

endeavor



**SCALEUPS  
EN CHILE  
2022**

Empresas  
resilientes



# ÍNDICE

**04**

Introducción  
y literatura  
relacionada

**44**

Conclusiones,  
sugerencias y próximas  
investigaciones

**14**

Método

**48**

Bibliografía

**24**

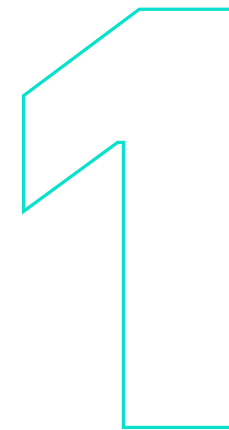
Resultados y  
discusión

Lo que necesitas saber en **1 minuto**

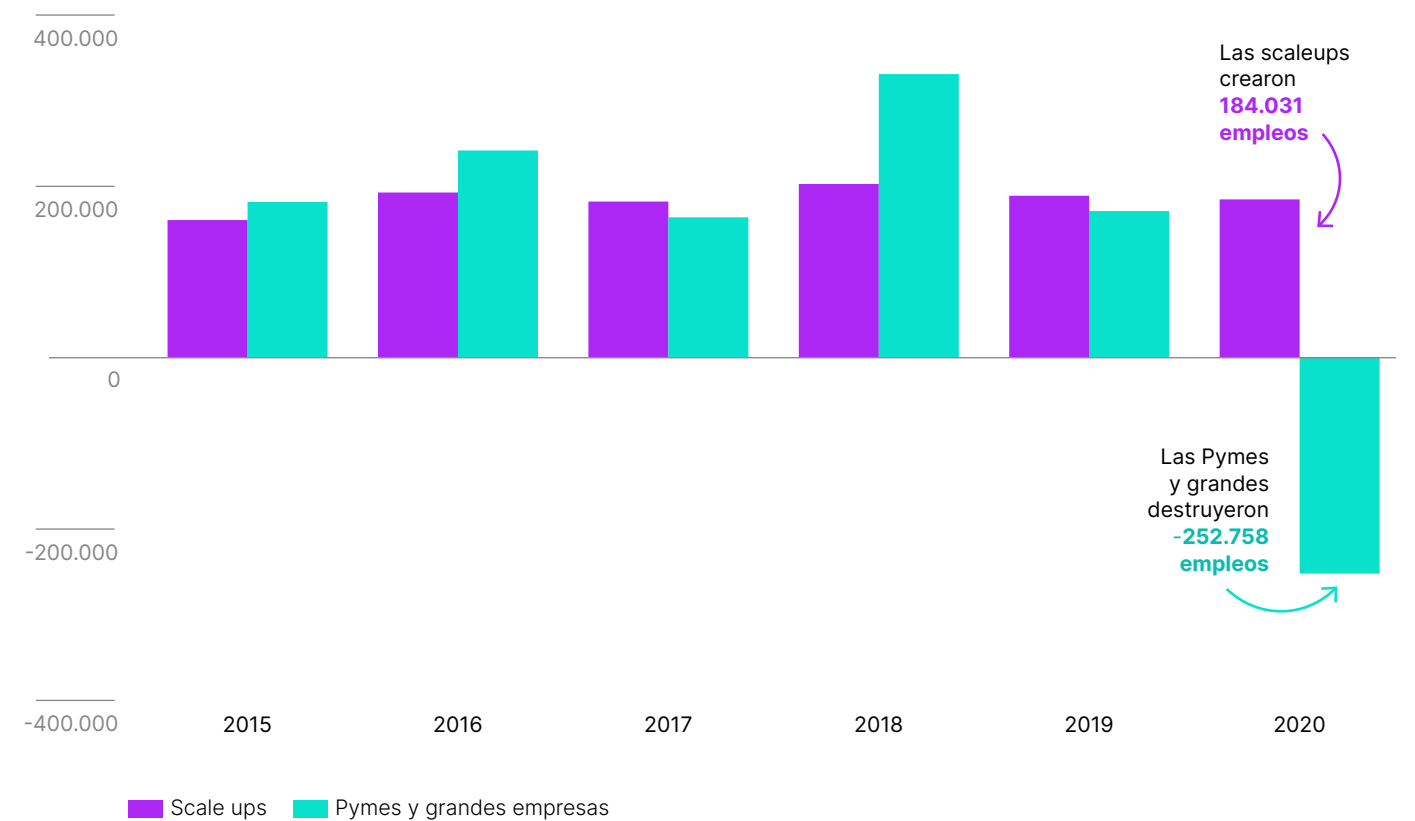
# INTRODUCCIÓN Y LITERATURA RELACIONADA

1

## ¿QUÉ SON LAS SCALEUPS Y POR QUÉ SON IMPORTANTES?

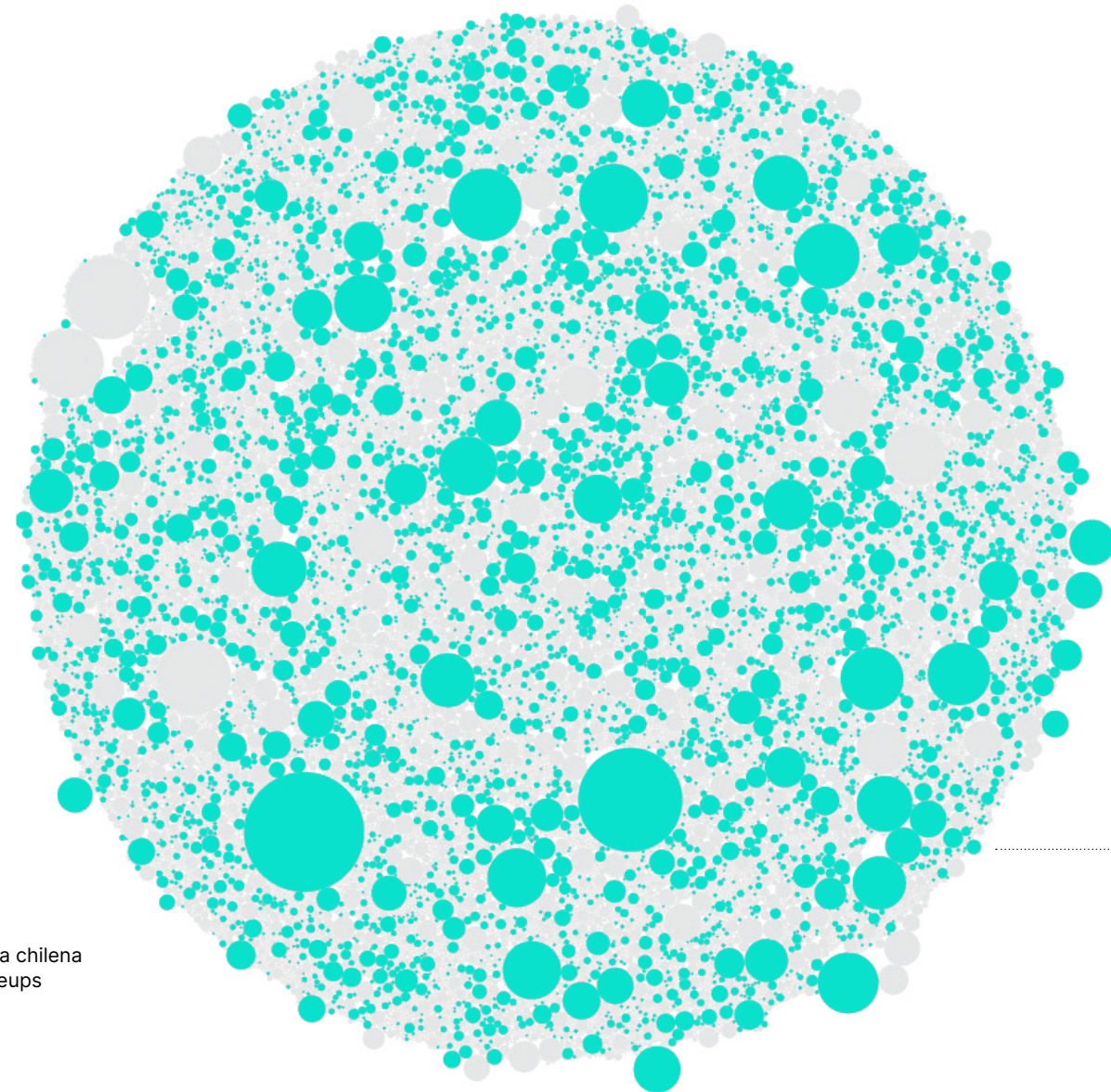


**Son empresas resilientes:**  
Cuando hay crisis económicas, son las únicas empresas que crean empleos formalmente remunerados.

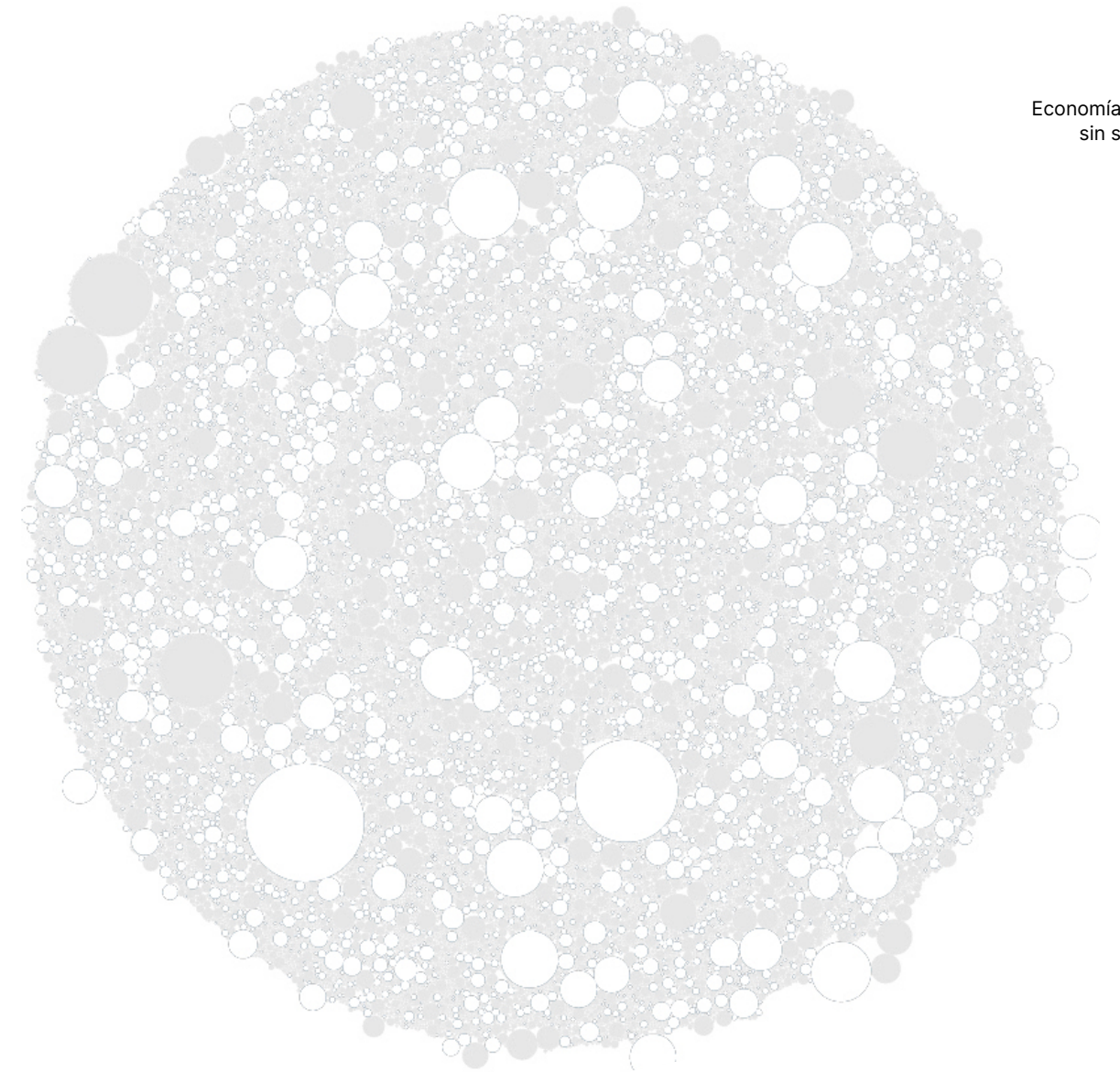


2

Son el motor de la economía: representan el 1% de las empresas y generan el 42% de los empleos en Chile.



Economía chilena con scaleups



Economía chilena sin scaleups

A pesar de ser el 1% de las empresas, generan el **42% de los empleos**; de no existir, se perderían **556 mil empleos.**

## Lo que necesitas saber en **5 minutos**

### ANTECEDENTES

El estudio es una profundización de "scaleups en Chile: protagonistas de la reactivación económica"<sup>1</sup>, pero agrega nuevos datos que explicitan su impacto en la economía, entrega evidencia comparada y ofrece comentarios y sugerencias para su desarrollo.

### EL MOTOR DEL EMPLEO FORMAL

Una scaleup crece al menos 20% al año por tres años consecutivos en ventas o trabajadores contratados. Una condición completamente excepcional para el común de las empresas. Las scaleups no son empresas ordinarias. Entre 2017 y 2020, solo 4.551 empresas en Chile lograron ese nivel de crecimiento, representando el 1% del total de empresas del país, creando más de 556 mil empleos nuevos, y un promedio de 122 trabajadores adicionales por cada scaleup.

Durante la crisis económica de 2020, las scaleups fueron capaces de generar 184 mil empleos netos, mientras el resto de empresas destruía 528 mil empleos netos. Lo anterior señala una característica fundamental de este tipo de empresas, son resilientes y contracíclicas.

