



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 21.1.2003
COM(2003) 27 final

Libro verde

El espíritu empresarial en Europa

(presentado por la Comisión)

ÍNDICE

I.	Introducción: el reto del espíritu empresarial en Europa.....	5
II.	La dinámica de la iniciativa empresarial.....	6
A.	¿Qué es el espíritu empresarial?	6
i.	Explotación de la creatividad y la innovación	6
ii.	Empresarios.....	6
iii.	Aplicaciones del espíritu empresarial	7
B.	¿Por qué es importante el espíritu empresarial?	7
i.	El espíritu empresarial contribuye a crear empleo y al crecimiento	7
ii.	El espíritu empresarial es crucial para la competitividad.....	8
iii.	El espíritu empresarial saca partido del potencial personal	8
iv.	El espíritu empresarial y los intereses de la sociedad	8
C.	Déficit y potencial empresarial de la Unión Europea	9
i.	Medir el espíritu empresarial	9
ii.	El reto al que se enfrenta Europa	11
III.	Opciones políticas para la iniciativa empresarial	11
A.	¿Qué hace falta para que surjan más empresarios?	12
i.	Barreras a la creación de empresas	12
ii.	Riesgos y recompensas	13
iii.	Fomentar la capacidad y las competencias	14
iv.	Accesibilidad de la iniciativa empresarial a todos los miembros de la sociedad.....	16
B	¿Cómo se puede orientar a las empresas hacia el crecimiento?	17
i.	El marco normativo.....	17
ii.	La fiscalidad.....	19
iii.	Acceso a mano de obra cualificada.....	20
iv.	Acceso a financiación	21
v.	Ayudar a las empresas a explotar los conocimientos y las oportunidades internacionales.....	22
vi.	«Intrapresariado» y capital riesgo	23
C.	Hacia una sociedad empresarial	24
i.	Actitudes más positivas hacia la iniciativa empresarial	24

ii.	El papel de los empresarios en el logro de objetivos sociales.....	25
IV.	El camino que queda por recorrer	25
A.	Un enfoque coordinado de la política de fomento del espíritu empresarial	25
i.	Coordinación de la política de fomento del espíritu empresarial entre todos los responsables políticos	25
ii.	Aprender de los mejores.....	26
B.	Tres pilares de acción para una sociedad empresarial.....	26
i.	Derribar las barreras que obstaculizan el crecimiento y el desarrollo empresarial....	26
ii.	Equilibrar los riesgos y las recompensas de la iniciativa empresarial	27
iii.	Una sociedad que valora la iniciativa empresarial.....	28

I. INTRODUCCIÓN: EL RETO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL EN EUROPA

Europa necesita fomentar el dinamismo empresarial de un modo más eficaz. Necesita más negocios nuevos y prósperos que deseen beneficiarse de la apertura del mercado y embarcarse en empresas creativas o innovadoras de explotación comercial a mayor escala.

A mediados del siglo pasado, los economistas predijeron el predominio de las grandes empresas. Era necesario un gran tamaño para conseguir economías de escala, explotar mercados extranjeros y mantenerse al corriente de las normativas y las nuevas oportunidades que brinda la tecnología. De hecho, en los años sesenta y setenta las grandes empresas dominaban la economía. Posteriormente, la tendencia empezó a invertirse. Las grandes empresas se racionalizaron reestructurándose, subcontratando trabajo o reduciéndose, y entre 1972 y 1998 el número de propietarios de empresas en los países de la OCDE pasó de 29 millones a 45 millones¹.

Los cambios estructurales de la economía desplazaron la ventaja comparativa europea a las actividades basadas en el conocimiento. La globalización aumentó la presión competitiva en las empresas industriales ubicadas en países donde los costes son altos, lo que no sólo dio lugar a un desplazamiento de la capacidad de producción a países donde los costes son bajos², sino también a un aumento de la productividad derivado de la introducción de mejoras tecnológicas. Mientras tanto, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) hicieron surgir nuevos mercados, tales como el de los servicios basados en las TIC, el de los programas informáticos y el de los ordenadores personales, que revolucionaron los procesos de producción en numerosas industrias y provocaron un crecimiento del sector servicios.

El mercado interior, creado por la Unión Europea mediante la supresión de barreras y la armonización y el reconocimiento mutuo, facilita el comercio en un mercado actualmente formado por 380 millones de personas pero que pronto, tras la ampliación, llegará a 450 millones.

Estos cambios han brindado oportunidades para la nueva iniciativa empresarial, especialmente en el sector servicios. La mayor complejidad de los procesos de producción requiere diversas aportaciones especializadas. Asimismo, los reducidos costes de la transmisión del conocimiento por el espacio abaratan relativamente las aportaciones de los proveedores externos. La mayor apertura del mercado permite a empresas centradas en mercados específicos operar a mayor escala, europea o mundial. La capacidad de adaptarse a los cambios económicos es crucial para la competitividad³. En 2000, el Consejo Europeo de Lisboa definió sus objetivos en cuestión de empleo, reforma económica y cohesión social. Para 2010, la Unión pretende «convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social». En 2001, el Consejo Europeo aprobó una estrategia de desarrollo sostenible y añadió una dimensión ambiental a la

¹ *Enterpreneurship: Determinants and policy in a European US comparison*, David B. Audretsch et al., 2002.

² Entre 1991 y 1995, el empleo en las fábricas alemanas disminuyó en 1 307 000 puestos de trabajo, mientras que en las filiales extranjeras aumentó en 189 000, *Entrepreneurship: A survey of the Literature*, David B. Audretsch, octubre de 2002.

³ La comparación entre Europa, EE.UU. y Japón sugiere que en la industria europea el ritmo del cambio podría no haber sido tan rápido como el de la demanda y la tecnología. *Informe de competitividad europea*, SEC(2000) 1823, de 30.10.2000.

estrategia de Lisboa. El Consejo reconoció la necesidad de una transformación radical de la economía, con el fin de crear unos 15 millones de nuevos puestos de trabajo para 2010⁴.

Para alcanzar estos objetivos es indispensable contar con un entorno favorable. El Consejo adoptó la Carta europea de las pequeñas empresas⁵, en la que se establecen recomendaciones para que las pequeñas empresas aprovechen plenamente la economía del conocimiento. La Comisión Europea desarrolla iniciativas en este ámbito, tales como la elaboración de informes anuales acerca de los resultados que se van obteniendo en los Estados miembros, y se esfuerza por alcanzar los objetivos de la Carta europea de las pequeñas empresas el informe sobre las actividades del representante para las PYME y la próxima Comunicación sobre política de innovación. Hay que destacar que la Comisión adoptó el pasado mes de Diciembre una Comunicación sobre política industrial para una Europa ampliada y que el debate en torno al Libro Verde se ha de enmarcar también dentro de este contexto⁶.

En el Consejo de Barcelona de 2002, el Consejo tomó nota de la intención de la Comisión de presentar un Libro verde sobre el espíritu empresarial. La importancia del espíritu empresarial ha sido confirmado por el Informe de Primavera 2003 de la Comisión al Consejo Europeo de Primavera, que pone el acento en incentivar las inversiones, los empleos y el crecimiento a través del conocimiento, la innovación y el dinamismo en los negocios⁷.

II. LA DINÁMICA DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL

A. ¿Qué es el espíritu empresarial?

El espíritu empresarial es pluridimensional y, aunque puede estar presente en diferentes contextos, económicos u otros, y en cualquier tipo de organización, el presente Libro verde se centra en el espíritu empresarial en el contexto empresarial.

i. Explotación de la creatividad y la innovación

El espíritu empresarial es, sobre todo, una actitud en la que se refleja 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. Hace que la creatividad o la innovación se introduzcan en un mercado ya existente y compitan en él y lo cambien, o den lugar, incluso, a la creación de nuevos mercados. 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

⁴ *Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa*, documento 6707/02 del Consejo, de 8.3.2002, adoptado sobre la base del documento COM(2002) 9 final, de 24.1.2002.

⁵ La *Carta europea de las pequeñas empresas*, que el Consejo de Asuntos Generales adoptó el 13 de junio de 2000, fue refrendada en el Consejo Europeo de Feira de los días 19 y 20 de junio del mismo año. La Carta cubre diez áreas clave: educación y formación en el espíritu empresarial; aceleración y abaratamiento de la puesta en marcha de empresas; mejora de la legislación y la reglamentación; disponibilidad de habilidades; mejora del acceso en línea; mejor aprovechamiento del mercado único; fiscalidad y cuestiones financieras; promoción de la capacidad tecnológica de las pequeñas empresas; uso de modelos de empresa electrónica próspera y apoyo de alto nivel a la pequeña empresa, y desarrollo de una representación más fuerte y eficaz de los intereses de las pequeñas empresas a escala comunitaria y nacional.

⁶ Tras su publicación oficial, estos documentos están disponibles en http://europa.eu.int/comm/enterprise/index_en.htm.

⁷ “*Comunicación de la Comisión Elegir el crecimiento: Conocimiento, innovación y trabajos en una sociedad cohesiva, Informe para el Consejo Europeo de Primavera de 21 de marzo de 2003 sobre la estrategia de Lisboa relativa a la renovación económica, social y del medio ambiente*”, COM (2003) 5, 14.01.2003

optimizado durante todas las fases de su ciclo de vida. Esto va más allá de la gestión diaria: afecta a la estrategia y las ambiciones de la empresa.

ii. Empresarios

El espíritu empresarial forma parte del talante de las personas, sus elecciones y sus acciones al crear, adquirir o poner en funcionamiento una empresa, o de su manera de participar en el proceso de toma de decisiones estratégicas de una empresa. Los empresarios forman un grupo heterogéneo y proceden de todas las profesiones y condiciones sociales. No obstante, existen ciertas características que definen el comportamiento empresarial, entre las que se incluyen una predisposición a asumir riesgos y una atracción por la independencia y la realización personal⁸. De acuerdo con la British Household Survey (encuesta a los hogares británicos), las personas que están estudiando seriamente la posibilidad de crear una empresa se consideran más imaginativas y creativas que los demás⁹.

iii. Aplicaciones del espíritu empresarial

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, tales como las empresas familiares, las que cotizan en Bolsa y las de la economía social¹⁰ u organizaciones sin ánimo de lucro, que a menudo realizan actividades económicas considerables. De acuerdo con la encuesta del Global Entrepreneurship Monitor (GEM), el 7 % de los nuevos empresarios¹¹ crean un nuevo nicho de mercado o sector significativo si su empresa tiene éxito, mientras que el 70 % de las nuevas empresas suministran productos o servicios en mercados ya existentes en los que hay una competencia considerable y se dispone de la tecnología crítica desde hace más de un año.

