresas tienden a mantener el mismo tamaño con el que iniciaron; de esta forma, el 90% de las microempresas nacidas en el año 2017 y sobrevivientes hasta el año 2022

continúan siendo microempresas en el año 2022, el 56% de las empresas pequeñas permanecen en ese tamaño en 2022, y el 49% en el caso de las empresas medianas.

**Gráfico 1. Flujo de empresas entre los años 2017 a 2022, de acuerdo al tamaño usando activos y empleo**



**Fuente:** Elaboración propia - RUES

Otro aspecto observado bajo esta concepción de movilidad es el hecho de las empresas pueden lograr aumentar su tamaño en un periodo de tiempo, para luego disminuir volviendo a la categoría inicial o incluso a una inferior. Es decir, pueden presentarse microempresas que hayan logrado aumentar su nivel de activos y/o de empleo al nivel de ser

catalogadas como pequeñas, para después volver a presentar niveles correspondientes a una microempresa. Así mismo, puede presentarse el caso en que una empresa pequeña logre pasar a considerarse como una empresa mediana, para luego presentar una disminución en sus activos y/o empleo, al nivel de una microempresa.

La tabla 7 muestra la transición entre las categorías de tamaño alcanzadas en 2018 y la categoría en las que se ubican en el año 2022, para las empresas que lograron aumentar su tamaño entre los años 2017 a 2018. En este caso se observa que un 20% de las empresas que pasaron de ser microempresas a empresas pequeñas, de acuerdo con los niveles de activos y/o empleos en los años 2017 y 2018, luego volvieron a presentar un nivel de activos y empleos que las categoriza como microempresas en el año 2022.

Así mismo, un 20% de las empresas que alcanzan la categoría de medianas entre el año 2017 y 2018, vuelven a ser categorizadas como em-

presas pequeñas en 2022, y un 10% de estas empresas presenta una reducción en activos y empleo, tal que se categorizan como microempresas. De igual forma, un 28% de las empresas que logran pasar a ser grandes entre el 2017 y 2018, para 2022 vuelven a ser medianas; y, un 8% de estas empresas pasa a ser categorizada como pequeña empresa.

Dada la volatilidad observada en el tamaño de algunas empresas y la posibilidad de que se den cambios en su categoría de tamaño de un año a otro, este estudio se enfoca en medir aquella movilidad que es más estable en el tiempo, el cual se denomina movilidad consolidada y se explica en mayor detalle en la siguiente sección.

**Tabla 7. Flujo entre 2018 y 2022, de las de empresas que aumentaron su tamaño entre los años 2017 a 2018**

Tamaño empresa en 2018	Tamaño empresa en 2022	Número de empresas	% sobre el total de empresas que crecen entre el año 2017 y 2018, por tamaño en 2018
Pequeña	Microempresa	550	20%
Pequeña	Pequeña	1.748	64%
Pequeña	Mediana	401	15%
Pequeña	Grande	46	2%
Mediana	Microempresa	62	10%
Mediana	Pequeña	133	20%
Mediana	Mediana	366	56%
Mediana	Grande	90	14%
Grande	Microempresa	3	2%
Grande	Pequeña	11	8%
Grande	Mediana	40	28%
Grande	Grande	91	63%

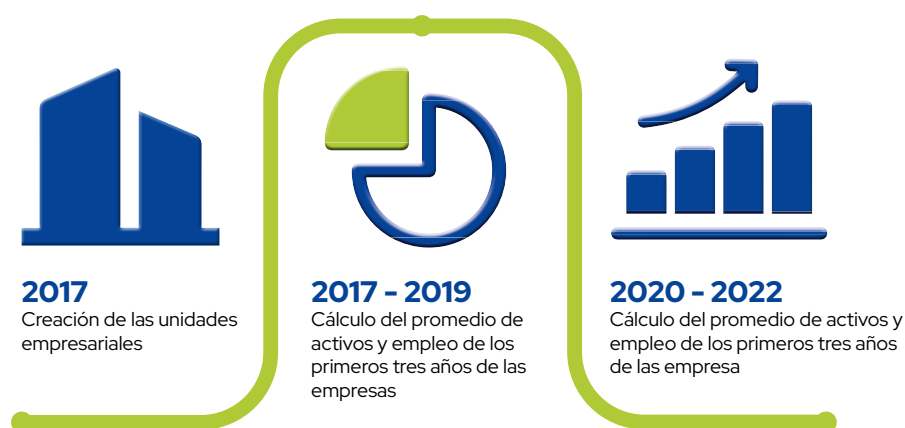
Fuente: Elaboración propia - RUES

## Movilidad empresarial consolidada

Buscando dar robustez al análisis de movilidad se adopta un nuevo enfoque para el análisis de la movilidad de las empresas basado en el concepto de movilidad empresarial consolidada. Este concepto identifica aquellas empresas que para el año 2022 lograron un proceso de

crecimiento consolidado para formar parte de una categoría de tamaño superior a la que pertenecían inicialmente, a través de sus activos y/o empleo, y un cambio consolidado en sus características, tal que logren cambios estructurales que les permitan ajustarse a la nueva categoría a la que pertenecen.

**Gráfico 2. Medición de movilidad empresarial consolidada en las empresas**



**Fuente:** Elaboración propia - RUES

De esta forma, para realizar el análisis de movilidad para las empresas que entraron al tejido empresarial en el año 2017, y que se mantuvieron activas hasta el año 2022<sup>6</sup>, se utiliza el promedio de los activos y del empleo entre los años 2017 a 2019 para definir el tamaño de cada empresa en un periodo de tiempo inicial; así mismo, se utiliza el promedio de activos y de empleo en

tre los años 2020 a 2022, para determinar el tamaño de la empresa en un segundo periodo de tiempo. Así, se identifican las empresas con movilidad empresarial consolidada (de ahora en adelante movilidad empresarial) como aquellas que logran aumentar su promedio de tamaño en el periodo final de observación, frente a su tamaño promedio en el periodo inicial.

**6** Se tiene en cuenta las empresas que realizaron la renovación del registro mercantil de forma continua, ya que de lo contrario no se contaría con información de los activos y empleo para realizar el seguimiento de su tamaño.

De acuerdo con lo planteado anteriormente, se encuentra que, en base al promedio de activos y de empleo entre los años 2017 a 2019, se clasificaron como microempresas a 65.237 de las empresas nacidas en el año 2017 y que sobrevivieron hasta el año 2022. Se categorizan como pequeñas a 4.000 empresas, como medianas a 756 empresas y como grandes a 123 empresas. En el segundo momento de observación, de acuerdo con el promedio de activos y de empleo entre los años 2020 a 2022, se obtuvo una

clasificación de 61.981 microempresas, una disminución del 4,9% comparado al primer momento de observación. En el caso de las empresas pequeñas, estas aumentan a 6.452 empresas, un aumento del 61%. Para las empresas medianas se tiene un aumento del 79%, al pasar de 756 empresas a 1.360 empresas. En el caso de las empresas grandes se alcanza un número de 323 empresas, un aumento del 160%, de acuerdo con el promedio de activos y de empleo entre los años 2017 a 2019 y los años 2020 a 2022.

**Tabla 8. Distribución de empresas por tamaño de acuerdo a los promedios de activos y empleo entre 2017 a 2019 y entre 2020 a 2022.**

Tamaño	Número de empresas	
	Tiempo inicial Promedio 2017 - 2019	Tiempo final Promedio 2020 - 2022
Microempresa	65.237	61.981
Pequeña	4.000	6.452
Mediana	756	1.360
Grande	123	323
<b>Total</b>	<b>70.116</b>	<b>70.116</b>

**Fuente:** Elaboración propia - RUES

Observando la transición de las empresas de acuerdo a las categorías de tamaño presentadas entre el periodo de 2017 a 2019 frente al periodo de 2020 a 2022, se encuentra que, similar a lo observado anteriormente, la gran mayoría de empresas tienden a permanecer en el tamaño bajo el cual entran al tejido empresarial, con el 94% de las microempresas permaneciendo como microempresas, el 70,6% de las

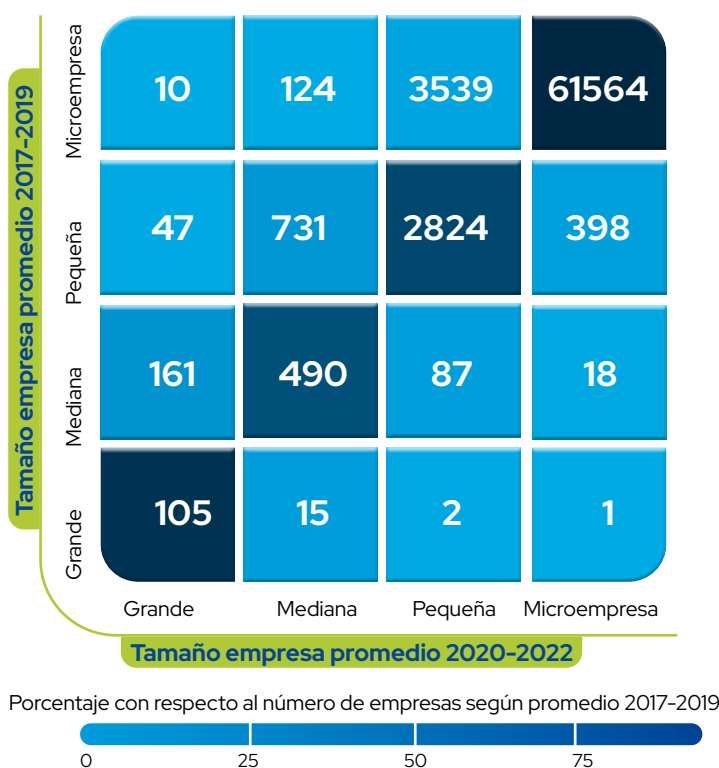
empresas pequeñas permaneciendo en la misma categoría, el 64,8% de las empresas medianas permaneciendo como medianas, y el 85% de las empresas grandes permaneciendo en la misma categoría, siendo que el 15% restante redujo su tamaño entre los dos periodos de tiempo.

Aun así, se encuentra que 4.612 empresas, un 6,6% de las empresas nacidas en 2017 y

sobrevivientes al año 2022, logran completar un proceso de crecimiento suficiente para formar parte de una categoría de tamaño superior a la que conformaban inicialmente,

esto al lograr aumentar su tamaño de acuerdo con los promedios de activos y empleo entre los años 2017 a 2019, frente a su tamaño entre los años 2020 a 2022.

**Gráfico 3. Flujo de empresas entre tamaños de acuerdo a los promedios de activos y empleo entre 2017 a 2019 y entre 2020 a 2022.**



**Fuente:** Elaboración propia – RUES

Así, se encuentra que 3.673 microempresas logran un crecimiento suficiente en su promedio de activos y/o de empleo para ser clasificadas en una categoría de tamaño superior, ya sea pequeña (3.539), mediana (124) o gran empresa (10). 778 empresas que entraron al tejido empresarial como empresas pequeñas, de acuerdo con el promedio entre los años 2017 a 2019, lograron pasar a em-

presas medianas (731) o grandes (47); y 161 empresas medianas logran alcanzar el nivel de activos y/o empleo para ser consideradas como empresas grandes.

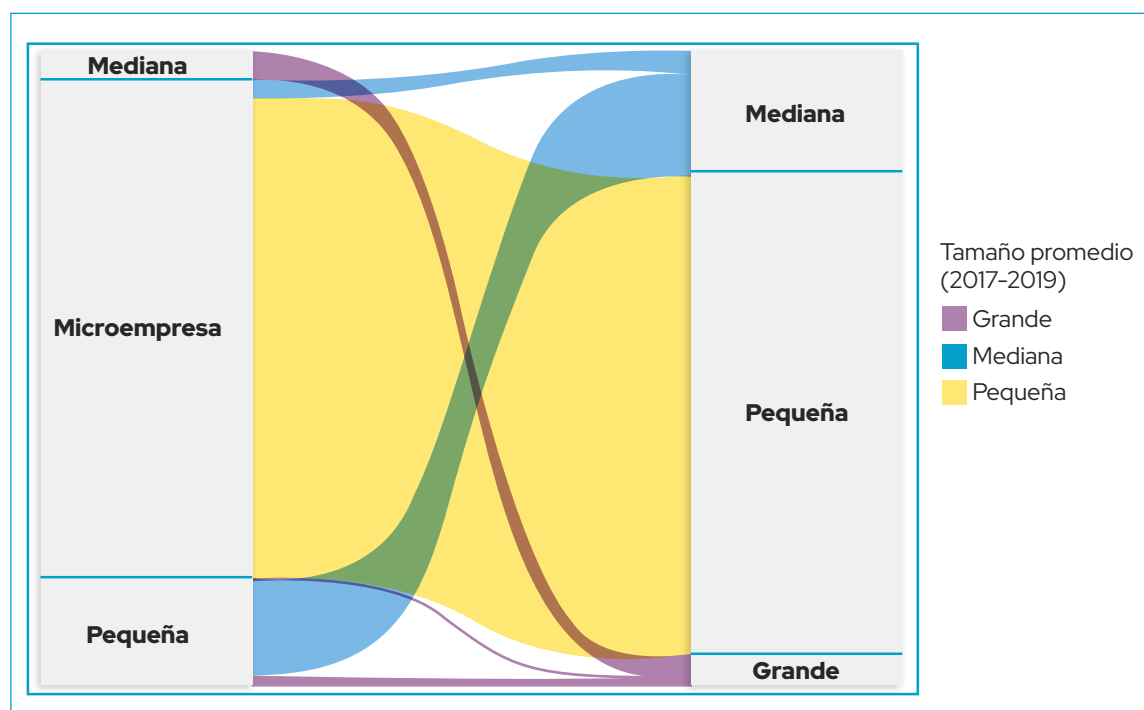
El principal flujo entre empresas que presentaron movilidad empresarial se da en microempresas que lograron un proceso de crecimiento suficiente como para pasar



a ser considerada como pequeña empresa, representando el 76,7% de las empresas que presentan movilidad empresarial. Un 15,8% de las empresas que presentan movilidad empresarial corresponde a aquellas

empresas pequeñas que pasan a medianas. Así, también se observa que un 3,5% de las empresas que presentaron movilidad pasaron de ser empresas medianas a ser empresas grandes.

**Gráfico 4. Flujo de empresas entre tamaños para las empresas que presentan movilidad empresarial consolidada.**



**Fuente:** Elaboración propia - RUES

De acuerdo con lo anterior, en las siguientes secciones se busca comprender de manera más profunda las características y factores de las empresas que presentaron movilidad em-

presarial y que pueden ser considerados como catalizadores del crecimiento de las empresas, con base a los determinantes encontrados en la revisión de literatura realizada anteriormente.

# Análisis cuantitativo de los factores iniciales que condicionan la movilidad empresarial.

Explorando las raíces del crecimiento empresarial, esta sección se centra en una evaluación de los factores que intrincadamente condicionan la movilidad de las empresas. Reflejando la amplitud de enfoques y percepciones de la literatura revisada, nuestro estudio se adentra en la dualidad de factores internos y externos que ayudan a establecer el camino al éxito. Desde la delimitación de las variables vinculadas al entorno empresarial que moldean la competitividad, como infraestructura, conectividad, servicios esenciales, hasta la importancia de los aspectos económicos, sociales, demográficos, tecnológicos y gubernamentales, que influyen en las oportunidades generadas, este análisis contextualiza el entorno que rodea a las empresas en su búsqueda de movilidad. Con este fundamento, esta sección arroja luz sobre la sinergia de factores que impulsan y determinan el crecimiento y el progreso empresarial en Colombia.

A continuación, se lleva a cabo un análisis descriptivo, basado en la comparación de la

proporción de empresas que experimentan crecimiento según diversas características relacionadas con el desarrollo empresarial previamente expuestas. Estas características incluyen el sector de actividad económica, la ubicación geográfica, la estructura legal, el tamaño inicial de las empresas, su participación en Iniciativas Clúster y su y su estatus de exportadoras de bienes, que se ha demostrado, en anteriores estudios empíricos, juegan un papel fundamental en el crecimiento empresarial. Además, se explora estas relaciones mediante un enfoque econométrico destinado a poner a prueba las hipótesis planteadas en la literatura respecto al crecimiento empresarial. En esta línea, se desarrolla un modelo de regresión logística para identificar factores cruciales vinculados a la movilidad de las empresas, e identificar las diferencias en la probabilidad de movilidad entre las empresas, en función de las condiciones en las que se crean. El modelo se configura de manera tal que permita identificar los efectos diferenciados de dichos factores en el crecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas.

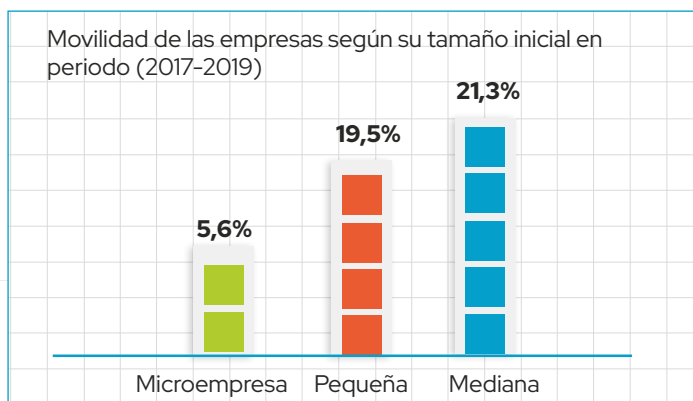
## Análisis descriptivo de las empresas con movilidad empresarial

### Movilidad por Tamaño de las Empresas

En primer lugar, se tiene que, como se expuso anteriormente, sobre las empresas creadas en 2017 y que lograron mantenerse en el tejido empresarial hasta el año 2022, el porcentaje de empresas que logró un proceso de crecimiento suficiente para formar parte de una categoría de tamaño distinta a la que conformaban inicialmente es del 6,6%; esto de acuerdo a la comparación del tamaño de las empresas a través del promedio de activos y empleo entre los años 2017 a 2019 y el promedio de activos y empleo entre 2020 a 2022.

Teniendo en cuenta el tamaño inicial de las empresas, se encuentra que si bien en valor absoluto la mayor cantidad de empresas que presentan movilidad ascendente son microempresas (3.673 microempresas en total, como se mostró en el Gráfico 3), la proporción de empresas que crecen en este grupo es la más baja. Como muestra el Gráfico 5, mientras que un 5,6% de las empresas que de acuerdo con el promedio de activos y empleo entre los años 2017 a 2022 se categorizaban como microempresas tuvieron movilidad ascendente para las empresas pequeñas el porcentaje con movilidad es del 19,5%, y de 21,3% por parte de las empresas medianas.