### SCALEUPS: QUÉ LAS CARACTERIZA



**La mayoría de las scaleups son PYMES:** Al inicio del periodo de crecimiento el 96% de las scaleups son pequeñas y medianas empresas y tan sólo el 4% son grandes. No obstante, las scaleups grandes son capaces de generar significativamente mayor proporción de empleos (41%) que las scaleups pequeñas (29%) y medianas (30%).



**Crecen significativamente:** el 41% de las scaleups aumenta su tamaño en los tres años, de esa cantidad 33,7% se transforma de pequeña a mediana empresa y 7,2% de mediana a gran empresa.



**Son jóvenes:** la edad mediana de una scaleup es de 5 años, es decir, que la etapa de crecimiento acelerado en el 50% de los casos se inicia al quinto año de existencia de la empresa.



**La condición de scaleup es un "momentum" dentro de su desarrollo:** esta clasificación es excepcional y esporádica, de hecho, la mayoría de las scaleups (52%) se mantienen solamente un periodo en dicha condición de crecimiento acelerado y muy difícilmente vuelven a adquirir esa clasificación.



**Pertenecen a diferentes rubros de la economía:** se concentran principalmente en los rubros de construcción (23,9%), comercio (13,4%), actividades de servicios administrativos (12,4%), agricultura (12,4%) e industria manufacturera (9,6%). No obstante, el rubro que genera mayor proporción del empleo es actividades de servicios administrativos (28,8%), comercio (24,8%) y construcción (17%).



**Están muy concentradas territorialmente:** la Región Metropolitana concentra el 51% del total de empresas, seguida por las regiones del Biobío y Valparaíso con 7,6% y 6,6% respectivamente.

<sup>1</sup> Disponible en: <https://www.endeavor.cl/publicaciones/scaleups-en-chile-reactivacion-economica/>

## ¿Qué son las scaleup y por qué son importantes?

Las scaleup son de especial interés para los investigadores y gestores de políticas públicas dado el importante rol que desempeñan en la generación de empleo y el crecimiento económico (Birch, 1987; Hallak and Harasztosi, 2019; Ferrando et al., 2019). Según el estudio de Flachenecker et al. (2019) las High Growth Enterprises (de acá en adelante HGE)<sup>2</sup> son responsables de la mayor parte del crecimiento neto del empleo en la Unión Europea.

Entre 2015 y 2016 representaron el 53% del crecimiento neto del empleo (entre 2014 y 2015 la cifra fue del 90%), aunque solo representan el 11% de las empresas de la economía europea.

Existen una serie de iniciativas y programas que buscan potenciar el desarrollo de empresas de alto crecimiento o de aquellas enfocadas en investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) ya sea a nivel local, regional, nacional o global. Las iniciativas de políticas públicas favorables a las HGE llevan más de una década en la agenda europea. La Comisión Europea ha propuesto una serie de medidas dirigidas a startups y scaleups, como el Entrepreneurship 2020 Action Plan, the Start-up and Scale-up Initiative, the Capital Markets Union and the Single Market Strategy (Flachenecker et al., 2020). Por su parte, Estados Unidos, además de llevar a cabo una variedad de iniciativas públicas, fomenta la investigación de alto impacto mediante los programas Small Business Innovation Research (SBIR) y Small Business Technology Transfer (STTR), que alientan a las pequeñas empresas nacionales a participar en la investigación y desarrollo federal con potencial de comercialización.

<sup>2</sup> HGE es un concepto que se puede utilizar como símil de scaleups, aunque no todas las HGF son scaleups.

## ¿Cuánto impacta el tamaño de la empresa en la generación de empleo?

La relación entre el tamaño de la empresa y su capacidad de generación de empleo es un debate abierto en la literatura. Según Birch (1981; 1987) las pequeñas empresas son las fuentes más importantes de generación de empleo en la economía estadounidense. No obstante, la contribución de las pequeñas empresas a la creación de empleo es cuestionada por Davis y Haltiwanger (1996). Los autores señalan que, la observación de que la creación de empleo está correlacionada negativamente con el tamaño de la empresa, puede deberse a cuestiones metodológicas y del conjunto de datos, porque tiende a sobreestimar la contribución de las pequeñas empresas a la creación de empleo.

Por su parte, Neumark et al. (2011) considera que las pequeñas empresas crean más puestos de trabajo, en términos netos, aunque la diferencia es mucho menor de lo que sugieren los métodos de Birch. Complementariamente, Ferrando et al. (2019) señala que las HGE son principalmente pequeñas y medianas empresas (en inglés Small Medium Enterprises o SMEs)<sup>3</sup> de carácter innovador y de base tecnológica.

Neumark et al. (2011) también señala que los hallazgos de Birch alimentaron la concepción de que las SMEs son la fuente de origen de las scaleups y rápidamente se convirtieron en conocimiento compartido por la sociedad norteamericana. Desde entonces, sus conclusiones se han citado a menudo como justificación de favorables regulaciones gubernamentales, incentivos fiscales y programas de apoyo a las pequeñas empresas<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Aunque también deja en claro que otros autores descartan la percepción de que estas empresas son generalmente más pequeñas, más jóvenes y de base tecnológica.

<sup>4</sup> Dentro de más de una decena de programas gubernamentales, para determinar la elegibilidad de la mayoría de estos programas, la Small Business Administration de EE.UU. especifica las normas de tamaño en función de cada sector, normalmente basadas en el número de empleados, aunque a veces también se basan en los ingresos anuales.

Por lo tanto, si bien existen resultados disímiles respecto a la relación entre el tamaño de la empresa, su condición de scaleup y su capacidad de generación de empleo, la tendencia internacional apunta a asociar a las empresas pequeñas y medianas con programas de fomento de empresas de alto crecimiento. Es por ello que, dado el conjunto de evidencia y literatura asociada a empresas de alto crecimiento que abarca las economías de Estados Unidos y Europa, se desprende que en general las scaleups desarrollan las siguientes características (Spletzer et al., 2013):



Alcanzan altas tasas de crecimiento de los ingresos o del empleo, o de ambos



Contribuyen sustancialmente al crecimiento de la productividad agregada



Suelen ser pequeñas



Son mayoritariamente jóvenes.



Tienden a concentrarse en sectores intensivos en conocimiento

En relación a los antecedentes antes mencionados, cabe preguntarse cuál es el estado de las empresas que clasifican como scaleups en Chile, cuáles son sus características y cómo contribuyen al empleo y la economía nacional. Al respecto, Endeavor durante el año 2021, presentó una primera aproximación descriptiva sobre las características distintivas de las scaleups que operan en Chile.

Este estudio fue uno de las primeras aproximaciones para mapear la contribución de este tipo de empresas. No obstante su aporte, son muchos los eventos que han cambiado a la economía nacional (por ejemplo: estallido social y pandemia covid). Ante dichos eventos, cobra valor conocer el comportamiento que las scaleup tuvieron durante un periodo de crisis.

# MÉTODO

# 2

## Objetivos del Estudio

### OBJETIVO GENERAL



Caracterizar a las empresas scaleup que operan comercialmente en Chile, de acuerdo a su capacidad de generación de empleo, con información tributaria del año 2020 extraída de las bases del Servicio de Impuestos Internos (de acá en adelante SII).

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

# 1

Describir las empresas scaleup de acuerdo a su participación económica en Chile durante el año 2020 y en comparación a sus años de operación anteriores considerando los últimos diez años.

# 2

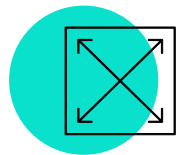
Describir las scaleup de acuerdo a su capacidad de generación de empleo durante el año 2020 y durante los últimos diez años, a través de indicadores como: generación de empleo bruto, destrucción de empleo bruto y generación de empleo neto.

# 3

Comparar el desempeño de las scaleup que operan en Chile durante el periodo 2020 con el resto de las empresas registradas en SII para el mismo periodo en relación a su capacidad de generación de empleo y participación económica.

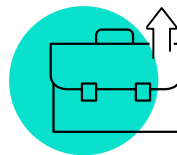


## Conceptos utilizados y variables de interés



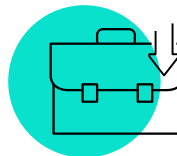
### TAMAÑO EN EL AÑO BASE

El tamaño de la empresa en el punto de partida del intervalo sobre el que se calcula el crecimiento del empleo. Para esta entrega se utiliza el año 2017 como año base del periodo 2017-2020.



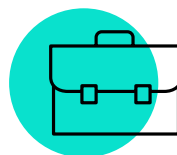
### CREACIÓN BRUTA DE EMPLEO

Se entiende por creación bruta de empleo a la suma de los aumentos de empleo de todas las empresas cuyo nivel de empleo es mayor que hace un año. Se supone que las empresas que acaban de abrirse tienen un nivel de empleo cero antes de hacerlo, por lo que esta medida recoge tanto el crecimiento del empleo en las empresas en expansión como la creación de empleo por parte de las empresas que inician operaciones.



### DESTRUCCIÓN BRUTA DE EMPLEO

Se entiende como la suma de la pérdida de empleo de todas las empresas cuyo nivel de empleo es menor que hace un año, por lo que esta medida capta la disminución del empleo en las empresas contratantes.



### CREACIÓN NETA DE EMPLEO

Corresponde a la diferencia entre la creación bruta de empleo y la destrucción bruta de empleo. La creación neta de empleo es el indicador más relevante, en la medida en que nos interesa el crecimiento del número de puestos de trabajo. Sin embargo, es interesante observar la creación y destrucción bruta de empleo para saber cómo se consigue el crecimiento neto.

## ¿Cómo se clasifican las empresas en Chile?

En Chile se utilizan 2 medidas para clasificar a las empresas, la primera es en relación a las ventas anuales y la segunda respecto al número de trabajadores. Según el Estatuto Pyme (Ley N° 20.416 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de 2010)<sup>5</sup>, expresado en la Tabla 1, las categorías de empresas se dividen de la siguiente forma:

**Tabla 1.** Definición de estratos por nivel de ventas anuales y número de trabajadores

ESTRATO	VENTAS ANUALES	CANTIDAD DE TRABAJADORES
Micro	0,01 – 2.400 UF	1 a 9 trabajadores
Pequeña	2.400,01 – 25.000 UF	10 a 49 trabajadores
Mediana	25.000,01 – 100.000 UF	50 a 199 trabajadores
Grande	100.000,01 UF y más	más de 200 trabajadores

Respecto a qué métrica corresponde aplicar, si bien no existe un consenso, la mayoría de las agencias del Estado, incluyendo el Servicio de Impuestos Internos (SII), clasifica el tamaño de las empresas según la cantidad de ventas anuales agrupadas en tramos. No obstante, los organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) utiliza preferentemente el **número de trabajadores** para clasificarlas. Por lo tanto, dependiendo del propósito, ambos criterios son aplicables.

<sup>5</sup> Vigente a la fecha.

## Muestreo

Para hacer el análisis de empresas se consideró del universo (U) de 686.409 empresas registradas en el SII durante el año comercial 2020, sólo aquellas empresas (población de interés) que estuvieran vigentes y con personalidad jurídica (N = 613.131) y que presentaran datos de ventas y trabajadores, llegando a una muestra total (n) de 496.820 empresas<sup>6</sup> que presentan datos de ventas y 234.566 que presentan datos de número de trabajadores.

Así, para el presente estudio se usó una estrategia de muestreo no probabilístico centrada en asegurar criterios de especificidad y sensibilidad muestral (Kerlinger, 1966). Cabe destacar que solo se considera el análisis hasta el año 2020, ya que es el último año vigente con registro completo.

A continuación, se detallan las clasificaciones de empresas, por tramo de ventas y número de trabajadores. Es necesario enfatizar que todas las conclusiones extraídas del análisis hacen referencia a la muestra de empresas que cumplen las características anteriormente mencionadas. De este modo, se busca asegurar la representatividad de las empresas seleccionadas para el análisis, asegurando la validez de los criterios de clasificación de scaleups utilizado para este estudio (Thiel, 2014).

**Tabla 2.** Empresas y empleo generado en Chile por tramo de venta, (Chile, 2020)

	VENTAS ANUALES	Nº EMPRESAS	Nº TRABAJADORES	(%) EMPRESAS	(%) TRABAJADORES
Micro	0,01 – 2.400 UF	321.426	340.866	64,7%	5,3%
Pequeña	2.400,01 – 25.000 UF	135.259	1.340.563	27,2%	20,6%
Mediana	25.000,01 – 100.000 UF	26.295	1.095.255	5,3%	16,8%
Grande	100.000,01 UF y más	13.840	3.730.429	2,8%	57,3%
<b>Total</b>		<b>496.820</b>	<b>6.507.113</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Bajo el criterio de tramo de ventas, las micro, pequeñas y medianas empresas representan el 97,2% de las empresas que existen en el país, sin embargo aportan solo el 42,7% del empleo. En cambio, las grandes empresas representan el 2,8%, pero aportan el 57,3% del empleo.

