

**CULTURA Y ESPÍRITU EMPRESARIAL:
UNA VISIÓN INTEGRAL Y
TRANSFORMACIONAL EN LAS
ORGANIZACIONES LATINOAMERICANAS**

**Leslie Borjas de Xena
Octubre 2012**

INTRODUCCIÓN

La naciente disciplina del espíritu empresarial se encuentra actualmente en un problema de términos provocado por el uso indiscriminado de la palabra empresario y de la expresión Espíritu empresarial. Tal vez se escribirá pronto un artículo similar a la crítica que hizo Mitzberg hace dos décadas, con el título “el espíritu empresarial lo es todo, entonces posiblemente no es nada”

Bill Gartner (1988)

Las concepciones sobre la gestión del gerente como empresario en las concepciones económica y como actor social; el proceso de desarrollo del Espíritu Empresarial (EE), como una competencia genérica que debe ser desarrollada en las diferentes etapas de la educación, ha sido el origen de las investigaciones realizadas en los últimos diez años. Este trabajo ha recorrido diversos tópicos: conceptualización del espíritu empresarial, diseño y evaluación de la “Escala sobre Espíritu Empresarial” (Borjas 2001) “Revisiones de las conceptualizaciones y representaciones sobre EE” (Borjas 2004, 2005), “Análisis de contenido de la investigación del EE en el contexto latinoamericano y nacional” (Borjas 2009, 2010), “El EE de las representaciones Sociales: caso Venezuela” (Borjas 2010), “Cultura y Liderazgo en una empresa de servicios venezolana” (Borjas 2010), “Estado de la educación empresarial en instituciones de educación superior venezolanas” (Borjas, 2011) y la publicación del libro “Cultura y Liderazgo basado en aprendizaje organizacional: un enfoque desde la complementariedad” (Borjas 2011), producto de investigaciones realizadas que presenta una descripción del estudio del Espíritu Empresarial en el contexto latinoamericano con énfasis en el desarrollo conceptual desde la perspectiva educativa y empresarial en el contexto venezolano.

Estas publicaciones se han editado en revistas nacionales e internacionales sobre los tópicos: gerencia, liderazgo, cultura organizacional, espíritu empresarial, con el propósito de comprender como la cultura, como evento, tiene influencia en los patrones efectivos de la organización y en el desarrollo de la competencia Espíritu Empresarial (EE).

La cultura organizacional es un constructo complejo definido como un conjunto de creencias. Dentro de su conformación está presente la cultura nacional, constructo importante para comprender la influencia en el emprendimiento. En general considero que la cultura nacional es un elemento integrador del emprendimiento o del espíritu empresarial; este término más representativo, reúne los resultados de las acciones en cuanto a competencias y valores de los individuos necesarios para el desarrollo del EE en cualquier tipo de organización pública o privada.

1. Aproximación teórica sobre espíritu empresarial

La investigación se basó inicialmente en los preceptos teóricos sobre la importancia del Espíritu Empresarial como punto crucial para la formación de la clase ejecutiva o empresarial indispensable para el desarrollo económico y los enfoques que se han venido desarrollando por autores como Varela (2002-2012), Romero García (1999) Borjas (2001-2012) en los contextos latinoamericanos.

1.1. Espíritu Empresarial: conceptos

El espíritu empresarial es una actitud en la que se refleja la motivación y la capacidad del individuo, independientemente o dentro de una organización a

la hora de identificar una oportunidad y luchar por ella para producir nuevo valor o éxito económico.

El espíritu empresarial ha sido conceptualizado por la Comisión Europea (1998), como “un proceso por el que las personas descubren continuamente las ocasiones de negocio y actúan en consecuencia, inventando, produciendo y vendiendo bienes y servicios” (p.1).