**Gráfico 5. Movilidad empresarial ascendente de acuerdo al tamaño inicial de las empresas**



Fuente: Elaboración propia - RUES

### Movilidad por tipo de organización jurídica

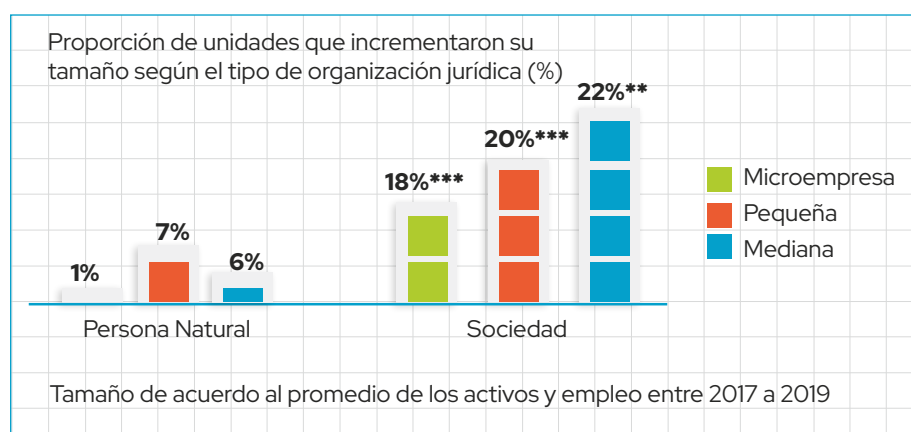
Examinando la movilidad de las empresas de acuerdo con el tipo de organización jurídica

bajo el cual fueron constituidas, se encuentra una mayor proporción de movilidad por parte de las sociedades, siendo este comportamiento general entre los distintos tamaños de las

empresas. Así, las empresas conformadas como persona natural y que se categorizaban como microempresas presentan una proporción de movilidad del 1%, frente a un 18% por parte de las microempresas conformadas como sociedad. Para el caso de las empresas que inicialmente se categorizaban como empresas pequeñas, el 7% de aquellas que

fueron constituidas como persona natural presentan movilidad, frente a un 20% para el caso de las empresas constituidas como sociedad. De forma similar, para las empresas que se categorizaban como medianas, el 6% de aquellas constituidas como persona natural presentan movilidad, frente a un 22% para aquellas constituidas como sociedad.

**Gráfico 6. Movilidad empresarial ascendente de acuerdo al tipo de organización jurídica de la empresa**



Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\* obtenida de la diferencia entre empresas conformadas como sociedad y aquellas como persona natural dentro de cada grupo de tamaño.

**Fuente:** Elaboración propia - RUES

## Movilidad por pertenencia a un clúster

Cuando se revisa la movilidad presentada entre las empresas de acuerdo con la pertenencia o no a una iniciativa clúster<sup>7</sup> se encuentra que el pertenecer a una iniciativa clúster se asocia con una mayor proporción de empresas con movilidad empresarial, principalmen-

te para las empresas más pequeñas. Como muestra el Gráfico 7, el porcentaje de microempresas que presentan movilidad es de 7% para aquellas que pertenecen a una iniciativa clúster frente a un 5% para aquellas que no pertenecen a estos tipos de iniciativa y la diferencia entre ambos grupos es estadísticamente significativa. Para el caso

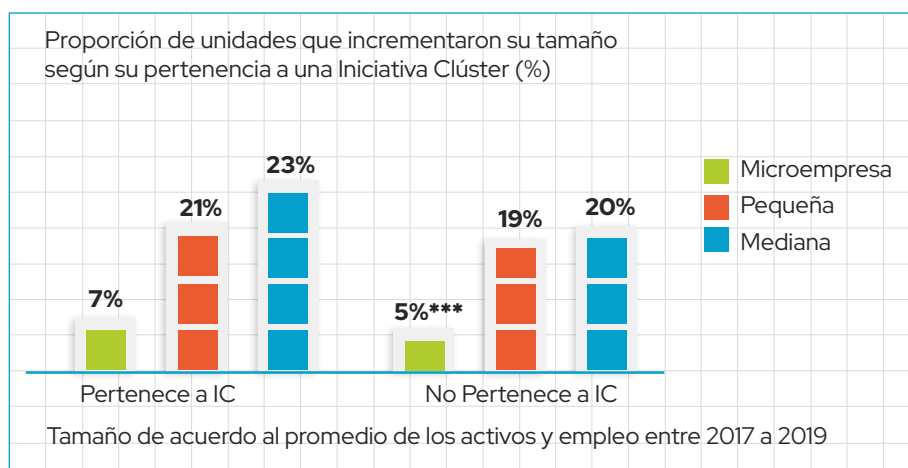
7

De acuerdo con la Red Clúster Colombia, una Iniciativa Clúster es un mecanismo de articulación institucional que tiene como propósito promover el desarrollo económico de una región y el mejoramiento de la capacidad de las empresas para competir y cooperar, mediante la participación de los actores del clúster, la definición de una hoja de ruta sostenible en el largo plazo, la priorización de una estrategia competitiva y la gestión de un plan de acción estratégico.

de las empresas pequeñas, el 21% de empresas que pertenecen a una iniciativa clúster presentaron movilidad, frente a un 19% en el caso de las empresas que no pertenecen a una iniciativa clúster. Y, para las empresas medianas, el 23% de las empresas que per-

tenecen a una iniciativa clúster presentan movilidad, frente a un 20% para el caso de las empresas medianas que no pertenecen a iniciativa clúster. En el caso de las empresas pequeñas y medianas las diferencias no son estadísticamente significativas.

**Gráfico 7. Movilidad empresarial ascendente de acuerdo a pertenencia a Iniciativa Clúster de la empresa**



Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10\* obtenida de la diferencia entre empresas que pertenecen a una IC y aquellas que no dentro de cada grupo de tamaño.

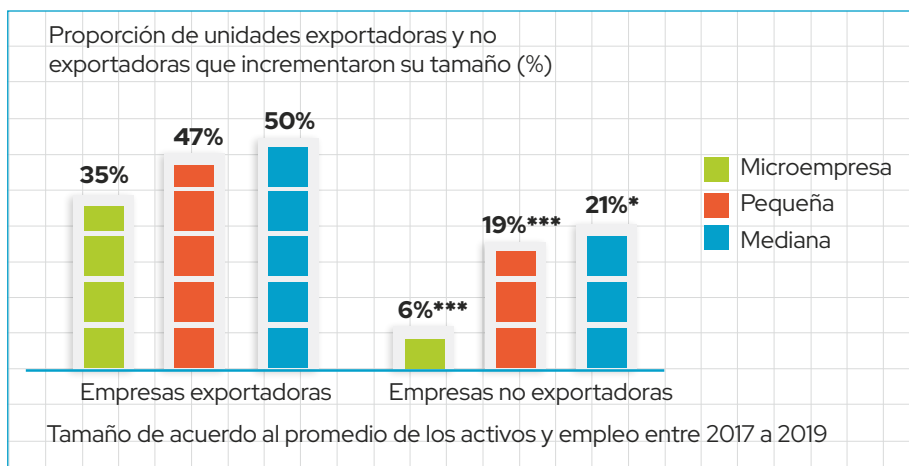
**Fuente:** Elaboración propia - RUES

## Movilidad por exportaciones

Con base en la información reportada por parte del DANE referente a exportaciones, se realizó la identificación de las empresas que, en alguno de los cinco años, entre 2017 a 2022, realizó ventas en el exterior. De esta forma, se logra observar la diferencia del porcentaje de empresas con movilidad empresarial de acuerdo con si realizaron exportaciones o no. En general, se encuentra que las empresas exportadoras presentan una mayor proporción de empresas con movilidad ascendente para todos los tamaños de empresas. Así, en el

caso de las empresas catalogadas inicialmente como microempresas el 35% de las empresas que realizaron exportaciones presentan movilidad positiva, frente a un 6% de las empresas que no accedieron al mercado exterior. En el caso de las empresas pequeñas, el 47% de las empresas exportadoras presentan movilidad ascendente frente a un 19% de las empresas que no realizan exportaciones. En el caso de las empresas catalogadas inicialmente como medianas, el 50% de las que realizan ventas en el exterior presentan movilidad ascendente, frente a un 21% que no realizan exportaciones.

**Gráfico 8. Movilidad empresarial ascendente de acuerdo a la realización de exportaciones de la empresa**



Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\* obtenida de la diferencia entre empresas exportadoras y no exportadoras dentro de cada grupo de tamaño.

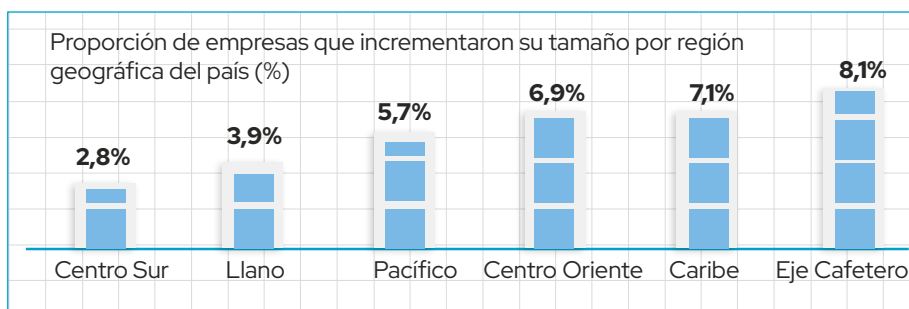
**Fuente:** Elaboración propia - RUES

### Movilidad por región

Realizando el análisis de acuerdo con la región en la que se ubican las empresas, se observa que en el Eje Cafetero y Antioquia el 8,1% de las empresas de la región presenta un aumento suficiente en sus activos y empleo para pasar a ser empresas con crecimiento para el periodo de 2020 a 2022. De esta forma, el Eje Cafetero y Antioquia se presenta

como la región con la mayor proporción de empresas con movilidad ascendente, seguida de la región Caribe con un 7,1% y la región de Centro Oriente, con un 6,9% de empresas presentando movilidad. De forma contraria, las regiones que presentan la menor proporción de empresas con movilidad son Centro Sur y el Llano con un 2,8% y 3,9% de empresas, respectivamente.

**Gráfico 9. Movilidad empresarial ascendente de acuerdo a la región geográfica de la empresa**

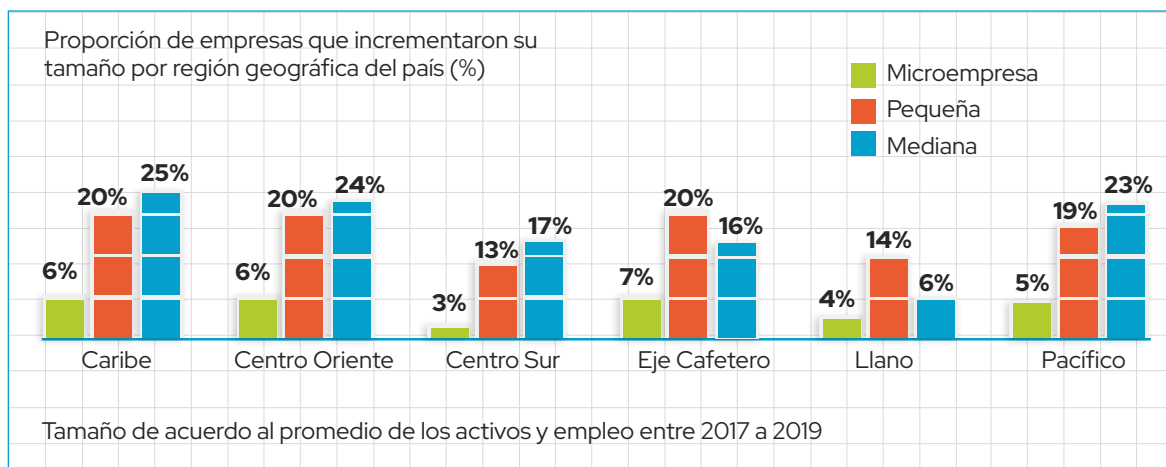


**Fuente:** Elaboración propia - RUES

Un análisis por tamaño de empresa evidencia que en la región del Eje Cafetero las microempresas fueron las que presentaron movilidad en mayor medida, con el 7% de empresas que pasaron de micro a pequeñas, seguido de las regiones de Caribe y Centro Oriente con cerca del 6% de microempresas presentando movilidad en ambos casos. En cuanto a las pequeñas empresas se encuentra que, entre las regiones del Caribe, el Centro Oriente, el Eje

Cafetero y Pacífico, la proporción de empresas con movilidad es similar, siendo cercana al 20% en estas regiones, contrastando con 13% y 14% de empresas con movilidad en las regiones del Centro Sur y el Llano. En el caso de empresas catalogadas inicialmente como medianas empresas, la región con mayor movilidad para este tipo de empresas es Caribe con un 25%, seguida del Centro Oriente, con 24% y el Pacífico con un 23%.

**Gráfico 10. Movilidad empresarial ascendente de acuerdo a la región en la que se ubica la empresa y tamaño de empresa**



Fuente: Elaboración propia - RUES

## Movilidad por departamento

Analizando los niveles de movilidad por departamento se observa que la región centro y norte del país es aquella con mayores niveles de movilidad empresarial. El departamento donde se encuentra una mayor movilidad empresarial es Atlántico, con el 10,5% de las empresas del departamento presentando un aumento en su tamaño. Antioquia se ubica como el segundo departamento con mayor

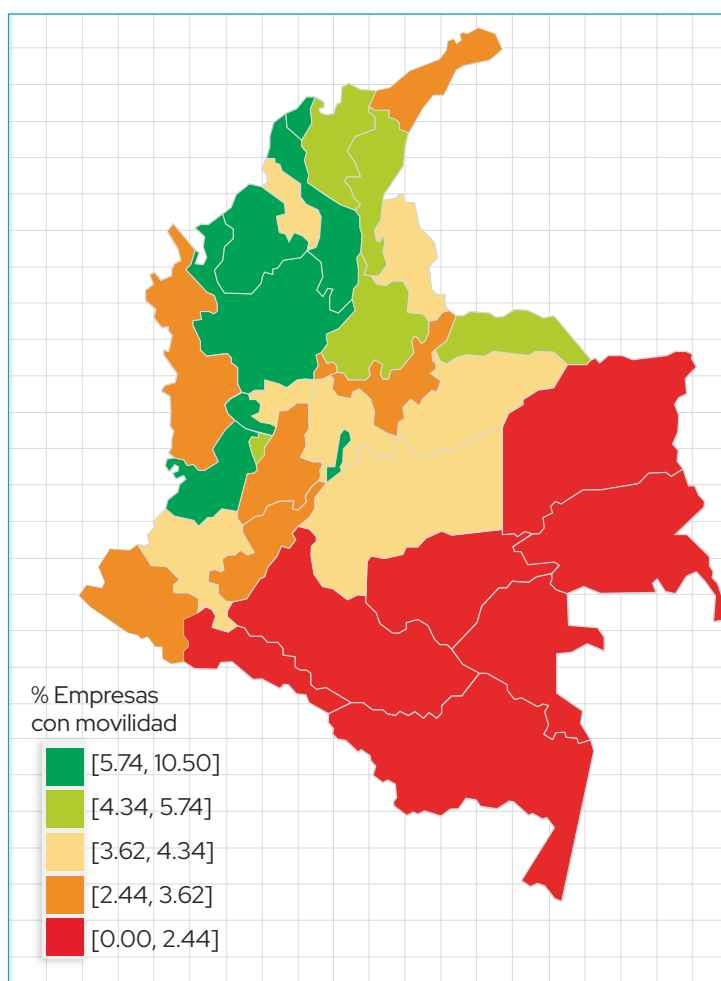
movilidad con el 9,4% de las empresas presentando un aumento en su tamaño, seguido de Bogotá con un 9,2%, Bolívar con un 8,4% y Valle del Cauca con un 7,2%.

Por otra parte, Vaupés es el departamento en donde no se identifican empresas supervivientes con movilidad empresarial, de las 17 empresas que lograron mantenerse

en el tejido empresarial entre los años 2017 a 2022, ninguna logró un proceso de crecimiento que la llevara a catalogarse en un tamaño superior al observado inicialmente. Así

mismo, Guaviare presenta una proporción de empresas con movilidad del 0,64%, seguido de Putumayo con un 1,31% de empresas con movilidad y Vichada y Amazonas con un 1,5%.

**Gráfico 11. Movilidad empresarial ascendente de acuerdo con el departamento en donde se ubica la empresa**



**Fuente:** Elaboración propia - RUES

Cuando se compara el porcentaje de empresas que logran aumentar de tamaño con el crecimiento económico promedio registrado por los departamentos en estos últimos tres

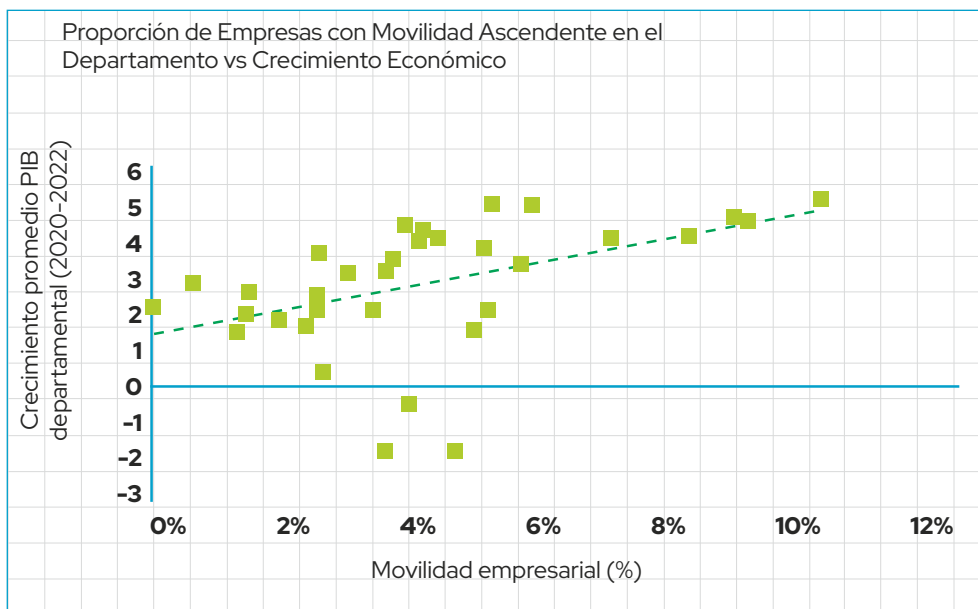
años (2020-2022), se observa una relación positiva entre el desempeño de las empresas y el crecimiento económico de los departamentos. Por ejemplo, el departamento del



Atlántico, que fue aquel que presentó una mayor proporción de empresas con movilidad con un 10,5%, también es el departamento con mayor promedio de crecimiento del PIB entre los años 2020 a 2022, con un 5,2%. De forma contraria, departamentos en

los que se observa una baja proporción de empresas con movilidad como Vichada, Putumayo, Guaviare y Vaupés y, con una proporción de empresas con movilidad cercanas o inferiores a un 1%, presentaron un promedio de crecimiento económico entre el 2% y 3%.