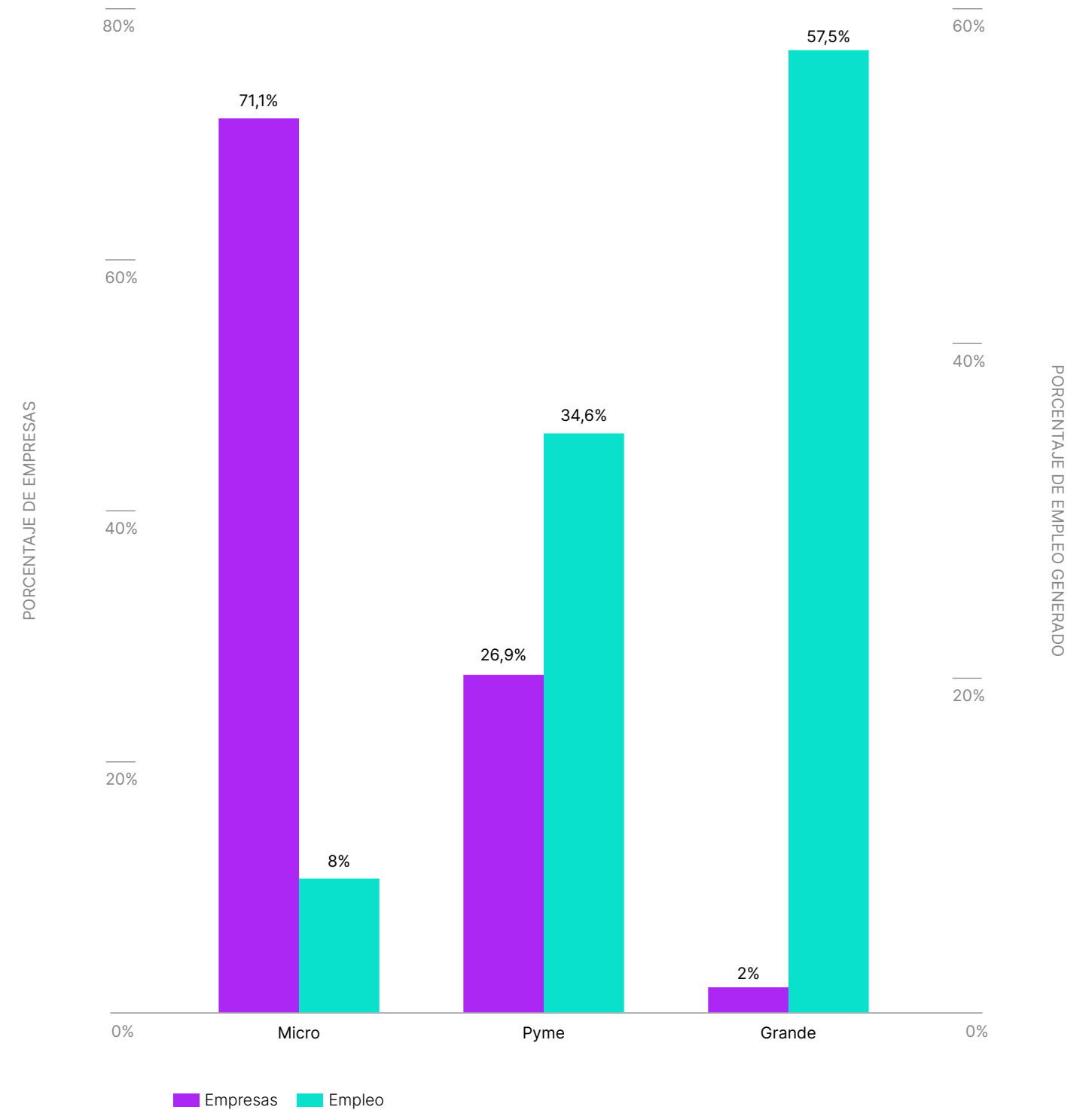
<sup>6</sup> Excluyendo los rubros asociados a la administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; enseñanza; actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.

**Tabla 3.** Empresas y empleo generado en Chile por tramo de venta, (Chile, 2020)

	N° TRABAJADORES	N° EMPRESAS	N° TRABAJADORES	(%) EMPRESAS	(%) TRABAJADORES
Micro	1 a 9	166.711	519.903	71,1%	8,0%
Pequeña	10 a 49	50.370	1.054.264	21,5%	16,1%
Mediana	50 a 199	13.732	1.420.862	5,9%	21,7%
Grande	más de 200	3.753	3.542.166	1,6%	54,2%
<b>Total</b>		<b>234.566</b>	<b>6.537.195</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Por otro lado, la estratificación de las empresas según número de trabajadores le otorga mayor participación a las microempresas y disminuye la cantidad de empresas que clasifican en el tramo de grandes empresas. Por lo tanto, “no es indiferente el criterio a utilizar –ventas o número de trabajadores- para la clasificación de las empresas según tamaño” (Ministerio de Economía, 2014).

Dado que el SII publica de manera desagregada el número de trabajadores formales reportados por las empresas y, por el contrario, publica en tramos las ventas declaradas por las empresas, utilizaremos el número de trabajadores para clasificar y calcular el tamaño de las empresas analizadas.

**Gráfico 1.** Participación económica de las empresas y generación de empleo por criterio de trabajadores (Chile, 2020)

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII.

## ¿Cómo se clasifican las scaleups?

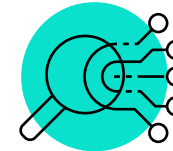
Una empresa se define como scaleup a partir de lo que la OCDE (2008) describe como empresas de alto crecimiento, o *High-Growth Firms*, es decir, aquellas empresas que tienen al menos **10 trabajadores formales** y han experimentado una tasa de **crecimiento acumulada de al menos un 72,8% durante tres años consecutivos** (equivalente a una tasa anual promedio del 20%).

Para efectos de la clasificación de scaleup de este estudio, se utiliza el **número de trabajadores** como variable de medición del crecimiento. Por lo tanto, se contabilizan las empresas que cuentan con al menos 10 trabajadores formalizados, excluyendo a las microempresas del análisis. **Por otro lado, para efectos de calcular la proporción de Scaleups en el total de empresas de la economía, se utiliza la población de empresas vigentes y con personalidad jurídica (n = 613.131).**

Es importante tener en cuenta que cualquier debate sobre scaleups hace referencia a una proporción limitada de empresas que operan en la economía. Por ello, empezamos examinando la magnitud de esta proporción y cómo varía a lo largo del tiempo.

<sup>6</sup> OECD & Statistical Office of the European Communities. (2008). Eurostat-OECD Manual on Business Demography Statistics. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264041882-en>

## Plan de análisis



Para describir la muestra de interés en relación a los objetivos de estudio, se realizaron técnicas de análisis de distribución de frecuencias (f) y porcentajes (%) con la finalidad de contrastar proporcionalmente la participación de las scaleups en relación a las variables de interés.

## Criterios éticos



Para llevar a cabo el presente estudio, se consideró información de segunda fuente, disponible de forma pública y entregada por parte de las empresas a SII. Por ende, la información extraída cumple con criterios de accesibilidad definidos por la Ley de Transparencia.

# RESULTADOS Y DISCUSIÓN

# 3

## Participación de empresas y scaleups en Chile

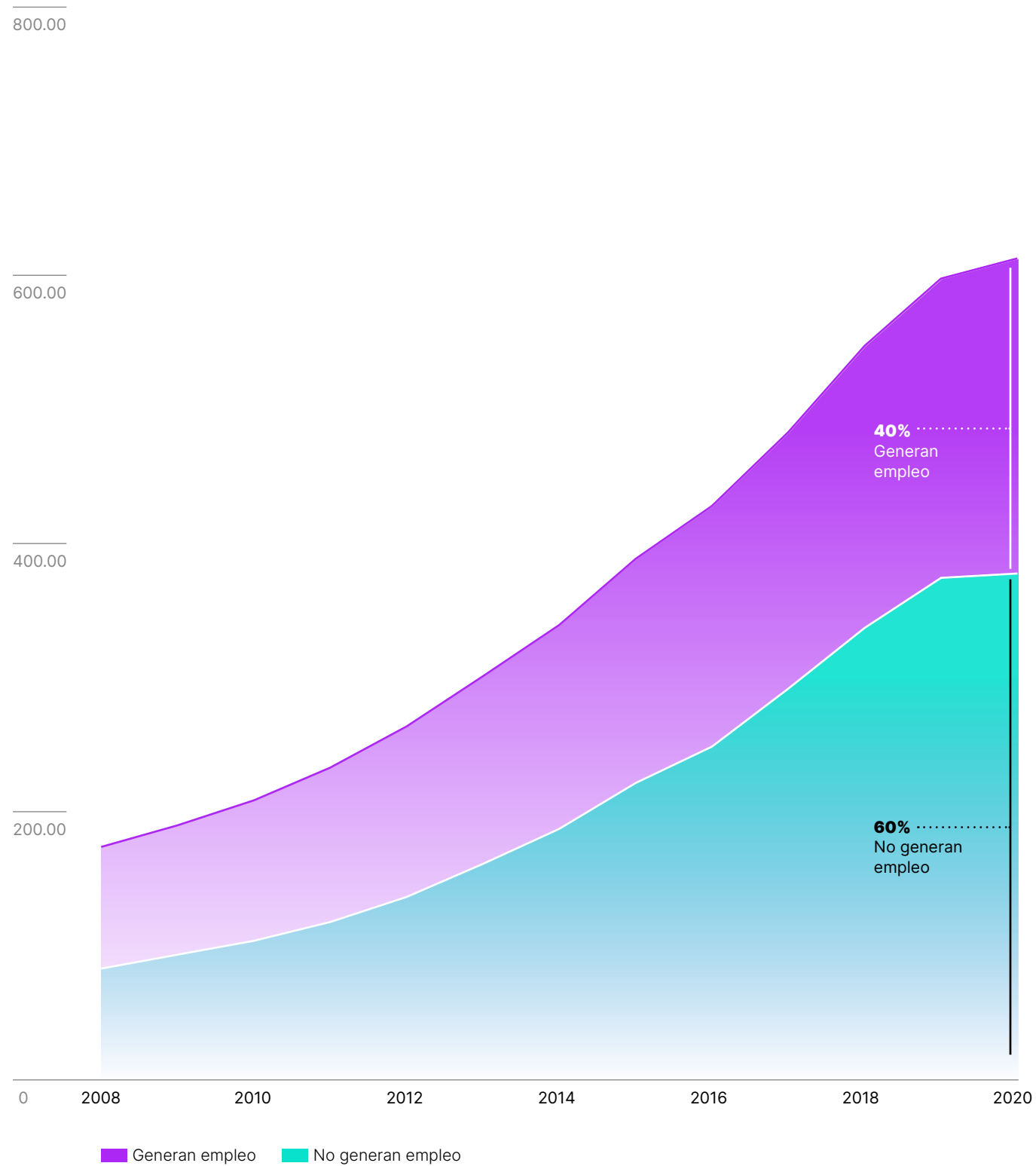
### ¿CUÁL ES LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS EN CHILE?

Entre 2008 y 2020 el número de empresas en Chile no ha dejado de crecer progresivamente, si en el año 2008 existían 173.212 empresas vigentes con personalidad jurídica para el año 2020 se registraron 613.131. Tomando en cuenta dicho periodo de 12 años, el aumento ha sido de un 254%. Cada año, se crean en promedio 11,7% de empresas nuevas, cifra cercana a 36 mil empresas nuevas al año.

Sin embargo, el año 2020 se registró una desaceleración en la creación de empresas nuevas, aumentando 9,2% respecto al año anterior debido en parte al efecto de la pandemia en la economía chilena y a la desaceleración producida en los sectores más perjudicados.

Además, se identificaron 61,7% de empresas (378.565) que no generaron empleo y un 38,3% (234.566) que sí generaron empleo. Es decir, que la gran mayoría de los emprendimientos nuevos son predominantemente empresas sin trabajadores formalmente contratados.

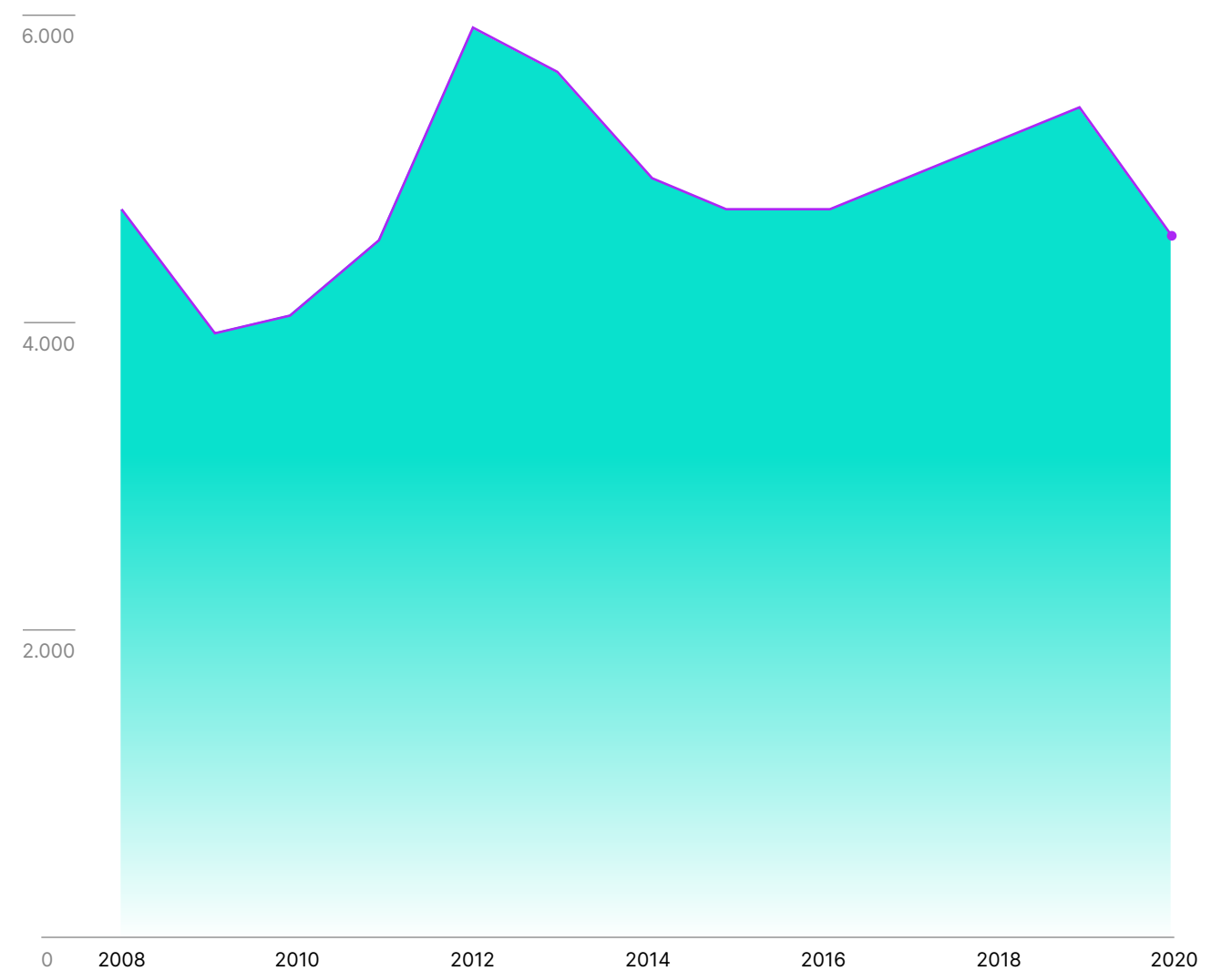
**Figura 2.** Número total de empresas por año y capacidad de generación de empleo (Chile, 2008-2020).