Romero García (1999), conocido investigador en ambientes venezolanos, sostiene que el *espíritu empresarial* está muy unido a la *motivación al logro*. Esta motivación es la que impulsa a las personas a establecer metas retadoras, que las utiliza para la concepción e implementación de estrategias exitosas para alcanzar esas metas, y que las lleva a concebir resultados como indicadores del desempeño obtenido. El logro como motivo está afianzado ampliamente en el uso de las competencias psicológicas como son: la inteligencia, “la construcción de mundos anticipados, manejo eficiente en ambientes inciertos, una toma de riesgos en la cual la probabilidad de éxito depende de la acción que toma el actor” (p.5).

Las metas más apropiadas para el espíritu empresarial son las moderadas porque ellas retan las capacidades y al ser obtenidas potencian a las personas para fijarse objetivos de mayor dificultad. Debe recordar el nuevo empresario que sus rivales ya están establecidos y que es él quien tiene que ganarse su puesto en el mercado. Exigirse más es la vía para lograr mejores desempeños, los cuales permiten ganar nuevos clientes y asegurar la lealtad de los ya existentes.

1.2. Enfoques de Espíritu Empresarial.

El espíritu empresarial tiene un amplio desarrollo socio-económico en la creación de empresas y en la formación de profesionales. Entre los enfoques que se presentan están: el de la Comisión Europea (1998), Romero García (2000), Borjas (2001, 2002, 2004) y Varela (2008).

El espíritu empresarial está marcando pauta en la formación y consolidación de una cultura empresarial creando un entorno económico favorable a la generación, crecimiento y transmisión de empresas productivas y altamente rentables.

1.3. Enfoque de la Comisión Europea sobre Espíritu Empresarial.

En la última década, el *espíritu empresarial* ha venido tomando gran relevancia en Europa, a tal punto que la Comunidad Europea conformada por: Alemania, Italia, Francia, Portugal, Reino Unido, Finlandia, Dinamarca, Suecia, Bélgica, Irlanda, Holanda, Luxemburgo, Grecia, Austria y España, han tomado medidas prioritarias para fomentar el espíritu empresarial en sus planes nacionales de empleo y competitividad. Este mismo interés se manifiesta en los países de Chile y Colombia que es uno de los países que más valor e importancia le está dando a la materia del espíritu empresarial. En este sentido, su gobierno ha formulado una política para el fomento del espíritu empresarial y la creación de empresas, dándole el impulso necesario para tomar acciones concretas para su aplicación y desarrollo en el ámbito nacional y regional en materia de educación en cooperación con las organizaciones empresariales.

El espíritu empresarial es, sobre todo, una actitud en la que se refleja en la motivación y la capacidad del individuo, independiente o dentro de una organización a la hora de identificar una oportunidad y luchar por ella para producir nuevo valor o éxito económico.

Para la Comisión Europea (1998), “la importancia del *espíritu empresarial* está basado en un proceso dinámico por el que las personas descubren continuamente las ocasiones de negocio y actúan en consecuencia, inventando, produciendo y vendiendo bienes y servicios” (p.3). Se puede decir que para el desarrollo del proceso es necesario tener la confianza en sí mismo; además de, la capacidad de asumir riesgos y responsabilidades.

La Comunidad Europea, manifiesta a los Estados miembros que, hay que fomentar la cultura empresarial a costa de cualquier obstáculo, pues ésta exige una doble estrategia: primero, poseer el recurso humano que tenga esa vocación de hacerse empresario y proveerle el material necesario para alcanzar su objetivo; segundo, promover el *espíritu empresarial*, lo que implica la creación de un entorno económico favorable a la generación, crecimiento y transmisión de empresas.

En este mismo orden de ideas se puede afirmar que, para que una idea empresarial sea un éxito es necesaria una capacidad de combinar la creatividad o la innovación con una gestión sólida y de adaptar el negocio de modo que su desarrollo se vea optimizado durante todas las fases de su ciclo de vida.