**Gráfico 12 Relación de la movilidad empresarial ascendente y el crecimiento económico de acuerdo a los departamentos en donde se ubican las empresas**



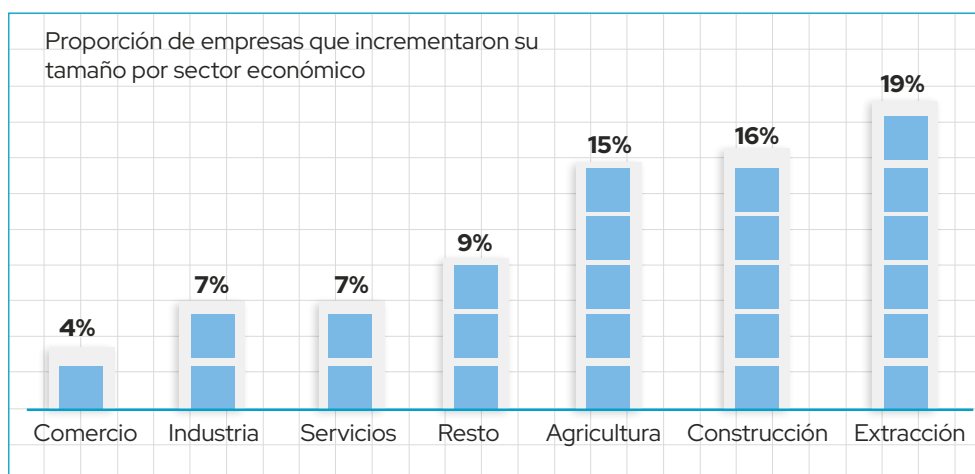
Fuente: Elaboración propia - RUES

### Movilidad por sector económico

Analizando la movilidad de las empresas de acuerdo con el sector económico en el cual operan, se encuentra que los sectores que presentan una mayor proporción de empresas que lograron aumentar su tamaño son de extracción y construcción y agricultura, con más del 15% de sus empresas presentando movilidad empresarial ascendente. Por ejemplo, en el sector de construcción, se ob-

serva que de las 3.588 empresas que fueron creadas en el año 2017 y sobrevivieron hasta el año 2022, 574 empresas (16%) lograron aumentar su tamaño. Por otra parte, industria y servicios tienen una proporción de empresas con movilidad del 7% en ambos sectores, en tanto comercio es el sector con la menor proporción de empresas que presentan movilidad empresarial, sólo 4% de las empresas en este sector mostraron crecimiento.

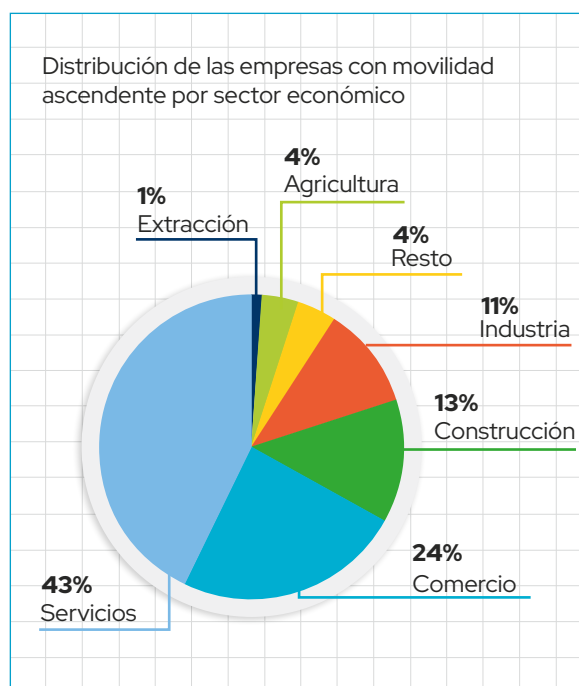
**Gráfico 13. Movilidad empresarial ascendente por sector económico**



Fuente: Elaboración propia - RUES

Aun así, cuando se examina la participación de cada sector entre las 4.612 empresas que lograron incrementar su tamaño se observa que servicios y comercio representan la mayor parte de empresas con movilidad, esto fundamentalmente debido a que este sector engloba una gran cantidad de microempresas que representan una parte sustancial del universo de análisis. Estos dos sectores son seguidos del sector de construcción con 574 de las 4.612 empresas que presentan movilidad (un 13% de estas). Teniendo en cuenta que la construcción resulta siendo el segundo en términos de proporción de empresas con movilidad (con un 16%), se puede considerar que representa un sector clave para el desarrollo económico del país, al representar un porcentaje importante del tejido empresarial y presentarse como un sector con una probabilidad relativamente alta de potenciar el crecimiento entre las empresas.

**Gráfico 14. Distribución de las empresas con movilidad ascendente según el sector económico**

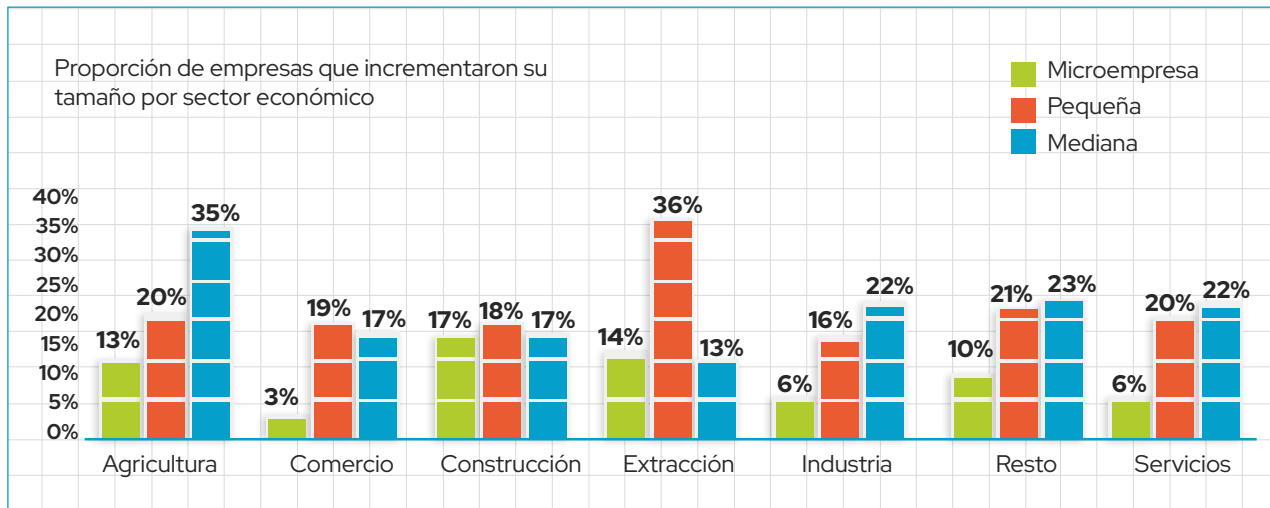


Fuente: Elaboración propia - RUES

De acuerdo con el tamaño inicial, entre las empresas catalogadas inicialmente como microempresas, las que presentan mayor movilidad son las del sector de la construcción, con el 17% de las microempresas del sector aumentando su tamaño, seguido de extracción con un 14%. En el caso de las empresas pequeñas, el sector con mayor pro-

porción de empresas con movilidad empresarial es extracción con un 36%, seguido de agricultura y servicios con el 20%. Por parte de las empresas medianas, agricultura es el sector en donde éstas presentan mayor proporción de empresas con movilidad con un 35%, seguido de los sectores de industria y servicios con el 22% en ambos casos<sup>8</sup>.

**Gráfico 15. Movilidad empresarial ascendente por tamaño y sector económico**



Fuente: Elaboración propia – RUES

Haciendo un análisis dentro de los departamentos que presentaron una mayor proporción de empresas con movilidad empresarial, se observa que en el caso del Atlántico, el departamento que presenta la mayor proporción de empresas con movilidad, un 5% de las empresas con movilidad se dedican a activida-

des de construcción de carreteras y vías de ferrocarril, de proyectos de servicio público y de otras obras de ingeniería civil; un 4,6% pertenecen a actividades especializadas para la construcción de edificaciones y obras de ingeniería civil; y un 4,2% pertenecen a actividades de alojamiento y servicios de comida.

8

La prueba Chi-cuadrado rechaza la hipótesis de independencia entre región y movilidad con una significancia del 1%

Para Antioquia, el segundo departamento con mayor proporción de empresas con movilidad, un 5,9% de las empresas que crecieron se dedican a actividades de construcción de edificaciones residenciales y no residenciales, un 5% a actividades de servicios administrativos y de apoyo, un 4,6% a actividades de información y comunicaciones, un 4,5% a actividades especializadas para la construcción de edificaciones y obras de ingeniería civil y un 3,5% a actividades relacionadas a alojamiento y servicios de comida.

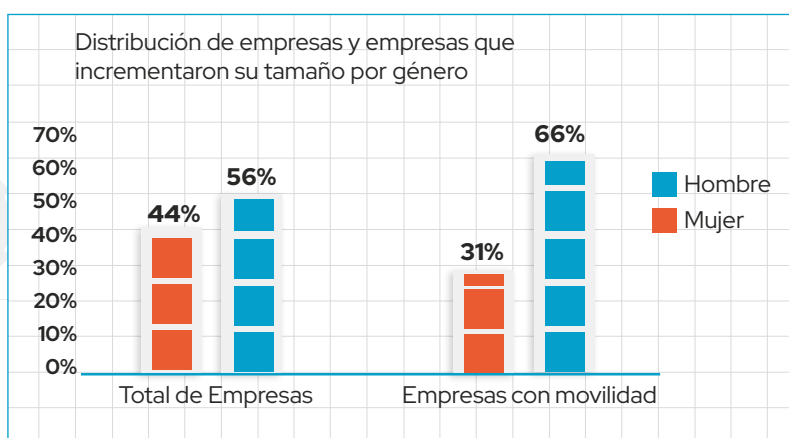
En Bogotá un 5,8% de las empresas que presentaron movilidad se encuentran asociadas a actividades de información y comunicaciones, un 5,6% a actividades de actividades de servicios administrativos y de apoyo, y un 4,2% de las empresas se relacionan con acti-

vidades de construcción de edificaciones residenciales y no residenciales.

## Movilidad por Género

Cuando se observa la distribución de las empresas nacidas en el año 2017 y que se mantuvieron en el tejido empresarial hasta el año 2022, se observa que un 44% de estas empresas cuentan con un representante legal de género femenino, y un 56% cuentan con un representante de género masculino. Al observar la distribución de las empresas que lograron aumentar su tamaño de acuerdo con el promedio de activos y de empleo, se observa una mayor proporción de empresas con representación masculina, con un 66% de empresas con representante legal de género masculino, frente a un 33% de empresas con movilidad con representante femenino.

**Gráfico 16. Movilidad empresarial ascendente por género del representante legal de la empresa**



Fuente: Elaboración propia - RUES

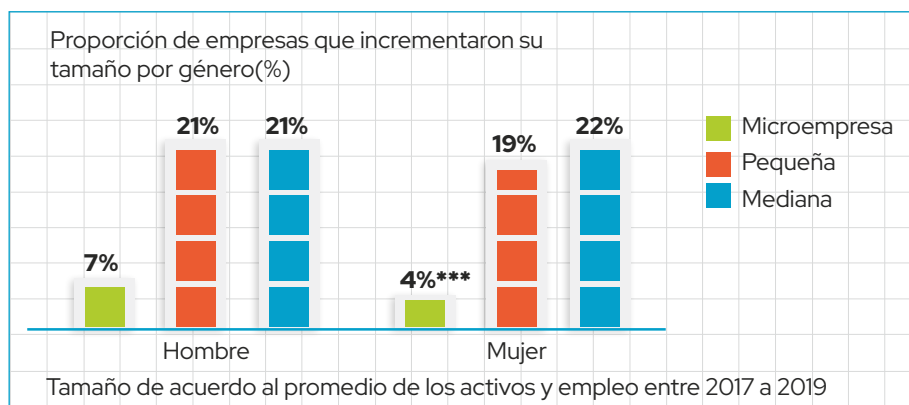
Las brechas de movilidad presentadas anteriormente se podrían explicar por diferencias en los tamaños de muestra, siendo que existen

más empresas lideradas por hombres que mujeres en el universo de estudio. Para verificar si la movilidad empresarial es efectivamente

menor para las mujeres, se calcula el porcentaje de movilidad al interior de cada grupo de empresas y por tamaño de empresa. Como se observa en el Gráfico 17, el 8,4% de las empresas con representante legal de género masculino presentan un crecimiento consistente como para catalogarse en un tamaño de empresa superior al que presentaban inicialmente, frente a un 5% en el caso de las empresas con representante legal de género femenino. Esta diferencia se presenta especialmente

en las microempresas, en donde el 7% de las empresas con representante legal de género masculino presentan movilidad, frente a un 4% en el caso de las empresas con representante legal de género femenino, siendo esta diferencia estadísticamente significativa. Entre las empresas pequeñas y medianas se encuentra una proporción de empresas que presentan movilidad similar de acuerdo con el género del representante legal, sin ser esta diferencia estadísticamente significativa.

**Gráfico 17. Movilidad empresarial ascendente por género y tamaño de empresa**



Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\* obtenida de la diferencia entre empresas de hombres y de mujeres dentro de cada grupo de tamaño

**Fuente:** Elaboración propia - RUES

Los resultados anteriores muestran que las mayores barreras al crecimiento para empresas lideradas por mujeres se dan en los segmentos de empresas más pequeños, pero que una vez superadas estas barreras el crecimiento se equipara entre empresas lideradas por hombres y mujeres. Desde el punto de vista de política pública, estos hallazgos destacan la importancia de insertar una perspectiva de género en el marco de las políticas que busquen promover del crecimiento empresarial. Por

ejemplo, acciones para facilitar el acceso a financiamiento y a mercados de empresas lideradas por mujeres, sobre todo de aquellas en los segmentos más pequeños o vulnerables, puede ser fundamental para cerrar estas brechas y lograr un crecimiento empresarial inclusivo.

Las brechas de género observadas anteriormente podrían deberse, en cierta parte, a características que tienen estas empresas (más allá del género de su representante legal) y

que vienen determinadas desde su creación. El análisis indica que las empresas con representante legal de género femenino tienden a ser más pequeñas en el momento de ingresar al tejido laboral, con un 95,1% de las empresas con representante legal mujer son microempresas de acuerdo con el promedio de los activos y empleos entre los años 2017

a 2019, frente a un 91,2% de las empresas con representante legal hombre que ingresan al tejido empresarial como microempresas. Un 3,9% de las empresas con representante legal de género femenino ingresan al tejido empresarial como empresa pequeña, frente a un 7,3% en el caso de las empresas con representante legal de género masculino.

**Tabla 9. Distribución de empresas por tamaño, de acuerdo con promedio de activos y empleo entre 2017 a 2019, de acuerdo con el género del representante legal de la empresa.**

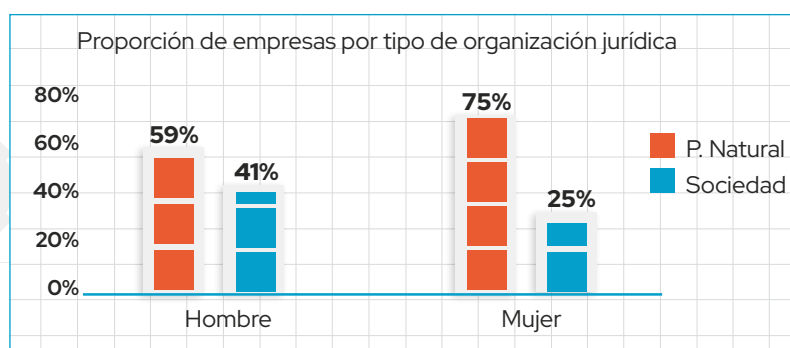
Tamaño de acuerdo con promedio de activos y empleo entre 2017 a 2019	Hombre	Mujer
Microempresa	91.2%	95.1%
Pequeña	7.3%	3.9%
Mediana	1.3%	0.8%
Grande	0.2%	0.1%

Fuente: Elaboración propia – RUES

Así mismo, se observa entre las empresas con representante legal de género femenino una mayor proporción de empresas que ingresan al tejido empresarial como personas naturales, con un 75% de las empresas para aquellas creadas por mujeres, frente a un

59% por parte de las empresas creadas por representantes género masculino. La prueba Chi-cuadrado indica que hay una relación entre el género del representante legal y la organización jurídica de la empresa, con un nivel de significancia inferior al 1%.

