

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/312935410>

# LA UNIVERSIDAD Y SU FUNCION EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL LATINOAMERICANO

Article · April 2008

CITATION

1

READS

17

1 author:



Rodrigo Varela

University ICESI

119 PUBLICATIONS 155 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



GEM Colombia; Entrepreneurial Pipeline Concept; Longitudianl analysis of Universidad Icesi alumni as entrepreneurs; Better practices in entrepreneurial Education [View project](#)



Entrepreneurial EDUCATION research [View project](#)

# LA UNIVERSIDAD Y SU FUNCION EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL LATINOAMERICANO

Rodrigo Varela V<sup>1</sup>.

## 1 Introducción

La economía del siglo XXI esta basada más que la de cualquier otro siglo en el conocimiento y por ello el tener ciencia, tecnología, información, ingeniería, administración y personal bien capacitado es tan importante para el desarrollo económico y social de una nación como lo fue en siglos anteriores la existencia de recursos naturales y la cantidad de mano de obra. Es claro hoy que la competitividad entre empresas es la regla del día y que cada día más esa competitividad esta basada en tecnologías intensivas en conocimiento. Igualmente se sabe que los productos con valor agregado basado en conocimiento cada día tienen precios más altos , que ya no existen mercados cerrados, que los productos, los servicios y aun las empresas tienen ciclos de vida cortos, que la sociedad de empleados tradicionales esta en sus fases finales, en definitiva que el entorno de desempeño de los ciudadanos cambió.

Al entrar al tercer milenio, necesitamos saber que nuestras vidas estarán regidas por la filosofía de aprender y reaprender (Aprendizaje continuo), para poder desarrollar una gran variedad de trabajos a lo largo de nuestra vida, para encontrar nichos de mercado para nuestras habilidades y conocimientos, para a partir de ellos crear nuestras propias empresas, nuestros propios trabajos y hacer una contribución positiva al desarrollo de nuestras naciones.

Dentro de este contexto, el sistema educativo debe responder a los requerimientos que la sociedad esta formulando y por lo tanto debe estar listo a jugar un papel central en fomentar, promover y crear las perspectivas reales de crecimiento y desarrollo. Es claro, y casi incontrovertible, que la capacidad de cada nación para competir en este ambiente globalizado va a depender finalmente de: las capacidades empresariales de sus gentes, del número de líderes empresariales capaces de crear nueva riqueza, nuevos empleos y nuevas satisfacciones, y del número de personas innovadoras que tenga la fuerza de trabajo. El siglo XXI exige personas diferentes en: conductas, valores, normas éticas, habilidades y conocimientos.

¿Pero donde se crea el conocimiento que da sustento al desarrollo que necesitamos? En los países desarrollados ello ocurre en las Universidades, los centros de investigación apoyados por el gobierno y en los organismos de

---

<sup>1</sup> Rodrigo Varela V. Director del Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial, Universidad Icesi, Cali, Colombia. [rvarela@icesi.edu.co](mailto:rvarela@icesi.edu.co), [www.icesi.edu.co/cdee](http://www.icesi.edu.co/cdee)

investigación y desarrollo al interior de las empresas. En el caso latinoamericano casi las únicas opciones existentes y viables en el corto plazo son: las universidades y los pocos centros de investigación gubernamentales pues la mayoría de las empresas no cuenta con unidades de investigación y desarrollo, ni con el personal entrenado para estas labores.

Múltiples estudios y autores se han referido ampliamente a la necesidad de establecer vínculos estrechos entre las empresas, las universidades y el gobierno para poder lograr el núcleo humano y las actividades que generen verdaderas ventajas competitivas. Por ejemplo el gobierno del Reino Unido al formular su política educativa universitaria en el 2002 indicó “En una economía global, impulsada por el conocimiento, el desarrollo de invenciones y de innovaciones son elementos vitales para la competitividad de largo plazo del Reino Unido. Esto requiere un círculo virtuoso de innovación que vaya desde lo mejor en ciencia, ingeniería y tecnología en los laboratorios universitarios y científicos, hasta la explotación exitosa de nuevas ideas, nueva ciencia y nueva tecnología en las empresas”.

Todos estos hechos y planteamientos le asignan en forma explícita, unas nuevas responsabilidades: a las universidades : ser fuente directa del proceso económico a través de la creación de nuevas empresas, nuevas tecnologías, nuevos productos, nuevos empresarios, nuevas formas administrativas, nuevas formas de capacitación de personal, nuevas formas de generación de valor agregado y de conocimiento; y claramente se indica que las habilidades, la creatividad y las capacidades investigativas desarrolladas en las universidades son el mayor factor en los procesos de crear empleos y de impulsar la prosperidad regional y nacional.

