

LA CULTURA EMPRESARIAL COMO ESTRATEGIA DE DESARROLLO

Rodrigo Varela V., Ph.D
Director CDEE
Universidad Icesi - Cali
Septiembre de 2000

1. INTRODUCCION

Muchos países latinoamericanos, presentan durante los últimos 30-40 años cifras de crecimiento económico y de mejoramiento de los indicadores de bienestar social que no pueden ser consideradas satisfactorias, ni acordes con las necesidades de la población.

Los cuadros # 1 y 2 ⁽¹⁾ muestra claramente que los niveles y/o las tasas de crecimientos en PIB/percápita, en tasas de mortalidad y alfabetismo, en esperanza de vida, en nivel de exportaciones, en el índice GINI en el índice de desempleo, en el % de la población por debajo de la línea de pobreza, en nivel de competitividad, y no plantean una visión positiva a favor de muchos países latinoamericanos cuando se los compara con otros países que hace unos años tenían indicadores iguales o inferiores a los latinoamericanos.

A lo largo de estos 40 años múltiples medidas económicas y políticas han sido implementadas en los países latinoamericanos, con resultados muy variados, pero en general la crisis de un estilo u otro ha permanecido.

Según Benecke ⁽²⁾. "El acuerdo de Washington en 1991 planteó una serie de reformas económicas para superar la crisis de los años 80, las cuales luego de unos inicios positivos han vuelto a perder impulso y al cierre de 1999 y comienzos del 2000 los resultados de crecimiento son muy bajos, nulos o negativos en la mayoría de los países latinoamericanos". Hoy empiezan los economistas a hablar de una nueva serie de reformas que algunos llaman de segunda generación, y se espera que ellas sean la solución a estos problemas.

Cuando uno se sale un poco de la visión de los macroeconomistas, que consideran que arreglado el marco institucional, todo se solucionaría casi automáticamente, (tal vez siguen creyendo en la mano invisible) y mira lo que ha pasado en otros países y lo que piensan gentes de otros sectores, empieza a percibir la existencia de unos caminos diferentes, que hemos recorrido muy poco en América Latina.

**CUADRO # 1
INDICADORES ECONOMICOS**

PAIS	PNB PER CAPITA (US\$/hab)	PNB PER CAPITA (US\$/hab)	PNB PER CAPITA (US\$/hab)	TASA DE CRECIMIENTO DE PNB %	
	1962 (a) (f)	1988 (b) (f)	1998 (c) (d)	1980-1990 (d)	1990 - 1998 (d)
Argentina	2049	2214	8970	-0.4	5.3
Brazil	833	1898	4570	2.7	3.3
Chile	1979	1327	4810	4.2	7.9
China	243	299	750 (e)	10.2 (e)	11.1 (e)
Colombia	1007	1090	2600	3.6	4.2
Corea	382	3120	7970	9.4	6.2
Ecuador	ND	975	1530	2.0	2.9
Finlandia	ND	ND	24110	3.3	2.0
Hong Kong	1563	8111	23670	6.9	4.4
India	278	299	430	5.8	6.1
Israel	ND	ND	15940	3.5	5.4
México	1215	1555	3970	0.7	2.5
Perú	1042	1142	2460	-0.3	5.9
Singapur	1701	7996	30060	6.6	8.0
Taiwan	581	5569	16500 (h)	8.0 (g)	ND
Venezuela	3507	2856	3500	1.1	2.0

a) En dolares de 1980

b) En dolares de 1980

c) En dolares de 1998, estimado preliminar del Banco Mundial, usando el método Atlas.

d) Entering the 21st century World Development report 1999 /2000. <http://www.world.bank.org/wdr/2000/fullreport/htm>

e) Incluye China y Taiwan

f) Naya Seiji, Imade P. "Why Asian economies have been successful Some lesson for Latin América". Universidad Icesi. Cali, febrero 1991.

g) Período 1980 - 1989 (f)

h) The World fact book, 1999 CIA - USA. Washington, 1999.

ND. No fue posible encontrar datos sobre bases equivalentes.

Jeffry Timmons ⁽³⁾ indica que el crecimiento de la economía de los Estados Unidos durante los últimos años ha sido impulsado básicamente por una generación de empresarios que han alterado en forma permanente las estructuras sociales y económicas de los Estados Unidos y han establecido un código genético empresarial para las generaciones futuras, que será la base de todos los desarrollos que dicha economía logre en los próximos años.