**Gráfico 18. Distribución de empresas por tipo de organización jurídica de acuerdo con el género del representante legal**



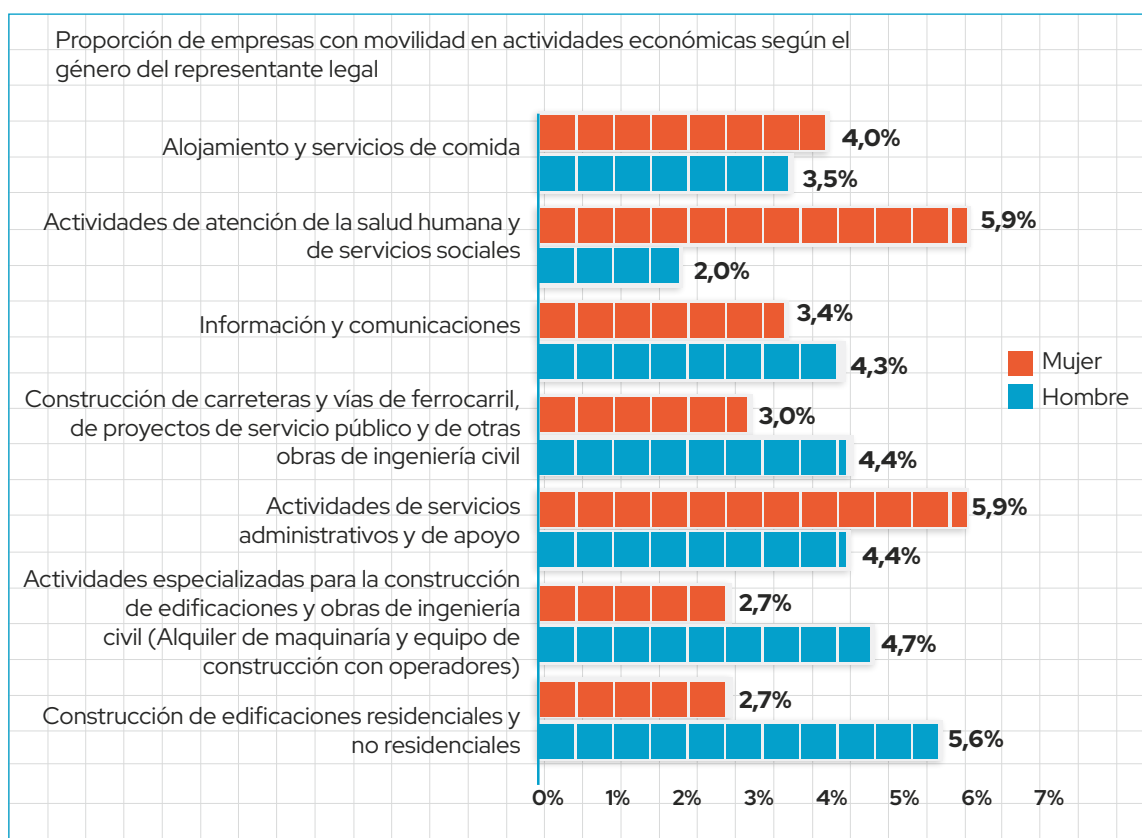
Fuente: Elaboración propia – RUES

Al examinar las actividades económicas que más contribuyen a las empresas que presentan movilidad, según el género del representante legal, resalta en el caso de las empresas con representante femenino la participación de actividades de servicios administrativos y de apoyo con una participación del 5,9%, actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales con un 4,2% de las empresas con movilidad, alojamiento y servicios de comida con una participación del 4%; e información y comunicaciones representando

un 3,45% de las empresas con movilidad con representante femenino.

Esto contrasta con la participación de actividades como las especializadas para la construcción de edificaciones y obras de ingeniería civil, con un 4,66% en el caso de las empresas con movilidad y representante masculino, o construcción de carreteras y vías de ferrocarril, de proyectos de servicio público y de otras obras de ingeniería civil con una participación del 4,36%.

**Gráfico 19. Proporción de empresas con movilidad en actividades económicas según el género del representante legal**



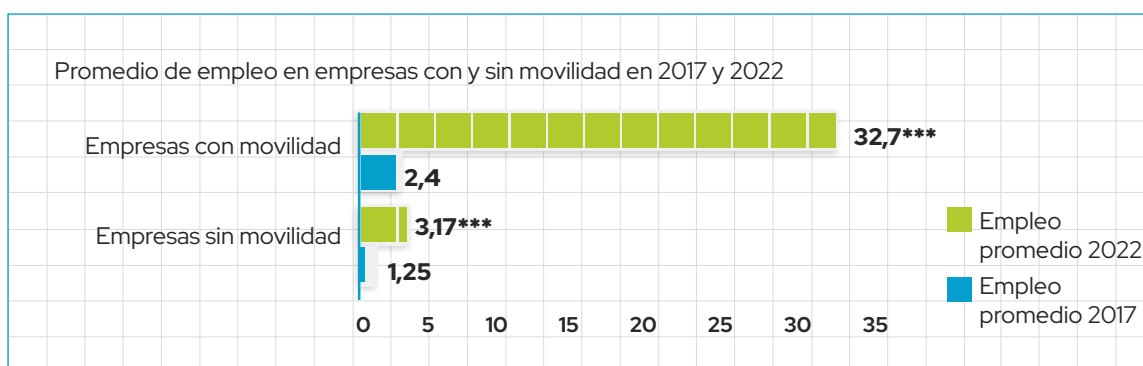
Fuente: Elaboración propia - RUES

## Empleos creados por empresas con movilidad

Finalmente, como efecto de la movilidad de las empresas, se observa que las empresas que presentan movilidad logran generar en promedio cerca de 30 empleos formales adicionales entre el año 2017 al año 2022,

al pasar de un promedio de 2,4 empleados formales en 2017 a un promedio de 32,7 en 2022. En el caso de las empresas que no logran aumentar su tamaño, se observa una generación de 2 empleos formales adicionales en promedio entre estos mismos años.

**Gráfico 20. Promedio de empleo en empresas con y sin movilidad en 2017 y 2022**



Fuente: Elaboración propia – RUES

Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\*

## Regresión logística para estimar la probabilidad de movilidad empresarial

Teniendo en cuenta que la variable de estudio en este caso es la presencia de un proceso de crecimiento consistente en una empresa, que le permita ser catalogada en un tamaño de empresa superior al tamaño inicialmente observado, donde esta variable puede tomar el valor de 1 si la empresa tiene movilidad empresarial y 0 en caso de no lograr un aumento de tamaño, se escogió el modelo de regresión logística para modelar la probabilidad de ocurrencia del evento estudiado.

Este tipo de modelos busca inferir la probabilidad de ocurrencia de un evento, en este caso la ocurrencia de que una empresa presente movilidad empresarial ( $y_i = 1$ ), como función de un conjunto de variables, que en este caso son las condiciones bajo las cuales la empresa ingresa al tejido empresarial.

De esta forma, para una variable con respuesta binaria, sea

$$\pi(x) = P(Y = 1|X = x) = 1 - P(Y = 0|X = x),$$



la probabilidad de que una empresa presente el evento estudiado se puede expresar en un modelo de regresión logística como:

$$\log\left(\frac{\pi_i}{1 - \pi_i}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_p x_p$$

En donde el lado izquierdo de la ecuación anterior muestra el logaritmo de la probabilidad relativa de la ocurrencia del evento; y, el lado derecho de la ecuación es una combinación lineal de los parámetros de regresión con las variables explicativas del modelo, denominadas a menudo como predictores.

El modelo logístico permite el estudio de la relación de la probabilidad de ocurrencia de un evento y los factores determinantes de este a través de los coeficientes  $\beta$  del modelo; tal que si  $\beta_i > 0$  existe una relación positiva entre la probabilidad de ocurrencia del evento y la variable  $x_i$ ; y, por el contrario, si  $\beta_i < 0$  existe una relación negativa entre la probabilidad de ocurrencia del evento y la variable  $x_i$ ; así si  $\beta_i = 0$  la variable  $Y$  es independiente del predictor  $x_i$  (Bilder & Loughin, 2014).

Una forma sencilla de interpretar los resultados de un modelo de regresión logística es a través de la razón entre las probabilidades asociadas a la variable predictiva. Así, para un cambio en una unidad en  $x_i$ , se espera que la probabilidad relativa cambie en un factor de  $e^{\beta_i}$ , manteniendo todas las demás variables constantes. En otras palabras,  $e^{\beta_i}$  es la probabilidad relativa  $X = x_i + 1$  en divididas por la probabilidad relativa en  $X = x_i$  (Agresti, 2012).

Cuando un predictor toma valores categóricos, por ejemplo, el sector económico de la empresa, la interpretación de  $e^{\beta_i}$  se puede interpretar como el aumento o disminución de la probabilidad relativa al pasar de una categoría (base) a otra categoría. Por ejemplo, un valor de 1.5 indica que la probabilidad de la categoría analizada es un 50% (1.5-1) mayor en comparación con la probabilidad de la categoría base. Por el contrario, un valor de 0.8 indica que la probabilidad de la categoría analizada es un 20% (1-0.8) menor respecto a la probabilidad de la categoría base. Por lo tanto, los resultados del modelo se presentan en términos de las razones de probabilidad.

Basado en los hallazgos encontrados en la literatura relacionada con crecimiento empresarial, y lo observado en el análisis descriptivo realizado anteriormente, para la especificación del modelo de regresión logística con el que se analiza la relación de las condiciones de entrada de las empresas al tejido empresarial y la probabilidad de que éstas presenten movilidad empresarial, se hace uso de las siguientes variables explicativas:

- Sector económico
- Tipo de organización jurídica
- Región geográfica en la que se ubica la empresa
- El género del propietario o gerente de la empresa
- Una variable que indica si la empresa realizó o no exportaciones en el período de observación
- La pertenencia a una Iniciativa Clúster.
- Tamaño de la empresa

De esta forma, se construye un primer modelo base con las variables anteriormente listadas para el total de empresas. Adicionalmente, se construyen modelos para las empresas de cada uno de los tamaños presentados en el primer periodo de observación; esto con el fin de estudiar la diferencia entre el efecto de las condiciones de entrada de las empresas y los tamaños iniciales de las unidades productivas.

En la tabla 10 se muestran los resultados de los modelos estimados, haciendo uso de las razones de probabilidades relativas expuestas anteriormente, en paréntesis se presenta el valor p relacionado al valor presentado, indicando por cada variable, en cada modelo, aquellas que se presentan estadísticamente significativas (en el anexo se pueden encontrar los resultados en efectos marginales, de forma general y por tamaño de la empresa).

**Tabla 10. Resultados Regresión Logística**

	Variable Dependiente			
	Movilidad Empresarial (Valores en Odds ratio)			
	Total Empresas	Microempresas	Pequeñas	Medianas
	(1)	(2)	(3)	(4)
Sector Agricultura	1.365*** (0.001)	1.382*** (0.004)	1.37 (0.114)	2.725** (0.034)
Sector Construcción	1.032 (0.601)	1.065 (0.362)	1.044 (0.764)	1.244 (0.583)
Sector Extracción	2.117*** (0.00001)	2.374*** (0.0002)	2.645*** (0.0005)	0.648 (0.534)
Sector Industria	0.879** (0.034)	0.861** (0.025)	0.989 (0.947)	1.239 (0.647)
Sector Resto	0.985 (0.864)	0.885 (0.202)	1.752** (0.028)	2.134 (0.266)
Sector Servicios	0.895*** (0.010)	0.816*** (0.00002)	1.315** (0.020)	1.584 (0.170)
Sociedad	29.472*** (0.000)	32.429*** (0.000)	3.121*** (0.00001)	4.080* (0.059)
Región Caribe	1.358*** (0.004)	1.300** (0.022)	1.710* (0.081)	1.429 (0.675)
Región Centro Oriente	1.17 (0.108)	1.116 (0.294)	1.488 (0.170)	1.187 (0.833)
Región Eje Cafetero	1.614*** (0.00001)	1.705*** (0.00000)	1.516 (0.157)	0.718 (0.689)

	Variable Dependiente			
	Movilidad Empresarial (Valores en Odds ratio)			
	Total Empresas	Microempresas	Pequeñas	Medianas
	(1)	(2)	(3)	(4)
Región Llano	1.244 (0.101)	1.310* (0.059)	1.109 (0.789)	0.19 (0.215)
Región Pacífico	1.277** (0.022)	1.245* (0.057)	1.482 (0.195)	1.154 (0.864)
Iniciativa Clúster	1.102*** (0.007)	1.080* (0.056)	1.154 (0.107)	1.207 (0.352)
Empresa Pequeña	1.136*** (0.006)			
Empresa Mediana	1.216** (0.043)			
Empresa Exportadora	2.802*** (0.00001)	2.514*** (0.002)	3.625*** (0.0004)	2.705 (0.164)
Género Femenino	0.911*** (0.010)	0.918** (0.031)	0.849* (0.080)	1.019 (0.926)
Constante	0.006*** (0.000)	0.006*** (0.000)	0.046*** (0.000)	0.042*** (0.006)
Observaciones	64,482	60,037	3,759	686
Log Likelihood	- 12,369	-10,109.63	-1,845.51	-346.443
Akaike Inf. Crit.	24,775	20,251.27	3,723.01	724.885

Nota: \*p<0.1; \*\*p<0.05; \*\*\*p<0.01  
En paréntesis valores p asociados

Fuente: Elaboración propia - RUES

En primer lugar, al modelo base reportado en la columna (1), se observa que la probabilidad de presentar movilidad empresarial es mayor entre los sectores de agricultura y extracción frente al sector de comercio, de esta forma, se observa que una empresa del sector agrícola presenta una probabilidad un 1,36 veces mayor de tener movilidad empresarial frente a una empresa del sector de comercio (o en términos de los efectos marginales se asocia con un aumento promedio de 0.81pp en

la probabilidad de tener movilidad). Similarmente, para una empresa del sector de extracción es 2,11 veces más probable lograr un cambio en su tamaño frente a una empresa del sector comercio (o se asocia con un aumento promedio de 2.44pp en la probabilidad de tener movilidad).

De otra parte, las empresas de industria y servicios presentan una menor probabilidad de tener movilidad, 0,9 veces menor en ambos

casos respecto a las empresas del sector de comercio (en términos de efectos marginales, las empresas de industria y servicios tiene una probabilidad de tener movilidad 0.28pp y 0.25pp menor en promedio frente al sector de comercio). Estas disparidades entre sectores reflejan la interacción entre la naturaleza de la demanda, el comportamiento disímil de las ventas por sector y las distintas dinámicas competitivas entre estos, que emergen como factores decisivos en la variabilidad del crecimiento empresarial (Langebaek, 2008).

Usando como región base a Centro Sur para comparar los resultados entre regiones, se observa que, en general, exceptuando la región de Centro Oriente, las empresas ubicadas en el resto de las regiones presentan una mayor probabilidad de presentar movilidad. En base a los efectos marginales estimados, se observa que el hecho de que las empresas se ubiquen en la región del Eje Cafetero se asocia a una probabilidad un 61% mayor de presentar movilidad respecto a las empresas ubicadas en la región del Centro Sur (1.25pp en términos del efecto marginal). Las empresas ubicadas en las regiones del Caribe, Llano y Pacífico presentan un aumento en la probabilidad de presentar movilidad cercana a un 30% (de 0.78pp, 0.5pp y 0,60pp en términos del efecto marginal) respectivamente.

Lo anterior reafirma la importancia del entorno en el cual opera la empresa, ya sea con relación a su entorno geográfico o económico. Así, los resultados muestran una mayor movilidad empresarial entre las empresas de

las regiones en las cuales se ubican los departamentos del Atlántico, Antioquia, Bogotá, Bolívar y Valle del Cauca; departamentos dotados de condiciones aptas para el proceso productivo y/o de comercialización de las empresas, tales como un mayor desarrollo institucional, una mejor infraestructura en términos de servicios o de bienes de acceso público, tales como redes viales, portuarias y de conectividad.

Esta relación entre el crecimiento de las empresas y el entorno es profunda, ya que las normas regionales, la cultura y las conductas de los empresarios están interconectadas (Aoyama (2009), (citado en Ángel y Urbano (2016))). Además, subraya la importancia de considerar el contexto regional al analizar y comprender los factores que impulsan el crecimiento empresarial, reafirmando la idea de que el desarrollo territorial y regional es esencial para estimular el avance económico y empresarial en un país diverso y dinámico.

Observando el comportamiento en la probabilidad de las empresas de presentar movilidad, se observa una relación directa entre el tamaño de las empresas y la proporción de empresas que logran aumentar de tamaño. De esta forma, una empresa pequeña y una empresa mediana muestran una probabilidad de presentar movilidad 13%, y 21% mayor en comparación a una microempresa (0.30pp y 0.48pp en términos del efecto marginal, respectivamente). Esta tendencia diverge en parte de la "Ley de Gibrat", cuyo postulado fundamental sostiene que la tasa de

crecimiento empresarial es independiente de su tamaño inicial al comienzo del período de análisis (Langebaek, 2008; Piergiovanni, Santarelli, Klomp, & Thurik, 2003). Esta discrepancia resalta la influencia de factores específicos que operan en el entorno empresarial y modulan el crecimiento más allá de la premisa inicial.

Por parte de la organización jurídica de las empresas, se observa que es 29 veces más probable que una empresa conformada como Sociedad presente movilidad en comparación a una empresa conformada como Persona natural (en términos del efecto marginal, estar conformado como organización jurídica se asocia con un aumento de 17.36pp en la probabilidad de tener movilidad). Este resultado muestra la incidencia que genera operar como una sociedad sobre el desempeño de una empresa, ya sea a través de mayor acceso a fuentes de financiación o un mejor desarrollo de sus actividades gerenciales que generan una mayor productividad por parte de las sociedades. Esta relación es respaldada por investigaciones previas, como los estudios que señalan que la organización jurídica está estrechamente vinculada con el grado de informalidad de las empresas. Estas investigaciones sugieren que una mayor informalidad limita el crecimiento empresarial al generar menores niveles de productividad y una escala operativa subóptima, lo que en última instancia restringe el desarrollo económico y reduce las posibilidades de un crecimiento más robusto (Santa María & Rozo, 2009; Cárdenas & Mejía, 2007).

Una empresa que pertenezca a una Iniciativa Clúster presenta una probabilidad de tener movilidad 10% mayor frente a una empresa que no se vincula a estas iniciativas (0.22pp en efecto marginal). Lo anterior muestra cómo este mecanismo logra su propósito de promover el desarrollo económico de las regiones y el mejoramiento de la capacidad de las empresas para competir y cooperar, generando una mayor competitividad entre estas. Esta tendencia refuerza la noción respaldada por Porter (1990) de que un entorno competitivo más sólido está vinculado a un desempeño y crecimiento empresarial superiores. Los clústeres, en consonancia con la teoría de Porter, impactan la competencia de tres maneras fundamentales: en primer lugar, al elevar la productividad de las empresas establecidas en la región; en segundo lugar, al catalizar la dirección y el ritmo de la innovación, sentando las bases para un crecimiento sostenido de la productividad; y, en tercer lugar, al estimular la creación de nuevas empresas que enriquezcan y fortalezcan el propio clúster. Estos hallazgos resaltan cómo la participación en iniciativas clúster se traduce en un entorno propicio para la movilidad empresarial, amplificando el impacto y el alcance de estas agrupaciones en el fomento del crecimiento y la competitividad de las empresas de diversos tamaños.