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.

B. ¿Por qué es importante el espíritu empresarial?

i. El espíritu empresarial contribuye a crear empleo y al crecimiento

La creación de empleo se concentra cada vez más en las empresas nuevas y pequeñas, y no en las grandes¹². Los países que presentan un mayor aumento en los índices de iniciativa empresarial tienden a mayores reducciones de las tasas de desempleo¹³. En los años noventa,

⁸ Se ofrecen algunos ejemplos en Kimmo Hyrsky: *Reflections on the advent of a more enterprising culture in Finland: An exploratory study*, Jyväskylä Studies, Business and Economics, 2001.

⁹ *Findings from the Household Survey*, análisis de los resultados del SBS, 31.3.2002.

¹⁰ Las empresas de la economía social son las cooperativas, mutuas, asociaciones y fundaciones.

¹¹ Los nuevos empresarios de la encuesta incluyen a los que crean una empresa y a los que son propietarios o gerentes de una empresa activa durante menos de tres años y medio. *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2002 Summary Report*, Reynolds, Bygrave, Autio y Hay.

¹² *Entrepreneurship: A survey of the literature*, David B. Audretsch, octubre de 2002.

¹³ *Entrepreneurship: A survey of the literature*, David B. Audretsch, octubre de 2002.

las empresas de crecimiento rápido contribuyeron considerablemente a la creación de empleo. Por ejemplo, en los Países Bajos, entre 1994 y 1998, el 8 % de las empresas de crecimiento rápido fueron las responsables del 60 % del crecimiento del empleo en las empresas existentes¹⁴. Entre 1993 y 1996, en Estados Unidos, 350 000 empresas de crecimiento rápido crearon dos tercios de los nuevos puestos de trabajo¹⁵. Las investigaciones revelan que la iniciativa empresarial contribuye notablemente al crecimiento económico, aunque en el crecimiento del PIB influyen otros muchos factores¹⁶.

La iniciativa empresarial también puede contribuir a fomentar la cohesión económica y social en regiones cuyo desarrollo se está quedando rezagado, para estimular la actividad económica y la creación de empleo o para integrar en el trabajo a desempleados y personas desfavorecidas¹⁷.

ii. El espíritu empresarial es crucial para la competitividad

Las nuevas iniciativas empresariales, ya sea la puesta en marcha de una nueva empresa, ya la reorientación de una existente (por ejemplo, tras el traspaso de una empresa a un nuevo propietario), impulsan la productividad. Estas iniciativas aumentan la presión competitiva, con lo que obligan a otras empresas a reaccionar mejorando su eficacia o innovando. 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. Este proceso supone más oferta y reducciones de los precios que benefician a los consumidores.

iii. El espíritu empresarial saca partido del potencial personal

Una ocupación no es simplemente una manera de ganar dinero. Al tomar decisiones relacionadas con la carrera profesional se barajan otros criterios, como la seguridad, el nivel de independencia, la variedad de las tareas que han de desempeñarse y el interés del trabajo. Niveles de ingresos más elevados pueden facilitar la satisfacción de «necesidades más elevadas», como la realización personal y la independencia, a través del espíritu empresarial. De acuerdo con la British Household Survey, además de las motivaciones materiales (dinero y posición), los empresarios eligen serlo como un medio de realizarse (libertad, independencia y retos).

Para quienes no encuentran un empleo regular que les satisfaga, la decisión de convertirse en empresarios puede derivar en parte o totalmente de la necesidad económica. Convirtiéndose en empresarios pueden disfrutar de perspectivas de mejora.

El trabajo produce una satisfacción mayor entre los empresarios que entre los empleados. Según una encuesta, el 33 % de los trabajadores independientes sin empleados, y hasta el

¹⁴ *Entrepreneurship in the Netherlands, Innovative entrepreneurship. New policy challenges!* Ministerio de Asuntos Económicos y EIM, febrero de 2002.

¹⁵ 350 000 sobre un total de 6 millones de empresas estadounidenses con empleados. *White Paper, Embracing innovation: entrepreneurship and American economic growth*, National Commission on Entrepreneurship (NCOE) 2001.

¹⁶ Por ejemplo, en *Entrepreneurship: A survey of the literature*, D. Audretsch, octubre de 2002, *Entrepreneurship: Determinants and policy in a European-US comparison*, editado por Audretsch, Thurik, Verheul y Wennekers, 2002, y en los informes anuales del GEM.

¹⁷ Véase también *Informe conjunto sobre la integración social*, Consejo de la Unión Europea, 15223/01, 12.12.2001.

45 % de los trabajadores independientes con empleados se consideran muy satisfechos con sus condiciones de trabajo, frente a sólo el 27 % de los empleados¹⁸.

iv. El espíritu empresarial y los intereses de la sociedad

Los empresarios son el motor de la economía de mercado y sus logros aportan a la sociedad riqueza, empleo y una diversidad de opciones para los consumidores. 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 empresas, lo que 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. Tal comportamiento puede incluir, por ejemplo, un compromiso de producir sin perjudicar al medio ambiente («ecoeficiencia») o actuando de un modo favorable al consumidor y respetando sus preocupaciones. Las PYME demuestran la «responsabilidad empresarial» de un modo más informal, pero aportan una estructura y un centro de interés a muchas comunidades¹⁹.

El espíritu empresarial también puede desempeñar un papel importante en la prestación eficaz de servicios sanitarios, educativos y de bienestar. Las empresas de la economía social fomentan la participación de los interesados en la gestión y la prestación de tales servicios, propiciando la innovación y la orientación al cliente. Este enfoque puede completar los recursos públicos y ampliar el rango de los servicios ofrecidos a los consumidores.

C. Déficit y potencial empresarial de la Unión Europea

¿Qué nivel de iniciativa empresarial hay en la Unión Europea? Para responder a esta pregunta no sólo hemos de tener en cuenta la actitud de los ciudadanos hacia los empresarios o el número de empresarios reales, sino también el dinamismo de la actividad empresarial y el rendimiento de los empresarios²⁰.

i. Medir el espíritu empresarial

Preferencias por el trabajo por cuenta propia

De acuerdo con la encuesta del Eurobarómetro, los europeos prefieren ser empleados a trabajadores independientes. En el sur de Europa, Irlanda y el Reino Unido hay una preferencia relativamente más alta por el trabajo por cuenta propia. En cambio, frente a la media comunitaria del 45 %, el 67 % de los ciudadanos de EE.UU. preferirían trabajar por su cuenta²¹.

Participación en el espíritu empresarial

¹⁸ Tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (2000), Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

¹⁹ Las iniciativas de la Comisión en este ámbito incluyen el documento de trabajo de los servicios de la Comisión relativo al desarrollo industrial sostenible, SEC(1999) 1729, de 25.10.1999, Comisión Europea, y la Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible, COM(2002) 347 final, de 2.7.2002, Comisión Europea.

²⁰ En *Entrepreneurship: A survey of the literature*, David B. Audretsch, octubre de 2002, y *Business Demography in Europe*, Observatorio Europeo de las PYME nº 5, Comisión Europea, 2002, figura un análisis detallado de los factores que influyen en el dinamismo empresarial.

²¹ Flash Eurobarómetro 134 *Entrepreneurship*, noviembre de 2002. Las referencias restantes al Eurobarómetro corresponden a la edición de 2002, a menos que se especifique lo contrario.

El porcentaje de empresarios, incluidos los trabajadores por cuenta propia y los propietarios de empresas, varía mucho de unos a otros lugares de Europa, desde alrededor del 6 % en Dinamarca y Luxemburgo hasta el 13 % en España, el 15 % en Portugal y más del 18 % en Grecia e Italia, frente a una media que supera ligeramente el 10 % en EE.UU.²²

En cuanto a la participación en *nuevas* iniciativas empresariales, la encuesta del Eurobarómetro reveló que el 4,5 % de los ciudadanos de la UE están dando actualmente los pasos necesarios para crear una empresa, han creado una empresa o la han adquirido en los tres últimos años. Las cifras oscilan entre más del 6 % en el Reino Unido e Irlanda y menos del 2 % en Francia. La tasa estadounidense, del 13 %, es considerablemente superior. Los ciudadanos europeos que acaban por renunciar a la creación de una empresa son más del doble que los estadounidenses.

Dinamismo empresarial

Pese a las pruebas de que el índice de apertura y cierre de empresas es similar en algunos países europeos y en EE.UU., el dinamismo empresarial es menor en Europa. Por término medio, las empresas estadounidenses nacen más pequeñas que las europeas, pero la expansión (del empleo) entre las nuevas empresas de EE.UU. es muy superior en los años siguientes a su creación. Los empresarios de EE.UU. parecen tantear el mercado empezando a pequeña escala y, si las cosas van bien, se expanden rápidamente; en cambio, en Europa son muchas las ideas empresariales que nunca llegan a ver la luz, pues su viabilidad se ve cuestionada incluso antes de probar suerte en el mercado²³. De hecho, el Eurobarómetro revela que el 46 % de los europeos coinciden en que «*no se debería poner en marcha una empresa si existe riesgo de fracaso*», frente a sólo el 25 % de los ciudadanos estadounidenses.

Para ilustrar el crecimiento del dinamismo empresarial en Estados Unidos, cabe señalar que en dicho país se tardó veinte años en cambiar una tercera parte de las empresas que aparecen en la lista «Fortune 500» de 1960, y sólo cuatro años para las de 1998. Es más, ocho de las actuales mayores empresas estadounidenses no existían o eran muy pequeñas en 1960, mientras que en Europa todas las empresas que eran grandes en 1998 ya lo eran en 1960²⁴.