El espíritu empresarial puede localizarse en cualquier sector y tipo de negocio. Lo poseen los trabajadores por cuenta propia y las empresas de cualquier tamaño en las diferentes etapas de su ciclo de vida, desde antes de su creación a la fase de crecimiento, traspaso o cierre y nueva puesta en

marcha. El Espíritu Empresarial está presente en los negocios de todos los sectores, tecnológicos o tradicionales, en empresas grandes y pequeñas y en diferentes estructuras de propiedad.

El espíritu empresarial es la actitud y el proceso de crear una actividad económica combinando la asunción de riesgos, la creatividad y la innovación con una gestión sólida, en una organización nueva o en una ya existente. El aumento de la eficacia y la innovación en las empresas, tanto en organización como en procesos, productos, servicios o mercados, mejora la fuerza competitiva de una economía en conjunto.

En respuesta a las expectativas públicas de crecimiento relativas al impacto de las actividades empresariales en la sociedad y el medio ambiente, muchas grandes empresas han adoptado estrategias formales sobre la responsabilidad social de las mismas. Esto implica integrar voluntariamente cuestiones sociales y ambientales en sus operaciones de negocios y en su interacción con los interesados, reconociendo que un comportamiento empresarial responsable puede servir de apoyo para el éxito empresarial. También puede desempeñar un papel importante en la prestación eficaz de servicios sanitarios, educativos y de bienestar.

1.4. Enfoque de Romero García sobre Espíritu Empresarial

Romero García (2000), considera que, en su enfoque del *espíritu empresarial* “está orientado a pensar en personas con capacidad de iniciar comportamientos dirigidos a crear nuevas empresas” (p.1). Este autor señala que “la columna vertebral del *espíritu empresarial* es la *motivación al logro*” (p.4). La motivación es aquella que impulsa a las personas a tomar riesgos y a fortalecer sus estrategias, para enfrentar con seguridad y confianza en sí

mismo, las adversidades propias, para luego posteriormente ser los poseedores del éxito esperado; desarrollar profesionales con capacidad de *espíritu empresarial*, con valores fundamentales de visión, flexibilidad y responsabilidad, para enfrentar retos y desafíos del mundo globalizado y competitivo. Así mismo, ser sensibles de aprovechar oportunidades y proyectarse con seguridad hacia el futuro.

1.5. Enfoque de Borjas sobre Espíritu Empresarial

Borjas (2001), define al “*Espíritu Empresarial* como el conjunto de actitudes y competencias que le permiten a un profesional desempeñarse eficientemente en las organizaciones públicas o privadas, permitiendo su Desarrollo” (p.3). En la figura 1 se presenta el marco conceptual de desarrollo del Espíritu Empresarial y en el Tabla 1, el modelo que debe seguirse para el desarrollo del Espíritu Empresarial.