En cuanto a la relación entre el acceso a mercados internacionales y el crecimiento de las empresas, se observa que una empresa que realiza exportaciones es 2,8 veces más probable que presente movilidad, frente a una

empresa que no comercializa sus productos en otro país (en términos marginales, esto se asocia a una probabilidad 3.89pp mayor de tener movilidad). Esta asociación respalda las afirmaciones de autores como Hutchinson, Konings y Walsh (2006), citados en Langebaek (2008), quienes subrayan la importancia crítica de la diversificación empresarial, ya sea en términos de su portafolio de productos o de la expansión geográfica. Este enfoque destaca cómo el acceso a mercados internacionales puede actuar como un contrapeso ante la fragilidad de un mercado local, reduciendo la exposición a ciclos de productos específicos o a la dependencia de un comportamiento de ventas en una región específica. La presencia de una mayor proporción de empresas con movilidad entre las exportadoras enfatiza el papel crucial que desempeña la internacionalización en el fomento del crecimiento y la capacidad de adaptación de las empresas en un entorno empresarial dinámico y competitivo.

Finalmente, el modelo incluye la variable de género, y los resultados apuntan a que incluso después de controlar por múltiples características de las empresas, el género del representante legal es relevante en

definir sus oportunidades de movilidad. Más específicamente, se observa que las empresas en donde su representante legal es de género femenino presentan una probabilidad 0.21% menor de presentar movilidad, frente a las empresas cuyo representante legal es de género masculino.

Por otro lado, se estimaron modelos diferenciados por tamaño de empresa con el fin de comprender si los determinantes antes analizados impactan la movilidad empresarial de forma distinta para empresas de distinto tamaño. Los resultados de estos modelos (reportados en las columnas 2 a 5) muestran diferencias en los efectos de acuerdo con el sector y la región en el cual operan las empresas. Por ejemplo, para las empresas medianas, el incremento sobre la probabilidad de presentar movilidad de una empresa del sector de agricultura, en comparación a empresas del sector de comercio es de 2,7 veces (o en términos de efectos marginales tienen una probabilidad 20.26pp mayor de presentar movilidad). Sucede lo contrario en el sector de extracción, con una disminución de la probabilidad de este sector de presentar movilidad frente al sector comercio, sin ser esta diferencia estadísticamente significativa. En el caso de las



De acuerdo con el tamaño de las empresas, se evidencian relaciones diferentes entre la movilidad de las empresas y variables como el tipo de organización jurídica o el acceso al mercado exterior a través de las exportaciones.

empresas del sector de servicios, para las empresas pequeñas y medianas se encuentran mayores diferencias entre las empresas de este sector y el sector comercio, a las halladas en el caso de las microempresas.

Analizando la diferencia de crecimiento de las empresas en las regiones de acuerdo con su tamaño, se observa que el mayor crecimiento empresarial emergente de la región del eje cafetalero viene dado por el crecimiento de microempresas, donde la probabilidad de movilidad en esta región aumenta en un 1,15% respecto a la región Centro Sur para este grupo de empresas.

Así mismo, de acuerdo con el tamaño de las empresas, se evidencian relaciones diferentes entre la movilidad de las empresas y variables como el tipo de organización jurídica o el acceso al mercado exterior a través de las exportaciones. En el caso de la organización jurídica, se encuentra que la razón de probabilidad hallada para las microempresas es de 32 veces entre las sociedades y las personas naturales (en términos de efectos marginales, un aumento en la probabilidad de tener movilidad del 17.45pp frente a las personas naturales), estos efectos son menores en el caso de las empresas pequeñas, con una razón de 3 veces (o un aumento en la probabilidad de 12.92pp), y las medianas, con una razón de 4 veces (o un aumento en la probabilidad de 15.22pp). En el caso de la variable de exportaciones, se encuentra que para las empresas pequeñas la probabilidad

de presentar movilidad de las empresas exportadoras es 3.6 veces la probabilidad de las empresas no exportadoras (un aumento en la probabilidad de 27.06pp), siendo este efecto menor en el caso de las microempresas, con una razón de probabilidad de 2,5 (un aumento en la probabilidad de 2.69pp).

Finalmente, los modelos por tamaño de empresa también incluyen la variable de género, y permiten concluir que las brechas de género en movilidad empresarial son significativas sobretodo para las empresas de menor tamaño. Las microempresas con un representante legal femenino tienen una probabilidad 0.2% menor de tener movilidad respecto a las microempresas con un representante legal masculino. Este análisis de género en el contexto del crecimiento empresarial destaca la presencia de desigualdades en la representación legal y movilidad de las empresas. Además, resalta la persistencia de desafíos de género en el ámbito empresarial, respaldados por investigaciones como la de Powers y Magnoni (2010), que identifican barreras como el acceso limitado a financiamiento, convenciones sociales, acceso a educación y capacitación, y responsabilidades familiares que han impactado en el crecimiento de las empresas lideradas por mujeres emprendedoras. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar y superar estas barreras y de focalizar esfuerzos sobre todo en las empresas de menor tamaño para lograr una mayor equidad de género y un crecimiento inclusivo en el entorno empresarial.

# Análisis cuantitativo de los factores organizacionales que condicionan la movilidad empresarial.

Entre los factores condicionantes del crecimiento de las empresas, en la literatura expuesta anteriormente, se encuentra que un grupo de factores que impulsan la capacidad de crecimiento y desarrollo de las empresas, se pueden resumir en características tales como la motivación empresarial, estructura de propiedad y gestión del conocimiento. Así mismo, diversos autores enfocan los determinantes organizacionales, considerando cómo las empresas utilizan recursos como trabajo, capital y conocimiento para crear productos y servicios intercambiables, incluyendo atributos de la firma, estrategias de venta, disposición a innovar y adaptación organizacional.

Dado lo expuesto anteriormente, con el fin de estudiar la incidencia de estos factores en el crecimiento de las empresas, se busca analizar las diferencias en términos de factores tales como la gestión de talento humano y la adopción de tecnologías de información por parte de las empresas que han presen-

tado movilidad y aquellas que no han logrado un crecimiento suficiente como para ser catalogadas de un tamaño superior con respecto al que tenían cuando entraron al tejido empresarial.

Para esto, se realizó un sondeo a diferentes empresas que se establecieron en el año 2017 y que al 2022 aún sobreviven en el mercado. En este sondeo se indaga acerca de aspectos tales como las condiciones bajo las cuales se crea la empresa y las características de sus gerentes o propietarios; así mismo, se indaga acerca de aspectos gerenciales tales como las tecnologías de las que hace uso la empresa, las áreas que la conforman, la optimización de procesos dentro de esta, etc., además de preguntar por el financiamiento de sus actividades. Con la información recolectada, se realiza un análisis cualitativo haciendo una comparación entre las empresas que han presentado movilidad empresarial y aquellas que



no, con el fin de identificar los factores diferenciadores que podrían incidir en el crecimiento de estas.

El sondeo se realizó sobre un total de 368 empresas de todos los departamentos del país, de las cuales 81 empresas presentaron un pro-

ceso de crecimiento sostenido que permite catalogarlas como empresas con movilidad, mientras que 287 empresas no logran transitar a un tamaño mayor de acuerdo con el promedio de activos y empleo entre los dos periodos de observación establecidos.

**Tabla 11. Distribución de las empresas encuestadas según si presentan movilidad**

Unidad	Con Movilidad	Sin movilidad	Total
Empresas	81	287	368

**Fuente:** Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

A continuación, se presenta un análisis cuantitativo de las preguntas realizadas en el sondeo, con el fin de comparar las prácticas y actividades llevadas a cabo por las

empresas con movilidad y sin movilidad. Entre estas comparaciones, se resaltan las variables que presentan una diferencia estadísticamente significativa.

## Análisis de resultados empresariales

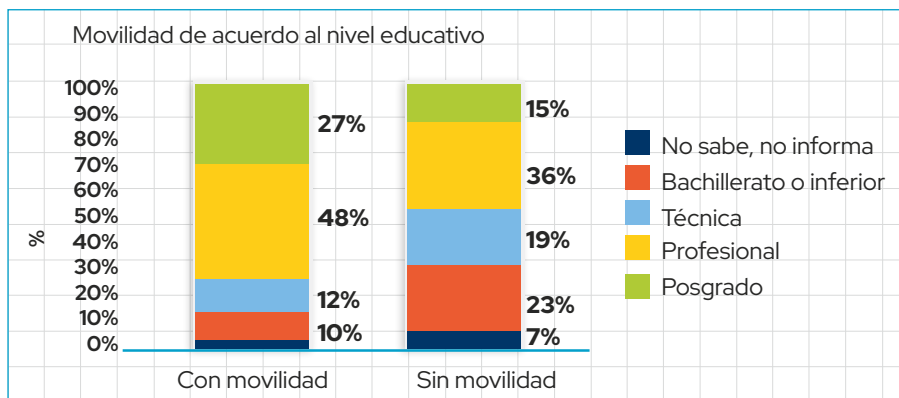
### Movilidad por nivel educativo del gerente o dueño de la empresa

La evidencia muestra que el nivel educativo del gerente o dueño es relevante en explicar la movilidad empresarial. Un 48% de los gerentes o propietarios de las empresas con movilidad reportaron contar con formación profesional, frente a

un 36% en el caso de los gerentes o propietarios en empresas que no presentan movilidad empresarial. Así mismo, un 27% de los gerentes o propietarios de las empresas con movilidad reportan contar con un posgrado, frente a un 15% en el caso de los gerentes o propietarios de las empresas sin movilidad<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> A través de la prueba Chi-cuadrado se rechaza la hipótesis de independencia entre el nivel educativo del gerente/propietario y la movilidad de las empresas, con una significancia del 1%.

**Gráfico 21. Distribución del nivel educativo del propietario/gerente en empresas con y sin movilidad**



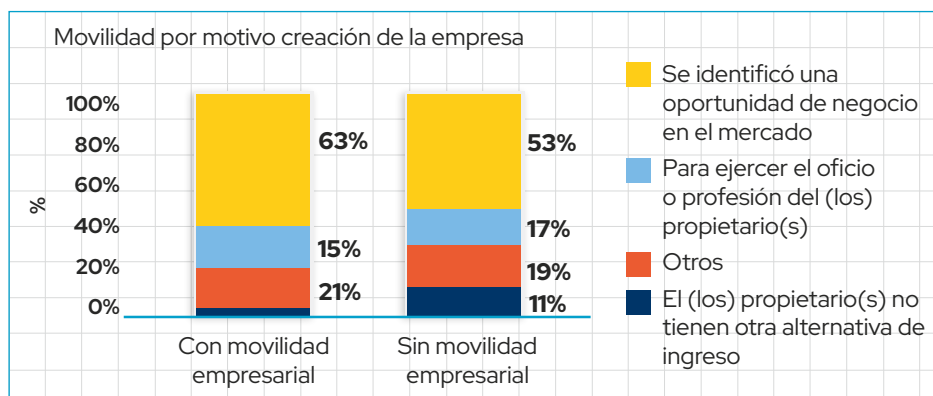
Fuente: Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

### Movilidad por motivo de creación de la empresa

Adicional a esto, se encuentran diferencias entre los motivos de creación de las empresas con movilidad y sin movilidad. Un 63% de las empresas que presentan movilidad empresarial se crearon al identificar una oportunidad de negocio en el mercado, frente a un 53% de las

empresas que no presentan movilidad. De forma contraria, un 11% de las empresas que no lograron un proceso de crecimiento suficiente reportan haber creado la empresa dado a que los propietarios no tenían otra alternativa de ingreso, frente a un porcentaje cercano a cero en el caso de las empresas que presentan movilidad<sup>10</sup>.

**Gráfico 22. Distribución del motivo de creación en empresas con y sin movilidad**



Fuente: Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

10

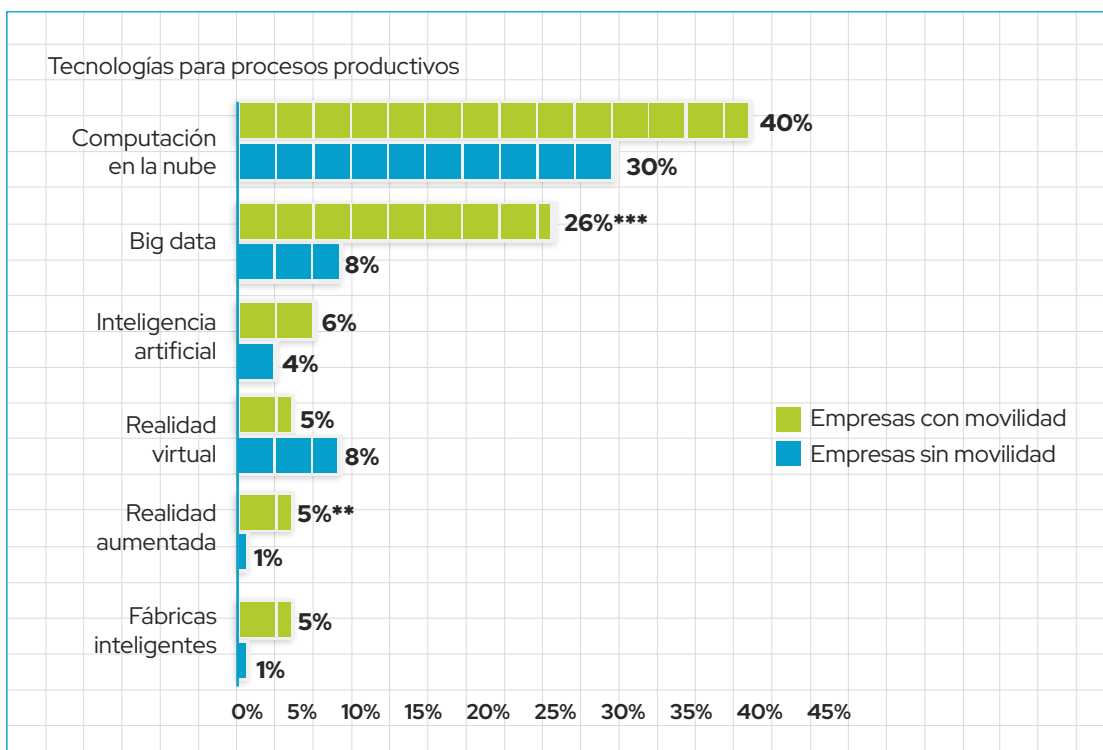
A través de la prueba Chi-cuadrado se rechaza la hipótesis de independencia entre el motivo de creación y la movilidad de las empresas, con una significancia del 10%.

## Movilidad, uso de tecnologías y otras actividades empresariales

Se observa un mayor uso de tecnologías para la toma de decisiones y para procesos productivos entre las empresas con movilidad empresarial. Entre las tecnologías con mayor uso se encuentra la computación en la nube y tecnologías relacionadas con Big data. Un 26% de las empresas con movilidad empresarial reportan implementar tecnologías de Big data en sus procesos productivos, frente a un 8% en el caso de las em-

presas con movilidad, siendo esta diferencia estadísticamente significativa. De igual forma, la actividad que presenta una mayor diferencia en la ejecución entre empresas con y sin movilidad es el desarrollo y compra de software, trabajo con bases de datos y análisis de datos, con un 28% de las empresas con movilidad reportando dicha actividad, frente a un 10% en las empresas sin movilidad, siendo estadísticamente significativa esta diferencia a un nivel de confianza del 99% (ver Gráfico 26).

**Gráfico 23. Proporción de empresas que hacen uso de tecnologías para procesos productivos en empresas con y sin movilidad**



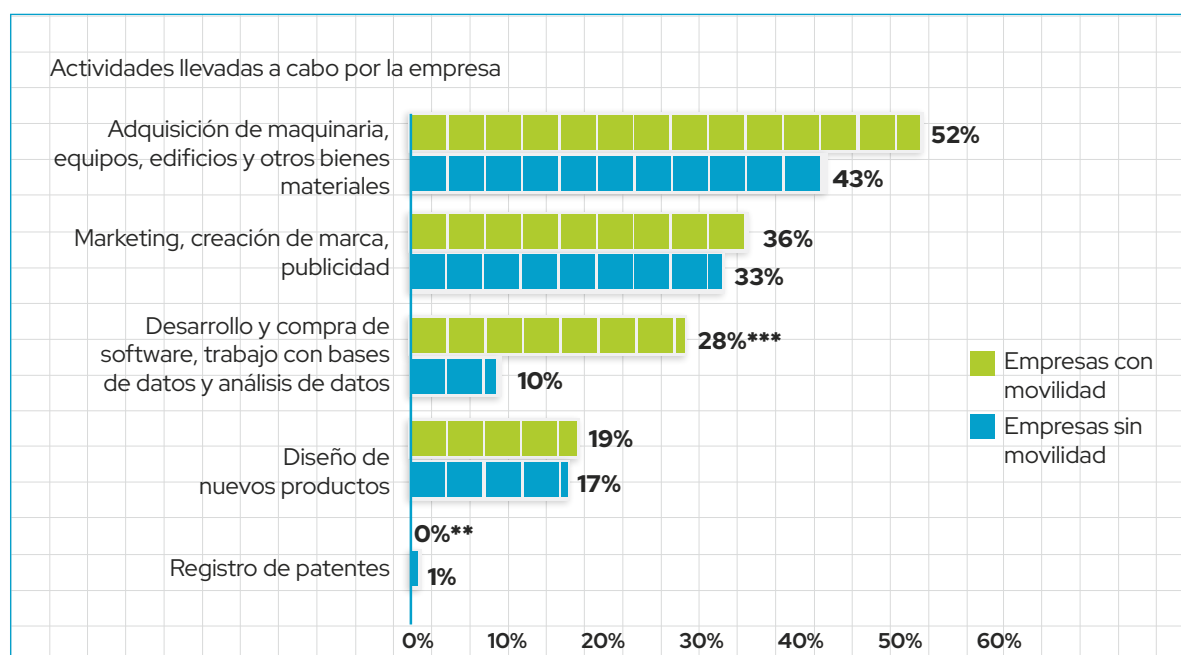
Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\*

**Fuente:** Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

En cuanto a las actividades llevadas a cabo por la empresa, se observa que la adquisición de maquinaria, equipos, edificios y otros bienes materiales es la actividad más común entre las empresas sobrevivientes, con un 52% de las empresas que presentan movilidad reportando la realización de esta actividad, frente a un 43% de las empresas

que no presentan movilidad; aun así, esta diferencia no es estadísticamente significativa. Las actividades de marketing, creación de marca y publicidad son la segunda actividad más reportada por las empresas, con cerca del 34% de las empresas reportando esta actividad, y valores similares entre las empresas con y sin movilidad.