Creación de empleo

A pesar de los esfuerzos por reducir la tasa de desempleo del 11 % a principios de los años noventa y aunque los índices varían entre los diferentes Estados miembros, una tasa media de desempleo del 7,4 % sigue siendo preocupante. Desde mediados de los años noventa, todos los Estados miembros han registrado índices anuales de creación de empresas positivos²⁵, pero que podrían mejorar. Europa no ha desarrollado suficientemente los proyectos empresariales de crecimiento rápido, que son un importante motor del empleo. A principios

²² El empresariado es un porcentaje de la población activa. Los empresarios se definen como propietarios de empresas constituidas o no en sociedades, excepto en el caso de los trabajadores familiares no remunerados, los trabajadores asalariados que dirigen una empresa como actividad secundaria y los propietarios de empresas del sector agrícola, *Comparative Entrepreneurship data for International Analysis* (Compendia 2000.1), EIM.

²³ El análisis cubrió ocho Estados miembros de la UE, Estados Unidos y Canadá. *The role of policy and institutions for productivity and firm dynamics: Evidence from micro and industry data*, documento de trabajo nº 329, Stefano Scarpetta et. al., ECO/WKP(2002)15, 23.4.2002.

²⁴ *Entrepreneurship in the Netherlands: Innovative entrepreneurship. New policy challenges*, Ministerio de Asuntos Económicos y EIM, Países Bajos, 2002, y *White Paper, Embracing innovation: entrepreneurship and American economic growth*, National Commission on Entrepreneurship (NCOE), 2001.

²⁵ *Business Demography in Europe*, Observatorio Europeo de las PYME nº 5, Comisión Europea, 2002.

de los años noventa, el 19 % de las empresas medianas de Estados Unidos se consideraban de crecimiento rápido, frente a una media del 4 % en seis países de la UE²⁶.

ii. *El reto al que se enfrenta Europa*

La actitud de los ciudadanos hacia la iniciativa empresarial varía mucho de unos Estados miembros de la UE a otros, y las diferencias regionales son aún mayores. Por término medio, la Unión Europea no está falta de propietarios de empresas; sin embargo, la inclinación al desarrollo de nuevas iniciativas empresariales podría mejorar. El dinamismo empresarial de la Unión Europea es inferior al de Estados Unidos. Los europeos se embarcan en un número de iniciativas empresariales menor que los estadounidenses y las empresas europeas crecen a un ritmo más pausado.

La persistencia de una elevada tasa de paro en la Unión Europea, problema que tampoco resulta igualmente acuciante en todos los Estados miembros, sugiere que convendría esforzarse por explotar mejor el potencial de creación de empleo de la actividad empresarial. Además de fomentar nuevas iniciativas empresariales, debería aprovecharse el potencial de crecimiento de las empresas existentes en la Unión, que constituyen el núcleo de la economía comunitaria y ofrecen continuidad, empleo y una experiencia sólida. En Europa hay unos 20 millones de PYME, de las que un 30 % declara que su mayor ambición es el crecimiento²⁷.

El reto al que se enfrenta la Unión Europea consiste en identificar los factores clave para crear un clima en que puedan prosperar la iniciativa y las actividades empresariales. Deberían tomarse medidas políticas dirigidas a mejorar el nivel del espíritu empresarial en la Unión, adoptando el enfoque más adecuado para que surjan más empresarios y para que aumente el número de empresas que crecen.

III. OPCIONES POLÍTICAS PARA LA INICIATIVA EMPRESARIAL

La política puede contribuir a mejorar los niveles de espíritu empresarial. De acuerdo con el informe del GEM, pese a la importante influencia de las condiciones macroeconómicas en los niveles empresariales, el orden de esos niveles en los países estudiados permanecía relativamente estable, lo que sugiere que las características nacionales también tienen su impacto.

La Unión Europea ya ha puesto en marcha una estrategia de políticas macroeconómicas orientadas al crecimiento y la estabilidad, lo que constituye un requisito indispensable para la creación de un clima que propicie la iniciativa empresarial. El Consejo publica anualmente las *Orientaciones generales de política económica* por las que se rigen las políticas nacionales de los Estados miembros. En 2002, las orientaciones recomendaron fomentar el espíritu empresarial adaptando, por ejemplo, el entorno fiscal y normativo a las empresas nuevas y a

²⁶ Definición: las empresas de crecimiento rápido, que doblan su cifra de negocios en los periodos de referencia (Europa: 1990-1993; EE.UU.: 1991-1994), como porcentaje de todas las empresas medianas. *An international comparison of hypergrowth enterprises*, EIM Small Business Research and Consultancy, en *Fostering Entrepreneurship in Europe, the UNICE Benchmarking Report*, 1999.

²⁷ Los 20 millones de empresas se refieren a la UE, elEEE y Suiza. Ref.: Observatorio Europeo de las PYME nº 1 *Highlights from the 2001 Survey*, Comisión Europea, 2001.

las ya existentes, la reforma de la legislación sobre insolvencia y la promoción de los mercados financieros eficaces²⁸.

Además de las oportunidades económicas, hay muchos otros factores que condicionan la decisión de un individuo de poner en marcha una empresa o la resolución de un empresario de asumir riesgos o expandirse. Un mayor número de oportunidades económicas no significa que automáticamente haya un mayor espíritu empresarial, pues éste depende también de las preferencias de los ciudadanos, de las capacidades y de las alternativas disponibles. Cuando un individuo estudia la posibilidad de convertirse en empresario pesa los pros y los contras de su proyecto teniendo en cuenta las ventajas que obtendrá y la seguridad de que se verá privado.

Un enfoque exhaustivo de la promoción del espíritu empresarial ha de funcionar a tres niveles: el individuo, la empresa y la sociedad.

- A la hora de motivar a los **individuos** para que se conviertan en empresarios, éstos han de asimilar el concepto de «espíritu empresarial», que debe constituir una opción suficientemente atractiva. Se les deberá dotar de las competencias adecuadas para convertir sus ambiciones en empresas de éxito.
- Para que un proyecto empresarial se convierta en una **empresa** próspera, es indispensable contar con un marco de condiciones adecuado. De este modo, las empresas podrán desarrollarse y crecer, en lugar de contraerse y acabar desapareciendo.
- La actividad empresarial depende de que los empresarios están bien considerados por la **sociedad**. Se debería valorar el éxito empresarial y reducir la estigmatización de la quiebra.

La política de fomento del espíritu empresarial intenta mejorar la vitalidad empresarial motivando a los empresarios y dotándolos de las aptitudes necesarias. Para que las empresas se creen, se cierren, se adquieran, prosperen y sobrevivan es necesario que el entorno sea favorable.

A. ¿Qué hace falta para que surjan más empresarios?

i. Barreras a la creación de empresas

Pese a las mejoras recientes, los europeos siguen temiendo, sobre todo, a las barreras administrativas que obstaculizan la creación de una empresa. Las nuevas empresas se enfrentan con dificultades para obtener el capital de siembra e inicial que necesitan. La distribución del riesgo entre el sector público y el privado puede ayudar a que aumente la disponibilidad de financiación.

Cuando se pidió a los europeos, en el marco de la encuesta del Eurobarómetro, que expresaran sus opiniones sobre los obstáculos a la creación de una empresa, el 69 % de los encuestados coincidieron en que los procedimientos administrativos existentes eran complejos y el 76 % señaló una falta de disponibilidad financiera.

²⁸ Recomendación 2002/549/CE del Consejo, de 21 de junio de 2002, sobre las orientaciones generales de política económica para los Estados miembros y la Comunidad, DO L 182 de 11.7.2002.

Los procedimientos administrativos que han de seguirse para crear una empresa ya han recibido una atención considerable. En un estudio comparativo, la Comisión Europea observó una tendencia favorable en el tiempo que debe invertirse para crear una empresa²⁹. El tiempo preciso para crear una empresa unipersonal es de 12 días laborables como media, y para crear una sociedad de responsabilidad limitada, de 24 días laborables cifras que van disminuyendo. Sin embargo, algunos Estados miembros han de seguir trabajando para poner el tiempo y los costes de creación de una empresa al nivel de los puntos de referencia europeos. Se puede seguir mejorando en cuanto a procedimientos múltiples, puntos de contacto, formularios, licencias y permisos necesarios y costes.

Una ventanilla única para la creación de empresas

En Portugal, desde 1997 se han creado varios centros de gestión empresarial que facilitan la creación de nuevas empresas. Estos centros reúnen a representantes de todos los departamentos públicos responsables de los diferentes trámites necesarios para registrar una nueva empresa (relativos, por ejemplo, al estatuto, al registro mercantil y la oficina de la seguridad social). Los futuros empresarios pueden pedir asesoramiento en una oficina de asistencia situada en el mismo centro. También se han simplificado los procedimientos. En consecuencia, el tiempo preciso para crear una empresa se ha reducido un 80 % en comparación con el que era necesario a mediados de los años noventa, y Portugal se ha comprometido a reducirlo un 50 % más en 2003.

El acceso a la financiación sigue siendo un obstáculo importante para los nuevos empresarios, que no lo tienen fácil para conseguir préstamos bancarios y capital riesgo. Los bancos exigen buenos antecedentes y garantías secundarias que no poseen generalmente las nuevas empresas, y en especial las que desarrollan actividades basadas en el conocimiento. Las nuevas empresas se enfrentan también con graves dificultades para cubrir sus necesidades de capital de funcionamiento.

Además de a los préstamos bancarios, las nuevas empresas deberían tener un mejor acceso a fuentes alternativas de financiación. Aparte del capital riesgo, convendría explorar más el potencial de la inversión informal (por ejemplo, con aportaciones de la familia, amigos o inversores informales). La encuesta del GEM reveló que el apoyo informal a las nuevas empresas equivalía a cinco veces el del capital riesgo interno, y que mientras éste disminuía considerablemente entre 2000 y 2001, aquél se iba haciendo más sólido. Para aumentar su interés en las empresas de riesgo, los inversores privados han expresado una necesidad de incentivos, como desgravaciones fiscales.