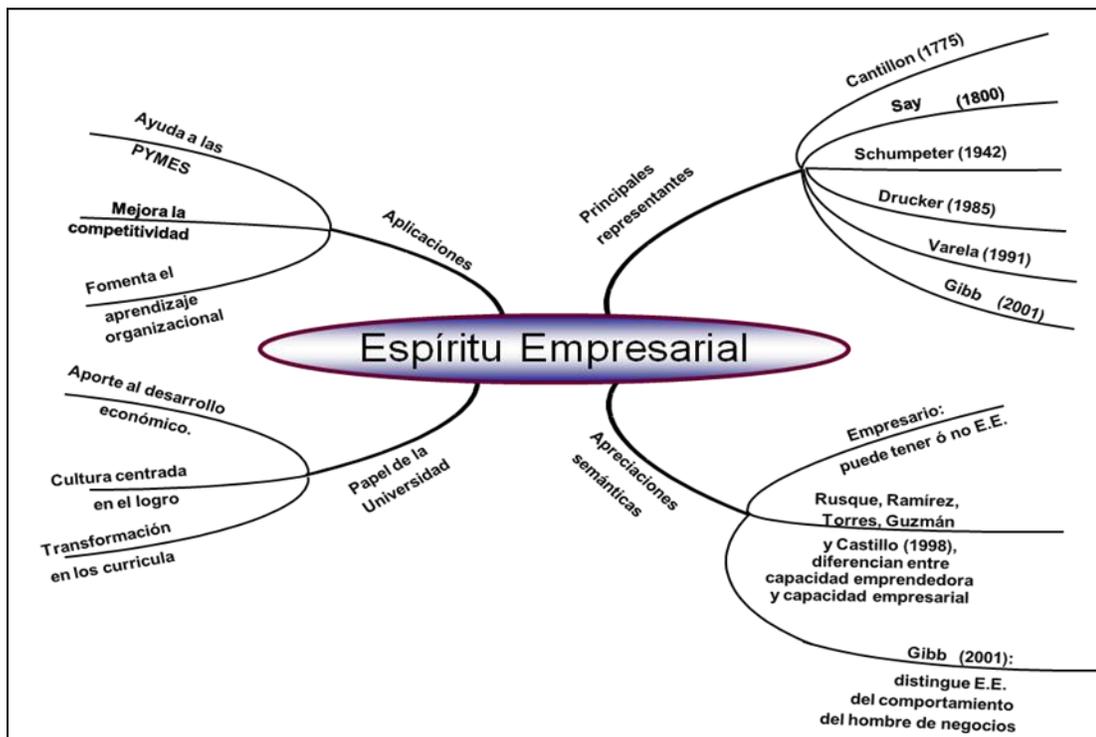


Figura 1. Mapa conceptual: Espíritu Empresarial Fuente: Borjas, 2006)

Tabla 1. Modelo para la Implementación del Espíritu Empresarial.

1. Sensibilizar a los actores sobre la importancia del Espíritu Empresarial
2. Desarrollar planes alternos para el desarrollo de valores
3. Incorporar en los curricula actividades tendentes al Espíritu Empresarial
4. Diseñar un plan de formación para preparar instructores y evaluadores
5. Desarrollar y vincular experiencias con el sector político y económico
6. Revisar/actualizar las normas de competencia.

Fuente: Elaboración propia

Este modelo se ha aplicado en el contexto de universidades latinoamericanas en Celaya, México (Mendoza, 2006, 2010), y en las prácticas educativas de la autora en los contextos de educación superior venezolanos.

En este sentido se establece la necesidad de incorporar en los ambientes educativos programas coherentes para el desarrollo de competencias en espíritu empresarial, para Borjas (2004), que deberán tomar en cuenta programas académicos debidamente estructurados y fundamentados en el espíritu empresarial, como un eje transversal para desarrollar sus potencialidades y conocimientos, a fin de generar riqueza, en el espíritu empresarial listo para enfrentar las adversidades y encontrar soluciones a las mismas que involucren a diferentes organizaciones: Institutos Educativos y sectores empresariales con la finalidad de contribuir al desarrollo económico del país.

2. Aspectos Metódicos de la investigación

En este aparte se describen los paradigmas y el enfoque ontoepistemológico presentes en la investigación.

2.1. Paradigmas presentes en la investigación

En este estudio se asume que la realidad donde se produce la práctica empresarial es *multireferencial* e *inestable* como producto de la interrelación entre la diversidad de eventos que intervienen en el quehacer de las empresas venezolanas. Por consiguiente el estudio se fundamentó en un enfoque complementario (Bericat, 1988), con dos momentos de la investigación en los trabajos realizados en el 2010 y 2011.

El paradigma predominante es el *interpretativo*, donde la indagación y la comprobación de las evidencias se establecen a partir de las interrogantes e interpretaciones de los investigadores con los actores de la cotidianidad.

En este contexto, se admite la existencia de múltiples subjetividades y se reconoce que las organizaciones se constituyen como una fuerza que surge de las interrelaciones entre las partes o eventos, permitiendo que éstas se consoliden y subsistan. De esta manera, la investigación apuntala a reconocer las empresas desde una perspectiva compleja, donde los elementos de “*organización*”, “*sistema*” e “*interrelación*” son productos de las acciones y relaciones que emergen del dinamismo de la actividad empresarial.