**Gráfico 24. Actividades empresariales y proporción de empresas con y sin movilidad**



Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\*

Fuente: Elaboración propia con base en Sonde a empresas

## Movilidad, innovación o transformaciones empresariales

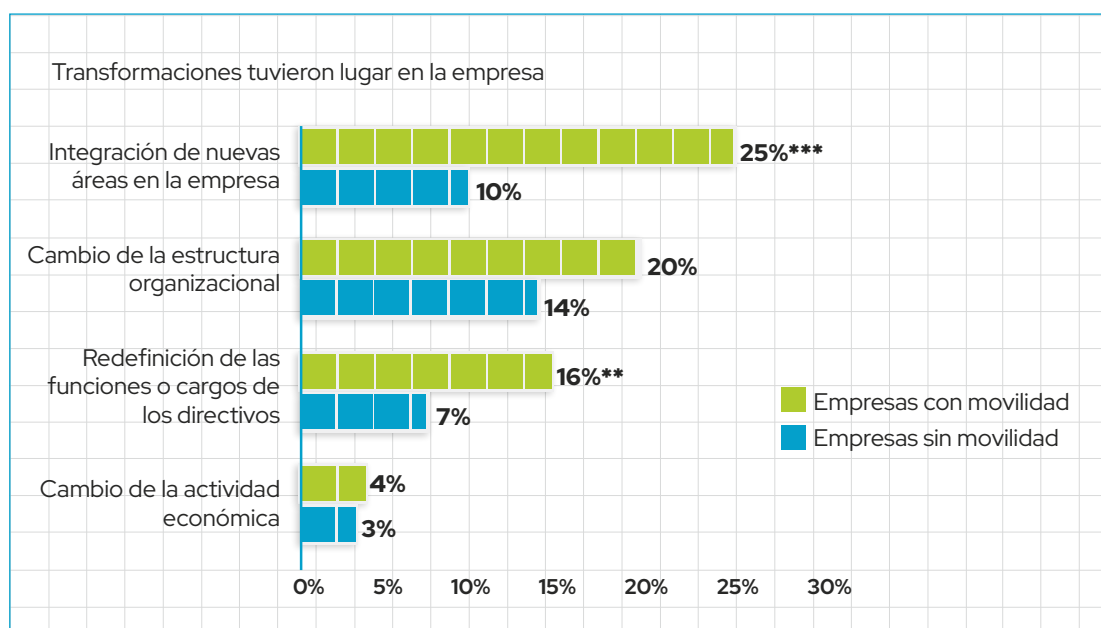
Las empresas con movilidad empresarial se observan como empresas con mayor dinamismo, en cuanto a que reportan una mayor presencia de transformaciones tales como la integración de nuevas áreas en la empre-

sa, cambios en la estructura organizacional y redefinición de funciones o cargos directivos. La integración de nuevas áreas en la empresa es la transformación más común entre las empresas con movilidad empresarial, con un 25% de estas reportando haber presentado dicha transformación en los úl-

timos 5 años, frente a un 10% en el caso de las empresas sin movilidad, diferencia que es estadísticamente significativa al 99%. La otra transformación en la cual se presenta una alta diferencia entre las empresas con movilidad y sin movilidad es la redefinición

de funciones o cargos directivos, con un 16% de las empresas con movilidad reportando esta transformación, frente a un 7% en el caso de empresas sin movilidad, y siendo esta diferencia estadísticamente significativa a un nivel del 5%.

**Gráfico 25. Proporción de empresas en las que tuvieron lugar transformaciones en empresas con y sin movilidad**



Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\*

**Fuente:** Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

## Movilidad y manejo de recursos humanos

Así mismo, las empresas con movilidad se enfocan en la gestión del talento humano, hallando diferencias significativas (a más del 90% de confianza) entre la proporción de empresas con y sin movilidad que han puesto en prácticas estas estrategias. De esta for-

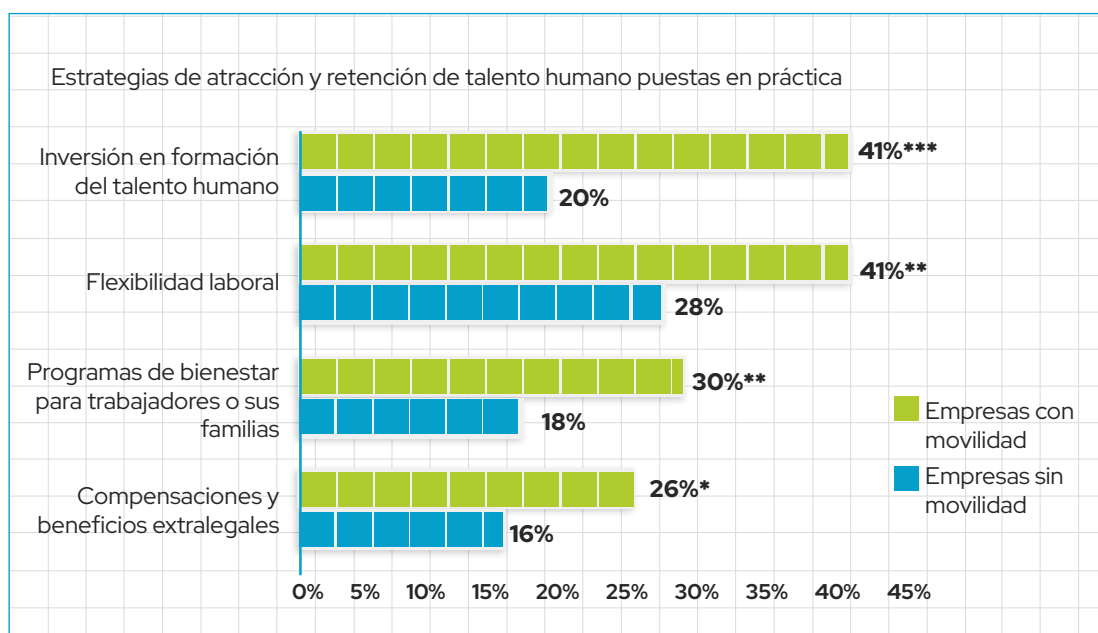
ma, un 41% de las empresas con movilidad reportan haber realizado inversiones en formación de talento humano, frente a un 20% en el caso de las empresas que no presentan movilidad. Igualmente, un 41% de las empresas que han logrado un proceso consolidado de crecimiento reportan haber puesto en marcha estrategias de flexibilidad laboral,

como el teletrabajo, frente a un 28% en el caso de las empresas que no presentan nivel de crecimiento suficiente para catalogarlas como empresas con movilidad.

En las empresas que presentan movilidad empresarial también se encuentra una mayor

proporción de las que cuentan con programas de bienestar para sus trabajadores o sus familias, o estrategias de compensación y beneficios extralegales, con el 30% y 26% de las empresas con movilidad empresarial reportando estos beneficios, frente a un 18% y 16% de las empresas que no presentan movilidad.

**Gráfico 26. Proporción de empresas que han puesto en práctica estrategias de atracción y retención de talento humano en empresas con y sin movilidad**



Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\*

**Fuente:** Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

## Movilidad y estructura organizacional

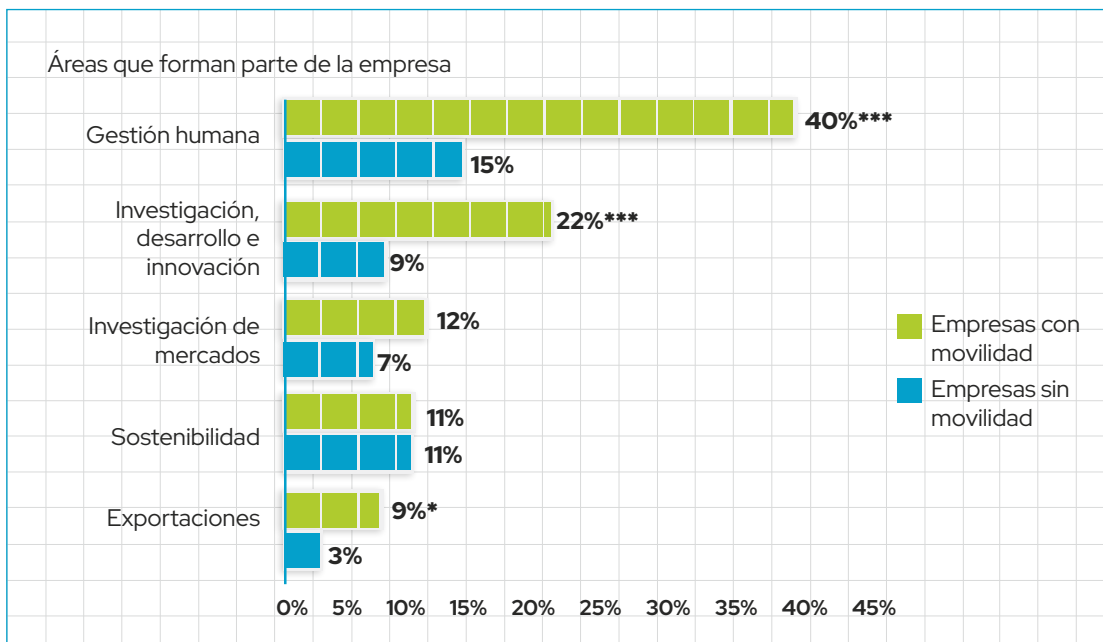
En cuanto a las áreas que conforman la empresa, se observa que el área más común es la de gestión humana; así mismo, esta es el área que presenta una mayor diferencia en

cuanto a su presencia entre las empresas con movilidad empresarial y aquellas que no. El 40% de las empresas que presentan movilidad reportan contar con un área de gestión humana, frente a un 15% en el caso de las empresas que no presentan movilidad.

Así mismo, áreas como la de investigación, desarrollo e innovación, y el área de exportaciones, son más comunes entre las empresas que han logrado un aumento de tamaño suficiente como para clasificarse en una categoría superior. En el caso del área de investigación, desa-

rollo e innovación el 22% de las empresas con movilidad reportan contar con dicha área, frente a un 9% en el caso de empresas sin movilidad. El área de exportaciones se encuentra presente en el 9% de las empresas con movilidad, frente a un 3% en el caso de empresas sin movilidad.

**Gráfico 27. Proporción de empresas en las que están presentes áreas en empresas con y sin movilidad**



Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\*

**Fuente:** Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

## Movilidad, adaptación y respuesta a retos de mercado

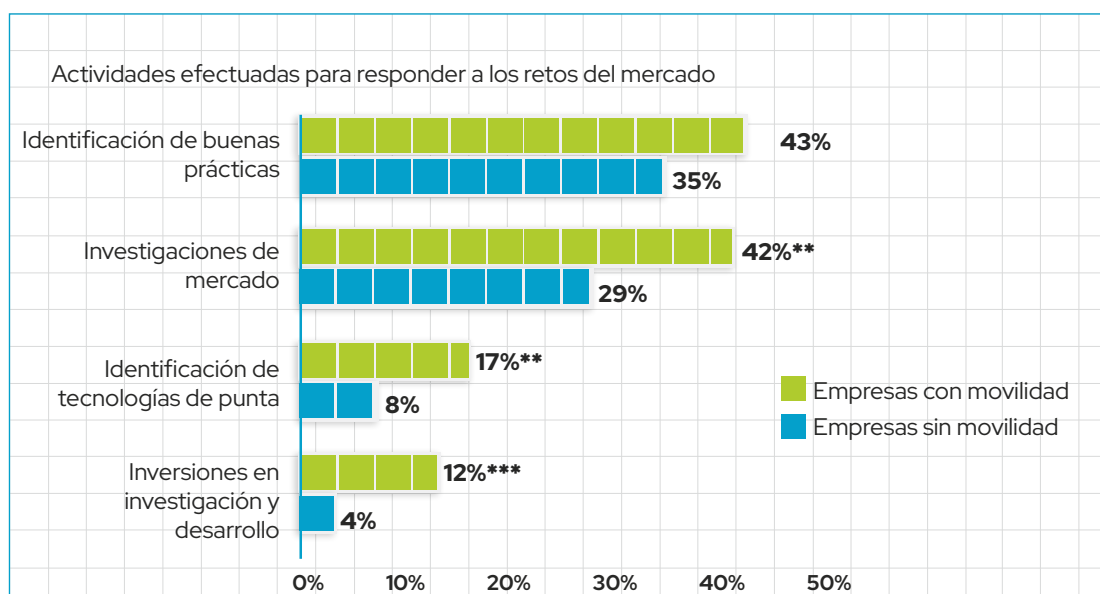
La capacidad de repuesta ante retos de mercado también presenta diferencias entre las empresas con movilidad y aquellas sin movilidad. Un 42% de las empresas con movilidad

reportan haber realizado investigaciones de mercado ante la presencia de retos en este, frente a un 29% de las empresas que no presentan movilidad, siendo esta diferencia estadísticamente significativa al 5%. Así mismo, un 17% de las empresas con movilidad

reportan haber realizado una identificación de tecnologías de punta, frente a un 8% en el caso de las empresas sin movilidad, diferencia estadísticamente significativa al 5%. También se encuentra una alta diferencia en la realización de inversiones en investigación

y desarrollo ante la presencia de retos de mercado entre las empresas que presentan movilidad y aquellas que no; con un 12% de las empresas con movilidad realizando esta actividad, frente a un 4% en el caso de las empresas sin movilidad.

**Gráfico 28. Proporción de empresas que han efectuado actividades para responder a los retos del mercado en empresas con y sin movilidad**



Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\*

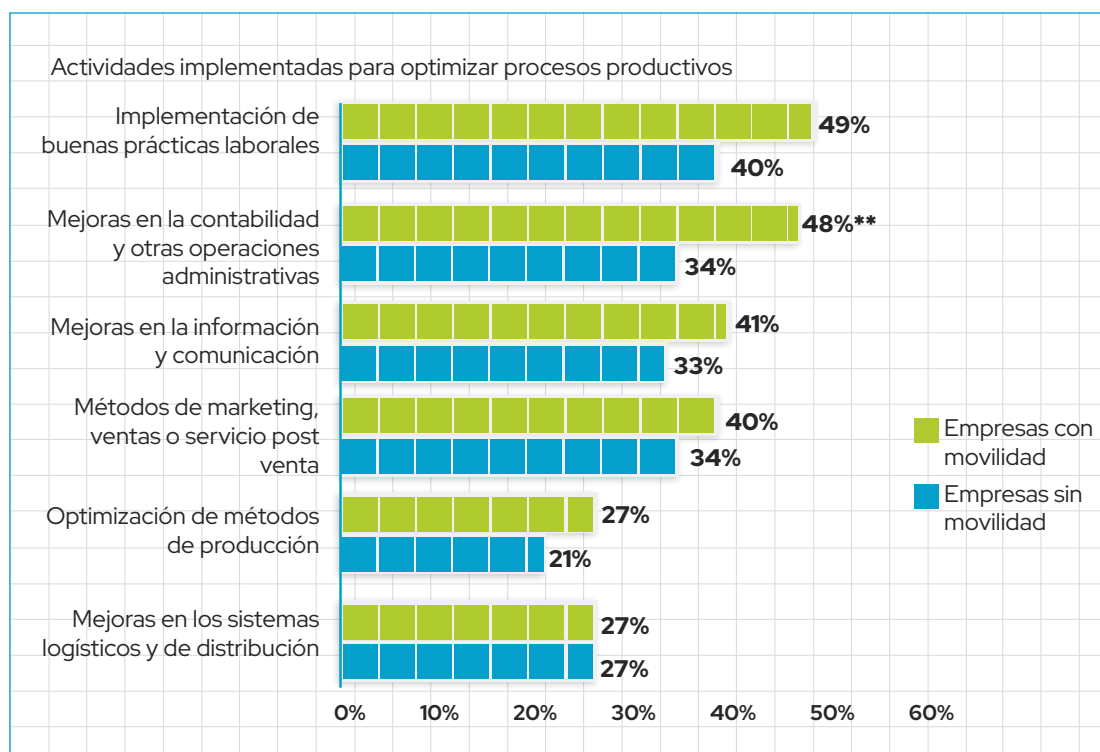
**Fuente:** Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

En cuanto a la optimización de procesos productivos, se encuentran similitudes entre las empresas que presentan movilidad y aquellas que no. Aun así, se evidencia que para las actividades relacionadas a mejoras en la contabilidad y otras operaciones administrativas la diferencia entre la proporción de empresas con

movilidad y sin movilidad que reportan realizar dicha actividad es estadísticamente significativa. El 48% de las empresas con movilidad reportan realizar esta clase de actividades, frente a un 34% de las empresas sin movilidad reportando realizar actividades de mejora en la contabilidad y otras operaciones administrativas.



**Gráfico 29. Proporción de empresas que han implementado actividades para optimizar procesos productivos en empresas con y sin movilidad**



Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\*

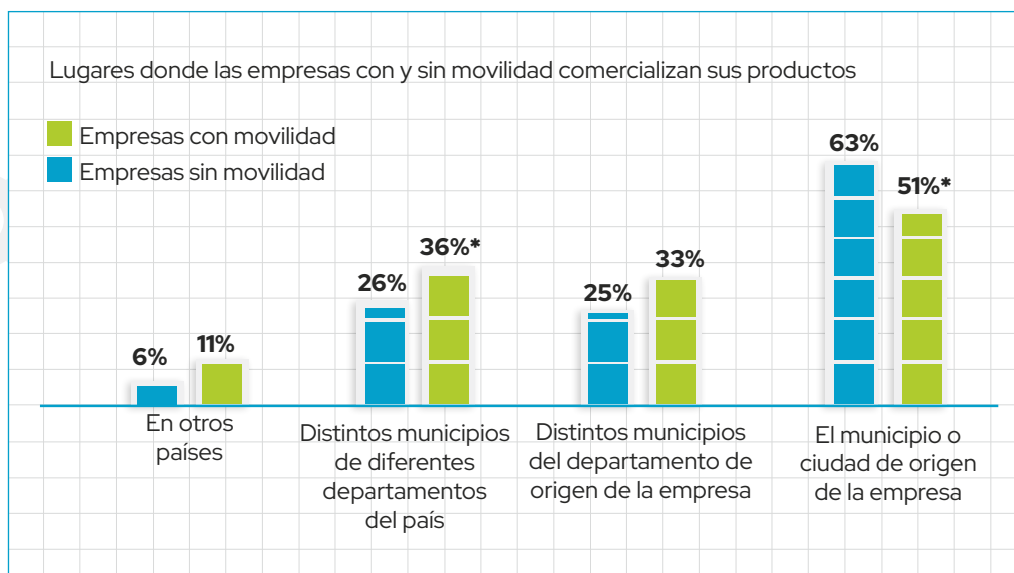
**Fuente:** Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

## Movilidad y diversificación de mercados

Adicionalmente, se observa una mayor diversificación geográfica por parte de las empresas que logran crecimiento. Así, la proporción de empresas que no presentan movilidad que reportan comercializar sus productos en el municipio de origen de la empresa es mayor si se compara con la proporción de empresas que reportan esto mismo en el caso de las empresas con movilidad, con un 63%

y 51%, respectivamente. La mayor diferencia entre los lugares de comercialización de productos se presenta al observar la proporción de empresas que reportan acceder a municipios de diferentes departamentos del país, con un 36% de las empresas con movilidad reportando comercializar sus productos en dichos departamentos, frente a un 26% en el caso de las empresas que no presentan movilidad, y siendo esta diferencia estadísticamente significativa a un nivel del 90%.

