



Empresa dominicana, apuesta y descubre mina de oro

En las últimas semanas, el tema de la minería y los metales preciosos se ha mantenido en los primeros lugares de la Agenda. Instalado el debate, cada ciudadano -y cada ciudadana- pasó a conocer detalles hasta entonces ignorados del mercado de los metales preciosos, y así tomó partido y posición sobre cómo administrar las riquezas del sub-suelo nacional.

Mientras esto sucedía, una empresa, 100% dominicana, con visión y liderazgo de largo plazo acababa de descubrir una mina de oro; aunque en este caso de naturaleza diferente.

Implementos y Maquinarias (IMCA) S.A., liderada por el señor Pedro Esteva –también Director de EDUCA-, es una empresa destinada a comercializar maquinarias pesadas y servicios de las marcas más prestigiosas a nivel mundial en los sectores de la industria, el agro y la minería, entre otros destinos. La empresa entendió desde muy temprano, que un modelo de negocios efectivo, rentable y sostenible no se podía construir únicamente a partir de la comercialización de equipos y repuestos. Adicionalmente, IMCA tuvo claridad en visualizar que su ventaja competitiva, su valor diferenciador y su elemento clave para mantener una relación de largo plazo con sus clientes radicaba en la calidad de los servicios ofrecidos, y, en consecuencia, en los niveles de competencia de su personal técnico.

Sin embargo, esta estrategia se topó con la dureza de la realidad. Los técnicos y otros recursos humanos necesarios para llevar adelante un modelo de negocios basado en la excelencia del servicio especializado, no estaban egresando de los centros educativos y politécnicos del país.

Así fue que en el año 1997, IMCA, comenzó una experiencia preliminar de apoyo al Politécnico Loyola. No obstante, a pesar de invertir dinero, realizado diversos cursos cortos dirigidos a estudiantes del último semestre del bachillerato, y habilitado las instalaciones de la empresa para la práctica de los estudiantes, los resultados no mejoraron y una vez egresados y contratados, estos técnicos no eran capaces de responder a las expectativas.

Pedro Esteva ante esta situación, lejos de desanimarse, decidió redoblar la apuesta. Contrató al Center for Occupational Research and Development (CORD), organización con base en los EE.UU. especializada en articular los sistemas educativos con las necesidades del mercado, para

¹ Las Notas de Trabajo constituyen documentos de elaboración preliminar utilizados en la labor cotidiana de EDUCA. Los contenidos y opiniones en estas Notas no compromete necesariamente la opinión de la Junta Directiva de EDUCA y/o de sus socios.

enfocarse en el mejoramiento de las competencias de los profesores del Politécnico Loyola.

Pedro, y su equipo técnico más próximo, habían comprendido que no era suficiente con involucrarse en el último tramo del bachillerato técnico; que los muchachos no eran capaces, en ese tiempo, de cubrir la brecha generada por el déficit cultural y académico acumulado, y al mismo tiempo, entendieron que los docentes no tenían las competencias ni la motivación para aplicar un programa de los niveles de exigencia esperados.

Desde el año 2007 CORD trabajó capacitando a todos los profesores de los cuatro grados del bachillerato del Politécnico Loyola. Adicionalmente, IMCA invirtió en la construcción de laboratorios y mejoramiento general de la infraestructura, con la convicción que la inversión merecía la pena. Tal fue el esfuerzo, que entre los años 2007 y 2011 la inversión total efectiva alcanzó los dos millones de dólares (US\$ 2.000.000).

Así nació la Iniciativa Empresarial para la Educación Técnica (IEET), y al igual que si fuera una de sus máquinas mineras, Pedro Esteva se montó en esta dispuesto a moler la piedra que lo llevaría hasta la veta donde hallar la riqueza escondida.

El trabajo sistemático, profesional y dedicado liderado por Pedro Esteva y su magnífico equipo profesional y apasionado, dio sus frutos. Completada la primera cohorte de estudiantes bajo este nuevo modelo los efectos no se hicieron esperar. Los niveles de formación integral del politécnico mejoraron significativamente, y así el reclutamiento de Recursos Humanos de IMCA aseguró calidad y conocimiento de cada quién en el proceso de selección.

