



Fotografía: Marianela Núñez.

La oportunidad del desarrollo: educación emprendedora y de calidad

Alfredo Pezo Paredes

Facultad de Ingeniería Económica y Ciencias Sociales
de la Universidad Nacional de Ingeniería del Perú | Lima, Perú
alfredopezoparedes@yahoo.es

Introducción

La experiencia que ahora compartimos buscó abordar el desarrollo de una cultura innovadora y emprendedora de personas adultas y jóvenes de los departamentos y/o provincias del interior del Perú, con el propósito de demostrar que poseen las competencias, capacidades y talentos suficientes y necesarios para enrumbarse por un proceso de desarrollo de personas humanas, en su calidad de ciudadanos productores y actores sociales creativos, innovadores y emprendedores, capaces de construir su propio destino y el de la sociedad del futuro que todos añoramos.

La iniciativa se desarrolló entre los años 1991 y 1996. La idea surgió como producto de la constatación del vacío de liderazgo que encontramos en el vasto movimiento de regionalización desarrollado

en la década de los ochenta en el Perú. Llegamos a la conclusión de que nuestro país necesitaba un nuevo perfil de líder que uniera lo técnico, lo político y el desarrollo; es decir, líderes en gestión del desarrollo descentralizado y regional. La iniciativa se propuso formar una nueva clase dirigenal con actitud proactiva y visión prospectiva. Coherente con ello, la experiencia se desarrolló en 16 departamentos del Perú (Piura, Lambayeque, La Libertad, Cajamarca, Amazonas, Loreto, Ancash, Ica, Ayacucho, Junín, Arequipa, Puno, Tacna, Cusco, Callao y Lima). Participaron jóvenes de partidos políticos, de instituciones educativas y culturales, de ONG y dirigentes de gremios empresariales y organizaciones productivas. Los docentes fueron profesionales de distintas y variadas disciplinas, no necesariamente pedagogos.

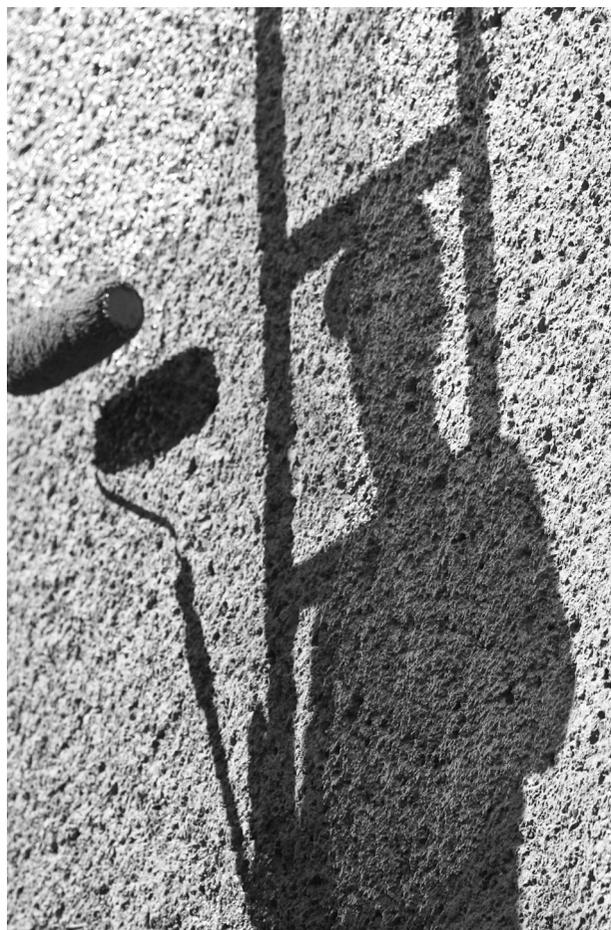
Nuestra apuesta ha sido y es por el desarrollo de una educación que concentre sus miras en la búsqueda y desarrollo del talento humano de las personas; es decir, pensamos que la educación debería concentrar sus grandes objetivos estratégicos en potenciar las competencias y capacidades creativas, innovadoras y emprendedoras de las personas. Para esto, desde el punto de vista pedagógico, deberá saber combinar los aportes del conductismo, el constructivismo y la visión y concepción de la perspectiva o construcción social de futuro.

Para desarrollar esta propuesta tuvimos que trabajar desde un contexto o espacio educativo “no oficial” o “no reglado”; es decir, en una educación desde fuera del sistema oficial de la educación para validar los aportes y factores críticos de éxito de una nueva educación, que posteriormente llevaríamos como propuesta al sistema educativo oficial.