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII

Tal como se presenta en la Figura 2, y observando la cantidad absoluta de scaleups por año, notamos que el número de empresas se mantuvo relativamente constante. En los últimos 12 años, el número de scaleups ha oscilado entre 4.000 y 6.000 empresas. En términos comparados, la consistencia en el número absoluto de scaleups a lo largo del tiempo se repite en EE.UU., y solo disminuye significativamente en escenarios extremadamente estresantes para la economía norteamericana como fue la crisis subprime de 2008 (Spletzer et al., 2013).

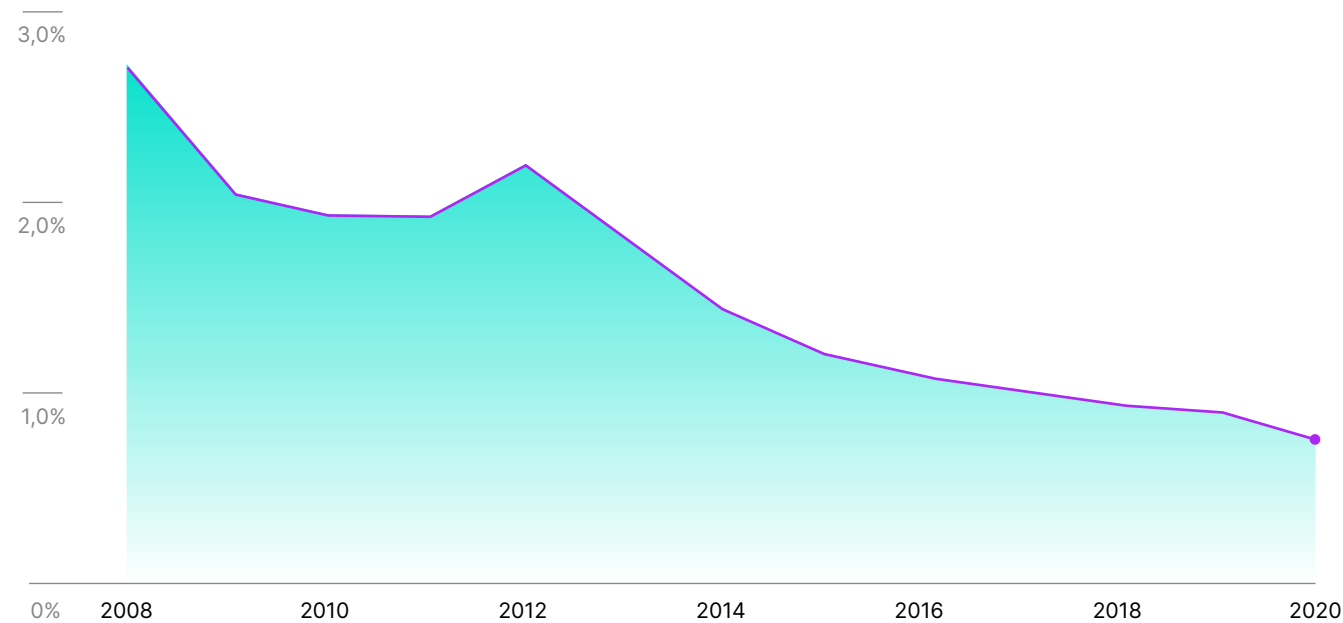
**Gráfico 3.** Total de Scaleup por año (Chile, 2008-2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII

Es por ello que la proporción de scaleups frente al total de empresas ha ido disminuyendo, debido a que se crean más empresas tradicionales que scaleups al año. Si en el año 2008 las scaleups eran cerca del 2,8% de las empresas, en el año 2020 esa cifra se reduce al 0,7% de las empresas.

**Gráfico 4.** Proporción de Scaleup por año sobre el total de empresas (Chile, 2008-2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII

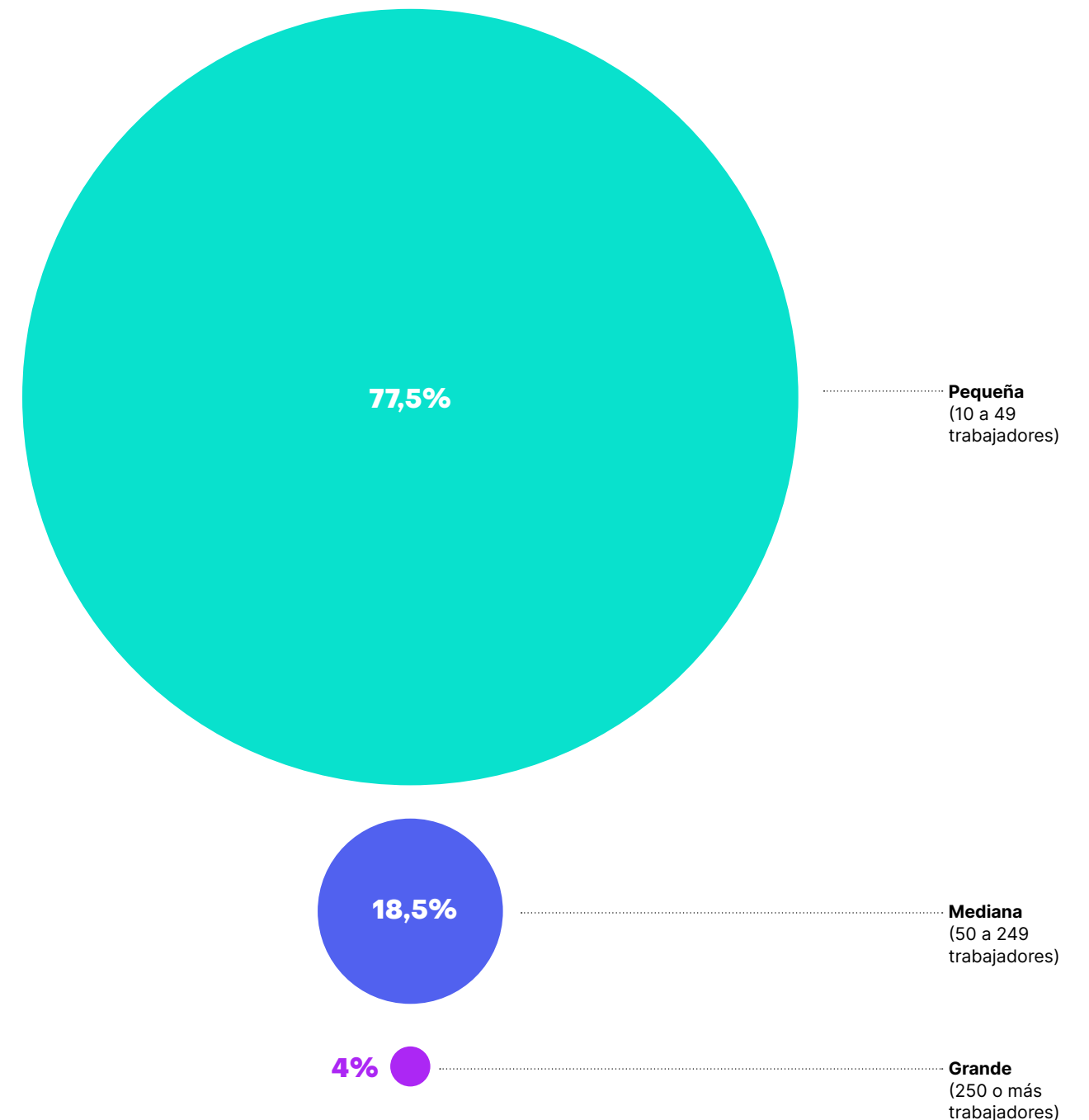
Al evaluar el tamaño de las Scaleups al inicio del periodo analizado nos encontramos con que el 96% de las empresas son pequeñas y medianas empresas y tan sólo el 4% son grandes empresas<sup>8</sup>. Esto quiere decir que casi la totalidad de las empresas que se convierten en scaleups son PYMES.

<sup>7</sup> El tamaño de la empresa en el punto de partida del intervalo sobre el que se calcula el crecimiento del empleo. Esta es la definición utilizada por Birch (1979, 1981, 1987), que fue criticada por Davis et al. (1996).

<sup>8</sup> Esto se condice con los resultados de Birch (1981; 1987), Ferrando et al. (2019) y Flachenecker et al. (2020).

Por supuesto, no basta con tener un tamaño determinado si no que más bien son determinantes las ambiciones de crecimiento, las habilidades y la experiencia personal del emprendedor, como la experiencia internacional y los vínculos con las redes de conocimiento (Moen et al., 2016).

**Gráfico 5.** Proporción de Scaleups por tamaño al inicio del período (Chile, 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII

# Generación de empleo

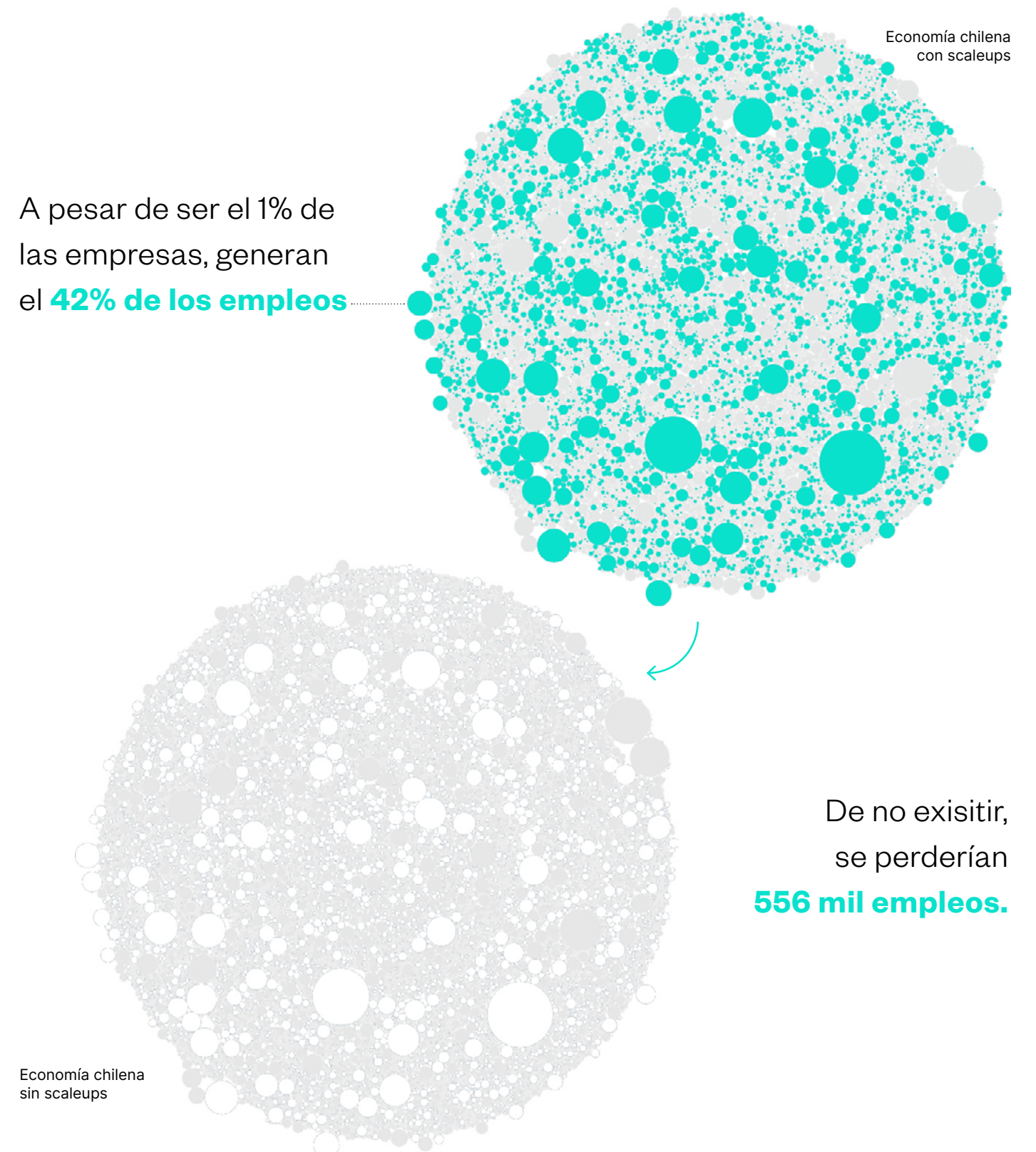
## EL EFECTO SCALEUP

La importancia de las scaleups está dada por su alta capacidad de generación de empleo (Flachenecker et al., 2020), elemento que las diferencia del resto de empresas, caracterizándose como una pequeña proporción de empresas capaces de impactar profundamente en la economía nacional. Además, como las expectativas y la motivación desempeñan un papel importante en el impulso del espíritu emprendedor, el valor simbólico de las scaleups es fundamental para inspirar a otros emprendedores.