La distribución del riesgo entre bancos e inversores del sector privado e instituciones financieras públicas especializadas en PYME, o a través de sociedades de garantía recíproca, es una buena manera de mejorar la rentabilidad de los escasos fondos públicos y ha demostrado funcionar para aumentar la financiación destinada a nuevas empresas.

ii. Riesgos y recompensas

En Europa, los riesgos asociados a la iniciativa empresarial no se ven adecuadamente compensados por la perspectiva de un beneficio. Es preciso, pues, volver a examinar el equilibrio de los riesgos y las recompensas asociados a la iniciativa.

²⁹ Evaluación comparativa de la administración de nuevas empresas, Comisión Europea, enero de 2002.

El empresario en quiebra se enfrenta a la estigmatización. Cuando el Eurobarómetro pidió a los europeos que identificaran sus principales preocupaciones en relación con los riesgos asociados a la iniciativa empresarial, los más citados fueron la quiebra y la pérdida de las propiedades personales. Además de la estigmatización social, una quiebra personal siempre tiene graves consecuencias jurídicas. La liquidación de las deudas pendientes puede llevar años, los empresarios insolventes pueden perder sus propiedades y verse sujetos a determinadas restricciones. Tales consecuencias están justificadas en los casos de fraude, pero la quiebra forma parte de la vida económica y algunos empresarios quiebran por no poder competir en el mercado. La legislación sobre insolvencia se podría revisar para reducir las barreras que impiden a los empresarios honrados volver a la actividad. Evidentemente, ello no debería ir en detrimento de los intereses de los acreedores, cuyo rechazo a la inversión en empresas pequeñas y nuevas podría, en caso contrario, aumentar.

Legislación sobre insolvencia

***Bélgica** ha adaptado su legislación sobre insolvencia para que los empresarios enfrentados a problemas temporales puedan intentar sanear sus empresas y liquidar lo antes posible las que no sean viables. Los tribunales pueden «excusar» a los empresarios insolventes honrados y permitir que vuelvan a la actividad.*

Los ciudadanos estarían más dispuestos a aceptar el riesgo empresarial si tuvieran en perspectiva una recompensa en caso de éxito. En la Unión Europea existe una tendencia reciente a reducir los impuestos a los autónomos y a las pequeñas empresas, y se están tomando medidas para reducir la carga fiscal de los trabajadores autónomos potenciales. Sin embargo, en algunos Estados miembros los impuestos siguen siendo elevados³⁰, con lo que se reduce la posibilidad de que los empresarios creen riqueza y la mantengan. Al empezar a trabajar por cuenta propia, es frecuente que se haya de optar por una menor protección social. Un sistema de protección social a la medida de las necesidades de los empresarios podría hacer que la iniciativa empresarial resultase más atractiva.

Reducir el coste de la iniciativa empresarial

*El Gobierno **francés** pretende facilitar el cambio de empleado a empresario. Esta acción, que forma parte de una iniciativa global dirigida a impulsar la creación de empresas, incluye medidas destinadas a reducir las barreras a las que se enfrentan los empleados que desean crear una empresa, ya sea independientemente, ya junto con su patrono. Además, eliminará las cargas sociales y fiscales discriminatorias que se imponen a los nuevos empresarios que al mismo tiempo siguen siendo empleados.*

El número de europeos a los que les gustaría poner en marcha una empresa propia es más del doble que el de los que desearían adquirir una ya existente³¹. Sin embargo, la adquisición de una empresa puede ser una alternativa atractiva menos arriesgada. En Austria, por ejemplo, el 96 % de las empresas traspasadas sobreviven cinco años o más al traspaso, frente al 75 % de las nuevas empresas³². Se espera que, en los próximos diez años, alrededor de un tercio de las empresas de la Unión Europea tengan que cambiar de propietario, ya sea por jubilación del actual, ya por otras razones. Por lo tanto habrá muchas oportunidades de adquirir empresas ya existentes.

³⁰ Comunicación de la Comisión al Consejo: proyecto de informe conjunto sobre el empleo de 2002, COM(2002) 621 final, de 13.11.2002.

³¹ Flash Eurobarómetro 107 *Entrepreneurship*, noviembre de 2001.

³² *Business transfers and successions in Austria*, Instituto Austriaco de Investigación de PYME, 2002.

iii. *Fomentar la capacidad y las competencias*

La educación y la formación deberían contribuir a impulsar el espíritu empresarial, fomentando una actitud favorable, la sensibilización hacia las salidas profesionales como empresario y las competencias.

De acuerdo con el Eurobarómetro, el 37 % de los europeos están planteándose o se han planteado la posibilidad de convertirse en empresarios, aunque sólo un 15 % hacen realidad estas aspiraciones. Los estudios realizados parecen indicar que estar enterado de cómo poner en marcha una empresa aumenta la probabilidad de convertirse en empresario. Entre los participantes en la encuesta del Eurobarómetro, los hijos de trabajadores autónomos se inclinaban más a trabajar por cuenta propia que los hijos de asalariados. La encuesta del GEM reveló que las personas que confían en sus competencias y su experiencia presentan una probabilidad entre dos y siete veces superior de crear una empresa nueva o dirigirla, y, en el caso de quienes conocen a alguien que ha creado una empresa recientemente, la probabilidad es entre tres y cuatro veces superior. La British Household Survey reveló una mayor probabilidad de plantearse seriamente la creación de una empresa entre las personas que previamente han estado en contacto con la iniciativa empresarial (a través de amigos, familia o la educación). El sistema educativo puede aportar tanto competencias como un acercamiento a las empresas que contribuirán a fomentar el espíritu empresarial.

Dirigir una empresa virtual en la escuela

*En la Sivitaniidios Technical Schoolin de Atenas, **Grecia**, la formación de los estudiantes se complementa con empresas virtuales. Los estudiantes dividen su tiempo entre clases teóricas y la dirección de una empresa virtual. Este programa se va a extender a todas las escuelas técnicas, pues está dando muy buenos resultados. Al programa escolar se ha añadido un curso sobre espíritu empresarial que incluye teoría y práctica en la preparación de planes de negocio. Los centros de enlace se asegurarán de que los estudiantes reciben asesoramiento y apoyo en las opciones de la carrera empresarial.*

La puesta en marcha de una empresa exige empuje, creatividad y tenacidad, mientras que su desarrollo precisa cada vez más capacidad de gestión, lo que significa eficacia, efectividad y formalidad. Teniendo en cuenta que tanto la personalidad como las aptitudes de gestión son elementos clave del éxito, las competencias personales relacionadas con el espíritu empresarial deberían enseñarse desde una fase temprana y hasta el nivel universitario, en que el interés se podría centrar en la formación de la capacidad de gestión³³. La Comisión Europea considera que la mayor parte de los Estados miembros se han comprometido, en diferentes grados, a promocionar la enseñanza del espíritu empresarial en sus sistemas educativos³⁴.

En las universidades, la enseñanza del espíritu empresarial no se debería reservar exclusivamente a los alumnos de máster en dirección de empresas, sino ofrecerse también a otros estudiantes. Por ejemplo, en las facultades técnicas la enseñanza del espíritu empresarial puede contribuir a la combinación del potencial empresarial y el técnico. La educación en espíritu empresarial combinada con los programas públicos de investigación reúne los

³³ Estudio de la Universidad Nijenrode, abril de 2000, en *De succesvolle ondernemer*, Ministerie van Economische Zaken en de Nederlandse Vereniging van Participatiemaatschappijen, La Haya, Países Bajos, noviembre de 2001.

³⁴ Proyecto del procedimiento BEST sobre educación y formación en el espíritu empresarial, Comisión Europea, 2002.

ingredientes necesarios para unir la excelencia científica a la comercialización de los resultados.

Apoyo a los nuevos empresarios en la universidad

En Irlanda, Enterprise Ireland está aplicando una estrategia para desarrollar nuevas empresas de fuerte crecimiento con un paquete de apoyo orientado a aumentar el número y la intensidad de las empresas instaladas en los campus universitarios. Esta iniciativa forma parte de la estrategia irlandesa de crecimiento regional e incluye un programa de viveros de empresas de un año de duración dirigido a los licenciados que desean poner en marcha una empresa, a quienes ofrece un método directo y práctico y apoyo en la gestión. En el marco del programa Campus Company, los profesores universitarios pueden conseguir apoyo financiero para convertir sus resultados de investigación en una realidad comercial.

Los viveros de empresas funcionan con eficacia en la prestación de apoyo a los nuevos empresarios. Las empresas de los viveros tienen más oportunidades de sobrevivir y los viveros constituyen un instrumento rentable de promoción de los objetivos de la política pública. Este éxito explica por qué su número crece tan rápidamente: en la actualidad hay más de 850 en la Unión Europea³⁵.

iv. Accesibilidad de la iniciativa empresarial a todos los miembros de la sociedad

El espíritu empresarial debería ser objeto de una gran promoción centrada especialmente en las mujeres y otros grupos con escasa representación entre los empresarios. Las minorías étnicas poseen instinto empresarial y a veces un potencial elevado. Los servicios de apoyo a las empresas existentes no parecen responder demasiado a sus necesidades específicas.

En Europa, el número de empresarias es considerablemente inferior al de empresarios: la proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia oscila entre el 16 % de Irlanda al 40 % de Portugal³⁶. Las empresarias se enfrentan a las mismas dificultades que los empresarios, pero, en ocasiones, como ocurre con la obtención de financiación, estas dificultades son más graves en el caso de las mujeres. Además, a menudo éstas carecen de la confianza y las competencias necesarias para poner en marcha una empresa con éxito. Ello obedece a diversas razones, como la elección de la actividad, la falta de información, la posibilidad de discriminación, la falta de redes y las dificultades que implica combinar el trabajo con las obligaciones familiares³⁷.

A través de la red WES, que reúne a los funcionarios responsables de la promoción de las empresarias, la Comisión Europea ha facilitado intercambios de mejores prácticas en política de fomento del espíritu empresarial entre las mujeres³⁸.