Los resultados desde la perspectiva de la empresa son sorprendentes. Cinco años más tarde, contados a partir de la inversión inicial, el modelo IEET redundó en una evidente aceleración en el proceso de autonomía técnica de los recursos humanos contratos por IMCA. Por mencionar solo algunos indicadores, el período de entrenamiento se redujo de

18 meses a 3 meses, los errores de reparación disminuyeron a valores próximos al uno por mil (1 o/oo), el margen bruto de la empresa se incrementó en más de un 10%. Lo anterior se puede resumir diciendo que la rentabilidad de la empresa para 2012 se incrementó en el entorno de diez millones de dólares (US\$ 10.000.000) respecto del año base; es decir cuando comenzó la IEET. También, se puede afirmar que este incremento de la rentabilidad repagó, en un solo año, las inversiones acumuladas realizadas durante los poco más de 4 años que conformaron la primera cohorte de inversión inicial.

Indudablemente, el modelo de la IEET constituye una fuente de inspiración, por su singularidad, resultados e innovación que supone frente a los esquemas tradicionales y ante las soluciones carentes de creatividad e imaginación que adolecen gran parte de los niveles técnicos de los sistemas educativos latinoamericanos; sistemas que no acaban por comprender que el cambio de paradigma productivo supone una reivindicación del saber técnico, que lo separa para siempre de sus orígenes regionales como escuelas de artes y oficios y centros de rehabilitación, y lo transmuta hacia un perfil tecnológico llamado a ser uno de los motores sobre el cual se sostendrá la nueva economía; sobre todo cuando se trata de países de pequeña escala.

Pero quizá lo más significativo de esta iniciativa es que, sin proponérselo, pulverizó varios mitos que se repiten como verdades entre los miembros de la comunidad educativa dominicana. Entre estos, dos de extraordinaria importancia.

El primer mito derribado. La IEET echó por tierra el mito una y otra vez repetido, explícita o tácitamente, en seminarios, pasillos, conferencias y en cualquier ocasión donde el tema de la educación fuera recurrente: “los profesores dominicanos son malos”. Quedó demostrado, como siempre EDUCA sostuvo, que esto fue, es y será una falacia. La mayoría de los educadores dominicanos son seres íntegros, comprometidos con la causa cuasi-apostólica de la educación, capaces de sobreponerse a todas las dificultades del medio; y si de pronto el conocimiento específico y pedagógico que manejan no es el adecuado, es en gran medida resultado de la ausencia de medidas de regulación efectivas en los sistemas de formación, capaces de asegurar calidad y profesionalización de aquel que obtiene un título de educador y se le habilita para ejercer la función docente. Bastaron poco más de 350hs académicas a cargo de CORD, para que los mismos docentes dominicanos que no lograban resultados significativos en sus estudiantes revirtieran la situación.

El segundo mito dinamitado, generalmente va acompañado de quienes pregonan el primero: “no se puede lograr mejores niveles educativos si no se aumentan los salarios de los educadores”. El modelo de la IEET no contempló ningún incremento salarial o remuneración adicional para los profesores que participaron de la iniciativa. No obstante, lo que sí generó la IEET fue una mejora en las condiciones materiales y del clima de trabajo. Los docentes tuvieron mejores laboratorios, mejores equipamientos, espacios más agradables para trabajar y desarrollaron una metodología de trabajo de equipo que contribuyó a retroalimentar positivamente la tarea de cada profesor en el aula. Entiéndase que no se está justificando rehusar incrementos salariales. Lo que se intenta demostrar, es que con el mismo nivel de salario se lograron mejores niveles de desempeño de los docentes, que cumplieron mejor su labor, que renovaron el entusiasmo y redescubrieron su vocación docente; y, lo más importante, lograron mejores niveles de desempeño de sus estudiantes.

EDUCA, gracias a la visión y al compromiso de su Junta Directiva, ha decidido contribuir para que este proyecto creado por uno de sus miembros directores se proyecte a nivel nacional. A través de la Fundación INICIA, también miembro director de EDUCA, se comprometen fondos para que desde 2013 la experiencia trascienda el caso del Politécnico Loyola a más de una docena de centros politécnicos distribuidos en diversas zonas del país.

No obstante, puesto que el sector privado no debe y no puede sustituir al Estado en esta materia, EDUCA está abocada a la expansión de este modelo bajo esquemas de participación público-privada. Por esta razón, EDUCA viene promoviendo un ámbito de diálogo y trabajo plural con la participación del Estado, sector privado, y cooperación internacional, convencidos que si se rompe la inercia, la atomización y la dispersión de los esfuerzos aislados será posible cosechar los éxitos que la sociedad dominicana persigue, en la que todos ganen y ninguno pierda.

Al final de cuentas, al igual que en la minería, el tesoro de la educación está oculto y requiere de trabajo colectivo, profesional, sistemático y dedicado para hallarse. Sin embargo, a diferencia de los minerales, la riqueza de la educación es infinita, no se agota por su uso y su explotación extensiva por la participación y concurrencia de otros actores solo hace que aumente su rentabilidad.