Actividades

Las ideas, principios y motivaciones señaladas fueron las que intentamos aplicar en experiencias educativas y formativas en la práctica; en seguida enlistamos las actividades desarrolladas:

- a) La primera actividad estuvo concentrada en formular la idea-proyecto o idea-programa de la experiencia educativa y/o formativa a desarrollar. El punto de partida para esto fue definir la filosofía que la sustentaría: combinar lo mejor del conductismo, el constructivismo y el empoderamiento (*empowerment*). Con base en ello, creamos una metodología o pedagogía de aprendizaje-enseñanza a la que denominamos “multigramación”; se trata de una pedagogía de construcción democrática de conceptos y procesos creativos, emprendedores e innovadores de cambio, capaces de generar desarrollo en los territorios, instituciones y personas.
- b) Una segunda actividad estuvo relacionada con la búsqueda y logro de aliados estratégicos que hicieran viable el proyecto. La experiencia,



Fotografía: Erik Sánchez.

desarrollada en un período de cinco años, fue posible gracias al apoyo de la Fundación Alemana Friedrich Ebert (con sede en Lima-Perú). El programa se denominó “Interquorum regional: Gestores del desarrollo”. “Interquorum”, porque se trataba de compartir, generar y lograr consensos; “regional”, porque se trataba de una estrategia de ruptura con el centralismo, es decir, desde fuera hacia adentro, desde la periferia al centro, desde la región hacia el centro; “gestión del desarrollo”, porque se trataba de impulsar y desarrollar recursos, potencialidades y capacidades de las personas para lograr generar riqueza, que posibilitara la calidad de vida y el desarrollo humano.

- c) La tercera actividad desplegada, una vez concretada la alianza con la Fundación F. Ebert, consistió en diseñar y formular la estrategia de

implementación del proyecto o programa educativo, considerando el conjunto de pautas de acción, actores sociales e instrumentos técnicos operativos que permitieran la efectiva y eficaz realización del proyecto. En este sentido consideramos los siguientes aspectos:

- El trabajo educativo y formativo se basaría en talleres altamente prácticos y participativos, con base en una organización de equipos multidisciplinarios y polifacéticos que simulaban instituciones, utilizando recursos propios, para crear productos que aportaran al crecimiento y desarrollo de las economías de nuestros pueblos.
- Los participantes serían convocados y elegidos para un fin o meta estratégica concreta, con base en lo cual tenían que formular y construir o fabricar un proyecto o producto innovador y competitivo.
- El docente o profesor jugaría un rol de instructor-facilitador-animador de las dinámicas que aplicarían los asistentes para lograr el proyecto o producto; pero, al mismo tiempo, también jugaría el rol de líder, al transferir visiones de futuro y factores críticos de éxito de experiencias exitosas que deberían conocer y asimilar los participantes; para ello, el docente debería en todo momento plantear preguntas o interrogantes estratégicas que incentivaran el espíritu analítico y crítico de los asistentes.
- Un aspecto transversal a toda esta pedagogía consiste en desarrollar capital social; para ello, el instructor-facilitador-animador debería motivar y dar seguimiento al desarrollo de factores y valores como la asociatividad, la colaboración, la solidaridad y la autoestima, entre otros, no sólo en cada equipo, sino también con el conjunto de asistentes. Se buscaba construir colectividad, construir sociedad civil.
- Siendo conscientes de que la gestión del desarrollo abarca muchos temas o tópicos decidimos priorizar uno de ellos, el de la gestión empresarial y productiva, ya que tiene una

incidencia directa en la economía y la producción. El módulo o taller de gestión empresarial consistía, básicamente, en generar y emprender una idea negocio innovador durante toda la duración del taller, aplicando las más avanzadas teorías de la administración, gerencia, competitividad e innovación. Los talleres tenían una duración de 32 horas y eran planificados para tres a cuatro días.

d) La cuarta actividad consistió en la implementación, desarrollo y monitoreo del módulo o taller de gestión empresarial, desplegando las siguientes acciones:

- Una vez convocados y elegidos, cada participante recibía un instructivo de indicaciones y pautas de todo el proceso educativo, que comprendía los pasos del proceso a seguir hasta lograr el proyecto o producto, para luego establecer si aportaba o no al logro de los fines y metas estratégicas. Por tanto, el instructivo o guía metodológica buscaba potenciar y desarrollar las competencias, capacidades y talentos de los asistentes.
- El proceso educativo-formativo durante el taller consistió en lo siguiente:
 - Se elegía un recurso natural o materia prima típica de la región; en uno de los casos fueron los llamados palitos de chupetes o helados. La primera pregunta estratégica era la siguiente: ¿de qué recurso natural provienen los palitos? Esto nos llevaba a reconocer o identificar los recursos naturales o ventajas comparativas de la zona y el nivel de valor agregado que se había desarrollado.
 - Luego se pasaba a una segunda pregunta estratégica: ¿qué tipo de productos podemos fabricar a partir de dichos palitos, que son demandados y necesarios para las personas y que podrían tener más aceptación y prioridad? Esto pasaba por identificar los múltiples usos y aplicaciones que podríamos dar y lograr con la materia prima. Es decir, se trataba de identificar los niveles de



Fotografía: Erik Sánchez.

valor agregado a lograr a partir de nuestras materias primas; el principio a tomar conciencia era el siguiente: “todo recurso o material prima es una fuente de valor”, “todo tiene valor”.