Consultoras y empresarias

³⁵ Análisis comparativo de los resultados de los viveros de empresas, Comisión Europea, febrero de 2002.

³⁶ Estadísticas anuales sobre población activa, Comisión Europea, 2001.

³⁷ Proyecto del procedimiento BEST sobre la promoción del espíritu empresarial entre las mujeres y estudio sobre los empresarios jóvenes, las empresarias, los coempresarios y los empresarios procedentes de minorías étnicas en la Unión Europea y en Europa central y oriental (*Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe*), Comisión Europea, julio de 2000.

³⁸ Más información en <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>.

La organización NUTEK ha puesto en marcha en Suecia el proyecto Consultoras empresariales para mujeres, en cuyo marco las empresarias reciben asesoramiento y asistencia no financiera de consultoras. Así se responde a la preferencia, de muchas mujeres que desean dirigir una empresa, de ser asesoradas por otras mujeres. Las consultoras asesoran en cuestiones empresariales y en otras más generales, como el modo de combinar la vida familiar y la dirección de una empresa. NUTEK ofrece a las consultoras formación e intercambios de experiencias.

En Europa, los empresarios de minorías étnicas presentan fuertes capacidades y potencial empresarial. Estos empresarios forman un grupo heterogéneo en cuanto a lengua, situación socioeconómica y cultura que se refleja en el carácter de sus actividades. Con todo, muchos de ellos se concentran en actividades con un bajo nivel de acceso de las que les cuesta salir. Los problemas a los que se enfrentan son similares a los del resto de los empresarios, pero en su caso parecen beneficiarse menos que los demás de los servicios públicos de apoyo a las empresas y participan menos en organizaciones empresariales³⁹.

Se ha sugerido la creación de una red europea de empresarios de minorías étnicas que les facilite compartir experiencias y ayude a sus miembros a resolver sus problemas⁴⁰. En el contexto de esta medida relacionada con la inmigración, la Comisión Europea ha presentado dos propuestas de Directiva que contribuirán a facilitar la creación de empresas por empresarios de terceros países⁴¹.

B ¿Cómo se puede orientar a las empresas hacia el crecimiento?

Los obstáculos que desafían a los empresarios son numerosos. El cumplimiento de la reglamentación administrativa y la asunción de los costes constituyen una pesada carga. El acceso a trabajadores cualificados, el grado de flexibilidad del mercado laboral y la financiación adecuada son otras de las dificultades que influyen en los resultados empresariales⁴². Además, se debería ayudar a las empresas a sacar el máximo partido posible de las oportunidades que brinda el mercado interior y a innovar.

i. El marco normativo

Pese a los esfuerzos que se están realizando actualmente, los empresarios, y sobre todo los que desean operar y crecer dentro del mercado interior, siguen considerando que los trámites administrativos son uno de los principales obstáculos que dificultan la gestión de una empresa.

³⁹ Estudio sobre los empresarios jóvenes, las empresarias, los coempresarios y los empresarios procedentes de minorías étnicas en la Unión Europea y en Europa central y oriental (*Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe*), Comisión Europea, julio de 2000.

⁴⁰ Esta sugerencia se presentó en un seminario organizado por la Comisión Europea en junio de 2002 que trataba de las iniciativas empresariales de minorías étnicas y en el que participaron profesores universitarios, responsables políticos y organizaciones empresariales.

⁴¹ *Propuesta de Directiva del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países por razones de trabajo por cuenta ajena y de actividades económicas por cuenta propia*, COM(2001) 386 final, de 11.7.2001; *Propuesta de Directiva del Consejo relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración*, COM(2001) 127 final, de 13.3.2001.

⁴² Observatorio Europeo de las PYME nº 1 *Highlights from the 2001 Survey*, Comisión Europea, 2001; *European Business Survey*, Grant Thornton, 2002, y *Business Views on Red Tape*, OCDE, 2002.

Por lo general, la normativa no hace distinciones entre empresas de diferentes tamaños, por lo que suele afectar de una manera desproporcionada a las más pequeñas. Hay que animar a las autoridades públicas a aplicar el principio «pensar primero en lo pequeño», simplificando la reglamentación y adecuándola a ellas tanto como sea posible. Para reducir las cargas administrativas, algunos Estados miembros han establecido exenciones para las PYME o les ofrecen servicios administrativos de apoyo. La información y el apoyo pueden ayudar a los empresarios a enfrentarse a los trámites administrativos.

«EasyPay»

Dinamarca ha introducido un nuevo sistema de gestión salarial: tras registrarse en «EasyPay», que es un servicio voluntario y gratuito, los empresarios pueden informar sobre los salarios y los empleados de una sola vez. La información facilitada se hace llegar a continuación a todas las autoridades pertinentes. «EasyPay» forma parte de la iniciativa «administración electrónica», que también incluye www.indberetning.dk (donde se recogen electrónicamente todos los formularios de las autoridades públicas relacionados con las empresas) y Webreg (que permite el registro en línea de las nuevas sociedades de responsabilidad limitada). El uso de la firma electrónica da validez jurídica al registro por medio de Webreg.

Ayuda virtual en los procedimientos administrativos

En Austria se ha creado un sitio en Internet (www.help-business.gv.at) que ofrece a los empresarios información concisa sobre trámites administrativos y da acceso a todos los que puedan efectuarse en línea a través de una herramienta administrativa (@mtsweg online). Los empresarios pueden rellenar sus declaraciones fiscales municipales mediante una herramienta llamada HELP, que envía los datos a la autoridad competente. Además, el sitio facilita amplia información sobre diversos aspectos de la dirección de una empresa, desde «contratación de personal» a «vacaciones anuales».

A la vista de los resultados de una encuesta sobre la calidad del marco normativo realizada entre las empresas europeas, la Comisión Europea estimó que una legislación de mejor calidad permitiría ahorrar 50 000 millones de €⁴³. La Comisión se ha comprometido a mejorar la calidad de la legislación⁴⁴, para lo cual ha adoptado un conjunto de iniciativas comunitarias que incluyen un plan de acción para una mejor reglamentación, unos niveles mínimos de consulta sobre nuevas políticas y un enfoque sistemático de la evaluación del impacto⁴⁵. También está desarrollando mecanismos para consultar a las empresas en el marco de la «Iniciativa de Decisión Interactiva» y ha creado una plataforma para que los Estados miembros intercambien opiniones sobre sus propios sistemas de evaluación del impacto en las empresas⁴⁶.

⁴³ Cuadro de indicadores del mercado interior nº 9, Comisión Europea, 19.11.2001.

⁴⁴ La gobernanza Europea - Un libro blanco, COM(2001) 428 final, de 25.7.2001.

⁴⁵ Comunicación de la Comisión: la Gobernanza Europea: legislar mejor, COM(2002) 275 final; Comunicación de la Comisión sobre la evaluación del impacto, COM(2002) 276 final; Comunicación de la Comisión: documento de consulta: hacia una cultura reforzada de consulta y diálogo. Propuesta de principios generales y normas mínimas para la consulta de la Comisión a las partes interesadas, COM(2002) 277 final; Comunicación de la Comisión: plan de acción «Simplificar y mejorar el marco regulador», COM(2002) 278 final, de 5.6.2002.

⁴⁶ Iniciativa de Decisión Interactiva, IPM C(2001) 1014. Informe final del proyecto piloto de evaluación del impacto en las empresas, marzo de 2002.

En 2002 se nombró a un representante de las PYME en la Comisión Europea que actúa como intermediario activo con la comunidad empresarial y garantiza que los intereses de las PYME se identifiquen y se tengan adecuadamente en cuenta en todos los servicios pertinentes de la Comisión. En algunos Estados miembros se están adoptando iniciativas similares.

El mercado interior ha reducido considerablemente las barreras que entorpecen los negocios en la Unión Europea. La Unión ha seguido avanzando a buen ritmo en la ampliación del mercado interior (por ejemplo, en el sector financiero)⁴⁷, pero sigue habiendo un desfase entre la visión de una economía europea integrada y la realidad que viven los proveedores y usuarios. La Estrategia para el mercado interior⁴⁸ es un programa quinquenal centrado en los ámbitos en que el progreso es más urgente, tales como la propiedad industrial e intelectual, las normas de contratación pública y las barreras que afectan a los servicios⁴⁹. A los empresarios europeos les conviene una mayor armonización que intensifique la protección al consumidor⁵⁰, puesto que, de este modo, las actividades empresariales transfronterizas se beneficiarían de un mercado interior atractivo para los consumidores.

ii. *La fiscalidad*

Unas medidas fiscales apropiadas pueden contribuir al desarrollo, el crecimiento y la supervivencia de las empresas.

La estructura del sistema fiscal, incluidos los impuestos sobre la renta y sobre sociedades, la presión fiscal sobre el trabajo y el IVA, influyen en la capacidad de expansión de las empresas. La complejidad de los sistemas fiscales constituye en sí misma una carga administrativa para los empresarios. La Comisión Europea ha identificado diversos obstáculos fiscales a las actividades transfronterizas en el mercado interior y ha propuesto remedios que se están estudiando más profundamente⁵¹.

Conforme aumentan los tipos marginales del impuesto sobre la renta, los empresarios tienden a ampliar sus negocios más lentamente, a invertir menos y a contratar menos personal⁵². La presión fiscal sobre el trabajo también puede influir en las decisiones de las empresas de contratar personal. Las reformas fiscales de los últimos años han contribuido a crear una clara tendencia a la reducción de la carga fiscal, aunque en algunos Estados miembros dicha presión sigue siendo elevada⁵³.

⁴⁷ *Comunicación de la Comisión: el capital de riesgo: clave de la creación de empleo en la Unión Europea*, SEC(1998) 552, de 31.3.1998; *Comunicación de la Comisión: aplicación del marco para los mercados financieros: plan de acción*, COM(1999) 232 final, de 11.5.1999.

⁴⁸ *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Revisión 2002 de la Estrategia para el mercado interior. Cumplir las promesas*, COM(2002) 171 final, de 11.4.2002.