Estos hechos exigen de la universidad latinoamericana una serie de cambios en su concepción, en su operación y en sus criterios de evaluación que deben obligarlas a rediseñarse para poder ser los catalizadores que den inicio y velocidad a la reacción de transformación social y económica que nuestros países.

Un par de frase acuñadas en el Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial de la Universidad Icesi de Cali, **“Eduquemos para el trabajo y no sólo para el empleo”, “No se trata solo de darle a la gente pescado, ni de solo enseñarle a pescar, se trata además de enseñarle a la gente a poner el pescado en el mercado o sea a de convertirlos en empresarios del pescado”** podrían ser la guía para las universidades que quieran acometer esta transformación educativa.

## 2 La Universidad Empresarial

En muchos países, desde hace muchos años, tanto por las razones anteriormente expuestas, como por las exigencias presupuestales y las demandas estudiantiles y profesionales, se ha iniciado el desarrollo de lo que

llamaré Universidad con Espíritu Empresarial, y que en inglés se denomina Enterprising or Entrepreneurial University.

Intentar precisar el concepto de Universidad con Espíritu Empresarial es difícil, especialmente cuando se habla de la universidad tradicional. Hay dos concepciones que no son excluyentes entre sí: la una plantea que una universidad con espíritu empresarial es aquella en la cual sus alumnos, sus profesores, sus programas, sus directivos, y su administración están imbuidos, motivados, educados, orientados y operan con la premisa cultural del espíritu empresarial y donde los conceptos de creación de riqueza, de valor, de bienestar, de generación de empleos, de creación de empresas son los ejes directores de la política académica; la otra plantea que es una universidad que decide que en adición a la anterior concepción, decide también que todos sus activos: bienes, servicios, facilidades, conocimientos, experiencia, etc. son funciones potenciales de ingreso y que como tales pueden y deben ser comercializadas.

Sea la una o la otra, o sean niveles de combinación de ellas, el mensaje es simple y directo y es que las universidades para poder cumplir su misión social y poder financiar su propio mejoramiento tiene que tener una orientación mucho mayor hacia el mercado y tiene que operar y administrar sus recursos en formas más empresariales.

Y ante ello surge la pregunta ¿Cómo puede en el siglo XXI una Universidad latinoamericana cubrir todos esos objetivos, más aun cuando cada vez los recursos de la universidad son más escasos? Igualmente surge la posición de aquellos que piensan que una universidad orientada de esta forma perderá su razón de ser y su autonomía y que se volverá básico hacer aquello que tiene sabor y valor empresarial y que el conocimiento por el conocimiento, independientes de su valor, se verá desmejorado. La solución a estas preguntas y el balance entre los distintos componentes (Investigación aplicada- investigación pura, aspectos con valor empresarial y aspectos con valor social, etc.) obviamente deben hacer parte integral de la Planeación estratégica universitaria y de la formulación de las políticas de largo plazo de las instituciones.

En este artículo por razones del objetivo y de las limitaciones de espacio, solo voy a tratar el tema de las acciones y modelos que se pueden implementar para el logro de esos propósitos, si las universidades deciden acometerlos.

Algunos de los componentes especiales que se tienen que crear en la estructura universitaria, al tratar de aproximarse a una universidad empresarial son los siguientes

- a. Un Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial, que se encargue de la creación de la cultura empresarial; del cambio de patrón de comportamiento de profesores, alumnos y administradores; de la creación de un currículo empresarial; de la generación de concursos que estimulen la creatividad, la innovación, la invención y la generación de oportunidades empresariales;

del establecimiento de concursos de planes de empresa; de proveer asesoría en los procesos de formulación de planes de negocio.

- b. Un Centro de Generación de Empresas, que permita que las nuevas empresas cumplan los procesos de spin-out, spin-off, start-out, y puedan iniciarse y despegar. Este puede incluir procesos de preincubación, de incubación y aun de parques científicos y tecnológicos. En esta acción la universidad se puede asociar con otras universidades, con entidades de desarrollo, con empresas de capital de riesgo, con entidades financieras, etc.
- c. Un Centro de Comercialización, de los derechos de propiedad intelectual, que apoye todo lo asociado al logro de patentes, licencias, derechos de autor, franquicias, derechos de adaptar y transformar tecnologías, explotación de inventos, innovaciones y resultados de investigación. Recordemos que los activos más valiosos de la Universidad son los derechos de propiedad intelectual (IPR).
- d. Un Centro de Extensión, que se encargue de comercializar los desarrollos y las capacidades de la universidad para prestar servicios de diverso tipo al sector empresarial.