- La tercera pregunta estratégica consistía en detectar las expectativas y necesidades de calidad que tienen las personas respecto del producto a elaborar, cuidando los impactos en la calidad de vida y en los ingresos de las personas. De lo que se trataba en este caso era que los asistentes tomaran conciencia de que el punto de partida y llegada de la economía y la producción son las personas, por lo tanto, lo primero que hay que hacer, antes de fabricar, es escucharlas.
- Resuelto lo anterior, se pasaba a la pregunta estratégica que buscaba definir los mejores medios o instrumentos y procesos necesarios para fabricar el producto, respondiendo

a las expectativas y necesidades de las personas. Se trataba de lograr que los asistentes tuvieran y comprendieran la importancia de una “visión de proceso” y de la relación “insumos-producto”.

- Luego de ello se pasaba a la pregunta estratégica relacionada con el diseño del prototipo de producto a fabricar, siendo conscientes de la cultura de calidad y de la aplicación de la filosofía del “justo a tiempo” que rige para una eficiente gestión o producción con alta productividad. Para ello era necesario que los asistentes reconocieran la importancia de contar con indicadores y estándares de calidad y productividad.
- Realizado el diseño del producto, se pasaba a la fase de organización de la empresa para proceder a la acción o fabricación misma del producto. Se trataba aquí de que se tomara conciencia de lo que implica la vida y labor de los trabajadores, sus requerimientos y necesidades de un empleo digno y decente, para lograr el producto ideal que respondiera a las expectativas y necesidades planteadas por las personas.
- La séptima fase de la metodología estaba relacionada con las preguntas estratégicas que tenían que ver con la comercialización, *marketing*, venta y adquisición del producto; y, sobre todo, con la evaluación *ex-post* una vez usados los productos.
- Finalmente, se hizo una evaluación de resultados e impactos en función de los grandes fines estratégicos establecidos, sobre todo respecto de los temas de generación de riqueza, logros de calidad de vida y desarrollo humano.

Resultados

Los principales resultados o logros alcanzados con esta experiencia educativa-formativa fueron los siguientes:

- a) La formación de alrededor de 2 mil 500 personas como gestoras del desarrollo emprendedor y productivo con una visión creativa, innovadora y emprendedora.
- b) La institucionalización del Interquorum Regional como espacio de educación y formación de gestores del desarrollo, principalmente de aquéllos asentados en las regiones, localidades y comunidades alejadas de la capital del país. De hecho la Fundación Friedrich Ebert la asumió como una de sus líneas de trabajo estratégicas en el Perú.
- c) Haber aportado para que algunos de los gestores formados accedieran a puestos de la gestión pública gubernamental en diferentes niveles (nacional, regional y local), como autoridades elegidas y/o profesionales.

Recomendaciones para la acción

1. Los formuladores de programas, currículos, planes de estudios, enfoques metodológicos y/o pedagógicos, podrían recoger la propuesta de la "multigramación", como un enfoque superador e integrador del conductismo, constructivismo y la prospectiva.

2. El sistema educativo de cada país que ya ha asumido el enfoque por competencias como base del proceso enseñanza-aprendizaje, debería incorporar en este enfoque el tema del desarrollo de capacidades y talentos creativos, innovadores y emprendedores, si es que buscan que la educación tenga un aporte concreto y estratégico para el desarrollo de los países y de nuestros pueblos.
3. Es importante y necesario que se replantee el perfil del docente del sistema educativo vigente, y se adopte un nuevo perfil que vaya más por la línea del líder-animador, facilitador-instructor.

Lecturas sugeridas

ALLES MARHA (2008), *Desarrollo del talento humano*, Buenos Aires, Editorial Granica.

GONZÁLES, ERNESTO R. (2002), *Herramientas para pensar*, Lima, Perú, Fundación Friedrich Ebert (segunda edición).

PEZO PAREDES, ALFREDO (2005), *Manuales de gestores de la innovación y desarrollo productivo*, Bogotá, Convenio Andrés Bello.

**La vida es peligrosa,
no por los hombres que
hacen el mal, sino por
los que se sientan a ver
lo que pasa**

Albert Einstein, físico alemán, nacionalizado suizo y después norteamericano, 1879-1955.