⁴⁹ *El Informe de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo: estado del mercado interior de servicios*, COM(2002) 441 final, demuestra que existe un enorme desfase de entrega en los servicios.

⁵⁰ Eurobarómetro 57.2, Flash Eurobarómetro 128 *Public opinion in Europe: Views on business-to-consumer cross-border trade*, 14.11.2002.

⁵¹ *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social: hacia un mercado interior sin obstáculos fiscales*, COM(2001) 582 final, de 23.10.2001, y documento de trabajo para los servicios de la Comisión sobre la fiscalidad de la empresa en el mercado interior, SEC(2001) 1681, de 23.10.2001.

⁵² *Economic policy and the start-up, survival and growth of entrepreneurial ventures*, Holtz-Eakin & Rosen, elaborado para la Small Business Administration, Washington DC, mayo de 2001.

⁵³ *Comunicación de la Comisión al Consejo: proyecto de informe conjunto sobre el empleo de 2002*, COM(2002) 621 final, de 13.11.2002.

En cuanto a las actividades nacionales, la Comisión ha formulado diversas recomendaciones orientadas a las PYME⁵⁴ para alentar los traspasos de empresas mediante la exención, por ejemplo, del pago de los derechos de registro y la tributación diferida, pero se ha avanzado poco en este sentido. El régimen fiscal de los traspasos de empresas resulta especialmente preocupante en el caso de las empresas familiares, que constituyen una parte importante de las empresas europeas. La jubilación y la sucesión se pueden ver obstaculizadas por disposiciones fiscales complejas. En el peor de los casos, esto puede dar lugar al cierre inmediato de las empresas afectadas y perjudicar a la futura viabilidad de la empresa.

Reducción de los impuestos sobre sucesiones y donaciones

En España, cuando se realiza la transmisión mortis causa o inter vivos de una empresa individual, de una actividad profesional o de acciones, en algunos casos se puede aplicar una reducción del 95 % del valor de la base imponible, siempre que la propiedad se mantenga durante diez años. El beneficiario tendrá derecho a una exención del impuesto sobre sucesiones durante el mismo periodo (esto último, sólo en caso de transmisiones inter vivos).

iii. Acceso a mano de obra cualificada

La congestión del mercado de trabajo crea barreras al crecimiento; deben intensificarse los esfuerzos por desarrollar las competencias de los trabajadores.

Aunque el desempleo sigue siendo uno de los mayores desafíos que afronta la Unión Europea, en los últimos años también han aumentado las dificultades de contratación en determinados sectores y regiones. A finales de los años noventa, la mayor parte de los nuevos empleos fueron para trabajadores con cualificaciones medias a superiores, y el empleo para trabajadores poco cualificados disminuyó. El crecimiento de la demanda de trabajadores muy cualificados ha aventajado al de la oferta⁵⁵. El Consejo ha insistido en la necesidad de garantizar que las competencias de la población activa correspondan a la evolución económica y tecnológica⁵⁶. El aprendizaje a lo largo de toda la vida es un modo eficaz de lograr tales competencias. Son muchos los europeos que participan hoy en día en el aprendizaje permanente, en diferentes grados⁵⁷. También deberían suprimirse otras barreras relativas a la flexibilidad del mercado laboral.

Las empresas ya están respondiendo al déficit de competencias; por ejemplo, impartiendo formación oficial o no oficial a su personal. El 46 % de los participantes en una encuesta dijeron estar dispuestos a plantearse la posibilidad de dar empleo a (más) ciudadanos de otros países, especialmente en puestos cualificados. Entre los obstáculos mencionados destacaban la lengua, los permisos de trabajo y los trámites administrativos. Casi todas las empresas de la

⁵⁴ Recomendación 94/1069/CE de la Comisión, de 7 de diciembre de 1994, sobre la transmisión de las pequeñas y medianas empresas, DO L 385 de 31.12.1994.

⁵⁵ Informe sobre la competitividad europea, documento de trabajo de los servicios de la Comisión, SEC(2002) 528, de 21.5.2002.

⁵⁶ Futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación, Consejo de la Unión Europea, 5980/01 EDUC 23, 14.2.2001.

⁵⁷ El porcentaje de la población con edades comprendidas entre 25 y 64 años que participó en cursos y recibió formación durante las cuatro semanas previas a la encuesta varía entre alrededor del 20 % en el Reino Unido y en torno al 5 % en diversos Estados miembros de la UE.' Indicadores estructurales, Eurostat, 2002.

UE esperaban que las repercusiones de la ampliación en el flujo de mano de obra fueran positivas o neutras⁵⁸.

La Comisión Europea adoptó en 2002 un Plan de acción sobre las capacidades y la movilidad dirigido a mejorar la movilidad profesional y geográfica⁵⁹. En 2001, la Comisión adoptó una propuesta por la que se facilita la contratación de personal procedente de terceros países cuando existe una necesidad económica demostrada de trabajadores para un puesto o sector determinado que no pueda suplirse dentro de la Unión (por ejemplo, unificando los permisos de residencia y de trabajo en un documento único)⁶⁰.

Incentivos de gestión empresarial

*El Gobierno del **Reino Unido** incentiva a las pequeñas empresas de alto riesgo para que contraten a los empleados que necesitan para materializar su potencial de crecimiento. El plan permite a las empresas ofrecer a su personal clave opciones de compra ventajosas desde el punto de vista fiscal.*

iv. Acceso a financiación

El acceso a la financiación, indispensable para el crecimiento, supone para muchas PYME dificultades derivadas del subdesarrollo del mercado de capitales y de la tendencia creciente de los bancos a evitar préstamos arriesgados.

En torno al 20 % de las pequeñas empresas tienen problemas para acceder a financiación a largo plazo⁶¹. Pese a las diferencias existentes entre los distintos Estados miembros, los préstamos siguen siendo la principal fuente de financiación de PYME en la Unión Europea. Los bancos hacen cada vez más uso de mecanismos de baremación de las PYME, lo que significa que los costes de los préstamos se adaptan al nivel de riesgo de cada una de ellas. Además, los elevados gastos generales de los préstamos pequeños les restan atractivo para los bancos.

Europa debería seguir desarrollando sus mercados de capital riesgo como alternativa a los préstamos bancarios. Los balances de situación de las empresas estadounidenses suelen ser mejores que los de las europeas (con unos recursos propios medios en torno al 50 %, frente a sólo el 30 % en Europa). En 2001, unas 7 000 empresas europeas recibieron financiación inicial o de crecimiento de fondos de capital riesgo, pero la mayoría de ellas eran de alta tecnología y de elevado crecimiento⁶².

Para actuar como catalizadores con los inversores privados y aumentar la oferta de garantías a las PYME, las instituciones públicas han desarrollado programas de apoyo a la pequeña y mediana empresa que cubren diversos instrumentos, desde microcréditos a capital riesgo. A

⁵⁸ La encuesta se realizó en Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Luxemburgo, Portugal, el Reino Unido, la República Checa, Rumanía y Turquía. *European Business Panel Survey 2002, Skills, mobility and training for competitiveness*, Eurocámaras, 2002.

⁵⁹ *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad*, COM(2002) 72 final, de 13.2.2002.

⁶⁰ *Propuesta de Directiva del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países por razones de trabajo por cuenta ajena y de actividades económicas por cuenta propia*, COM(2001) 386 final, de 11.7.2001.

⁶¹ *European Business Survey*, Grant Thornton, 2002.

⁶² *Annual survey of pan-European private equity and venture capital activities*, anuario de la EVCA, 2002.

escala comunitaria, el Fondo Europeo de Inversiones gestiona una serie de instrumentos financieros financiados en el marco del programa plurianual a favor de la empresa y el espíritu empresarial⁶³. Dentro de los Fondos Estructurales, la Comisión Europea ha pedido a los Estados miembros que den prioridad a la financiación de capital riesgo, con lo que se ha doblado tal financiación en el marco de estos programas.

Acceso a micropréstamos

*Finnvera, el organismo público de financiación de PYME de **Finlandia**, ofrece un programa de micropréstamos para microempresas nuevas y existentes que en 2001 financió inversiones, capital de explotación y desarrollo empresarial para 2 741 empresarios, por un total de 45,5 millones de €. Financia hasta el 75 % de las necesidades totales y el valor de los préstamos oscila entre 3 400 € y 35 000 €. El programa combina garantías de fondos estatales con las de regionales comunitarios para cubrir pérdidas e incluye una herramienta de asesoramiento empresarial destinada a promover un elevado índice de supervivencia empresarial.*

Debería ayudarse a los empresarios a superar su reticencia a aceptar inversores externos. Los inversores necesitan información de calidad sobre las empresas, que los empresarios han de ser capaces de proporcionar.

v. Ayudar a las empresas a explotar los conocimientos y las oportunidades internacionales

Para que los empresarios puedan aprovechar las ventajas del mercado interior y enfrentarse al reto de una competencia más dura, se les debería animar a innovar e internacionalizarse. Para ello deberían tener acceso a conocimientos, contactos pertinentes y servicios de apoyo empresarial de alto nivel.

Las PYME consideran que el mercado interior ha provocado un aumento de la competencia, pero que también les ha aportado nuevas oportunidades de expansión⁶⁴. La presión competitiva lleva a las empresas a explotar de forma continua los conocimientos y la innovación. Las empresas pueden innovar de varias maneras, entre las que se incluyen el desarrollo tecnológico, la gestión de la calidad, las nuevas formas de organizar el trabajo, los nuevos canales de distribución, las nuevas marcas y el diseño. El capital humano presenta una gran importancia en la generación de ideas creativas o innovadoras. Las empresas pueden beneficiarse al capitalizar las redes, las competencias y los conocimientos informales de sus empleados. Para ello es conveniente fomentar las actitudes empresariales entre los empleados, lo que puede conseguirse ofreciéndoles una participación financiera. La Comisión Europea ha adoptado recientemente una comunicación relativa a la participación financiera de los trabajadores⁶⁵. Si la participación financiera se acompaña de una mayor influencia de los empleados en el proceso de toma de decisiones de la empresa, la actitud empresarial del personal puede aumentar⁶⁶.