Al asumir en esta investigación la realidad de manera multireferencial y cambiante, donde las explicaciones son un producto social y humano como consecuencia del posicionamiento epistemológico, metodológico y ontológico, los actores: docentes, alumnos, empresarios, ocuparon un lugar determinante en la investigación. En el caso del estudio denominado “El Espíritu Empresarial desde las Representaciones Sociales” a través de los significados evidenciados, se logró comprender las representaciones

sociales del espíritu empresarial de acuerdo a lo propuesto por Jodelet (1986).

2.2. Bases ontoepistemológicas de la investigación

En este estudio se asume que la realidad donde se produce la práctica empresarial es multireferencial e inestable como producto de la interrelación entre la diversidad de eventos que intervienen en el quehacer de las empresas venezolanas. Por consiguiente el estudio se fundamentó en un enfoque complementario (Bericat, 1988), con dos momentos de la investigación, el paradigma positivista, expresamente en la realización del trabajo *“Cultura y liderazgo basado en Aprendizaje Organizacional: Un enfoque desde la complementariedad”* y el paradigma interpretativo, donde la indagación y la comprobación de las evidencias se establecieron a partir de las interrogantes e interpretaciones de los investigadores con los actores de la cotidianidad.

La matriz epistémica (Martínez, 2008), conforma las técnicas o estrategias adecuadas para investigar la naturaleza de una realidad natural o social. En este contexto, se admite la existencia de múltiples subjetividades y se reconoce que las empresas se constituyen como una fuerza organizacional que surge de las interrelaciones entre las partes o eventos, permitiendo que éstas se consoliden y subsistan. De esta manera, la investigación apuntala a reconocer las empresas desde una perspectiva compleja, donde los elementos de *“organización”*, *“sistema”* e *“interrelación”* son productos de las acciones y relaciones que emergen del dinamismo de la actividad empresarial.

Cada investigación realizada tiene particularidades en las estrategias para su abordaje: análisis de contenidos, entrevistas a profundidad y técnicas de asociaciones (Ver Tabla 2: Principales investigaciones realizadas y publicadas en el período 2009-2011).

Tabla 2: Principales investigaciones realizadas y publicadas en el período 2009-2011.

Fecha	Títulos	Publicado por
2009	Un análisis de contenido de las publicaciones del Congreso Latinoamericano y del Caribe sobre Espíritu Empresarial	Estudios Gerenciales, Universidad ICESI, Cali Colombia.
2009	Representaciones sociales de la Ética empresarial en Venezuela	CS, Estudios Regionales y Latinoamericanos
2010	La investigación en iniciativa emprendedora en textos académicos desarrollados en una universidad venezolana	Revista Anales de la Universidad Metropolitana
2010	El espíritu empresarial desde las representaciones sociales.	CS, Estudios Regionales y Latinoamericanos
2010	Cultura y liderazgo en una empresa de servicios venezolana	Revista Anales de la Universidad Metropolitana
2011	Cultura y liderazgo basado en Aprendizaje Organizacional	EAE Editores, Alemania

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la noción del ser, como actor principal, refleja al hombre como un ser biológico, social, cultural, humanista, complejo, responsable de sus acciones y de la construcción de oportunidades conducentes a la mejora de su vida y del entorno por lo que se asume en esta investigación el enfoque constructivista.

Al asumir en esta investigación la realidad de manera multireferencial y cambiante, donde las explicaciones son un producto social y humano como

consecuencia del posicionamiento epistemológico, metodológico y ontológico, los *actores* ocuparon un lugar determinante en la pesquisa, sólo a través de ellos se logró comprender las representaciones sociales del espíritu empresarial, trabajo presentado en el 2010 se hizo de acuerdo a lo propuesto por Jodelet y Moscovici.