Bill Bygrave ⁽⁴⁾ distinguido investigador y profesor del Babson College plantea que el nivel de Espíritu Empresarial (Entrepreneurship) es la ventaja competitiva

más importante que tiene los Estados Unidos, y que el hecho de que los ciudadanos de ese país sean más hábiles en la aplicación de los principios

CUADRO # 2
INDICADORES SOCIALES

PAIS	ESPERANZA DE VIDA AL NACER			TASA DE ALFABETISMO			INDICE DE COMPETITIVIDAD (i)	% de Población urbana con Servicios higiénicos	% Población bajo la línea de Pobreza	Indice Gini	% de PIB gastado en educación por el estado	Mortalidad infantil por 1000 nacidos vivos	
	1970 (f)	1988 (f)	1999 (h)	1970 (f)	1988 (f)	1998 (h)						1995 (d)	Estudios de varios años (d)
Argentina	68	71	75	93	94	96	42	80	25.5	ND	3.5	35	22
Brazil	59	65	64	66	78	83	34	74	17.4	60.1	5.5	70	34
Chile			75			95	26	95	21.6	31.5	3.1	32	11
China	61	70	70	NA	69	82	31	68 (e)	8.4 (e)	56.5 (e)	2.3 (e)	42 (e)	32 (e)
Colombia	59	68	70	81	85	91	44	70	16.9	57.2	4.4	41	24
Corea	59	70	74	88	96	98	28	100	ND	44.5	3.7	26	9
Ecuador	56	66	72	68	80	90	ND	70	35.0	46.6	3.5	74	33
Finlandia							3	100	ND	25.6	7.6	8	4
Hong Kong	71	77	79	77	88	98	14	ND	ND	41.5	2.9	11	5
India	47	58	63	34	43	52	43	ND	40.9	29.7	3.4	115	71
Israel						96 (h)	23	100	ND	35.5	7.2	15	7
México	61	69	72	74	90	90	36	93	10.1	53.7	4.9	51	31
Perú	53	62	70	73	82	89	ND	78	53.5	46.2	2.9	81	40
Singapur	68	74	79	72	86	91	2	ND	ND	ND	3.0	12	4
Taiwan	69	74	78	85	92	94	22	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Venezuela	63	70	73	77	85	91	46	74	31.3	46.8	5.2	36	21

d) Entering the 21st Century World Development report, 1999/2000. <http://www.worldbank.org/wdr/2000/fullreport/htm>

f) Naya Seiji, Imade P. "Why Asian economies have been successful some lesson for Latin América". Universidad Icesi, Cali, febrero 1991.

h) The World Fact book 1999 CIA -USA . Washington, 1999

i) IMD. "The world competitiveness year book - Executive Summary 2000". IMD. Lausanne, July 2000.

ND No fue posible encontrar datos sobre bases equivalente.

básicos del Espíritu Empresarial en los procesos de Innovación Empresarial son la base del desconcertante crecimiento de dicha economía.

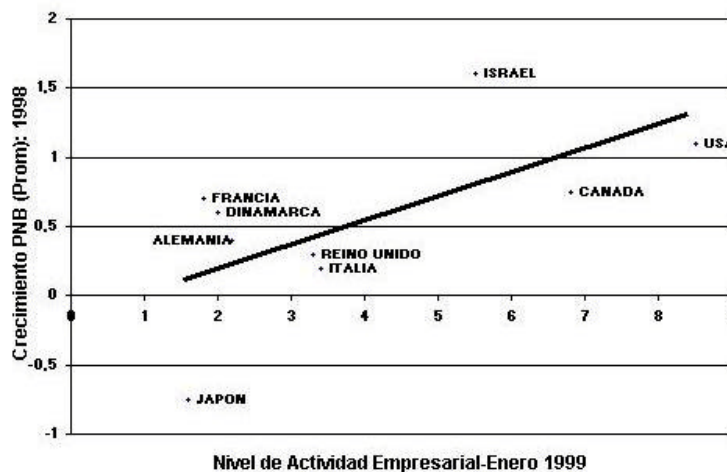
En 1999, 8 países desarrollados (USA, Israel, Canadá, Francia, Dinamarca, Reino Unido, Italia, Japón, Alemania) participaron en un proyecto de investigación a nivel mundial y encontraron entre otros aspectos los siguientes:⁽⁵⁾

- a) El Espíritu Empresarial es el combustible del crecimiento económico, del empleo y de la prosperidad.
- b) El Espíritu Empresarial y la Innovación son los elementos pivotes de los procesos creativos en la economía.
- c) Los países con el mayor nivel de actividad empresarial (# empresas creadas por año/habitante) presentan los mayores niveles de crecimiento en su producto nacional bruto y en sus tasas de empleo. (ver gráficos N° 1 y N° 2).