En lo referente al proceso formativo propiamente dicho debemos empezar por hacernos preguntas como las siguientes:

- ✚ ¿Qué ajustes se deben dar en el sector educativo en términos de diseño curricular y orientación general para formar en cada país latinoamericano las personas que nos den la competitividad adecuada para garantizar el desarrollo social y económico de nuestras empresas y de nuestros países?
- ✚ ¿Qué competencias (conocimientos, valores, actitudes, creencias, etc.) son las que deben proveerse al estudiante en los diversos ciclos de formación?
- ✚ ¿Cómo adaptar a los profesores tradicionales a los nuevos ideales educativos?
- ✚ ¿Cómo incluir el espíritu empresarial y la cultura empresarial en la gestión de las instituciones educativas?
- ✚ ¿Qué nuevos programas formales más adaptados a las realidades empresariales de cada región debemos desarrollar?
- ✚ ¿Qué nuevas metodologías debemos usar para agilizar los procesos de formación y capacitación y para dar a los alumnos la capacidad real para su desarrollo profesional y personal?
- ✚ ¿Qué nuevos programas no formales, bien sean abiertos y/o a la medida de una organización se deben desarrollar?
- ✚ ¿Qué nuevos materiales académicos debemos desarrollar que permitan renovar las actividades docentes?
- ✚ ¿Cómo formar a los profesores actuales en estas nuevas orientaciones educativas?

En lo referente al proceso investigativo debemos hacernos preguntas como las siguientes:

- ✚ ¿Cómo generar procesos de Spin-out de nuevas empresas basadas en nuevas tecnologías desarrolladas en las investigaciones universitarias?
- ✚ ¿Cómo generar conocimiento que pueda dar origen a derechos de propiedad intelectual susceptibles de transacciones con organizaciones externas que deseen poner en el mercado dichos elementos?
- ✚ ¿Cómo generar derechos de autor a través de publicaciones en las distintas medios?
- ✚ ¿Cómo realizar procesos exitosos de adaptación y transferencia de las tecnologías para nuestro entorno?

En lo referente al proceso de extensión debemos hacernos preguntas como las siguientes:

- ✚ ¿Cómo Identificar las necesidades del sector empresarial en temas de asesoría, consultorías y como disponer en las unidades académicas de la capacidad para atender dichas necesidades?
- ✚ ¿Cómo utilizar nuestros laboratorios, plantas piloto, equipos de investigación, sistemas de información, etc., para prestar servicios al sector empresarial?
- ✚ ¿Cómo establecer un mecanismo de mercadeo de las capacidades de los profesores y de la universidad en la solución de los problemas empresariales?
- ✚ ¿Cómo mercadear todos los desarrollos innovadores desarrollados al interior de la universidad?

### **3. EDUCACION EMPRESARIAL**

Este gran cambio exige una educación muy diferente en términos de proceso, de contenido, de objetivos, de metodologías, de resultados, de ambientes de aprendizaje, de recursos y estrategias, de sistemas de evaluación y en resumen de todo lo que el término educación implica. Este cambio se resume en implementar la Educación Empresarial en contraposición a la Educación Tradicional o Empleomanía, cuyas diferencias básicas se expresan en el cuadro No.1.

El cambio es gradual y todos debemos acometerlo, pasando tan rápido como nos sea posible a la Educación Empresarial, que sin duda alguna, es la que nos va a garantizar el desarrollo de un grupo grande de líderes empresariales capaces de crear las “empresas con capacidad de innovar, de subsistir y de crecer (empresas gacelas como las denomina Birch)” que el desarrollo nos exige y que le podrán dar un ritmo efectivo de crecimiento a todos nuestros indicadores socioeconómicos.

Esta variación del foco educativo, que infortunadamente todavía no es compartida por la totalidad de las instituciones educativa del continente, es la base para producir los cambios estructurales que la cultura latinoamericana

requiere para poder enfrentar efectivamente los retos del desarrollo y la solución real de las necesidades más apremiantes de estos pueblos.