La promesa de crecimiento y aumento de la productividad en amplios sectores y la creación de un gran número de puestos de trabajo netos es la razón por la que las scaleups deben ser un objetivo explícito o implícito de las políticas públicas abocadas al ecosistema emprendedor.

Utilizando la información administrativa del SII, para el año comercial 2017-2020, se desprende que el 1% de las scaleups generan el 42% de los empleos, es decir que, 566 mil nuevos empleos fueron generados por 4.551 empresas de éstas características. Un promedio de 122 trabajadores adicionales por cada scaleup y una tasa de crecimiento de 133% en tres años.

Gráfico 6. Economía Chilena con y sin Scaleups



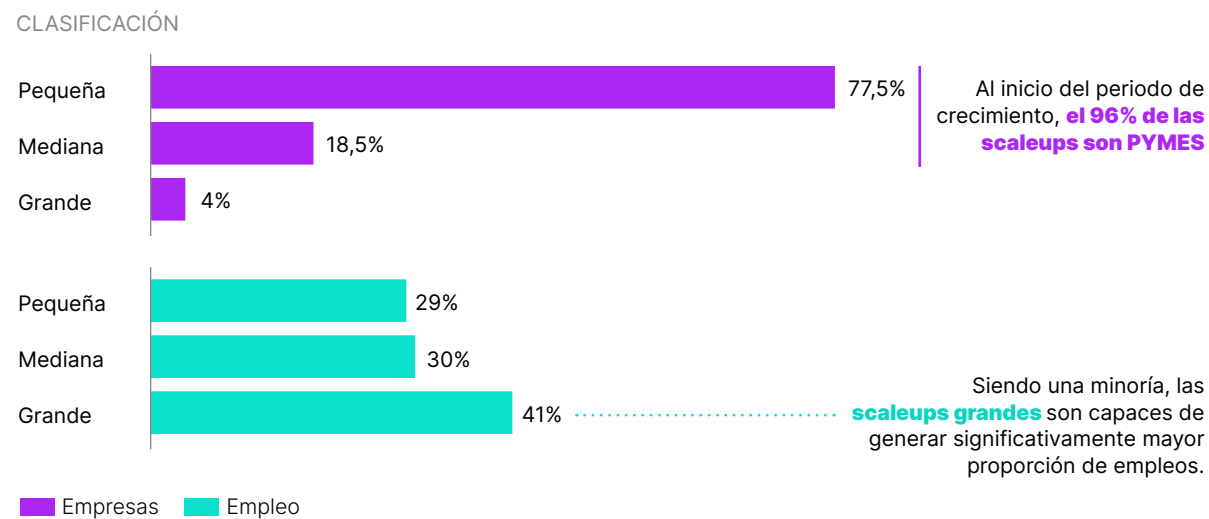
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII



Al igual que el comportamiento del total de empresas de la economía chilena, la capacidad de generación de empleo de las scaleups está condicionada al tamaño de la empresa. En este sentido, las **scaleups grandes son capaces de generar significativamente mayor cantidad de empleos que las scaleups pequeñas y medianas**<sup>9</sup>.

Según la clasificación de **scaleups** por número de trabajadores y con datos correspondientes al periodo 2017-2020: un **4% de grandes empresas son capaces de generar 230.606 empleos brutos (41%)**; 18,5% son medianas empresas que generan 165.508 empleos brutos (30%) y 77,5% son pequeñas empresas que aportan 160.275 empleos brutos (29%).

**Gráfico 7.** Porcentaje de Scaleups al inicio del periodo y generación de empleo bruto (Chile, 2017-2020)

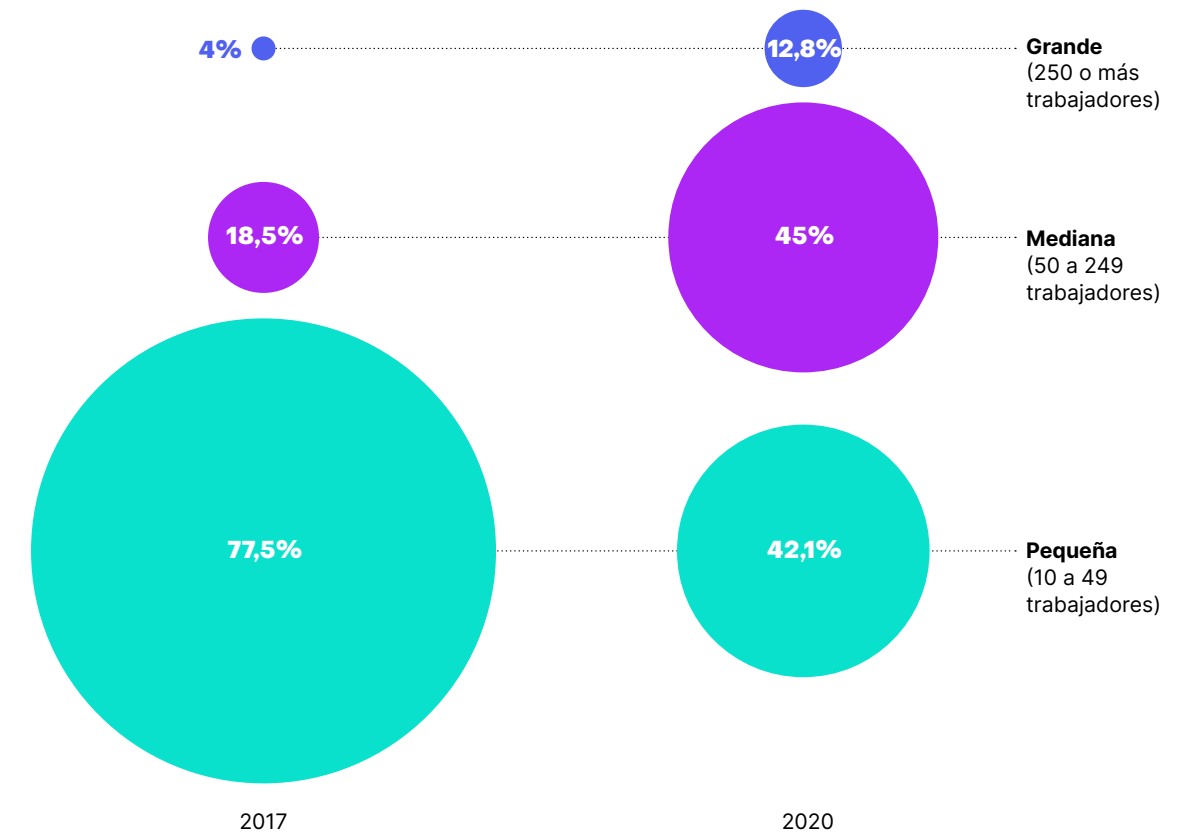


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII.

Entonces, teniendo en cuenta que la scaleup son en su mayoría PYMES cuando comienzan a crecer ¿Cuál es su tamaño al tercer año de crecimiento acelerado? Al respecto, **41% de las scaleup aumenta su tamaño**, de esa cantidad 33,7% se transforma de pequeña a mediana empresa y 7,2% de mediana a gran empresa. Por tanto, de su composición en 2020, el 87,1% avanza o se mantiene dentro del tramo de PYME y el 12,8% se mantienen o convierten en grandes empresas.

<sup>9</sup> Goswami et al. (2019) dada la evidencia recolectada llega a la conclusión que las HGFs en países en desarrollo no son necesariamente pequeñas empresas y, además, las grandes empresas contribuyen mucho más a la generación de empleo que las pequeñas HGFs.

**Gráfico 8.** Evolución del tamaño de las scaleups (Chile, 2017-2020)



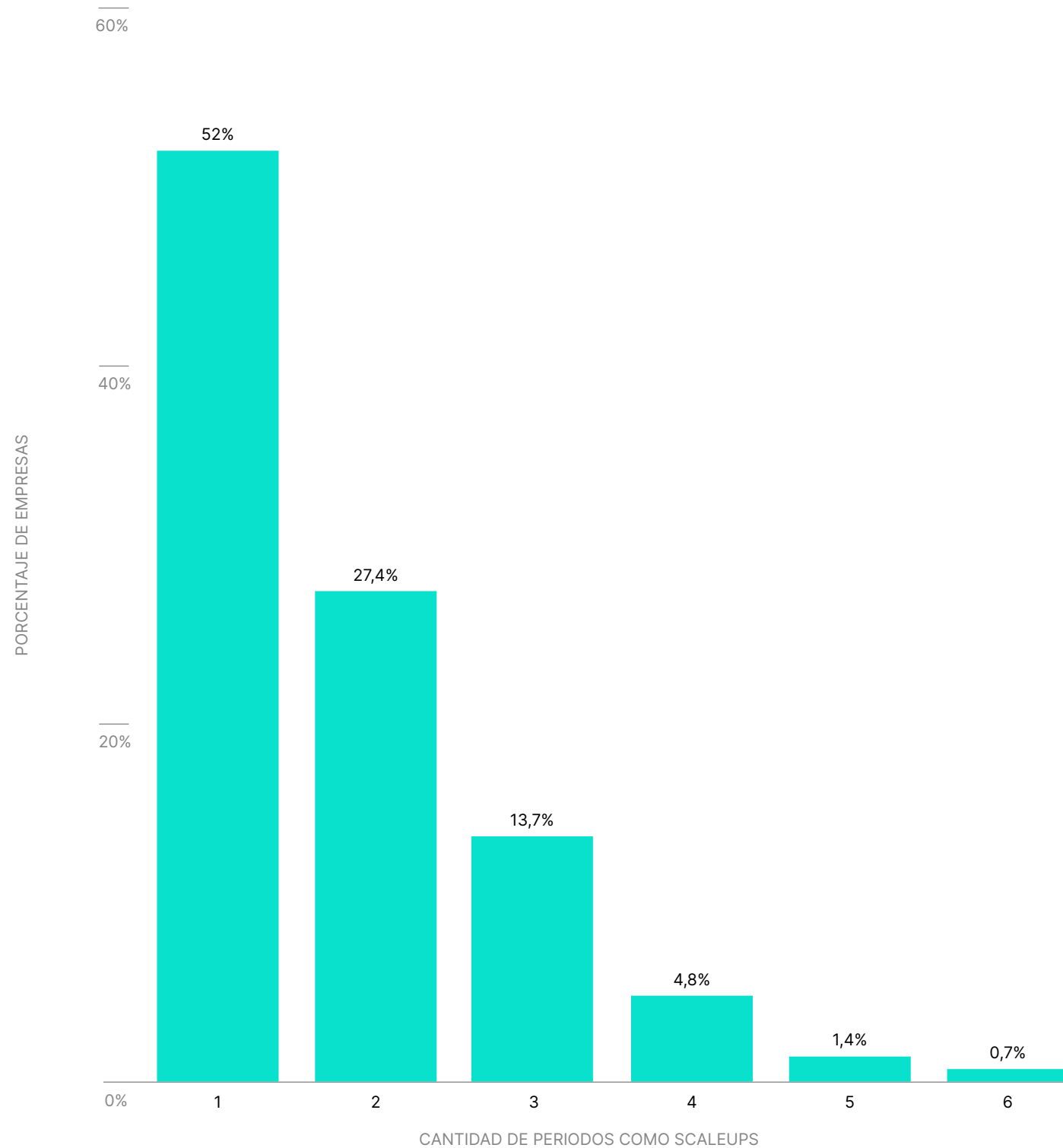
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII.

### ¿POR CUÁNTO TIEMPO PODEMOS DEFINIR UNA EMPRESA COMO SCALEUP?

La principal característica de las scaleup es su velocidad para crecer y crear nuevos empleos, ya sea impulsada por su capacidad para innovar o por un shock externo que genera una oportunidad de negocio (Endeavor & Centro de Innovación UC, 2020). Considerando que un periodo hace referencia al año en el que se alcanza la condición de scaleup<sup>10</sup>, y tomando en cuenta de los años 2015 a 2020 en donde se puede alcanzar la condición de scaleup un máximo de 6 veces, **la mayoría de las scaleups (52%) se mantienen solamente un periodo en dicha condición de crecimiento acelerado y muy difícilmente logran volver a adquirir esa condición posteriormente**, lo que resalta la **excepcionalidad del fenómeno**. Es por ello, que también se observan en mucho menor medida empresas capaces de mantener su condición de scaleup por dos periodos (27%) o más.

<sup>10</sup> Cuando se logra una tasa de crecimiento acumulada de al menos un 72,8% durante tres años consecutivos.