⁶³Decisión 2000/819/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, relativa al programa plurianual en favor de la empresa y el espíritu empresarial, en particular para las pequeñas y medianas empresas (PYME) (2001-2005).

⁶⁴ *European Business Survey*, Grant Thornton, 2002.

⁶⁵ *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores*, COM(2002) 364 final, de 5.7.2002.

⁶⁶ *Shared modes of Compensation and Firm Performance: UK Evidence*, Martin J. Conyon y Richard B. Freeman (LSE y Harvard).

Distritos industriales

El paisaje económico de Italia se caracteriza por la presencia de numerosos distritos industriales (agrupaciones), que son aglomeraciones de pequeñas empresas especializadas en un mismo sector. En los distritos, la competencia entre las empresas se combina con la cooperación para impulsar los resultados generales. A escala nacional existe una ley sobre distritos industriales, mientras que el apoyo y las políticas se han desarrollado más a nivel regional (Véneto, Lombardía, Emilia Romagna). Para mejorar su calidad y su eficacia, varios distritos han formado el «Club dei Distretti Industriali», que representa al 40 % de todos ellos, lo que equivale a 30 000 empresas y 250 000 puestos de trabajo. El objetivo del Club consiste en desarrollar una red de distritos industriales italianos y extranjeros para intercambiar información, promover el acceso a la investigación y representar sus intereses.

Las condiciones necesarias para que las PYME se internacionalicen deberían mejorar. Si bien, en la encuesta del Observatorio Europeo de las PYME, en torno a un tercio de las PYME decía haber aumentado sus contactos comerciales internacionales en los últimos cinco años, la European Business Survey (encuesta sobre las empresas europeas) reveló que actualmente es improbable que éstas lleguen a desarrollar una actividad comercial en el mercado interior ampliado superior a la de hace diez años. Las PYME prefieren operar de un modo independiente cuando se internacionalizan; no obstante, dependen, a través de redes locales y regionales, del asesoramiento de otras empresas (sobre todo, grandes compañías internacionales), de relaciones personales y de intermediarios⁶⁷. Además de ayudar a los empresarios a compartir experiencias sobre la expansión, el fomento de las agrupaciones o redes regionales puede facilitarles el acceso a conocimientos, socios y asesoramiento.

Los empresarios necesitan actualizar y desarrollar su capacidad de gestión para poder seguir participando en una economía cambiante, pero su prolongado horario de trabajo les impide, en la mayoría de los casos, asistir a clases. Las herramientas de aprendizaje alternativas, como la formación a distancia para directivos⁶⁸ y los planes de apoyo por medio de mentores, en los que unos empresarios pueden aprender de otros, merecen mayor atención. Las herramientas de aprendizaje basadas en las TIC y diseñadas a la medida de las necesidades de las PYME se deberían seguir desarrollando para que los empresarios las entiendan y asimilen mejor.

Para compensar la falta de los conocimientos técnicos personales, cada vez más variados, necesarios para dirigir un negocio, los empresarios han de tener acceso a apoyo empresarial de alta calidad. Hoy en día, menos del 20 % de las pequeñas empresas hacen uso de los servicios públicos de apoyo⁶⁹. Por lo general, tales servicios deberían mejorar su orientación al cliente, las instalaciones de TIC y las normas profesionales⁷⁰. A través de los Fondos Estructurales, la Comisión Europea ya aporta ayuda financiera para que se desarrollen diferentes tipos de servicios de apoyo a las empresas.

⁶⁷ *Internationalisation of European SMEs*, coordinado por el Institut für Soziologie, Friedrich Schiller Universität Jena et al., abril de 2002.

⁶⁸ Véase también *A study and analysis of management training techniques for the Heads of SMEs, particularly using the ICTs*, Comisión Europea, diciembre de 2000.

⁶⁹ *Servicios de apoyo a microempresas, pequeñas empresas y empresas individuales, informe final*, Comisión Europea, junio de 2002.

⁷⁰ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: *Crear servicios de apoyo de alta calidad para las empresas*, SEC(2001) 1937, de 28.11.2001, Comisión Europea.

vi. *«Intrapresariado» y capital riesgo*

El «intrapresariado» y la aportación de capital riesgo constituyen un medio eficaz de desarrollar proyectos empresariales que en otro caso no se explotaría.

Los resultados que las grandes empresas, universidades y centros de investigación obtienen en I+D e innovación pero que no desean explotar se pueden comercializar por medio de empresas semilla gestionadas por (antiguos) empleados. Esta práctica se conoce como «intrapresariado» (*intrapreneurship*). Por ejemplo, durante los últimos cinco años casi una cuarta parte de las grandes empresas de los Países Bajos han ayudado a empleados suyos a crear su propia empresa. Aunque la mayoría de las empresas ven el «intrapresariado» con buenos ojos, la iniciativa suele dejarse a los empleados⁷¹. Sin embargo, son numerosos los empresarios que apoyan a una empresa semilla una vez en funcionamiento, por ejemplo aportándole conocimientos, contactos, trabajo o financiación. Las empresas semilla presentan un nivel de innovación y crecimiento superior al de la media de las PYME⁷².

Redes regionales para impulsar el espíritu empresarial

En Alemania, el Ministerio Federal de Educación e Investigación ha puesto en marcha el programa Exist para fomentar la cooperación regional entre universidades, escuelas técnicas, el sector empresarial y otros socios. El programa reúne a agentes que en otro caso no habrían llegado a colaborar, con el fin de que creen conjuntamente una mentalidad más empresarial en los centros de investigación y educación superior, impulsen el intercambio de conocimientos y capitalicen el potencial de ideas y empresarios. Con ello se favorecerá la creación de nuevas empresas innovadoras y de puestos de trabajo.

Es natural que empresas de todos los tamaños colaboren en beneficio mutuo. Las alianzas entre grandes y pequeñas empresas son cada vez más importantes y aportan la flexibilidad necesaria en la economía innovadora y la masa crítica precisa para conquistar mercados mayores. Las grandes empresas acceden así a nuevos mercados, tecnología e innovación, mientras que las pequeñas pueden beneficiarse de un mejor acceso a financiación, conocimientos y redes.

C. Hacia una sociedad empresarial

i. *Actitudes más positivas hacia la iniciativa empresarial*

En la creación de una sociedad empresarial participa todo el mundo. La actitud que despiertan la iniciativa empresarial y la quiebra debe ser cada vez más positiva. En este sentido, conviene subrayar la importancia de aquéllos de quienes dependen los empresarios actuales y futuros.

El Consejo ha reconocido que el espíritu empresarial merece ser fomentado, pues las actitudes y capacidades empresariales benefician a la sociedad, incluso más allá de su aplicación a la actividad empresarial⁷³. Para que el espíritu empresarial se aprecie, la sociedad debe valorar y

⁷¹ *Entrepreneurship in the Netherlands New economy: new entrepreneurs!*, Ministerio de Asuntos Económicos y EIM, enero de 2001.

⁷² *Spin off start-ups in the Netherlands At first glance*, EIM, mayo de 2002.

⁷³ *Futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación*, Consejo de la Unión Europea, 5980/01 EDUC 23, 14.2.2001 y *Proyecto de programa de trabajo detallado para el seguimiento del informe sobre los objetivos concretos de los sistemas de educación y formación*, adoptado por el Consejo y la Comisión; Consejo de la Unión Europea, EDUC 27, 6365/02, 20.02.2002 y COM(2001) 501 final.

encomiar a los empresarios de éxito y tolerar el fracaso. Las actitudes positivas hacia el espíritu empresarial son especialmente importantes entre aquéllos de quienes dependen los empresarios actuales y futuros, como las escuelas, las universidades, los inversores, las comunidades locales, las regiones, las organizaciones empresariales, los consultores empresariales y los medios de comunicación. Un modo de alentar estas actitudes positivas es difundir los casos de éxito y proponerlos como modelos.

Dar a conocer la iniciativa empresarial

Luxemburgo premia los proyectos empresariales de éxito. Con el apoyo de la Comisión Europea, la *Chambre des Métiers* concede un premio a los jóvenes empresarios. El Ministerio responsable de la igualdad de género concede un premio a las empresas de éxito dirigidas por mujeres. Un premio de alto nivel a los proyectos empresariales innovadores presenta gran interés para los representantes de la industria y los jóvenes investigadores.

Enseñar a los maestros

La Universidad de Strathclyde, en el **Reino Unido**, cuenta con un programa dirigido a promocionar una actitud positiva hacia el espíritu empresarial entre los maestros. El contenido del programa es flexible y empírico. Algunas de las tareas que incluye son la elaboración de un plan de empresa y la toma de decisiones de gestión con el apoyo de un tutor. Los maestros aprenden acerca de las capacidades y actitudes empresariales, pero también cómo pueden aplicar esta experiencia a la educación empresarial en las escuelas.

Aunque está claro que los empresarios en quiebra aprenden de sus errores y consiguen mejores resultados en sus empresas posteriores⁷⁴, nunca superan el estigma del fracaso. Se enfrentan a una falta de confianza entre los consumidores, y a menudo sus socios e inversores les exigen garantías adicionales⁷⁵. En la encuesta del Eurobarómetro, el 45 % de los ciudadanos europeos declaran que les costaría hacer un pedido a sus empresas. La sociedad debería dar a los empresarios en quiebra una oportunidad de volver a la actividad.

ii. El papel de los empresarios en el logro de objetivos sociales

La economía social y las empresas sociales aplican la eficacia y los principios empresariales para alcanzar objetivos sociales y societales. Estas empresas se enfrentan a retos particulares a la hora de conseguir financiación, formación para la gestión y asesoramiento.

La economía social está formada por empresas tales como cooperativas, mutuas, asociaciones y fundaciones cuyo objetivo principal es prestar servicios a sus miembros o a una comunidad más amplia. En Europa, las empresas de la economía social ofrecen cerca del 8 % de los puestos de trabajo del sector privado⁷⁶, y a menudo consiguen sobrevivir y prestar servicios de calidad en circunstancias que las empresas orientadas a los inversores considerarían poco lucrativas. Sin embargo, sus estructuras de gestión, los grupos de interesados y las estructuras de capital necesitan directores y ejecutivos capacitados.