Al mirar estas otras vertientes de pensamiento, y al estudiar los cambios que en los niveles de desarrollo han logrado otros países que hace 40 o 50 años estaban por debajo de los países latinoamericanos, y que no tenían la base de recursos que los latinoamericanos hemos tenido, caso Tigres Asiáticos, es necesario que los latinoamericanos entendamos que las medidas macroeconómicas, las reformas políticas, fiscales y monetarias no son suficientes y que tenemos que complementarlas con ciertas acciones específicas para el desarrollo de una cultura empresarial.

Gráfico No.1

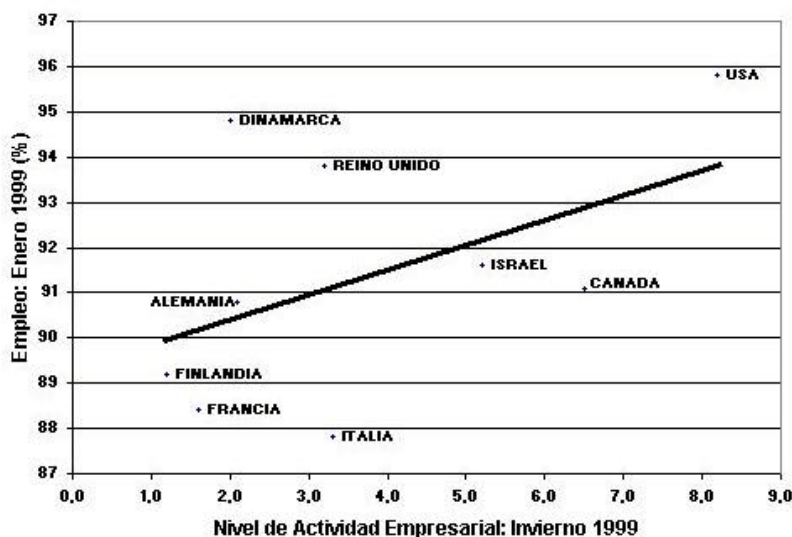
**NIVEL DE ACTIVIDAD EMPRESARIAL vs
CRECIMIENTO PNB**



FUENTE: Global Entrepreneurship Monitor. 1999 Executive Report. ⁽⁵⁾

GRAFICO No. 2

NIVEL DE ACTIVIDAD EMPRESARIAL vs EMPLEO



Fuente: Global Entrepreneurship Monitor. 1999 Executive report ⁽⁵⁾

2 EL SISTEMA DE DESARROLLO DE UNA CULTURA EMPRESARIAL

Todos los enunciados y cifras presentadas hasta ahora, pretenden demostrar lo que de pronto es evidente: la importancia que el proceso de generación y crecimiento de nuevas empresas tiene en los procesos de desarrollo económico y social.

Es claro que si un país o una región logra incrementar significativamente el número de empresas y logra no sólo que muchas de ellas se mantengan sino que bastante de ellas crezcan, y este proceso es continuado, el número de oportunidades de empleo y de bienestar para esa comunidad crecerá. La pregunta siguiente es: ¿Qué se requiere para que aparezcan nuevas empresas?. Dos cosas son fundamentales:

- ? Primera: La aparición de nuevos empresarios o sea personas que sepan cuándo, cómo, dónde, y con qué empezar nuevas empresas con potencial de crecimiento; personas capaces de llevar una carrera empresarial y de equilibrar sus objetivos personales con los objetivos de la sociedad, personas creativas e innovativas, capaces de enfrentar las variaciones del ambiente económico y social.

Los empresarios son seres humanos y por lo tanto el proceso de producción de empresarios exige, como lo indican las Figura No.1 y No.2

una serie de procesos formativos, educativos y de capacitación y aquí surge una gran oportunidad y una gran responsabilidad para el sector educativo.