**Gráfico 8.** Porcentaje de empresas por cantidad de periodos como scaleups (Chile, 2020)



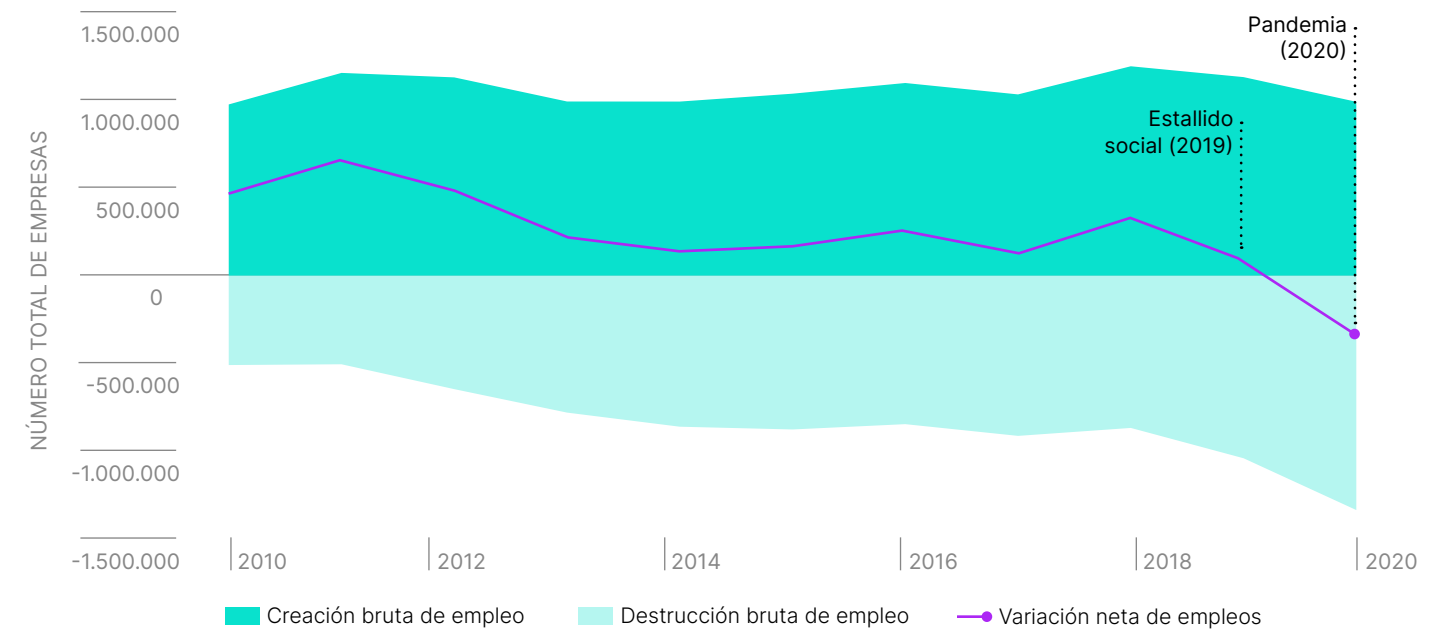
Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII.

## Histórico de empleo en Chile

Desde 2010, la relación entre creación de empleo bruto y destrucción de empleo bruto había permitido crear satisfactoriamente un proporción de empleo neto que ofrecía cada año nuevos puestos de trabajo a la economía chilena. Sin embargo, desde 2019, la brecha comenzó a acortarse significativamente hasta llegar a 2020 con una pérdida mayor a la generación bruta. Esto quiere decir que, por primera vez en los últimos 10 años se alcanzó una destrucción neta de empleos<sup>11</sup>.

Producto de la pandemia y las estrictas restricciones de movilidad, el despido de trabajadores y el cierre de empresas, se lograron crear 996.220 empleos al mismo tiempo que se destruyen 1.341.103 empleos, resultando en una destrucción neta de 344.833 puestos de trabajo.

**Gráfico 9.** Total de empresas: creación bruta, destrucción bruta y variación neta de empleos (Chile, 2010-2020)

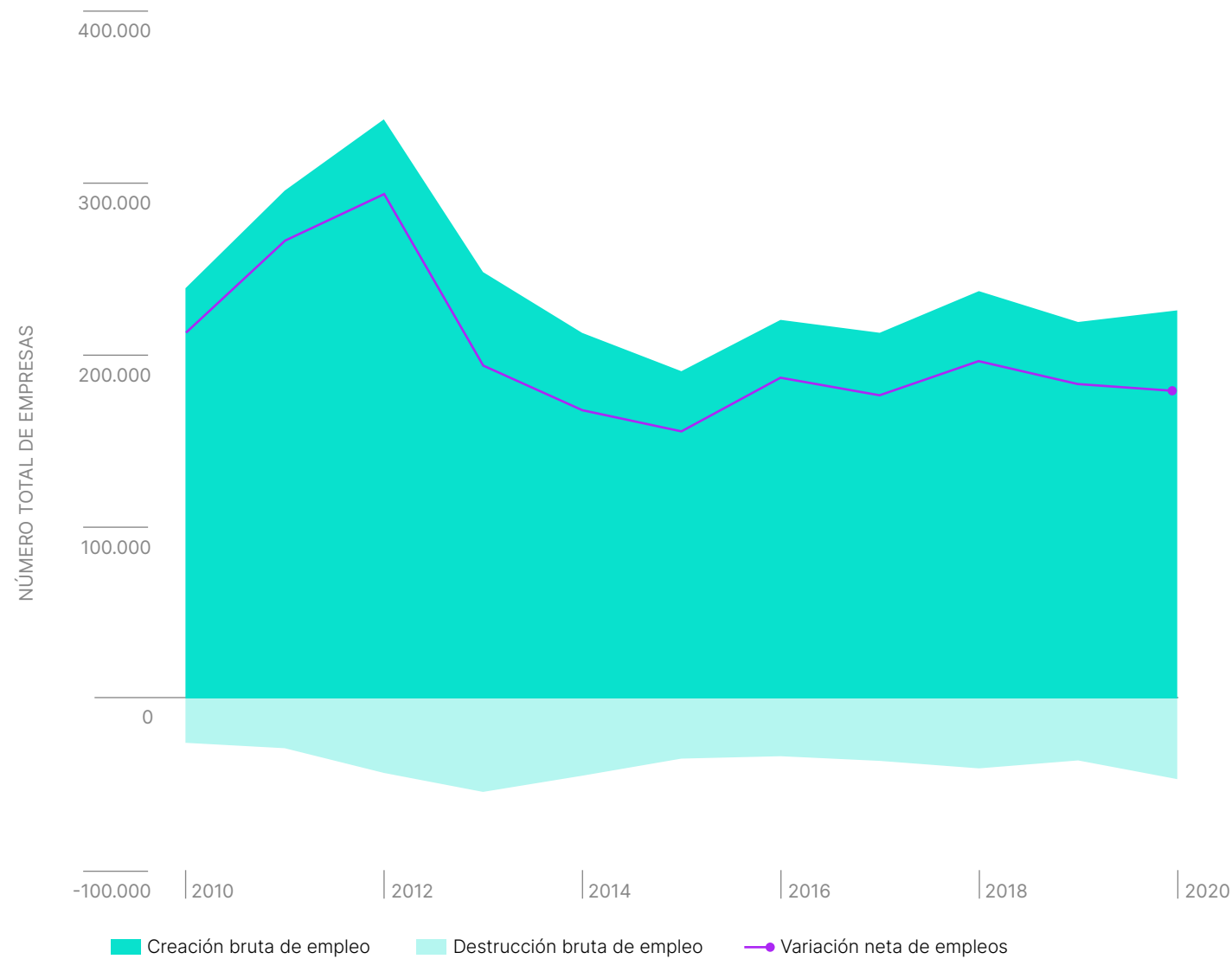


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII.

<sup>11</sup> Un fenómeno similar aunque de menor envergadura fue la pérdida de 145.588 puestos de trabajo en 2009.

Las Scaleups son empresas capaces de generar una inmensa cantidad de empleo, produciendo una gran brecha entre la creación de empleo y la destrucción de empleo bruto. En los últimos 10 años en promedio han mantenido la generación de empleo bruto en torno a los 246 mil empleos y la destrucción de empleo bruto alrededor de los 39 mil empleos. Dicha diferencia a favor de la generación de empleo se traduce en la creación de 206 mil empleos netos promedio año a año que fortalecen el mercado laboral y la economía nacional.

**Gráfico 10.** Scaleups: creación bruta, destrucción bruta y variación neta de empleos (Chile, 2010-2020)

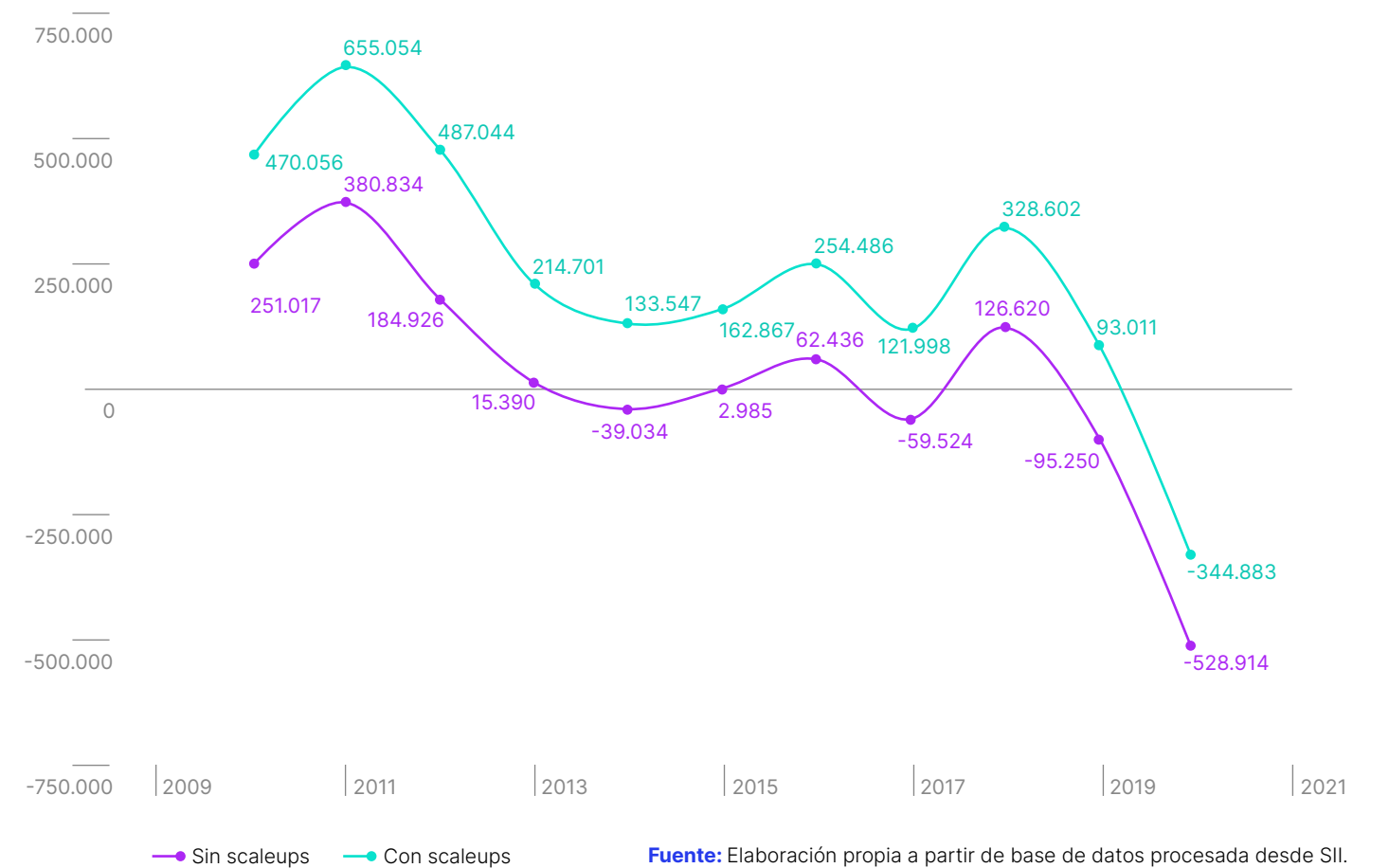


Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII.

En los últimos 10 años las Scaleups han cumplido un rol de soporte de la generación de empleo en Chile, logrando sostener la pérdida de empleos con su aporte a la generación de puestos de trabajo. En 2014, las scaleups evitaron que se perdieran 39 mil empleos, aportando 172.581 empleos formales. Lo mismo ocurre en 2017 y 2019, evitando la pérdida de 59 mil y 95 mil puestos de trabajo respectivamente. Más aún, en el marco de la crisis económica de 2020, las scaleups fueron capaces de generar 184.031 empleos netos, mientras el resto de empresas destruía 528.914 empleos netos.

Lo anterior señala una característica fundamental de este tipo de empresas y es que son resilientes y contracíclicas, ya que resisten a escenarios de crisis económica generando empleo<sup>12</sup>.

**Gráfico 11.** Generación de empleo neto interanual con y sin participación de Scaleups (Chile, 2010-2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII.

<sup>12</sup> Ferrando et al., (2019) llega a una conclusión similar cuando señala que la contribución de las HGE a la creación de empleo y al crecimiento de la facturación es elevada y relativamente más en comparación con las empresas estables durante las recesiones económicas.

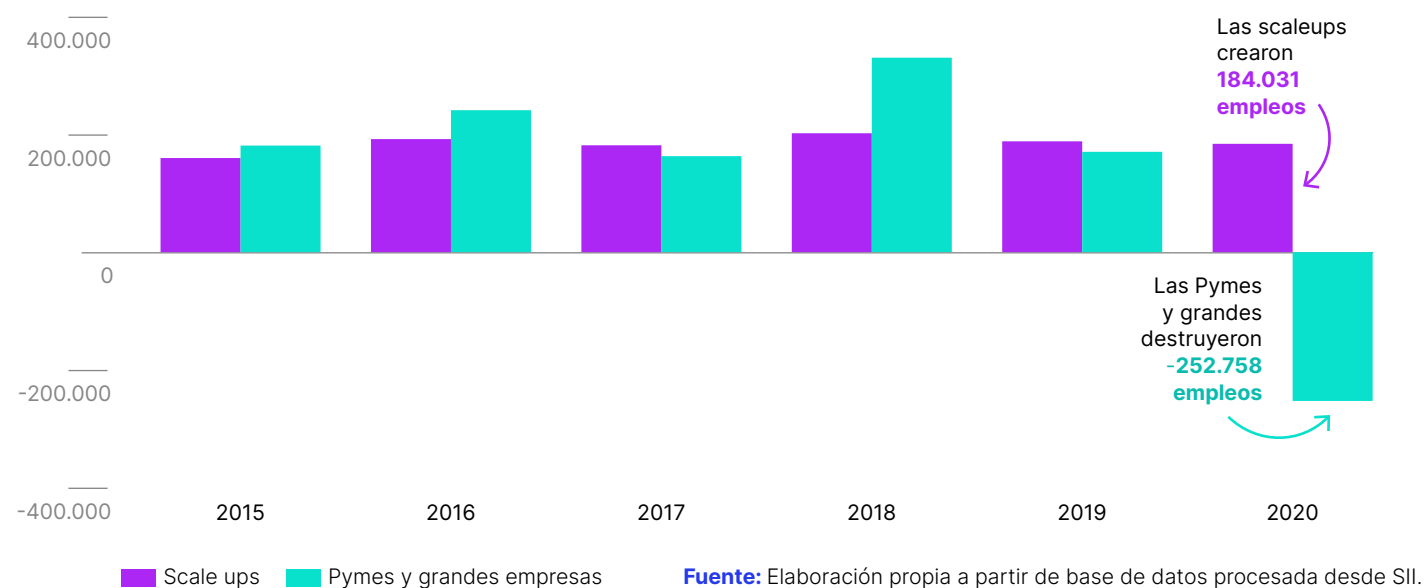
## ¿CÓMO SE COMPORTAN LAS SCALEUPS FRENTE A OTRO GRUPO DE EMPRESAS?