**Gráfico 30. Proporción de empresas comercializan sus productos en empresas con y sin movilidad**



Significancia estadística al: 1% \*\*\* 5% \*\* 10%\*

**Fuente:** Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

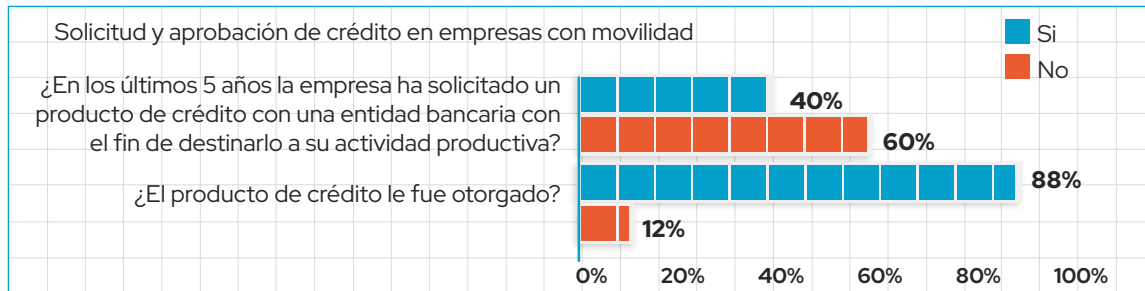
## Movilidad y acceso a financiamiento

En cuanto al acceso a financiamiento bancario, la facilidad de acceso a crédito podría ser un determinante en la movilidad empresarial. El análisis muestra que las empresas con menor movilidad solicitaron crédito en mayor medida, pero fueron menos exitosas en conseguirlo. Posiblemente la propia dificultad de acceso a crédito explica que las solicitudes sean mayores para este grupo. Como muestra el Gráfico 33, el 40% de las empresas que presentan movilidad reportan haber solicitado un producto de crédito con una entidad bancaria con el fin de destinarlo a su actividad productiva, mientras el

60% de empresas sin movilidad lo solicitaron. En cuanto a la aprobación del crédito, el producto de crédito fue aprobado para un 88% de los empresarios con movilidad que reportaron tratar de acceder a esta fuente de financiamiento mientras que apenas un 12% de los empresarios sin movilidad lograron el acceso a crédito.

En cuanto al destino de los recursos obtenidos a través de crédito bancario, se observa que estos son utilizados, por las empresas con movilidad, principalmente en compra de maquinaria y equipo (52%), Compra y/o adecuación de instalaciones (22%) y Compra de Insumos (17%).

**Gráfico 31. Proporción de empresas con movilidad según solicitud y aprobación de crédito bancario.**



Fuente: Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

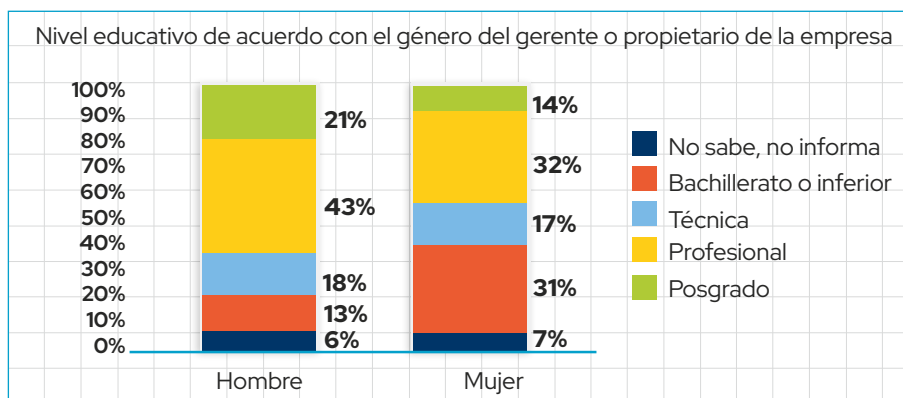
## Movilidad y brechas de género

Habiendo mostrado anteriormente que existen brechas de género en la movilidad empresarial, esta sección explora las brechas de género que se presentan en algunas características de la empresa y de su manejo en base a la información recopilada en el sondeo. Esta información contribuye a explicar algunas de las causas subyacentes de las brechas de movilidad observadas entre empresas lideradas por hombres y mujeres.

Como se muestra en el Gráfico 23, se observa una mayor participación de gerentes o

dueños con educación profesional o de posgrado entre las empresas con gerente de género masculino, comparado a las empresas con gerente o propietario de género femenino. De esta forma, el 32% de las gerentes de género femenino reportan contar con un título profesional, frente a un 43% en el caso de los gerentes masculinos. Las gerentes o propietarias de género femenino reportan una mayor proporción de en el nivel de educación de bachiller o inferior, con un 31% de las gerentes de género femenino reportando haber alcanzado este nivel.

**Gráfico 32. Nivel educativo de acuerdo con el género del gerente o propietario de la empresa**

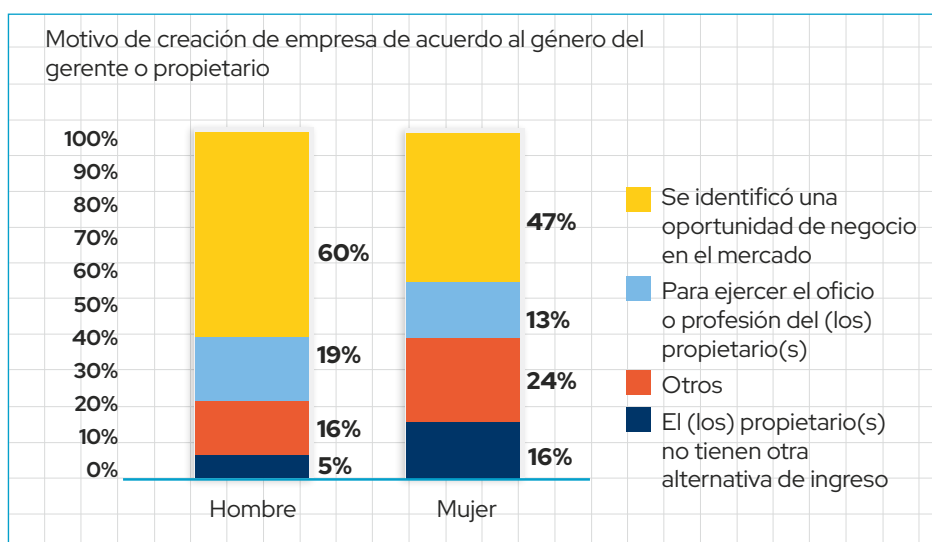


Fuente: Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

Así mismo, se observa una mayor proporción de empresas creadas por la no tenencia de otra alternativa de ingreso por parte de las empresas con gerente de género femenino, con un 16% de las empresas con propiedad femenina indicando ser de subsistencia, frente a un 5% en el caso de las empresas li-

deradas por hombres. Así, la creación de empresas por identificación de una oportunidad de negocio es menor entre las empresarias mujeres, con un 47% de estas reportando haber creado su empresa por dicho motivo, frente a un 60% en el caso de las empresas con gerente hombre.

**Gráfico 33. Motivo de creación de empresa de acuerdo con el género del gerente o propietario**



Fuente: Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

## Factores de éxito que inciden en la movilidad

Realizando una revisión detallada de las respuestas brindadas por las empresas con movilidad empresarial, al indagarse sobre cuál consideraban que es el factor de éxito de su empresa, se observa que los empresarios consideran como factor de éxito la calidad del producto o servicio ofrecido, así como la amabilidad y la buena atención prestada a los clientes, relacionándolo con calidez, cumplimiento de contratos y tiempos de entre-

ga. De esta forma un empresario reconoce como su factor de éxito el "Pensar siempre en el cliente, brindándoles buena atención y el estar atentos a lo que necesiten. Además, la estrategia de brindar diferentes servicios en un mismo lugar".

Igualmente, la diferenciación e innovación de los productos se presenta como un factor de éxito empresarial, tanto en su producción como en su comercialización, con estrategias de marketing, por ejemplo. Un empresario

expresa lo relevante que es para él “Innovar en el tema de producción, teniendo en cuenta a las comunidades alrededor de las unidades productivas y la sostenibilidad ambiental, ya que, nos interesamos mucho por el campo”. Así mismo, otro empresario menciona lo importante que ha sido para él “el manejo que han dado en cuanto a publicidad, constancia en marketing y redes sociales”.

También, se asocia como un factor de éxito, un buen equipo de trabajo y el talento humano de las empresas, relacionado con la perseverancia y dedicación del trabajo del equi-

po y la calidad en los servicios prestados a los clientes. La relación de los empleados con su talento humano resalta entre las respuestas brindadas, por ejemplo, un empresario considera que su factor de éxito se basa en “No solo ser el gerente sino trabajar junto a los empleados para estar pendiente de todas las cosas. Además, ser un buen jefe que cumple con los salarios y que brinda buenas condiciones laborales”. Otro de los empresarios con una perspectiva similar considera que su éxito se debe a “a que en la empresa siempre se ha querido demostrar que se puede tener calidez humana y alcanzar resultados”.

**Gráfico 34. Palabras mas comunes en factores de éxito en empresas con movilidad**



Fuente: Elaboración propia con base en Sondeo a empresas

# Consideraciones y áreas de investigación futura

En el presente estudio se realiza un análisis descriptivo de la movilidad de las empresas, a través del seguimiento del tamaño de las empresas en dos periodos de tiempo; en este caso entre el periodo conformado por los años 2017 a 2019 y el periodo conformado por los años 2020 a 2022. Este seguimiento se realiza a través del promedio de los activos y el empleo en cada uno de los periodos de tiempo. Así mismo, se estudia el papel de los factores condicionantes de la movilidad empresarial a través de análisis cuantitativos de la base del RUES y del análisis del sondeo realizado a las empresas; en donde se realizan un ejercicio econométrico para estudiar la relación de dichos factores con el crecimiento de las empresas.

De esta forma, este trabajo presenta ciertas limitaciones y plantea nuevas posibilidades de trabajo a futuro en cuanto a las fuentes de información utilizadas. En la definición de las empresas con movilidad empresarial se debe considerar las particularidades halladas en las variables de activos y de empleo, las cuales se obtienen del RUES y de la PILA, respectivamente. En el caso de los activos, se debe considerar los grados de subreporte de dicha variable; así mismo, en el caso del empleo

se debe considerar el grado de informalidad presente entre las empresas de Colombia, además de las formas de contratación laboral que no generan un vínculo laboral por parte del empleado y el empleador; y que no generan la obligatoriedad de la afiliación a seguridad social de este primero. Dicha limitación se logra solventar, parcialmente, a través del uso de las dos variables para la determinación del tamaño de las empresas; además del uso de promedios de los activos y del empleo para varios años.

Otra limitación consiste en el número de empresas a las que se les realiza el sondeo. En un próximo trabajo, se espera implementar un número de encuestas que permita realizar estimaciones y generar conclusiones representativas del total de las empresas a analizar y con algunos criterios de estratificación específicos. Por ejemplo, se espera que las encuestas realizadas permitan desagregar la información con el fin de realizar análisis a nivel regional y que permitan capturar las diferencias entre los factores condicionantes de la movilidad de acuerdo con la región donde se ubican las empresas. El análisis de los factores condicionantes de la movilidad empresarial

en sectores económicos de interés se plantea también como un posible trabajo a futuro. También se espera que la estructura de la encuesta permita implementar metodologías que se aproximen de mejor manera a aquellas utilizadas en los estudios de movilidad social, en cuanto al seguimiento de las empresas a lo largo de dos periodos de tiempo, permitiendo identificar los cambios en las características de estas y el efecto de estos cambios en su proceso de crecimiento.

Por otra parte, el presente trabajo se enfocó en analizar la movilidad empresarial ascendente. En próximos trabajos se espera analizar, además de los factores que determinan el crecimiento y movilidad de las empresas, aquellos factores que generan cuellos de botella y que impiden el crecimiento de estas, o que pueden llegar a generar sendas de decrecimiento, quiebre o desaparición de las empresas. De igual forma, el presente estudio se enfocó en una cohorte de empresas en particular (aquellas que se crearon o registraron en 2017 y que siguen operando en 2022) y, si bien el estudio muestra que la creación de empresas no ha sido diferenciada a través de los años y justifica la selección de este periodo, en un futuro se espera llevar adelante estudios que aprovechen toda la información existente o el universo de datos, a fin de entender en mayor profundidad las dinámicas de creación, evolución y quiebre o salida del mercado de empresas registradas en distintos años.

Así mismo, el presente estudio proveyó un panorama inicial de las brechas de género existentes en la movilidad empresarial sobre

la información de género del representante legal de la empresa. A futuro, se plantea realizar un análisis a más profundidad de los factores determinantes de la movilidad de las empresas con una perspectiva de género que permita guiar políticas e intervenciones para contribuir a reducir las brechas de género, algunas ya detectadas en el presente estudio. Es importante también mencionar que la variable de representante legal utilizada podría tener algunas limitaciones, al no capturar por completo quién dirige la toma de decisiones de una empresa y si existen mujeres en cargos gerenciales. Este es un tema que será abordado en futuros estudios y gracias al levantamiento de información adicional. También se considera como opción de futuro trabajo el análisis de distintos procesos de movilidad con un foco en empresas de rápido crecimiento, con el fin de entender las características y factores que diferencian su proceso de crecimiento del general de las empresas.

Finalmente, se espera que el presente estudio, y los trabajos realizados a futuro sean una herramienta primordial para la construcción del Observatorio de Movilidad Empresarial que se busca implementar por parte de Confecámaras y que contará con el apoyo y colaboración de BID Invest. Esta iniciativa se espera aporte a la generación y divulgación de nuevo conocimiento relacionado con la movilidad, el crecimiento y la supervivencia de las empresas, así como la divulgación de información de interés sobre todo el tejido empresarial colombiano que facilite la toma de decisiones a los empresarios y a los hacedores de política pública con base en datos provenientes del Registro Único Empresarial y Social.



## Conclusiones

---

El análisis efectuado en el marco del presente estudio se fundamentó en una evaluación de los factores con potencial de influir en el crecimiento de las empresas en el país, las condiciones en las que se integraron al tejido empresarial, así como en el estudio de las prácticas y características gerenciales desarrolladas por estas.

De esta forma, mediante el análisis del grupo de empresas que entraron al tejido empresarial en el año 2017 y que han mantenido una operación continua hasta el año 2022, se evidenció que un 6,5% de estas empresas lograron un crecimiento lo suficientemente significativo como para escalar su tamaño respecto al inicio de sus operaciones. Esta proporción es mayor entre las empresas de mayor tamaño: un 5,6% de las microempresas presentó movilidad ascendente, seguido por un 19,4% de las empresas pequeñas y un notable 21,3% de las empresas medianas. Estos hallazgos resaltan la relevancia del tamaño inicial en el proceso de crecimiento empresarial y la importancia de diseñar políticas y apoyos que contribuyan a que más microempresas (que engloban la mayor parte del tejido empresarial colombiano) puedan transicionar a niveles de tamaño más grandes.

En cuanto a las condiciones en las que las empresas se integraron al tejido empresarial, se observa una mayor proporción de empresas con movilidad entre aquellas constituidas como sociedades, en comparación con las establecidas como personas naturales. Esta disparidad revela la influencia que deriva de operar como sociedad, lo que puede llevar a un mayor acceso a fuentes de financiamiento y un desarrollo más sólido de las operaciones gerenciales conduciendo a una mayor productividad y competitividad.

Las diferencias en la movilidad empresarial se hacen evidentes al analizar el género del representante legal. Las empresas dirigidas por mujeres muestran una probabilidad de movilidad un 9% menor en comparación con aquellas lideradas por hombres. Los análisis econométricos presentados confirman que, incluso después de tomar en cuenta otras características de las empresas, el factor de género sigue siendo relevante y constituye una barrera al crecimiento sobre todo para las empresas de menor tamaño. Estos resultados reflejan las persistentes barreras que las mujeres enfrentan al emprender un negocio. Por ejemplo, los datos del sondeo revelan que un alto porcentaje de mujeres



emprendedoras inicia sus negocios por necesidad, en proporción más alta que los hombres. Además, es notable que las emprendedoras presentan niveles educativos más bajos en comparación con sus contrapartes masculinas. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar las disparidades de género en el ámbito empresarial para promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo económico inclusivo y sostenible.

Por otra parte, se ratificó cómo pertenecer a una iniciativa clúster es un factor que influye positivamente en el crecimiento de las empresas. Se destaca, además, que una mayor diversificación de mercados es un impulsor fundamental de la movilidad empresarial. Esto se evidencia al constatar que las empresas que acceden al mercado exterior presentan una probabilidad mayor de experimentar crecimiento en comparación con aquellas que se limitan a operar en mercados locales.

Esta influencia no se limita exclusivamente al ámbito internacional, ya que también se observa una mayor proporción de movilidad en empresas que comercializan sus productos y servicios en departamentos de Colombia diferentes a

su lugar de origen. Este hallazgo resalta cómo la adaptación que exige la incursión en diversos mercados les permite a las empresas mejorar en sus destrezas asociadas a la comprensión de los clientes y los mercados, así como a las cadenas logísticas y de distribución, lo que jalona su fortaleza organizativa en general y, por tanto, una mayor probabilidad de crecimiento.