2.3. Bases ontoepistemológicas del concepto Espíritu Empresarial

Las bases ontoepistemológicas del EE son:

- La ontología es la ciencia del ser presente en las acciones para la transferencias del saber.
- Centrado en el desarrollo del individuo y en la defensa de su dignidad (Kant, 1781).
- El hombre como ser transfinito, es creador de su realidad (García Bacca, 1984).
- Delors (1996), la educación constituye una de las ramas más precisas para modelar el futuro a través del desarrollo de competencias para discernir, tomar posicionamiento, ser autónomo.
- Busenitz , Shepperd y Chandler (2003), señalan que el campo del EE es un campo joven, está en la adolescencia.
- Es un enfoque humano, que integra las vertientes del conocimiento, la axiología, el desarrollo pleno del individuo autoconstruido.
- Es un enfoque cultural para la formación integral del ser humano y una mejor calidad de vida

3. Resultados

Uno de los principales resultados es que “en la literatura como en los medios no académicos existe un desconocimiento acerca de esta tendencia y mal uso en los términos” por ejemplo se usa indistintamente para referirse a una persona emprendedora con emprendedor, empresario, gerente, visionario, líderes. Esta confusión existente “en la literatura genera dificultades a pesar de los esfuerzos existentes en organismos internacionales” tales como la Comunidad Europea y los trabajos que se han venido haciendo en universidades latinoamericanas, como es el caso de la Universidad ICESI desde el año 1975.

En opinión del autor, no existe una definición única y absoluta de lo que es Espíritu Empresarial, esta depende del enfoque del autor, el momento de desarrollo del tópico y los aspectos variables o criterios que el investigador ha decidido utilizar de acuerdo a su estilo de pensamiento, sin embargo los resultados de la lectura de los tópicos y las experiencias adquiridas apuntan a que es un tópico que debe desarrollarse en el contexto mundial y en especial el latinoamericano, considerando las diferencias en cuanto a las Políticas del Estado, educación empresarial, cultura nacional y cultura organizacional. Estas diferencias deben ser vistas como una oportunidad para el desarrollo de líneas de investigación y el desarrollo de personas cada vez más preparadas a las exigencias cambiantes del entorno.

En cuanto a los productos, de acuerdo a Martínez (2006, 2008), la investigación realizada sigue los principios de coherencia interna consistencia externa, originalidad y potencia heurística.

En cuanto a la *potencia heurística*, se reportan los trabajos realizados por investigadores en países como México en lo cual los trabajos de Mendoza (2006) en el nivel de Maestría y Doctorado, en estudios en Instituciones Universitarias en el área de León.

En el contexto nacional destacan los trabajos de Vilorio de Hernández (2004, 2005), “Motivación al logro y espíritu empresarial en los participantes del programa de profesionalización en servicio de la Universidad Metropolitana: estudio comparativo”.

El objetivo de esta investigación fue determinar las semejanzas y diferencias de la Motivación al Logro (ML) y el Espíritu Empresarial (EE) en los docentes participantes de las Cohortes I, II y III del Programa Profesionalización en Servicio de la Escuela de Educación de la Universidad Metropolitana. El tipo de investigación es comparativa. El diseño es no experimental, de campo transversal. Se utilizó la triangulación para la contrastación de la información obtenida en relación con las variables de estudio y para su interpretación. La población estuvo conformada por los participantes del Programa Profesionalización en Servicio de la Escuela de Educación, de los cuales se tomó una muestra representativa, estratificada de 41 participantes. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Cuestionario Motivación al Logro de Romero García y Salom de Bustamante (1990) y Espíritu Empresarial de Borjas (2001), así como entrevistas a informantes claves. Resultados: En relación a la Motivación al Logro, los participantes de la Cohorte I, rindieron una calificación media de 84,71 puntos calificada en la categoría Media; los participantes de la Cohorte II se situaron en 82,23 puntos, con predominio de la categoría Media; mientras que los de la Cohorte III rindieron una calificación de 87,76 puntos, entre las categorías Media y Alta. En relación al Espíritu Empresarial, la Cohorte I se ubicó en una calificación media de 140,28 entre las categorías Alta y muy Alta; los participantes de la Cohorte II,