Con el propósito de tener un grupo de comparación acorde a la dinámica de las Scaleups, decidimos seleccionar todas aquellas empresas que no clasifican como Scaleups, pero que tienen más de 10 trabajadores al inicio del periodo.

Los resultados no dejan de sorprender. Entre 2015 y 2020, las Scaleups sólo representaban en promedio el 7,5% del total de empresas de más de 10 trabajadores y generaron en promedio 184 mil empleos. Por el contrario, en dicho periodo el otro 92,5% de las empresas de más de 10 trabajadores generó en promedio 217 mil empleos. Lo que confirma la importancia de este pequeño grupo de empresas de cara a la generación de empleo.

Adicionalmente, en el año 2020 las scaleups demostraron ser un fenómeno completamente diferente al resto de empresas en Chile, siendo capaces de crear 184 mil empleos netos en medio de una crisis económica. Resultado completamente distinto a los 252 mil empleos netos destruidos por el resto de empresas con 10 o más trabajadores.

**Gráfico 12.** Efecto pandemia en la generación de empleo neto interanual, 2015-2020



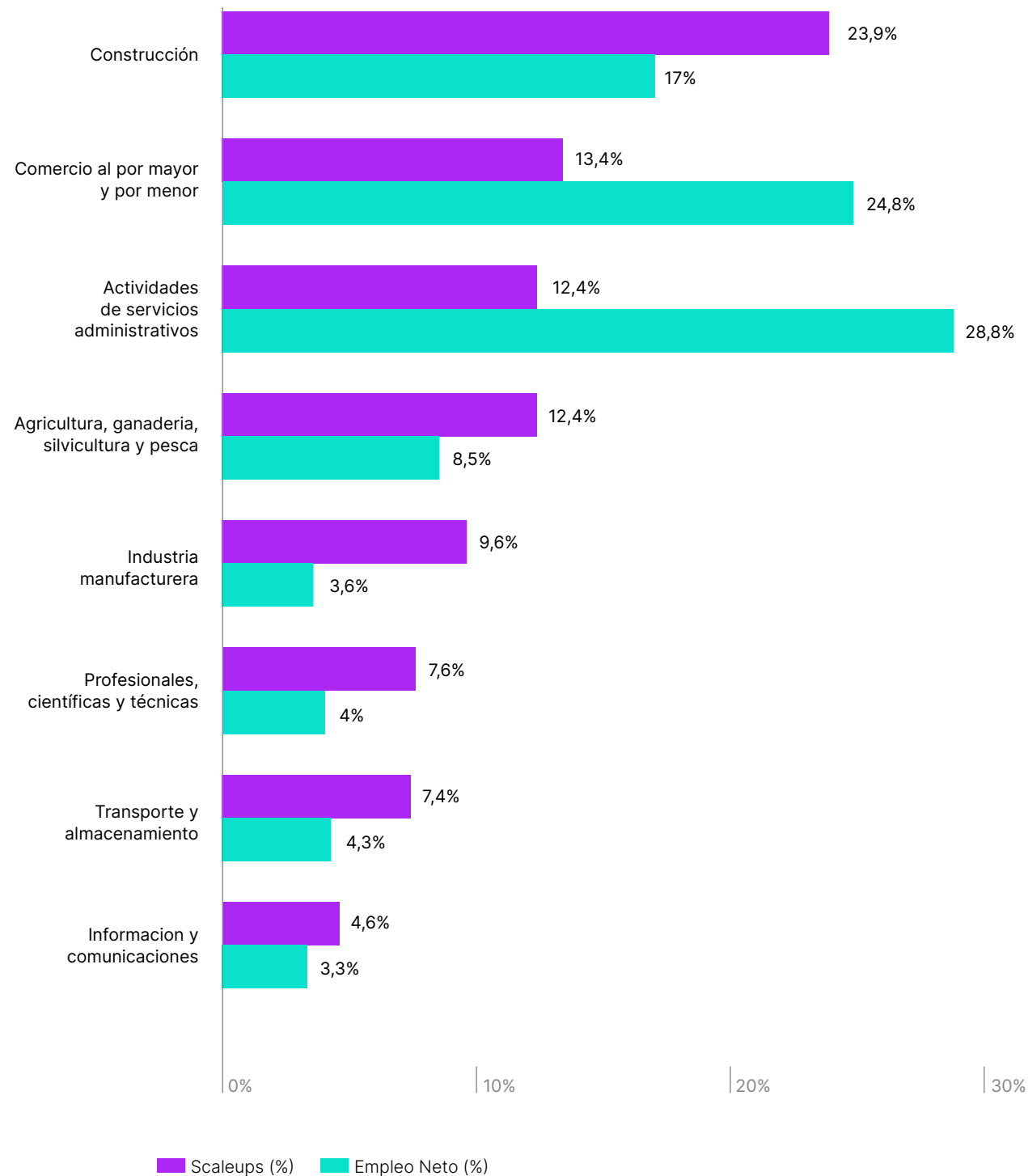
## Rubro de la economía

La scaleup al ser un fenómeno esporádico en el ciclo de vida de una empresa no está condicionado a ninguna industria en particular, existen scaleups en todos los principales rubros de la economía, ya que más que entregar un producto o servicio determinado, las scaleups hayan su definición en un momentum de crecimiento intenso y excepcional, determinado muchas veces por las condiciones del mercado.

Existen muchas empresas del rubro de la construcción que son capaces de adjudicarse proyectos exigentes en fuerza de trabajo, generando empleo formal de manera acelerada y en gran volumen por varios años. No obstante, ese impulso puede agotarse de la misma forma en que se creó. Y, por lo mismo, es fundamental abocarse a las condiciones de sostenibilidad de los emprendimientos.

Las scaleups en 2020 se concentran principalmente en los rubros de la **construcción** (23,9%), **comercio** (13,4%), actividades de **servicios administrativos** (12,4%), **agricultura** (12,4%) e **industria manufacturera** (9,6%). No obstante, el rubro que genera mayor proporción del empleo es actividades de **servicios administrativos** (28,8%), **comercio** (24,8%) y **construcción** (17%).

**Gráfico 13.** Principales sectores en cantidad de scaleups y empleo neto generado (Chile, 2020)



**Fuente:** Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII.

## Edad de las scaleups ¿Cuánto tiempo llevan en el mercado?

Hay varias diferencias entre *startups* y *scaleups*. Una *startup* es aquella empresa, en general recién creada o con muy pocos años de antigüedad, que busca encontrar el *product/market fit* y el modelo de negocio en un mercado de gran tamaño. Las *scaleups* son aquellas empresas que han superado su fase inicial de exploración, han encontrado su oferta inicial de productos/servicios y su segmento de mercado, y están entrando en una fase de crecimiento en la que buscan una penetración significativa en el mercado. En el contexto de las empresas respaldadas por *venture capital*, las *scaleups* también pueden definirse de forma pragmática como empresas que han superado la Serie Seed y Serie A y están entrando en la Serie B o superior (Duruflé et al., 2016).

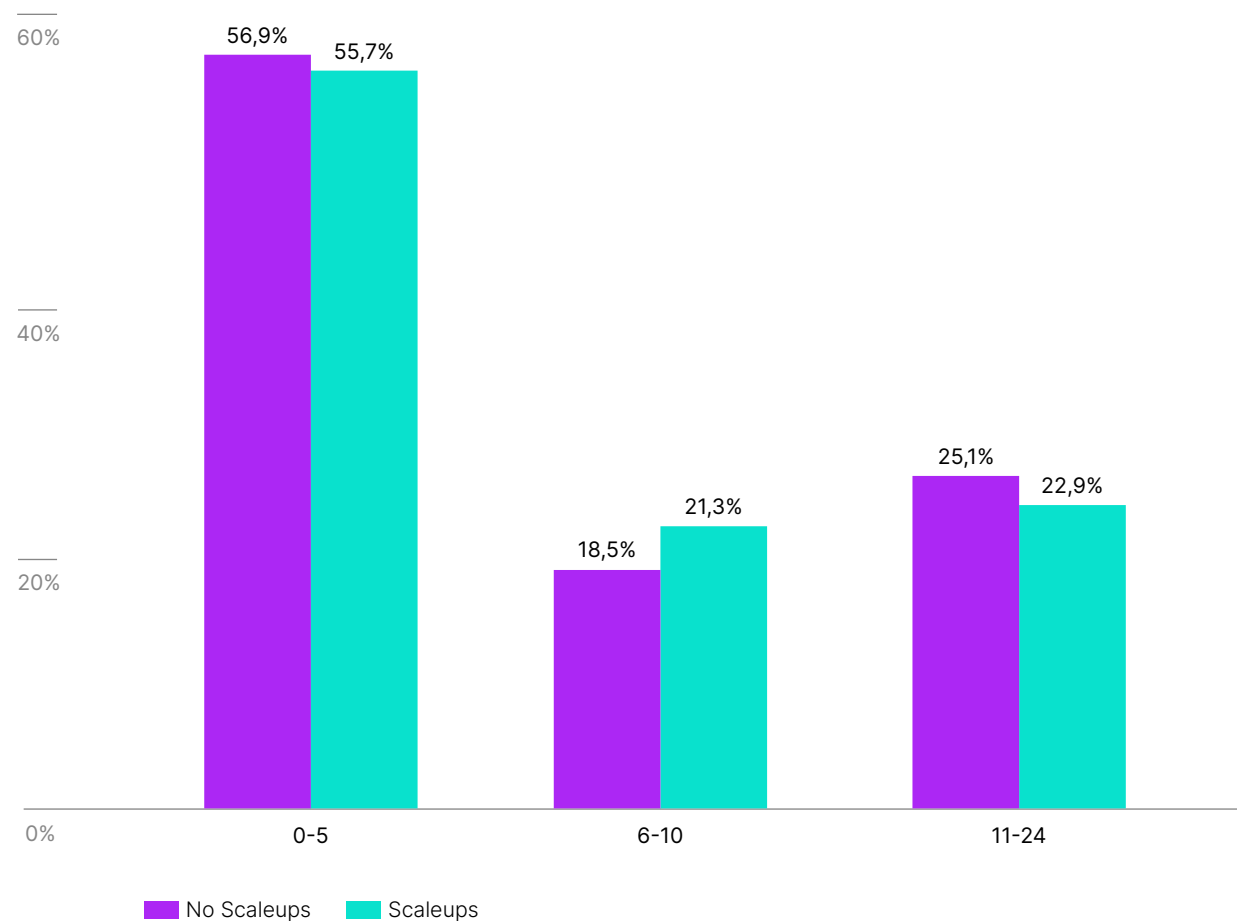
Lo anterior refleja la dificultad de crear una empresa, encontrar el *product/market fit* y luego llevarla a un nivel de gran escala. Como es de esperar, el proceso de escalamiento no sucede tan pronto la empresa empieza a operar, hay que construir ciertas bases para avanzar al proceso de escalamiento y crecimiento acelerado (Endeavor & Centro de Innovación UC, 2020). Los resultados señalan que las empresas tienen mayor probabilidad de experimentar un episodio de crecimiento acelerado durante la etapa temprana de su ciclo de vida. Para observar este punto, el Gráfico 14<sup>13</sup> compara la distribución de la edad de las *scaleups* y el resto de empresas (la edad en estos cálculos refleja la edad de la empresa al principio de una ventana de tres años utilizada para calcular el status *scaleup*). La figura muestra que, en general, tanto las *scaleup* como el resto son empresas jóvenes que tienen menos de 5 años de antigüedad. **La edad mediana de una *scaleup* es de 5 años, es decir, que la etapa de**

<sup>13</sup> Los datos de empresas con más de 25 años se excluyeron del presente gráfico debido a que en 1993 se implementó una Reforma Tributaria que permitió que muchas organizaciones realizaran una reinscripción en el registro de empresas, lo cual tuvo como consecuencias un abultamiento de empresas con fecha de inicio de actividades para dicho año. De incluir estos datos se estaría considerando un comportamiento que distorsiona la variable a analizar en el gráfico.

crecimiento acelerado en el 50% de los casos se inicia al quinto año de existencia de la empresa.

No obstante, aunque las empresas más jóvenes tienen más probabilidades de ser scaleups, también observamos que las scaleups jóvenes contribuyen proporcionalmente menos a la generación de empleo neto. Por ejemplo, una scaleup mediana con una antigüedad de 5 años o menos genera 33 empleos netos, mientras que una scaleup mediana con 11 años o más genera 45 empleos netos<sup>14</sup>.

**Gráfico 14.** Porcentaje de empresas por tramo de edad (Chile, 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII.