- ? Segunda: El desarrollo de unas circunstancias favorables al proceso. Haciendo símil con el proceso agrícola no es sólo tener buena semilla sino que se necesita terreno abonado. Por ello es fundamental que exista una serie de entidades de apoyo que faciliten al empresario su labor, por ejemplo: mecanismos de Incubación, parques tecnológicos, zonas francas, programas de asesoría pre y postcreación, grupos profesionales especializados, líneas de financiación, fondos de garantías, fondos de capital de riesgo, fondos de capital semilla, grupos de inversionistas y de ángeles, trámites sencillos, incentivos fiscales, políticas laborales adecuadas etc.

Estas circunstancias se deben dar en un entorno apropiado que tanto el sector público como el privado deben desarrollar. La formulación de políticas nacionales en lo macro y en lo micro, el marco legal, la infraestructura, y las condiciones de acción del empresario son factores fundamentales.

Las Figuras No.1 y N°.2 claramente nos indican que todos los grupos sociales tenemos responsabilidades y trabajos importantes que cumplir, cuando se trata de hacer este cambio cultural.

FIGURA No.1

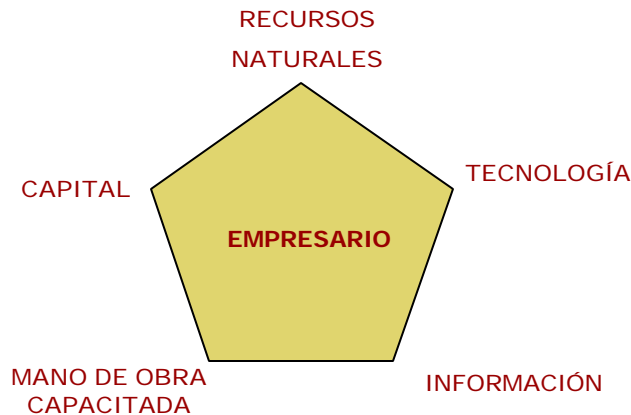


FIGURA No. 2



El ordenamiento de los elementos de desarrollo es entonces diferente al ordenamiento tradicional de la economía. En esta nueva visión los factores de desarrollo se pueden reunir en la Figura No.3 y es básico entender el papel prioritario de ese ser humano que aquí hemos llamado empresario, con sus conocimientos, habilidades y competencias específicas para poder actuar en el mercado, basado en las circunstancias que el ambiente le plantea.

FIGURA No.3



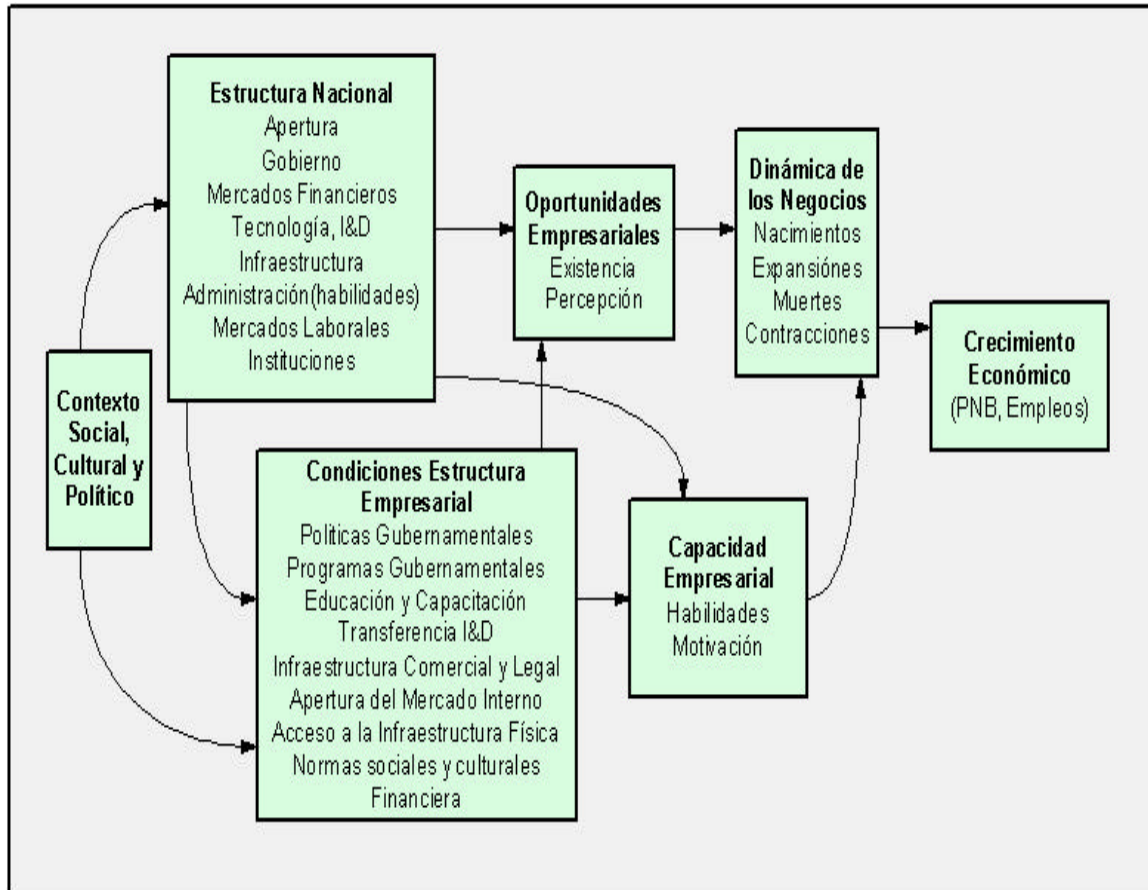
El grupo que desarrolló la investigación Global Entrepreneurship Monitor en 1999 ⁽⁵⁾ elaboró la Figura No.4 para explicar más específicamente los elementos fundamentales para el desarrollo.