A nivel conceptual las dudas sobre si el líder empresarial nace o se hace están ya despejadas, igualmente ya no existe la discusión sobre si la educación empresarial es una opción para unos pocos o una formación obligatoria para todos los ciudadanos; pero aún existen grandes dudas y diferencias sobre cual debe ser el proceso educativo que se debe seguir para producir ese ser humano lleno de espíritu empresarial, con las competencias empresariales requeridas para actuar como líder empresarial y para difundir la cultura empresarial.

**Cuadro 1**  
**Reconversión Educativa**

EDUCACION TRADICIONAL	EDUCACION EMPRESARIAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutivos, funcionarios, burócratas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Líderes Empresariales</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones grandes y adultas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones en sus diversas etapas de desarrollo y en sus variados tamaños</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas establecidas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear empresas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adeptos y seguidores dependientes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Líderes e innovadores independientes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscadores de seguridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaces de correr riesgos moderados.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos y virtudes humanas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependientes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independientes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consumidores de Empleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productores de empleo</li> <li>• Productores de riqueza</li> <li>• Productores de satisfacción</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parte del problema.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parte de la solución.</li> </ul>

En educación empresarial no puede cometerse el error craso cometido en la educación tradicional de trasladar olímpicamente las ideas, métodos, conceptos, teorías y herramientas desarrollados para culturas diferentes a la local. La educación empresarial, como cualquier otra educación, tiene que darse en el marco cultural, social, económico en el cual se desenvuelve el grupo objetivo.

El tema de recursos disponibles para el proceso formativo debe ser también un aspecto fundamental a considerar, pues hay modelos que funcionan muy bien debido al volumen y al tipo de recursos asignados, que pueden ser no replicables en otro escenario y que llevarán al fracaso del modelo.

Estas condiciones de entrada del sistema, establecen las restricciones al formular el proceso educativo y las variables que deben modificarse para poder lograr los resultados buscados. Tengamos claro que la educación empresarial no es un bien franquiciable y por ello el modelo operativo de una institución en un entorno específico, no es necesariamente válido para otras instituciones, en otros entornos diferentes; pues las características educacionales de cada institución: sus estudiantes, su entorno socio económico, su cultura, sus percepciones, sus recursos y todas las variables de desarrollo humano pueden ser muy diferentes. Por ello no se debe recurrir a la simple replicación de las experiencias que se han tenido con otros proyectos en los cuales los objetivos, recursos y participantes han sido diferentes, y es absolutamente necesario que cada institución desarrolle un modelo y unas estrategias formativas y de intervención acordes a su circunstancia

La idea básica detrás de una educación empresarial es poder desarrollar en el largo plazo más y mejores empresarios de los que en el pasado han aparecido en América Latina, sin el esfuerzo ni el influjo del sistema educativo. El objetivo tiene que ser que estos nuevos empresarios, beneficiarios de una educación empresarial, sabrán mejor: cuándo, cómo, dónde, con quién y con qué empezar sus nuevas empresas, cómo proseguir sus carreras empresariales; cómo maximizar sus objetivos empresariales y su beneficio personal, con una concepción de responsabilidad social que permitirá que los miembros de la sociedad reciban participaciones de las habilidades especiales de estos empresarios.

A nivel mundial, grandes cambios vienen dándose en la educación empresarial, tanto en la primaria como en la secundaria, la universitaria y en la continua, tanto en procesos formales como informales. América Latina no puede quedarse fuera de este proceso, pues ello implicaría sucumbir totalmente y dejar lo que tal vez sea la última posibilidad de desarrollo para estos países.

#### **4. Nuevo enfoque educativo para formar líderes empresariales**

Este continente requiere seres humanos, capacitados para actuar independientemente, en forma innovadora, recursivos, con capacidad de logro y realización, que estén dispuestos a correr riesgos moderados, que creen nuevas fuentes de riqueza y de empleo, que actúen bajo un marco ético y con un concepto de responsabilidad social intenso, dispuestos a alterar sus empresas cada vez que las condiciones ambientales lo exijan, determinados a definir y a aprovechar todas las nuevas oportunidades que el mercado plantee, interesados en estar en un proceso de capacitación, actualización, aprendizaje y mejoramiento continuo. Esa debe ser la meta del sistema educativo y el reto de los educadores.

Todos sabemos bien que el líder empresarial es la fuerza impulsora de nuevas empresas, de nueva riqueza y de nuevos empleos, y que estos últimos sólo



son estables en la medida en que él sea capaz de proyectar competitivamente su organización en el futuro. Por ello, las dos grandes preguntas que la sociedad tiene que responder son:

- a. ¿Cómo obtener desarrollo económico y generar empleos estables?
- b. ¿Cómo promover el espíritu empresarial?