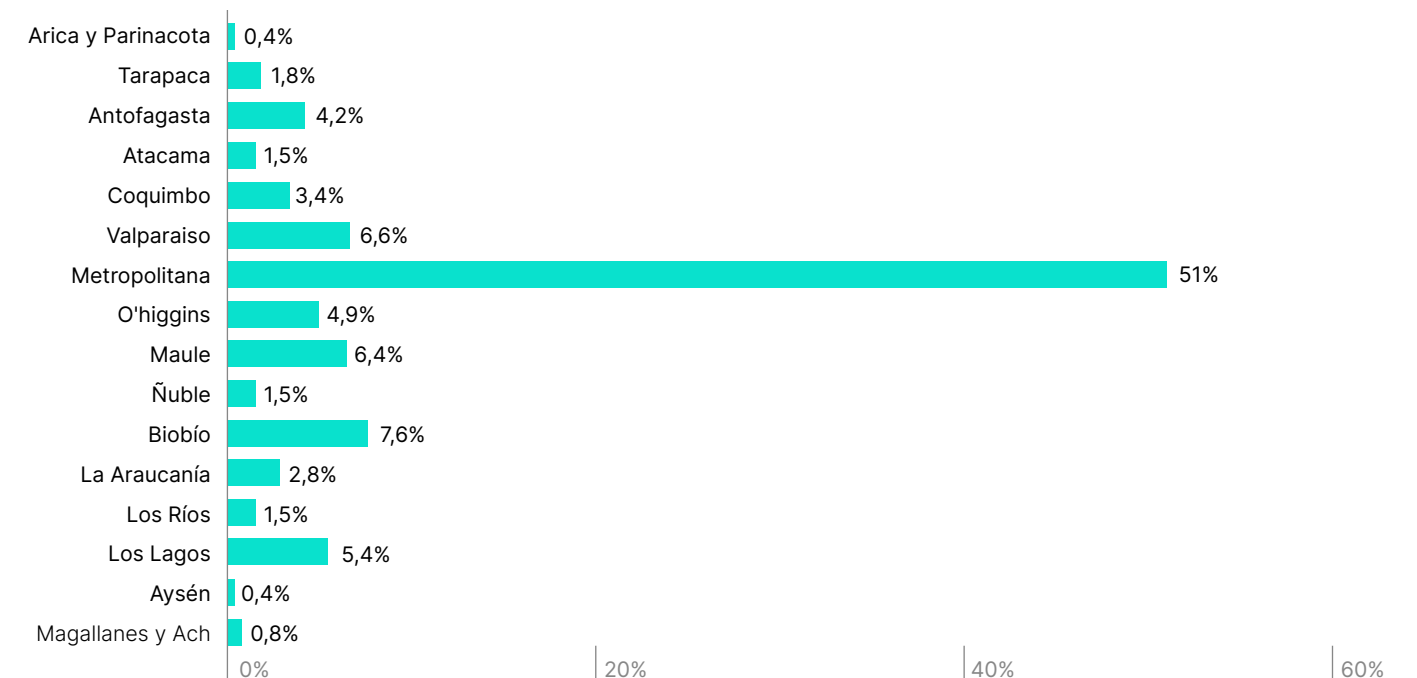
<sup>14</sup> Spletzer et al. (2013) encuentran resultados similares para Estados Unidos.

## Ubicación geográfica

Al analizar el desarrollo de scaleups a lo largo de todas las regiones del país se observa que la centralización también es un reto en materia de empresas de alto crecimiento. En 2020, la Región Metropolitana concentra el 51% del total de empresas, seguida por las regiones del Biobío y Valparaíso con 7,6% y 6,6% respectivamente. Santiago no solo lidera la cifra global de scaleups con 2.319 del total de 4.551 que lograron serlo al 2020, también cuenta con el mayor número de estas empresas en cada actividad económica.

Tal como se observa en múltiples dimensiones de la actividad social y económica en Chile, la Región Metropolitana concentra el 40,5% de la población (Censo, 2017), aporta aproximadamente el 46% del PIB (Banco Central, 2020), domicilia al 43% de las empresas que contribuyen con el 79% de las ventas anuales en Chile y emplean al 60% de los trabajadores dependientes (SII, 2020).

**Gráfico 15.** Porcentaje de scaleups por región (Chile, 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos procesada desde SII.

# CONCLUSIONES, DESAFÍOS Y SUGERENCIAS

# 4

Crear empresas generadoras de empleo es un desafío para el mercado laboral y más aún cuando buscamos potenciar a aquellas capaces de transformarse en scale ups. No obstante, el ecosistema de emprendimiento en Chile ha dado muestras de vivir un proceso de maduración creciente, potenciando la gestación de una nueva generación de emprendedores que, revolucionado sus industrias, han logrando transformar startups en scaleups en un corto periodo de tiempo, aprovechando los instrumentos públicos, la nutrida red de emprendedores y el capital privado disponible tanto dentro como fuera de Chile.

Como quedó demostrado, las scaleups son un tipo de empresa que atraviesa un proceso absolutamente excepcional en su desarrollo, un momentum que define la capacidad de dar un salto significativo en la participación de mercado y el tamaño de la empresa, generando un gran impacto en la creación de empleo y recuperación de la economía. Por lo tanto, al ser empresas altamente resilientes, contracíclicas y generadoras de empleos, sería fundamental incorporarlas al diseño de incentivos mediante políticas públicas de emprendimiento e innovación.

Al respecto, es importante contar con un mirada regionalista para la focalización de la política pública, ya que es probable que los programas transversales, que cuentan con una aproximación nacional no incluyan en su diseño las diferencias regionales y sus necesidades. Con el objetivo de apoyar a la disminución de las asimetrías existentes en el ecosistema, Endeavor ha abierto dos oficinas regionales (Atacama y Patagonia) y, en última instancia, con la apertura de una tercera oficina en Concepción.

Los resultados del estudio mostraron una gran concentración de scaleups en la región del BioBío, lo que habla muy bien del dinamismo que alberga la región.

Las políticas de emprendimiento de alto impacto deben ser regionales. Los grandes centros urbanos se benefician de los efectos de aglomeración que favorecen la creación de empresas. Esto incluye grandes mercados locales, un acceso más fácil a las instalaciones públicas de investigación y educación, una alta calidad del capital humano y de infraestructura y oportunidades de creación de redes. Por lo tanto, una de las tareas de la política de emprendimiento es identificar los diferentes puntos fuertes y débiles de las regiones en estas condiciones y desarrollar políticas adaptadas y a medida para superar las principales limitaciones que se manifiestan en cada región.

Se proponen los siguientes desafíos para el ecosistema emprendedor:



La clasificación de empresas por tamaño que define el SII no recoge la naturaleza dinámica de las scaleups, dado que son empresas que se comportan como medianas, pero que en términos de ventas clasifican como grandes empresas. Para efectos prácticos, el SII clasifica a las grandes empresas a aquellas que tienen un umbral de ventas por sobre 100 mil UF al año, algo así como \$4 millones de dólares, incorporando en esta misma clasificación a las scaleups, lo que distorsiona la comprensión de los incentivos y necesidades de las scaleups que enfrentan períodos de alto crecimiento en ventas, pero que aún requieren del apoyo destinado a medianas empresas para consolidar su desarrollo y convertirse en grandes.

En concordancia con lo anterior, el Ministerio de Economía en 2014 mediante una revisión de los criterios de clasificación del Estatuto Pyme señaló que utilizar el número de trabajadores para clasificar Empresas de Menor Tamaño (EMT) aumenta

su importancia económica en términos de ventas, producción bruta y generación de empleo. Y, por tanto, si se implementara su uso sería imprescindible adaptar los diferentes programas e instrumentos de apoyo destinados a este grupo de empresas.

Consideramos que la readecuación de los criterios de clasificación de empresas deben ser revisados para poder capturar el fenómeno scaleup y de esa forma poder diseñar instrumentos públicos que atiendan las necesidades de estas empresas, que son el 1% y generan el 42% del empleo en Chile.



Existe un gran desafío en el acceso a la información para el análisis de las scaleups. Por un lado, si bien la clasificación de los rubros de la economía que utiliza el SII se basa en una clasificación internacional (CIIU4), esta no permite identificar empresas que inviertan en I+D, ni que sean intensivas en tecnología, lo que no nos permite hacer un análisis profundo por industria, de manera de capturar una visión representativa del dinamismo que inyectan las scaleups dentro del ecosistema. Por otro lado, el SII podría poner a disposición en el registro unificado de personalidades jurídicas datos demográficos respecto a los trabajadores de las empresas e información complementaria de su actividad exportadora e incluso alguna medida de productividad. Asimismo, podría contar con un plan de levantamiento de información integrado con otros actores y agencias del Estado, por ejemplo con CORFO, que levanta información de valor sobre inversión en I+D y que permitiría alcanzar niveles de integración más profundos en la caracterización del ecosistema, y por ende de las scaleups. Dichos elementos nos permitirían desarrollar un análisis más profundo del comportamiento y características diferenciadoras de este tipo de empresas.



## Bibliografía

Banco Central. (2020). *Cuentas Nacionales de Chile*.

Birch, David L. (1981). Who Creates Jobs? *The Public Interest*, 65, 3-14.

Coad, A., Harasztosi, P., Pál, R., & Teruel, M. (2022). *Policy Instruments for High-Growth Enterprises* (pp. 273-298). [https://doi.org/10.1007/978-3-030-94273-1\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-030-94273-1_15)

Davis, S. J., Haltiwanger, J., & Schuh, S. (1996). Small Business and Job Creation: Dissecting the Myth and Reassessing the Facts. *Small Business Economics*, 8(4), 297-315.

Durufié, G., Hellmann, T. F., & Wilson, K. E. (2016). From Start-Up to Scale-Up: Examining Public Policies for the Financing of High-Growth Ventures. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2913512>

Endeavor & Centro de Innovación UC Anacleto Angelini. (2020). *Scale-ups en Chile: Protagonistas de la reactivación económica*. <https://www.endeavor.cl/publicaciones/scaleups-en-chile-reactivacion-economica/>

European Commission. Joint Research Centre. (2019). *Job creation in Europe: A firm level analysis*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/590043>

European Investment Bank. (2019). *EIB Working Papers 2019/03 - Financing and obstacles for high growth enterprises: The European case*. European Investment Bank. <https://doi.org/10.2867/14742>

Ferrando, A., Pal, R., Durante, E. (2019). Financing and obstacles for high growth enterprises: The European case. *EIB, Economics-Working Papers*. <https://doi.org/10.2867/14742>

Flachenecker, F., Gavigan, J., Goenaga, B. X., Pasi, G., Preziosi, N., Stamenov, B., & Testa, G. (2020, febrero 20). *High Growth Enterprises: Demographics, finance & policy measures*. JRC Publications Repository. <https://doi.org/10.2760/34219>

*Frequently Asked Questions About Small Business*, 2020. (2020). 4.

Goswami, A., Medvedev, D., & Olafsen, E. (2019). *High Growth Firms: Facts, Fiction, and Policy Options for Emerging Economies*. The World Bank.

Hallak, I., & Harasztosi, P. (2019, marzo 12). *Job Creation in Europe: A firm-level analysis*. JRC Publications Repository. <https://doi.org/10.2760/590043>

Hathaway, I. (2018, febrero 5). High-growth firms and cities in the US: An analysis of the Inc. 5000. *Brookings*. <https://www.brookings.edu/research/high-growth-firms-and-cities-in-the-us-an-analysis-of-the-inc-5000/>

Instituto Nacional de Estadística. (2017). *Censo de Población y Vivienda*.

Kerlinger, F. (1966). *Foundations of behavioral research*. Holt.

Moen, Ø., Heggeseth, A. G., & Lome, O. (2016). The Positive Effect of Motivation and International Orientation on SME Growth. *Journal of Small Business Management*, 54(2), 659-678. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12163>

Monteiro, G. F. A. (2019). High-growth firms and scaleups: A review and research agenda. *RAUSP Management Journal*, 54(1), 96-111. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-03-2018-0004>

Neumark, D., Wall, B., & Zhang, J. (2011). Do Small Businesses Create More Jobs? New Evidence for the United States from the National Establishment Time Series. *The Review of Economics and Statistics*, 93(1), 16-29. [https://doi.org/10.1162/REST\\_a\\_00060](https://doi.org/10.1162/REST_a_00060)

OECD. (2010). *High-Growth Enterprises: What Governments Can Do to Make a Difference*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264048782-en>

OECD. (2019). Enabling SMEs to Scaleup. En OECD, *Strengthening SMEs and Entrepreneurship for Productivity and Inclusive Growth* (pp. 35-52). OECD. <https://doi.org/10.1787/7fb3ae20-en>

OECD & Statistical Office of the European Communities. (2008). *Eurostat-OECD Manual on Business Demography Statistics*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264041882-en>

Servicio de Impuestos Internos. (2020). *Estadísticas de Empresa por Región*.

*SME and entrepreneurship policy frameworks across OECD countries: An OECD Strategy for SMEs and Entrepreneurship* (OECD SME and Entrepreneurship Papers N.o 29; OECD SME and Entrepreneurship Papers, Vol. 29). (2021). <https://doi.org/10.1787/9f6c41ce-en>

Spletzer, J. R., Talan, D. M., Sadeghi, A., & Clayton, R. L. (2013). High-employment-growth firms: Defining and counting them. *Bureau of Labor Statistics*, 15.

Thiel, S. van. (2014). *Research Methods in Public Administration and Public Management: An introduction*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203078525>

#### **Autores:**

Alonso Quezada  
Andres Alvarado  
Felipe Cornejo

#### **Agradecimientos:**

José Manuel Correa  
Bárbara Hughes  
María de los Ángeles Moscoso  
Clemente Yapur

#### **Diseño:**

Enhorabuena Estudio

#### **Cómo citar:**

A. Quezada, A. Alvarado, F. Cornejo (2022). *Scaleups en Chile 2022: empresas resilientes*. Endeavor.

Producido por

**endeavor**



**SCALEUPS  
EN CHILE  
2022**

Empresas  
resilientes

Diseño  
**Enhorabuena Estudio**