En este modelo se incluye tanto las acciones realizadas por las empresas existentes en una economía, como por las nuevas empresas que logran surgir, gracias al papel de los nuevos empresarios.

En este modelo, se identifican 7 elementos:

- a) Contexto político, social y cultural: el cual incluye un rango amplio de factores que son piezas de soporte a todo el modelo. Factores como: demografía, nivel educativo, orientación de la educación, normas sociales, actitudes asociadas con la independencia, valores culturales, percepción del empresario.
- b) Estructura nacional: la cual hace relación a las grandes políticas del gobierno en términos de modelo económico, mercados financieros, legislación laboral, tributaria y comercial, estructura de centros de investigación y desarrollo, nivel de tecnología, fortaleza institucional, habilidad administrativa, políticas macroeconómicas.
- c) Estructura empresarial: incluye las políticas y los programas del gobierno en áreas relacionadas con la actividad empresarial, los programas diseñados para formar y apoyar al sector empresarial, la capacitación de la mano de obra, la efectividad de los mecanismos de transformación de las investigaciones y de los desarrollos en proyectos, la existencia de redes empresariales, el acceso a consultores y asesores, la infraestructura comercial y legal.
- d) Oportunidades empresariales: incluye la existencia, la percepción y la información sobre las oportunidades de negocio que estén disponibles para llevarse a cabo.
- e) Capacidad empresarial: incluye la motivación de las personas para actuar como empresarios e iniciar y llevar a cabo exitosamente los negocios. También incluye los conocimientos de la gestión empresarial, especialmente del proceso de crecimiento.

FIGURA No.4
EL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO.
MODELO CONCEPTUAL



FUENTE: Global Entrepreneurship Monitor. 1999 Executive Report⁽⁵⁾

- f) Dinámica de los negocios: incluye el análisis de todos los fenómenos de apertura y cierre de empresas, la movilidad que pueda existir entre empresarios y los efectos ambientales que afecten el desarrollo de las empresas.
- g) Desarrollo económico: es el resultado de todo el sistema e incluye las modificaciones significativas que se den en los indicadores básicos, especialmente en el crecimiento del PNB, y del número de empleo y de los indicadores de bienestar social.

3. NECESIDADES CULTURALES DEL DESARROLLO

En las secciones anteriores hemos visto condicionantes y modelos económicos para el desarrollo, pero indudablemente la validez y aplicabilidad de ellos depende claramente de la existencia de unos factores culturales sobre los cuales se puedan cimentar esos modelos de desarrollo, pues ellos no se dan en el vacío.