Estas dos preguntas requieren acciones muy específicas, pues el espíritu empresarial no florece espontáneamente, implica acciones específicas que permitan preparar la tierra, colocar semillas, fertilizar, germinar, brotar, crecer, florecer y cosechar. Recuérdese que la gente necesita educarse para poder empezar empresas en forma exitosa y que la actitud empresarial de una comunidad depende del volumen de los recursos humanos que hayan sido imbuidos del espíritu empresarial y de las competencias empresariales.

Como ya se indicó, existe evidencia de que el espíritu empresarial puede ser desarrollado y, más aún, puede ser desarrollado a través de un proceso educativo, en términos de mejorar las posibilidades de conceptualizar, arrancar y desarrollar exitosamente una carrera empresarial. Esta evidencia ha llevado a un número grande de universidades en varias partes del mundo, a introducir en sus programas académicos actividades variadas para el desarrollo del espíritu empresarial, con resultados que comprueban cada día más la validez del supuesto. Igualmente, muchas empresas han acogido el concepto de "Intrapreneurship" como estrategia de desarrollo de su personal

El Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial de la Universidad Icesi<sup>2</sup> ha desarrollado un esquema básico de formación y desarrollo de líderes

---

<sup>2</sup> \*Varela R. *"The business administration curricula at Universidad Icesi and the entrepreneurial competences development"*  
-2007 CLADEA Conference , Miami, October 2007  
\*Varela R. *"A mission perfectly possible : promoting and developing entrepreneurs in Latin america at the university level"*  
-2007 European Entrepreneurial Day , Turku , Finland, June 2007  
\*Varela R. *"Experiencias and Developments at the "Jóvenes con Empresa" Program"*  
-ICSB World Conference 2007, Turku, Finland, June 2007.  
\*Varela, R., Bedoya O.L., *"Desarrollo de Empresarios Basado en Competencias Empresariales: El caso Jóvenes con Empresa"*,  
- Balas Conference 2006, Lima, Perú, Mayo 2006.  
- Conferencia Internacional "Entrepreneurship in United Europe-Challenges and Opportunities", Bulgarian Association for Management Development and Entrepreneurship, Bulgaria, September, 2006.  
- Conferencia de CLADEA 2006: "Latin American & European Union, Opportunities and Challenges", Montpellier, September 2006.  
- From Here to There: Mileposts of European Higher Education  
\* Varela R., Bedoya O.L., Uribe A.F. *"Unchaining Factors in the Entrepreneurial Career Decision"*  
- 2005 ICSB Conference, Washington, U.S.A., June 2005  
\*Varela, R., Bedoya O.L., *"Modelo Conceptual de Desarrollo Empresarial Basado en Competencias"* .  
- 4a Conferencia de Investigación en Entrepreneurship – CIELA 2005, Cali, Colombia, Octubre 2005.

empresariales, basado en Competencias. Este esquema, como ya se dijo antes, debe ser ajustado en sus contenidos y metodologías, a las características particulares del grupo objetivo. El esquema ha sido usado por muchas entidades a nivel latinoamericano y es el esquema básico de trabajo del programa “Jóvenes con Empresa” que se ha realizado en Colombia durante los últimos tres años. En las referencias indicadas y en la página [www.icesi.edu.co/cdee](http://www.icesi.edu.co/cdee) se puede encontrar los detalles el mismo

## 5. CONCLUSIONES

Hay varias conclusiones que se tienen claras en los procesos de la educación empresarial y de la universidad empresarial:

- ✓ Que el Espíritu Empresarial tradicional, y no las modas gerenciales, es la fuerza impulsora del desarrollo de personas, empresas, regiones y naciones.
- ✓ Que el Espíritu Empresarial manifestado a través de empresas innovadoras es el responsable, de todos los procesos significativos de creación de riqueza, de empleo y de bienestar.
- ✓ Que el Espíritu Empresarial es un activo que ha tenido la humanidad desde siempre y que sus atributos y características se mantienen más allá de los cambios de los tiempos, de la tecnología, de los sistemas políticos.
- ✓ Que las organizaciones que se gerencian manteniendo la idea del Espíritu Empresarial son las que progresan rápidamente.
- ✓ Que el Espíritu Empresarial es sencillo, es simple, sin grandes combinaciones de palabras, pero que es profundo y vital, que no se queda en el oropel.
- ✓ Que el preocuparse por el cliente, el preocuparse por la calidad, el escuchar las ideas e inquietudes de los clientes, el innovar, el tener una visión de largo plazo, el reconocer la actividad productiva de los empleados, son los principios sencillos y permanentes que guían a las empresas prósperas.
- ✓ Que el crear valor, el innovar, el crecer permaneciendo pequeño, el mantener la urgencia del mejoramiento continuo, el mantener las cosas simples, el hacer que las personas sientan el trabajo como algo personal es, ha sido, y será por siempre la mejor orientación administrativa, que siempre superará a tantos adornos sin sustancia que hoy pretenden ser nuestra salvación.
- ✓ Que sólo una nueva generación de verdaderos empresarios capaces de innovar en productos y en servicios, en formas organizativas, en dirección, podrá dar a nuestras sociedades el empleo, la riqueza, y el bienestar que tanto necesitamos y nos merecemos.

- ✓ Que la educación empresarial es la herramienta macroeconómica más eficiente y menos explotada por el gobierno y el sector privado para el desarrollo de las economías locales. Esto da la oportunidad al sector educativo de liderar el cambio.
- ✓ Que la universidad tiene muchas posibilidades de trabajo con el sector empresarial y que estos la enriquecen intelectual, humana y financieramente.
- ✓ Que es absolutamente necesario cambiar el rol de una universidad aislada en lo académico hacia una universidad integrada con la vida económica de las regiones, y ello requiere que se hable de una universidad con espíritu empresarial.
- ✓ Que la universidad del siglo XXI debe ser capaz de satisfacer las necesidades de la economía regional y nacional, desarrollar competencias de alto nivel para el trabajo, aumentar su cobertura que en la mayoría de los países latinoamericanos es muy baja, ofrecer programas más flexibles, apoyar a los estudiantes más pobres, incrementar la calidad y los resultados de su investigación, aumentar el número de spin-out, licencias, franquicias, patentes y apoyo empresarial, jugar un papel más activo en la creación de empleos y de los procesos de prosperidad, proveer fuerza de trabajo más y mejor entrenada.
- ✓ Que se necesita un currículo empresarial y una universidad empresarial. Hay que acabar la segmentación entre profesores con orientación académica y profesores con orientación empresarial. La academia tiene que producir los elementos que permitan transformar la empresa.
- ✓ Que la universidad tiene que tener en su funcionamiento interno todas las virtudes del (Espíritu Empresarial) Entrepreneurship.
- ✓ Que la universidad debe producir la mejor base intelectual, que es el mejor activo que tiene cualquier país y que es un activo difícil de comprar, o sea que la universidad tiene que desarrollar y proveer los conocimientos que la sociedad requiere para su desarrollo.
- ✓ Que la universidad debe educar los líderes, los descubridores de nuevos conocimiento y de nueva tecnología, lo que sean capaces de cambiar las estructuras sociales, económicas y políticas.
- ✓ Que la universidad debe dar resultados concretos a la región para que pueda ser vista como una entidad útil y por ello tiene que estar relacionada con el sector productivo y con el sector gobierno y con la sociedad en que opera
- ✓ Que las universidades tienen un rol en el proceso de estimulación y apoyo en el establecimiento y crecimiento de nuevas compañías y en trabajar con las compañías existentes tanto en la aplicación de las últimas tecnologías,

como de las tecnologías ya probadas y en trabajar con las empresas en el desarrollo de su fuerza laboral en los niveles técnicos y profesional.

- ✓ Que la universidad tiene que ser la universidad de transformación de conocimiento, de producir innovación, de producir cultura.
- ✓ Que el compromiso de las universidades en el desarrollo regional, social y económico, es crítico, no solo por su aporte y su información sino también por su papel de líder neutro.
- ✓ Que la universidad tiene que trabajar también en la formación de nuevos funcionarios públicos que en un ambiente empresarial requiera.

Por ello hoy vuelvo a invitar a los universitarios latinoamericanos a que asumamos el reto de impulsar desde la universidad un cambio significativo en nuestras instituciones educativas, de forma tal que seamos capaces de producir en el largo plazo todos los empresarios exitosos que nuestros países demandan y de crear una Cultura Empresarial que llegue a todos nuestros conciudadanos de forma tal que seamos parte de la solución y ayudemos a encontrar la ruta del éxito, del progreso, de la superación y del bienestar que nuestras comunidades están buscando desde hace mucho tiempo.