⁷⁴ Seminario sobre la quiebra de empresas, Comisión Europea y Ministerio de Asuntos Económicos, Noordwijk, Países Bajos, 10-11 de mayo de 2001.

⁷⁵ *Bankruptcy and a fresh start* (quiebra y vuelta a la actividad), Comisión Europea, agosto de 2002.

⁷⁶ El 7,92 % del empleo civil asalariado equivalente a dedicación plena (1995-1997), *Tercer sistema y empleo*, CIRIEC, 2000.

Numerosas autoridades locales han intentado combinar los aspectos positivos del sector privado y del público para ser más eficaces al prestar servicios públicos. Esto explica en parte la importancia creciente de las «empresas sociales», cuyos principales objetivos son sociales o societales y que actualmente aportan 3,5 millones de puestos de trabajo a la Unión Europea⁷⁷.

IV. EL CAMINO QUE QUEDA POR RECORRER

A. Un enfoque coordinado de la política de fomento del espíritu empresarial

i. *Coordinación de la política de fomento del espíritu empresarial entre todos los responsables políticos*

Por su carácter horizontal, el espíritu empresarial requiere un enfoque coordinado. La política de fomento del espíritu empresarial debería abarcar todos los elementos con influencia de los ámbitos políticos pertinentes, de modo que cada uno de ellos pudiera beneficiarse de la actuación de los restantes. Con la coordinación de los servicios de las autoridades públicas se pueden forjar vínculos entre diferentes departamentos y autoridades regionales y locales, lo que permitirá identificar las prioridades y garantizar un enfoque coherente. La Comisión Europea podría asumir un papel de coordinadora a escala comunitaria.

Un enfoque coordinado

*En los **Países Bajos** se ha adoptado un enfoque coordinado del espíritu empresarial que incluye una interacción entre diversos departamentos del gobierno, organismos públicos y propietarios de empresas. La participación de las regiones se consideró esencial, pues éstas intervienen directamente en la aplicación de la política de fomento del espíritu empresarial. Las regiones coincidieron con el Ministerio de Asuntos Económicos en la conveniencia de actuar conjuntamente en las cuestiones más importantes, tales como el fomento del espíritu empresarial en la educación superior y la simplificación del desarrollo de servicios integrados de apoyo.*

ii. *Aprender de los mejores*

Algunos Estados miembros están consiguiendo mejores resultados que otros en muchas cuestiones relacionadas con el espíritu empresarial, por lo que deberían ser fuente de inspiración para el resto. La Comisión Europea ayuda a todos los Estados miembros a aprender de los demás mediante el «método abierto de coordinación», con el que crea plataformas para que intercambien buenas prácticas y realicen evaluaciones comparativas.

En los ámbitos que se consideran vitales para fomentar el espíritu empresarial deberían realizarse más evaluaciones comparativas. Conviene ser consciente de que los diferentes contextos nacionales y regionales influirán en la eficacia de las medidas políticas, por lo que cuando un país o una región identifican sus prioridades deberían tener en cuenta sus condiciones concretas. Las directrices comunes se deberían adaptar a las circunstancias nacionales o regionales. Dado que la disponibilidad de indicadores comparables y pertinentes es un requisito indispensable para el éxito de tales evaluaciones, la Comisión procura coordinar activamente el desarrollo de los datos estadísticos necesarios.

⁷⁷ *Researching social enterprise*, David Smallbone *et al.*, UK Small Business Service.

1⇒¿Cuáles deberían ser los objetivos clave de un programa en favor del espíritu empresarial en la Unión Europea y qué relación deberían tener con otras ambiciones políticas? ¿Cómo se podría construir un modelo del espíritu empresarial en una Europa ampliada?

B. Tres pilares de acción para una sociedad empresarial

i. Derribar las barreras al crecimiento y el desarrollo empresarial

Los gobiernos deberían ponerse al nivel de los puntos de referencia europeos fijados en relación con el tiempo y los costes que conlleva la creación de una empresa. Al hacerlo, deberían asegurarse de que el público es consciente de sus esfuerzos por reducir las barreras a la creación de empresas.

Hay que seguir trabajando en la mejora del mercado interior y la reducción del papeleo, con el fin de suprimir las barreras que obstaculizan el funcionamiento de las empresas, y conviene promover el principio «pensar primero en lo pequeño». También se deben intensificar los esfuerzos por mejorar el acceso a la financiación y a la fuerza de trabajo cualificada. Los empresarios necesitan apoyo a la hora de desarrollar las competencias que precisan para adaptar sus empresas a unas condiciones cambiantes. Compartir experiencias y colaborar en agrupaciones o redes puede ayudar a los empresarios a inspirarse y a encontrar asesoramiento, acceso a la tecnología y los conocimientos y posibles socios. El fomento de las redes puede resultar especialmente eficaz para apoyar a ciertos sectores o grupos de empresarios, tales como los pertenecientes a minorías étnicas.

2⇒ ¿Cómo se puede mejorar la disponibilidad de financiación (medidas fiscales, asociaciones entre el sector público y el privado, mejores balances, garantías) y qué alternativas a los préstamos bancarios convendría promover (inversores informales, arrendamientos financieros, gestión y compra de deudas y microcréditos de prestamistas ajenos al sector bancario)? ¿Cómo pueden los empresarios recibir apoyo para obtener financiación externa?

3⇒ ¿Cuáles son los factores que más dificultan el crecimiento [(la falta de) reconocimiento mutuo y las normas comunitarias o su (no) aplicación a escala nacional, las disposiciones fiscales nacionales o la situación de los mercados de trabajo]? ¿Qué acciones son más adecuadas para apoyar el crecimiento y la internacionalización (misiones comerciales, análisis del mercado, creación de agrupaciones y redes, servicios de información y consultoría)?

4⇒ Para garantizar la elevada calidad de los negocios, ¿qué formación y apoyo debería ofrecerse en la creación de una nueva empresa (formación básica obligatoria o voluntaria, viveros, mentores) y el desarrollo de las existentes (redes, cursos, apoyo de mentores, enseñanza a distancia, por ejemplo via Internet)? ¿Deberían ofrecerse servicios a la medida de las necesidades de determinados grupos (mujeres, minorías étnicas, personas desempleadas o en posición desventajosa dentro de la sociedad) o empresas (actividades basadas en el conocimiento)? ¿Debería mejorarse la calidad de la prestación de servicios de apoyo (usando las TIC, normas profesionales)?

5⇒ ¿Son similares los obstáculos e incentivos al desarrollo y el crecimiento empresarial que encuentran las empresas de la Unión Europea a los que encuentran las de los países candidatos? ¿Exige la próxima ampliación medidas específicas para los países candidatos?

ii. *Equilibrar los riesgos y las recompensas de la iniciativa empresarial*

La asunción de riesgos no se debería penalizar, sino recompensar. La seguridad social y las disposiciones fiscales se deberían volver a evaluar teniendo en cuenta sus efectos en la voluntad de los empresarios de asumir el riesgo de crear o desarrollar una empresa. Hay que alentar la adquisición de empresas existentes y convendría seguir explorando el potencial del «intrapresariado». Para reducir los efectos negativos de una quiebra, debería considerarse la posibilidad de adoptar medidas apropiadas, como una liquidación más temprana de las deudas, la retención de ciertos bienes o el levantamiento de determinadas restricciones que se imponen a los empresarios en quiebra.

6⇒ *¿Qué pueden hacer los Estados miembros para que el equilibrio entre los riesgos y las ventajas resulte más favorable para la promoción del espíritu empresarial (reducción de las consecuencias negativas de la bancarrota, creación de más beneficios sociales para los empresarios, reducción de los tipos fiscales o de las cargas administrativas fiscales)?*

7⇒ *¿Cómo podría animarse a los posibles futuros empresarios a plantearse la posibilidad de adquirir una empresa ya existente en lugar de crear una nueva (mercados o bases de datos de compradores y vendedores, formación especial para empresas familiares, adquisición de empresas por sus propios directivos o empleados)?*

8⇒ *¿Cómo puede conseguirse que las empresas semilla resulten más atractivas (ofertas públicas de adquisición, modelos de éxito, asesoramiento especializado, ventajas fiscales o de otro tipo para los empresarios y sus empleados cuando creen una nueva empresa)?*

iii. *Una sociedad que valora la iniciativa empresarial*

Aunque muchos ciudadanos declaran que les gustaría ser empresarios, con frecuencia carecen de la confianza en sí mismos y las capacidades que necesitan para hacer realidad ese deseo. Se debería poner a los jóvenes en contacto con el espíritu empresarial y darles, junto a sus formadores, el apoyo que precisan para desarrollar competencias empresariales. Se podrían organizar campañas que propusieran modelos de conducta y presentaran historias de empresarios que han triunfado, y señalar los beneficios que aportan a la sociedad. Tales campañas deberían dirigirse especialmente a los agentes que pueden desempeñar un papel importante en el apoyo a posibles futuros empresarios, tales como las escuelas, las universidades, los inversores, las comunidades locales, las regiones, las organizaciones empresariales, los consultores y los medios de comunicación.

9⇒ *¿Cómo puede la educación apoyar el desarrollo de la concienciación y las capacidades necesarias para desarrollar una actitud y unas competencias empresariales (incluir la formación en espíritu empresarial en el programa escolar, llevar a los empresarios a las aulas, organizar prácticas para que los estudiantes trabajen con empresarios con experiencia, aumentar la formación empresarial que se imparte en las universidades, organizar más programas de máster en dirección de empresas, adaptar la formación empresarial y los programas públicos de investigación)?*

10⇒ *¿Qué podrían hacer las asociaciones empresariales, los medios de comunicación y las autoridades públicas para fomentar el espíritu empresarial (modelos de conducta, campañas en los medios de comunicación, jornadas de puertas abiertas en las empresas, sistemas de primas a empresarios) y a qué nivel (europeo, nacional, regional o local)?*