Rodrigo Varela⁽⁶⁾ en su artículo “Reconversión del Recurso humano: Estrategia clave para el desarrollo para América Latina” planteó hace ya varios años, que el desarrollo de América Latina exige entonces una RECONVERSION HUMANA profunda, como base sólida sobre la cual se puedan construir y aplicar todos los otros conceptos. Esta reconversión humana es el desarrollo de una cultura diferente, que sienta las bases para la construcción de una cultura empresarial, y ella se logra a través de un proceso educativo, que debe producir en nuestras comunidades, entre otras cosas, las siguientes competencias:

- ? La capacidad y disposición de las personas de la región para dar respuestas apropiadas a los **eventos** que plantea el mercado de oportunidades y necesidades. Ello requiere capacidad para adaptarse al cambio, flexibilidad mental y concepción dinámica de la vida.
- ? La existencia de un enfoque de toma de decisiones bajo riesgo que permita la puesta a prueba de acciones cuyos resultados corresponden más a un ambiente estocástico. Ello requiere capacidad de riesgo, habilidad en la toma de decisiones.
- ? La existencia de una tendencia innovadora que permita a la imaginación y a la creatividad operar y que no nos obligue a actuar encasillados en fenómenos históricos. Ello requiere el desarrollo de la imaginación, del pensamiento creativo y de la innovación propiamente dicha.
- ? La convicción social de capacidad y la motivación para lograr el éxito, pues estos son básicos en la toma de decisiones bajo condiciones de riesgo. Ello requiere la creación de una mentalidad optimista y positiva pero al mismo tiempo realista.
- ? La existencia de una percepción de independencia y autodesarrollo que permita a las personas salir de sus posiciones de dependencia. Ello requiere el desarrollo de los conceptos de autonomía y la valoración positiva de la independencia.

- ? Existencia, valoración y exaltación de los valores empresariales a través de empresarios exitosos para la creación de modelos a ser imitados por el resto de la población.
- ? Valoración positiva del conocimiento y la tecnología, que nos oriente a la adquisición de conocimientos y tecnologías de avanzada y nos permita aplicarlas como única alternativa para ser competitivos en el mundo futuro.
- ? Existencia de un ambiente político y social que mire positivamente el desarrollo socio-económico a través del proceso empresarial y esté dispuesto a aceptar que algunas de las nuevas organizaciones fallarán, y que esa falla debe verse como un generador de aprendizaje social y no como un fracaso permanente. La historia nos indica cómo muchos empresarios tuvieron fallas durante su carrera empresarial y cómo el índice de fallas disminuye en la medida en que el empresario madura.
- ? Existencia de una actitud de integración del empresario a la cultura y al entorno local, con el propósito de que él se sienta parte de la comunidad y aumente así sus vínculos y sus compromisos con ella. Ello requiere una mentalidad de apertura social que permita al recién llegado ser parte del proceso social.
- ? La existencia y el fortalecimiento de una comunidad financiera dispuesta a apoyar el surgimiento de nuevas organizaciones productivas. Ello requiere el diseño de sistemas especiales de análisis, aprobación y operación de créditos y de apoyos financieros.
- ? La existencia de una política clara sobre el tipo de empresas que se desean impulsar, de forma tal que el empresario tenga desde un principio la noción clara de ajuste de su empresa con las regulaciones locales.
- ? La existencia de unos procesos y trámites relativamente simples y claros para el establecimiento de la organización.
- ? El desarrollo de una cultura que promueva la honestidad y la ética empresarial y elimine todos los procesos de corrupción pública y privada.

Estos aspectos constituyen el ambiente cultural básico para el establecimiento de nuevas organizaciones.

Larry Farrel, conocido investigador y conferencista mundial, en su nuevo libro "The Entrepreneurial Age" ⁽⁷⁾ plantea una serie de ideas que, si bien es cierto que no son nuevas, pues las hemos estado predicando por muchos años en el

Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial de la Universidad Icesi, son de pronto muy oportunas para el momento actual que viven nuestros países latinoamericanos. Según Farrel hay 3 grandes aplicaciones del Espíritu Empresarial en el siglo XXI:

- a) Desarrollar personas con Cultura Empresarial para que la apliquen en todas sus actividades vitales.

Esto implica llevar los conceptos de educación empresarial a todos los niveles del sistema educativo: primaria, secundaria, universitario, postgrado, adultos, etc.; pues sólo así se lograrán los cambios culturales necesarios para el progreso de las personas, las empresas, las regiones y el país.

- b) Crear organizaciones empresariales sean ellas empresas públicas o privadas, organizaciones con ánimo o sin ánimo de lucro, organizaciones sociales, etc., pero todas ellas imbuidas del Espíritu Empresarial y no de la administración burocrática.