Igualmente, se destaca la importancia del contexto de la empresa, ya sea con relación a su entorno geográfico o económico. Es así como se evidencia una mayor movilidad empresarial en los departamentos del Atlántico, Antioquia, Bogotá, Bolívar y Valle del Cauca; departamentos con condiciones que influyen en el proceso productivo y comercial, como una mayor densidad institucional y de servicios que se traduce en un ecosistema empresarial y de emprendimiento fuerte y diverso, así como en una mejor infraestructura productiva y de bienes públicos, tales como redes viales o portuarias. Por otro lado, el acceso a recursos financieros también emerge como un factor crítico. Un 40% de las empresas con movilidad positiva buscó créditos bancarios para impulsar su actividad, los cuales en su mayoría fueron aprobados. Estos



Se evidencia una mayor movilidad empresarial en los departamentos del Atlántico, Antioquia, Bogotá, Bolívar y Valle del Cauca; departamentos con condiciones que influyen en el proceso productivo y comercial

recursos se destinaron principalmente a la inversión en maquinaria, insumos y la adecuación de instalaciones, respaldando la noción de que el acceso a recursos y la capacidad de inversión son catalizadores clave para el crecimiento de las empresas.

En términos sectoriales, la construcción se destaca al mostrar una alta proporción de empresas con movilidad, lo que refleja la diversidad de su cadena de valor, que incluye empresas productoras y comercializadoras de diversos bienes y servicios, así como su importancia en la generación de empleo y el fomento del desarrollo económico, fortaleciendo la dinámica productiva del país a través de la inclusión de micros y pequeñas empresas.

En cuanto a capacidades gerenciales, las empresas con movilidad exhiben una mayor presencia de esfuerzos en torno a la calidad, el servicio al cliente, el desarrollo del talento humano, la innovación y la diversificación. Se encuentra un mayor nivel educativo entre los gerentes o propietarios de estas empresas, resaltando la importancia de la formación para fortalecer la toma de decisiones y fomentar el crecimiento.

El uso estratégico de la información también se revela como un aspecto diferenciador de estas empresas, con una propensión mayor a emplear bases de datos, software y análisis de datos para la toma de decisiones. Esta inclinación destaca la relevancia de la difusión de

información precisa y procesable para la toma de decisiones informadas y coherentes.

La gestión del talento humano emerge también como un factor central del éxito. Los empresarios que lograron un crecimiento consolidado resaltan la importancia de la retención y atracción de talento humano, reflejada en la presencia ampliada de estrategias y áreas de gestión humana. Este enfoque estratégico se alinea con la perspectiva de que los líderes y gerentes enfrentan y resuelven los desafíos emergentes y diseñan soluciones eficaces.

Por otro lado, se identificó cómo la motivación para la creación de la empresa es un factor relevante en el análisis de su movilidad, pues se encontró que el 63% de las empresas que crecieron se crearon por la identificación de una oportunidad de mercado, lo que ratifica la importancia de implementar programas y políticas para el emprendimiento, enfocados en este tipo de iniciativas, que a diferencia de los emprendimientos por necesidad, tienen una mayor probabilidad de perdurabilidad, crecimiento y generación de empleo, lo que quedó claramente evidenciado en el estudio, pues se encontró que las empresas con movilidad, logran generar en promedio 30 empleos formales adicionales en el período analizado, frente a 2,4 empleos adicionales que crean las empresas que sobrevivieron al 2022 pero que no crecieron.



# Recomendaciones

---

Si bien Colombia cuenta con un tejido empresarial resiliente y comprometido con el futuro del país, es también altamente frágil, lo que se evidencia en que, de las 294.880 empresas creadas en 2017, sólo 70.116 continuaban en operación cinco años después en 2022, y de estas únicamente el 6,5% (4.612), presentaron movilidad ascendente.

Lo anterior, plantea múltiples retos para todos los sectores de la sociedad, cuyos esfuerzos se deberían unir para confluír en una estructura productiva más consolidada y con mayores oportunidades de crecimiento, como mecanismo para mejorar los índices de equidad y desarrollo económico y social en las regiones.

Es así como los factores condicionantes de la movilidad empresarial, tanto internos como externos a las empresas, identificados como relevantes en el presente estudio, son un importante punto de partida para el planteamiento de acciones en pro del mejoramiento empresarial y, por tanto, de la generación de empleo y bienestar en el país.

En principio, el resultado del análisis de las brechas departamentales en materia de movilidad

empresarial positiva que posicionaron a Atlántico, Antioquia, Bogotá, Bolívar y el Valle del Cauca como los territorios con un mayor número de empresas que crecieron, en contraste con Guaviare, Putumayo, Vichada y Amazonas, que registraron las menores cifras a este respecto, necesariamente hacen reflexionar sobre la necesidad de medidas e inversiones que favorezcan el desarrollo de ecosistemas de emprendimiento y fortalecimiento empresarial más consolidados, con unas mejores condiciones de infraestructura física, conectividad y cobertura de servicios, que le permitan a las personas y a las empresas el desarrollo de sus potencialidades en condiciones de equidad.

De la misma manera, dado que la motivación para la creación de la empresa se configuró como un factor relevante para su movilidad, favoreciendo a las empresas creadas en razón a la identificación de una oportunidad de mercado, a diferencia de aquellas creadas por necesidad, es muy claro que si lo que se quiere es un tejido empresarial sostenible y con vocación de crecimiento, se deben privilegiar las inversiones en motivar y fortalecer el emprendimiento por oportunidad, más que el establecimiento de negocios de

supervivencia, cuyos gestores, podrían favorecerse de una mejor manera a través de programas para mejorar sus oportunidades de empleabilidad y, por tanto, la estabilidad del ingreso y la calidad de vida de su familia.

Resulta importante también continuar profundizando los esfuerzos en materia de equidad de género, especialmente en lo relativo a generación de capacidades y provisión de infraestructura del cuidado, para favorecer la inclusión productiva de las mujeres y mejorar sus oportunidades de éxito empresarial.

Desde el punto de vista del desempeño empresarial, es clara la importancia de fomentar las lógicas asociativas en los entornos productivos, lo que puede traducirse en la integración de las unidades económicas a redes empresariales como las iniciativas clúster, en cuyo seno las empresas no solo encuentran condiciones favorables para su fortalecimiento organizativo sino, sobre todo, mejoras en el acceso a oportunidades comerciales en nichos más competitivos y con mejores márgenes de ganancia.

Es así como las acciones para el mejoramiento de las competencias comerciales, así como de las oportunidades concretas de acceso a mercados, deben constituirse en una premisa fundamental para cualquier iniciativa de fortalecimiento y, en ese aspecto, los esfuerzos deben centrarse tanto en el impulso a las exportaciones, como en la comercialización de productos en departamentos y municipios diferentes a la ciudad de origen de la empresa.

Lo anterior se sustenta en que la diversificación de mercados tiene la potencialidad de influir de manera directa y positiva en el crecimiento de las empresas, pues requiere un esfuerzo de comprensión de diferentes nichos de clientes y de generación de estrategias para competir en mercados más grandes, lo que necesariamente jalona la sofisticación productiva y de procesos de las empresas y, por tanto, el fortalecimiento de su estructura y capacidades.

Por otro lado, favorecer el acceso de las empresas a tecnologías productivas y de análisis de datos y gestión estratégica de información, puede constituirse en una iniciativa que les permita a las unidades productivas de menor tamaño, tener mejores oportunidades de competir en igualdad de condiciones con empresas más grandes y, por tanto, de tener mejores condiciones para su sostenibilidad y crecimiento.

Finalmente, las acciones para el fortalecimiento organizativo y de gestión de las empresas, además de importantes aspectos como la innovación, el aseguramiento de la calidad, el cumplimiento de aspectos tributarios y contables, entre otros, deben incluir el desarrollo e implementación de estrategias de atracción y retención de talento humano, tales como programas de bienestar y formación, horarios laborales flexibles y compensaciones y beneficios, que impacten en la minimización de los costos asociados a las curvas de aprendizaje, la generación de un mayor sentido de pertenencia y la potenciación de la productividad de la empresa a todo nivel.



# Referencias

---

- Adizes, I. (1979). Organizational passages—diagnosing and treating lifecycle problems of organizations. *Organizational Dynamics*, 8, 3–25.
- Agresti, A. (2012). *Categorical data analysis*. John Wiley & Sons.
- Alchian, A. A. (1950). Uncertainty, Evolution and Economic Theory. *Journal of Political Economy*, 58, 211–222.
- Alexander, C., Molina, M., Camilo, J., & García, M. (2018). Análisis de la movilidad social en Colombia durante las últimas dos décadas.
- Ángel, M. F., & Urbano, D. (2016). Factores determinantes del dinamismo de las pequeñas y medianas empresas en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(1), 110–125.
- Aoyama, Y. (2009). Entrepreneurship and regional culture: The case of Hamamatsu and Kyoto, Japan. *Regional Studies*, 43(3), 495–512.
- Bini, M., Nascia, L., & Zeli, A. (2020). Environmental Versus Firm-level Determinants of Firm Growth: A Structural Equation Modelling for Micro-level Analysis of Business Group Firms. *Global Business Review*.
- Blázquez, F., Dorta, J., & Verona, M. C. (2006). Factores del crecimiento empresarial. Especial referencia a las pequeñas y medianas empresas. <http://www.re-dalyc.org/articulo.oa?id=81802804>
- Bilder, C. R., & Loughin, T. M. (2014). *Analysis of categorical data with R*. CRC Press.
- Cárdenas, M., & Mejía, C. (2007). Informalidad en Colombia: nueva evidencia.
- Carmona, M., Carvajal Muñoz, Y., Aguirre Serna, S. M., Ocampo Giraldo, F. J., & Flórez Laiseca, A. M. (2020). Determinantes del crecimiento empresarial en el sector manufacturero colombiano. *Panorama Económico*, 28(1), 1–15. <https://doi.org/10.32997/pe-2020-2665>

- CFI. (2020). Social Mobility.
- Chetty, R., Hendren, N., Friedman, J., Jones, M. R., & Porter, S. R. (2018). The Opportunity Atlas: Mapping the Childhood Roots of Social Mobility. NBER WORKING PAPER NO. 25147. <https://opportunityinsights.org/paper/the-opportunity-atlas/>
- Churchill, N., & Lewis, V. (1983). The five stages of small business growth. *Harvard Business Review*, 61(3), 30–50.
- Coad, A. (2013). The Growth of Firms. In *The Growth of Firms*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781848449107>
- Confecámaras. (2022). Dinámicas de Movilidad y Crecimiento de las Empresas Colombianas.
- Confecámaras. (2023). La supervivencia empresarial en Colombia: estudio de los factores clave que impulsan la permanencia de las empresas en el mercado.
- Diaz Hermelo, F., & Vassolo, R. (2007). The determinants of firm's growth: an empirical examination. In *Revista ABANTE* (Vol. 10).
- Encyclopedia Britannica. (2022, February 7). Social mobility. <https://www.britannica.com/topic/social-mobility>
- Eurostat, O. E. C. D. (2007). Eurostat-OECD manual on business demography statistics. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Fields, G. S. (2008). Income Mobility. In *The New Palgrave Dictionary of Economics* (pp. 1–10). Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1057/978-1-349-95121-5\\_2352-1](https://doi.org/10.1057/978-1-349-95121-5_2352-1)
- Fields, G. S., Duval-Hernández, R., Freije, S., & Sánchez Puerta, M. L. (2015). Earnings mobility, inequality, and economic growth in Argentina, Mexico, and Venezuela. *Journal of Economic Inequality*, 13(1), 103–128. <https://doi.org/10.1007/s10888-014-9285-8>
- Galiani, S. (2013). Social mobility: what is it and why does it matter?
- Gupta, P., Guha, S., & Krishnaswami, S. (2013). Firm growth and its determinants. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(1), 15. <https://doi.org/10.1186/2192-5372-2-15>
- Hanks, S., Watson, C., Jansen, E., & Chandler, G. (1993). Tightening the life-cycle construct: a taxonomic study of growth stage configurations in high-technology organizations. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18, 5–29.

- Hutchinson, J., Konings, J., & Walsh, P. (2006). Company Size, Industry and Product Diversification. Evidence from the UK and Belgium. mimeo.
- Kunc, M. H., & Morecroft, J. D. (2010). Managerial decision making and firm performance under a resource-based paradigm. *Strategic management journal*, 31(11), 1164-1182.
- Langebaek, A. (2008). Determinantes del crecimiento de las empresas no financieras en Colombia: Ley de Gibrat y otras teorías. *Borradores de Economía*, 493(4), 1-28.
- Lee, M. (2022). Determinants of Firms' Growth from Cross-Country Comparisons. *Korean Journal of EU Studies*, 27(2).
- Lee, M. (2023). Determinants of Firm-Level Growth: Lessons from the Czech Republic, Hungary, and Poland. *South East European Journal of Economics and Business*, 18(1), 46-57. <https://doi.org/10.2478/jeb-2023-0004>
- Marris, R. (1963). A Model of the 'Managerial' enterprise. *Quarterly Journal of Economics*, 2(77), 185-209.
- Marris, R. (1964). *The Economic Theory of Managerial Capitalism*. Macmillan: London.
- Mayers, J., & Long-Crowell, E. (2022). *Social Mobility Overview, Types & Examples*.
- Mejía, C. (2020). El concepto de movilidad social en la teoría de Pierre Bourdieu.
- Nieto, V., Timote, J., Sánchez, A., & Villarreal, S. (2015). La clasificación por tamaño empresarial en Colombia: Historia y limitaciones para una propuesta. Documento 434 Dirección de Estudios Económicos.
- OECD. (2023). Understanding social mobility. <https://www.oecd.org/stories/social-mobility/>
- OECD, & CAF. (2019). *Latin America and the Caribbean 2019: Policies for Competitive SMEs in the Pacific Alliance and Participating South American countries*. SME Policy Index.ni
- Otto, W. (2005). *Measuring income mobility*.
- Penrose, E. T. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford: Basil Blackwell.
- Pereira, V., Corradini, C., Temouri, Y., & Mellaoui, K. (2020). Investigating Institutional, Economic and Social Determinants of European Regions for Firm Growth Through Employment Generation. *British Journal of Management*, 31, 162-183.

- Phelps, R., Admas, R., & Bessant, J. (2007). Life cycle of growing organizations: a review with implications for knowledge and learning. *International Journal of Management Review*, 9(1), 1–30.
- Piergiovanni, R., Santarelli, E., Klomp, L., & Thurik, A. R. (2003). Gibrat's Law and the firm size/firm growth relationship in Italian small scale services. *Revue d'économie industrielle*, 102(1), 69–82.
- Powers, J., & Magnoni, B. (2010). Dueña de tu propia empresa: Identificación, análisis y superación de las limitaciones a las pequeñas empresas de las mujeres en América Latina y el Caribe.
- Rutherford, M., Buller, P., & McMullen, P. (2003). Human resource management problems over the life-cycle of small to medium-sized firms. *Human Resource Management*, 42, 321–335.
- Santa María, M., & Rozo, S. (2009). Análisis cualitativo y cuantitativo de la informalidad empresarial en Colombia. *Desarrollo y Sociedad*(63), 269–296.
- Sorokin, P. A. (1953). Estratificación y Movilidad Social. In *Source* (Vol. 15, Issue 1). *Revista Mexicana de Sociología*. <https://www.jstor.org/stable/3537850>
- Stubbart, C., & Smalley, R. (1999). The deceptive allure of stage models of strategic processes. *Journal of Management Inquiry*, 8, 273–287.
- World Economic Forum. (2020). The global social mobility report 2020 equality, opportunity and a new economic imperative.
- Zhou, H., & De Wit, G. (2009). Determinants and dimensions of firm growth. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1443897>



**Tabla A.1. Resultados Regresión Logística – Efectos marginales**

	Variable dependiente			
	Movilidad Empresarial (Efectos marginales)			
	Total	Microempresas	Pequeñas	Medianas
Sector Agricultura	0.0081*** (0.0028)	0.0069** (0.0027)	0.0535 (0.0364)	0.2026* (0.1103)
Sector Construcción	0.0007 (0.0014)	0.0012 (0.0013)	0.0068 (0.0228)	0.0371 (0.0702)
Sector Extracción	0.0244*** (0.0075)	0.0245*** (0.0094)	0.1932*** (0.0645)	-0.0624 (0.0873)
Sector Industria	-0.0028** (0.0012)	-0.0026** (0.0011)	-0.0017 (0.0252)	0.0368 (0.0842)
Sector Resto	-0.0003 (0.0019)	-0.0021 (0.0016)	0.1016* (0.0522)	0.1489 (0.1541)
Sector Servicios	-0.0025*** (0.0009)	-0.0036*** (0.0008)	0.0433** (0.0188)	0.0747093 (0.0541)
Sociedad	0.1736*** (0.0031)	0.1745*** (0.0034)	0.1292*** (0.018)	0.1522*** (0.0465)
Region Caribe	0.0078*** (0.0029)	0.0053** (0.0026)	0.0946 (0.0601)	0.0631 (0.162)
Región Centro Oriente	0.0036 (0.0022)	0.002 (0.0019)	0.0629 (0.0465)	0.0279 (0.1325)
Región Eje Cafetero	0.0125*** (0.003)	0.0115*** (0.0027)	0.0689 (0.0513)	-0.0513 (0.1214)
Región Llano	0.0054049 (0.0036)	0.0056* (0.0033)	0.0167 (0.0638)	-0.1623** (0.0647)
Región Pacífico	0.0060** (0.0028)	0.0044* (0.0025)	0.067 (0.0558)	0.0241 (0.1438)
Iniciativa Cluster	0.0022*** (0.0008)	0.0014* (0.0008)	0.0225 (0.014)	0.0309 (0.0334)
Empresa Pequeña	0.0030*** (0.0012)			
Empresa Mediana	0.0048** (0.0026)			
Empresa Exportadora	0.0389*** (0.0124)	0.0269** (0.0126)	0.2706*** (0.0889)	0.2047 (0.1715)
Género femenino	-0.0021*** (0.0008)	-0.0016** (0.0007)	-0.0249* (0.0139)	0.0031 (0.0329)

Nota: \*p<0.1; \*\*p<0.05; \*\*\*p<0.01

Fuente: Elaboración propia - RUES