rindieron una calificación de 134,42 puntos ubicándose entre las categorías Media y Muy Alta; mientras que los de la Cohorte III rindieron una calificación de 128,38 puntos, entre las categorías Baja y Muy Alta, con predominio de la categoría Muy Alta. Los resultados no mostraron diferencias significativas de la Motivación al Logro entre las tres Cohortes. La variable Espíritu Empresarial tampoco mostró diferencias relevantes. El conocimiento del significado de EE, usando la Metodología Cualitativa en los participantes del Programa Profesionalización en Servicio, demostró poca claridad en cuanto al manejo de los términos: emprendedor, Espíritu Empresarial y capacidad emprendedora. Se recomienda la formación de los docentes en el área del Espíritu Empresarial.

Carvajal (2004), en su trabajo titulado: *Estudio Comparativo de la motivación al logro y espíritu empresarial en los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez"*, compara la motivación al logro y espíritu empresarial en estudiantes de la carrera de Administración y de Educación, en la UNESR, durante el segundo lapso académico del 2003 y los resultados fueron: Los estudiantes de la carrera de administración rindieron una clasificación media de 90,83 puntos ($\pm 10,68$), mientras que los estudiantes de Educación lograron una media igual de 90,46 ($\pm 12,20$). En términos estadísticos, los estudiantes de Administración mostraron una motivación al logro con una tendencia media igual a la encontrada en los de Educación, partiéndose del supuesto que la diferencia sea nula, y este supuesto se cumple, entonces, la tendencia media de ambas escuelas se orientó hacia 90,64, uno de las conclusiones de este estudio fue que los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, por su inserción en el mercado laboral tienen algunas de las características asociadas a la presencia del espíritu empresarial como son apertura de cambio, toma de riesgos.

Pérez y Rojas (2002), desarrollaron un Estudio Comparativo de la Motivación al Logro y el Espíritu Empresarial en estudiantes de Pregrado de Ciencias Administrativas y Ciencias de la Educación en la Universidad Metropolitana durante el período 2002. El objetivo de su investigación fue comparar la motivación al logro y el espíritu empresarial, en los estudiantes de las carreras de Ciencias Administrativas y Ciencias de la Educación de la Universidad Metropolitana durante el período 2001-2002. Para efectos de esta investigación se utilizaron dos variables: Motivación al Logro y Espíritu Empresarial en los estudiantes de la Universidad Metropolitana (UNIMET).

Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2008), en su libro “Metodología de la investigación”, en el capítulo VIII: Análisis estadístico multivariado de los datos, incluyen la potencia heurística de la escala de Espíritu Empresarial (Pp. 35).

4. Hacia dónde va la Investigación

En la búsqueda de nuevos campos de desarrollo en la investigación, en este momento el tema de investigación es el Emprendimiento Corporativo (EC), entendido como un proceso organizacional estratégico que tiene dos dimensiones: innovación y la necesidad de la organización para generar “nuevas combinaciones de recursos”, en el estricto sentido dado por Morris y Kuratko (2007), Hayton y Kelley (2006), Kuratko (2007), quienes sostienen que el emprendimiento corporativo lo conforman una serie de actividades que se centran en el descubrimiento y búsqueda de nuevas oportunidades a través de la innovación, creación de nuevos negocios o la introducción de modelos nuevos, actividad que necesita competencias específicas, para poder integrar conocimientos nuevos y existentes, así como también, reconocer, evaluar y capturar oportunidades. El objetivo del trabajo es

caracterizar la cultura organizacional de las empresas venezolanas que desarrollan el EC.