El desarrollo de las actitudes, habilidades y conocimientos propios del Espíritu Empresarial y desarrollo de circunstancias ambientales que estimulen este tipo de organizaciones, son vitales para el logro de este objetivo.

- c) Emplear el Espíritu Empresarial como una estrategia de desarrollo económico para todo el país.

El ejemplo de muchos países que han formulado iniciativas en este sentido como las siguientes: Competitive Future: Building the knowledge Driven Economy - United Kingdom 1998; Decennium of Entrepreneurship - Finland 1995; Small Business Authority - Israel - 1994; Fostering Entrepreneurship: A Thematic Review. OECD 1998; Foundation of the Academy of Entrepreneurship: Priorities for the future. European Commission 1998; Red Policy Book. Canada 1993; Ministry of Entrepreneurship. Malasia 1996, claramente nos indica que este proceso de convertir la Cultura Empresarial, en la base de todo programa de desarrollo económico y social, es un camino válido y actual.

El problema que tenemos enfrente, no es de nuevas teorías de gerencia, o de nuevos modelos económicos, o de nuevos gurúes; es un problema de entender y aplicar bien los elementos centrales del Espíritu Empresarial, que han probado durante varios siglos y en muchísimos países, empresas y personas que son realmente válido y útiles como estrategias de desarrollo.

Es pues fundamental para los países latinoamericanos el establecer políticas específicas para el desarrollo de una cultura empresarial basada en espíritu empresarial.

4. POLITICAS DE DESARROLLO EMPRESARIAL

Si se sabe hoy con certeza, de la experiencia de muchos países desarrollados, que la solución verdadera al problema del desarrollo, del desempleo, de la seguridad, de la paz y del bienestar esta en la generación de empresas productivas que tengan la posibilidad de crecer más allá de su dueño y más allá de su familia; para que logren hacer una contribución económica significativa; y si aceptamos que esas empresas requieren gestores, debemos aceptar que el factor básico para el desarrollo de una región o de un país es la existencia de un número grande de empresarios creativos, honestos, innovadores, visionarios, capacitados para superar las limitaciones propias del país y con una gran motivación hacia la satisfacción de sus metas personales.

Pero estos empresarios no son el producto de un proceso de generación espontánea, ellos no se dan en el vacío o por decreto; ellos nacen, crecen, se desarrollan y se reproducen cuando existe una cultura empresarial, cuando se tienen sistemas educativos que promuevan dicha cultura, cuando hay un Gobierno que incentiva y apoya, cuando hay un ambiente que genera mecanismos efectivos de soporte, cuando en definitiva se tiene un sistema de desarrollo empresarial dispuesto a fecundar, a nutrir y a permitir el desarrollo de esos nuevos empresarios.

Pero la inquietud es ¿Cómo lograr que esto ocurra?, y la respuesta simple es sembrado y cosechando una nueva cultura que produzca una nueva generación de personas que tengan la capacidad de identificar nuevas oportunidades en el mercado, que sean flexibles para alterar su negocio cuando el entorno cambia, que sean creativos e innovativos para producir las modificaciones, que en el proceso o en el producto o en la gestión se requieran, con capacidad para actuar independientemente y diversificar las economías regionales, con capacidad de logro y realización, dispuestos a correr riesgos moderados, con capacidad de crear nuevas fuentes de riqueza y de empleo, con visión de superación, crecimiento y progreso, que actúen bajo un marco ético, con un concepto de responsabilidad social intenso y con un alto nivel de compromiso con su comunidad, recursivos e interesados en un proceso de capacitación, actualización, aprendizaje y mejoramiento continuo. En resumen personas con cultura empresarial y con todos los elementos propios del Espíritu Empresarial. Este debe ser nuestro ideal, nuestro plan de desarrollo, nuestro reto nacional.

Trabajar en Espíritu Empresarial es trabajar con personas y para las personas, es inspirar a seres humanos a que busquen su máxima realización, es cambiar sus actitudes frente a sus metas, a la ambigüedad, a la búsqueda de oportunidades. Es dar técnicas y procedimientos específicos para la acción empresarial. En resumen es educación integral del ser humano, la mejor educación que cualquier persona puede dar y puede recibir.

Hoy empieza a verse claro cómo la pérdida del Espíritu Empresarial en empresas o naciones no se puede solucionar simplemente con más gerencia o con más herramientas novedosas, que lo único que a veces logran es esconder el problema central y demorar un poco el derrumbre. El viejo y permanente Espíritu Empresarial es lo que da el éxito a personas, regiones, naciones y empresas.

La competitividad es la medida directa del Espíritu Empresarial y este último la fuerza que impulsa del desarrollo. El buscar una misión valiosa, el producir bienes y servicios mejores que los de su vecino, el ser innovativo e inspirarse en sí mismo para hacer un trabajo que valga la pena, son los elementos vitales de todas las estrategias válidas que se han utilizado para la búsqueda del desarrollo; y eso es Espíritu Empresarial.

El crear valor, el innovar, el crecer permaneciendo pequeños, el mantener la urgencia del mejoramiento continuo, el mantener las cosas simples, el hacer que las personas sientan el trabajo como algo personal es, ha sido y será por siempre, la mejor orientación administrativa, que siempre superará a tantos adornos sin sustancia que hoy pretenden ser nuestra salvación.

El desarrollo exige líderes empresariales y el propósito de nuestro sistema social y económico tiene que ser el proveer esos líderes empresariales, que sean capaces de mejorar la competitividad de nuestras economías, capaces de crear y dirigir muchas organizaciones que tengan capacidad de crecimiento, y éste es el gran reto que el sector educativo, el gobierno, el sector privado y la comunidad deben afrontar.

La idea de este concepto es producir líderes empresariales que sean capaces de darle una aceleración a nuestro desarrollo y dejar atrás la teoría y la práctica de los profesionales modelo 60,70,80 y 90 que hemos sido excelentes "choferes" de unas empresas que ya existían (para eso nos entrenaron) pero no logramos que la economía de nuestros países creciera al ritmo que era necesario. Podemos decir que hemos carecido de un número suficientemente alto de empresarios creativos e innovativos ("Líderes Empresariales") y hemos tenido muchos y excelentes gerentes ("choferes").

En la nueva edición del libro "Innovación Empresarial: Un nuevo enfoque de desarrollo ⁽⁸⁾; se plantean una serie de acciones específicas que el sector educativo, el sector gobierno y el sector empresarial deben acometer en los

países de América Latina, para poder lograr los cambios que a lo largo de este artículo se han planteado, pero por su longitud no se incluyen en este artículo.

5. CONCLUSIONES

El desarrollo socio económico de los países latinoamericano, exige que las políticas macroeconómicas estén acompañadas por una serie de políticas y acciones que permitan la aparición plena de una Cultura Empresarial que favorezca el surgimiento de más y mejores líderes empresariales, de más y mejores empresas, pues solo así existirá posibilidad real que en los próximos 30 años los indicadores de desarrollo socioeconómico sean mejores, y los latinoamericanos pueden alcanzar las condiciones de vida que por mucho tiempo han esperado.

6. REFERENCIAS

- (1) Los cuadros N° 1 y N° 2, fueron elaborados usando datos de las siguientes referencias:
 - ? Entering the 21st Century World Development Report 1999/2000. <http://www.worldbank.org/wdr/2000/fullreport/htm>.
 - ? The World fact book 1999 CIA - USA. Washington, 1999.
 - ? International Monetary Fund - International Financial Statistics Year book 1990.
 - ? Naya Seiji, Imade P., "Why Asian economies have been successful: some lesson for latin America". Universidad Icesi. Cali Febrero 1991.
 - ? IMP "The World Competitiveness Yearbook - Executive Summary 2000". IMP. Lausanne. July 2000.
- (2) Benecke D. W., Comunicación privada, Buenos Aires, Julio, 2000.
- (3) Timmons Jeffry., "New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century". Irwin McGraw Hill. Boston, 1999.
- (4) Bygrave Bill., "Espíritu Empresarial en EEUU". XIII Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial". Bogotá, 1999.
- (5) Reynolds P.D., Hay M., Camps M., "Global Entrepreneurship Monitor, 1999 Executive Report". Kauffman Center for Entrepreneurial leadership. Kansas City, 1999.

- (6) Varela V. Rodrigo., "Reconversión del Recurso Humano: Estrategia clave del desarrollo para America latin". Penum. Chile, 1991.
- (7) Farrel Larry., "The New Entrepreneurial Age: Awakening the spirit of enterprise in people, companies, and countries "Alworth Press, 2001.
- (8) Varela V. Rodrigo., "Innovación Empresarial: Un nuevo enfoque de desarrollo". Pearson Educación de Colombia. Bogotá, Octubre 2000.