Referencias bibliográficas

- Bericat, Eduardo (1988). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social: significado y medida*; Barcelona: España: Ariel, Sociología.
- Borjas de Xena L. (2011). *Cultura y Liderazgo basado en Aprendizaje Organizacional: Un enfoque desde la complementariedad*. Munich. Editorial EAE. Sep. 30, 2011.
- Borjas, L. (2010). La investigación en Iniciativa Emprendedora en textos académicos desarrollados en una Universidad venezolana. Autores: Mario Eugui, Gilberto Marvez, Leslie Borjas, Dilia Monasterios. *Anales de la Universidad Metropolitana*. Vol. 10, N° 1.
- Borjas, L. (2010). *Cultura y Liderazgo en una empresa de servicio venezolana*. *Anales de la Universidad Metropolitana*. Vol. 10, N° 1.
- Borjas, L. (2010). El Espíritu Empresarial desde las Representaciones Sociales: Caso Venezuela. *CS, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad ICESI*, número 5, junio. Diciembre 2009.
- Borjas, L. (2009). Un Análisis de Contenido de las Publicaciones del Congreso Latinoamericano y del Caribe sobre Espíritu Empresarial. ***Revista Estudio gerenciales***, N° 29. Cali, Colombia.
- Borjas, L. (2009). Representaciones sociales de la ética empresarial en Venezuela-, *CS, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad ICESI*, número 4, junio. Diciembre 2009. Autores, Leslie Borjas, Dilia Monasterios.
- Comisión de las Comunidades Europeas, (2003). Libro verde: El espíritu empresarial en Europa, Bruselas. Disponible en: http://www20.gencat.cat/docs/treball/06%20-%20INICIA/Documents/Generic/Arxius/doc_43065053_1.pdf. Consultado, abril 2004.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un futuro*. Madrid. Santillana-Unesco
- García Bacca, J.D. (1984). *Infinito, Transfinito, Finito*. Barcelona. Edit. Anthropos.

- Hayton, J., Kelley, D. (2006). A competence based framework for promoting corporate entrepreneurship, *Human Resources Management*, fall 2006 pp 412- 426.
- Hernández, Sampieri, R., Fernández Collado y Baptista Lucio, (2008), Metodología de la Investigación, en Capítulo 8: Análisis Estadístico Multivariado, p. 35, **Validación del instrumento de Espíritu Empresarial**, México, Edit. Mc Graw Hill.
- Jodelet, D. (1986). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. En Moscovichi, S. Psicología Social, Vol, 2, Buenos Aires. Paidós.
- Kant, E. (1871). Crítica de la Razón Pura. Disponible en (traducción al español): <http://www.jjlorenzatti.com.ar/wp-content/uploads/2008/11/kant-critica-de-la-razon-pura-ribas.pdf>
- Kuratko D. (2007). *Corporate Entrepreneurship*. U.S.A.: Now Publishers Inc.
- Martínez Míguez, M. (2008). Epistemología y Metodología Cualitativa en las Ciencias Sociales. México. Edit. Trillas.
- Mendoza E., F.M. (2006). Validación de un instrumento para medir el Espíritu empresarial en un grupo de jóvenes Universitarios de México. Tesis de Grado Maestría en Educación. Universidad De la Salle, Leon, Guanajuato, México.
- Morin, E. (1989). Diriger dans la complexite. Documento procedente de la Conferencia en Enterprise and Progres, 9 de marzo, París.
- Morris, M y Kuratko, D. (2007). Corporate entrepreneurship & innovation: entrepreneurial development within organizations, New York, Editorial: Fort Worth: Harcourt College Publishers.
- Varela, R. (2009). La academia y su labor como promotor de la creación de nuevas empresas. Universidad ICESI, Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial. Disponible en: http://www.icesi.edu.co/polis/images/contenido/pdfs/presentaciones/academia_y_emprendimiento_varela44.pdf.
- Varela, R. (2008). Innovación Empresarial: arte y ciencia en la creación de empresas. Bogotá. Pearson Prentice Hall.
- Viloria de Hernández, I. (2004), Motivación al logro y espíritu empresarial en los participantes del programa de profesionalización en servicio de la

Universidad Metropolitana: estudio comparativo. Trabajo de Grado no publicado. Caracas, UNIMET.