



PERSPECTIVAS DE LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

**Idionis Pérez
Director General**

**Santo Domingo, D.N.
Julio, 2012**

Perspectivas de la Formación Técnico Profesional.

La República Dominicana posee un sistema educativo estructurado por dos grandes subsistemas:

- ❖ Subsistema Formal.
 - Ministerio de Educación (MINERD).
 - Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT).
- ❖ Subsistema no Formal.
 - INFOTEP.

La oferta formativa de Educación/Formación para el trabajo se ofrece a través de las siguientes estructuras:

- El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (Universidades e Instituciones de Educación Superior).
- El Ministerio de Educación (institutos politécnicos y escuelas laborales...) y
- El INFOTEP (centros tecnológicos propios, talleres móviles, centros operativos del sistema, programas en las empresas, acuerdos con instituciones y programas comunitarios).

La Educación Técnico Profesional (ETP) conjuntamente con la Formación Profesional (FP) y la Educación Profesional Superior, constituyen los ejes formativos fundamentales para que el país pueda contar con una fuerza laboral calificada y con oportunidades de permanente crecimiento y desarrollo profesional en base a itinerarios formativos.

La Formación Técnico Profesional designa aquella modalidad educativa que se orienta esencialmente a la adquisición de calificaciones prácticas y conocimientos específicos, necesarios en el desempeño de un empleo dado o de un grupo determinado de empleos, constituyendo un elemento intermedio entre el sistema educativo y el mundo de la empresa; es un esfuerzo educativo orientado al trabajo.

Las características más relevantes de la formación profesional son:

1. Planificar de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo, combinando las oportunidades locales presentes, las necesidades generales del país y las demandas previsibles a mediano plazo en el ámbito regional o mundial.
2. Los sistemas de formación profesional han de planificarse aunando el esfuerzo y los intereses de las administraciones educativas y laborales, pero también los de los representantes de los trabajadores y de los empresarios, tanto a nivel local como nacional.
3. La formación ha de tener, además, un carácter polivalente, sin centrarse en los conocimientos demasiado puntuales o en la especialización muy concreta, ya que dejan de tener sentido cuando cambian las tecnologías y la organización del trabajo.
4. La flexibilidad ha de ser, asimismo, una de las características de la nueva formación.

En un mercado de trabajo cambiante no es práctico establecer un "currículum" formativo rígido, que aspire a durar indefinidamente. Las soluciones más idóneas se basan en el establecimiento de planes de estudio con módulos de formación flexibles; que cada trabajador, tras su formación inicial, pueda sumar o variar, elaborando su propia carrera profesional de acuerdo con las salidas profesionales que existan en cada momento.

5. Los programas de formación profesional han de estar integrados dentro de un sistema de formación permanente, que permita a cualquier ciudadano o ciudadana renovar o reconvertir sus cualificaciones a lo largo de la vida laboral.
6. La formación profesional debe tener un carácter de alternancia, es decir, debe ser capaz de combinar los conocimientos teóricos con el "aprender a hacer" en un centro de trabajo.

El sistema de formación profesional para el empleo tiene como propósito general impulsar y propiciar entre empresarios y trabajadores una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

La formación profesional debe estar dirigida a formar técnicos calificados en las áreas de desarrollo potencial y al desarrollo de capacidades para el autoempleo y el emprendedurismo.

Los fines fundamentales del sistema son:

1. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
2. Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
3. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
4. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados con el fin de potenciar su integración y reinserción en el mercado de trabajo, especialmente de los que tienen graves dificultades de inserción laboral.
5. Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

La Meta específica 19 de las Metas educativas 2021, establece la necesidad de *Reformar, modernizar y articular la ETP y la FP para el trabajo productivo, para que se establezca un sistema integrado y compartido de diseño, reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias laborales.*

La ETP y la FP deben estar articuladas a las necesidades de desarrollo del capital humano de un determinado territorio. Para ello, la oferta formativa debe estar en perfecta correspondencia con las demandas del potencial de desarrollo de la región.

Las economías regionales están demandando trabajadores de alta productividad y con habilidades laborales específicas y especiales, así como mayores niveles educacionales.

La capacidad de las instituciones de educación técnica y de formación profesional para atender a la demanda de la fuerza de trabajo que requieren las empresas, en cantidad y calidad, es un elemento vital en estos tiempos de internacionalización de las economías. La propuesta sobre lo que debe ser el desempeño de la educación técnica y la formación profesional hacia el futuro, se enmarca en un análisis de pertinencia y en una perspectiva global, integral y de conjunto.

Se recomienda que el proceso de aprendizaje en el subsector de educación para el trabajo se estructure en base a competencias, privilegiando la práctica en las empresas, a través de diferentes mecanismos, fomentando la innovación tecnológica y vinculando a las instituciones estatales y privadas, facilitando asimismo que el aprendizaje sea continuo, sistemático, progresivo e integral, de acuerdo con las realidades y necesidades de cada región.

Para brindar una educación de calidad, el sistema de formación debe estar comprometido a formar más y mejor a los docentes del sistema, mejorar la infraestructura física y tecnológica existente, integrar a trabajadores y empresarios en el desarrollo y transformación curricular y en los procesos de gestión de la formación, así como en definir y aplicar indicadores clave de gestión de la formación.

La innovación tecnológica avanza a pasos agigantados, convirtiendo a la sociedad en una sociedad del conocimiento, atada de forma indisoluble a la ciencia y la tecnología, por lo que se hace necesario que los instrumentos y mecanismos que facilitan los nuevos aprendizajes estén estrechamente vinculados con esta realidad. La formación profesional debe pues; contribuir con la formación de egresados capaces de utilizar estrategias de aprendizaje que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación.

Las instituciones que componen el subsistema de educación para el trabajo, no sólo son un espacio de innovación constante en las actividades que se refieren a su campo de acción más específico, sino que actualmente son parte integral de los sistemas nacionales de innovación. A través de su oferta de formación, contribuyen a consolidar la cadena de innovación, al aplicar a la producción y los servicios; nuevos equipos y materiales, así como nuevos enfoques en la gestión y administración del trabajo. Avanzar en la adopción de innovaciones, como la formación por competencias y el desarrollo de nuevos tipos de aprendizaje, sólo es posible; si simultáneamente se realiza un sostenido y riguroso esfuerzo de innovación en las modalidades de gestión de la formación.

Como respuesta al deterioro social que acusa la sociedad dominicana, la educación para el trabajo debe tener a lo largo de todo el subsistema, planes impregnados de valores éticos y morales transversales a todos sus programas. La educación para el trabajo basada en valores, forma hombres y mujeres apegados a una conducta recta y conforme con la moral, que al egresar del sistema, se distinguen por su apego a una ética profesional fundamentada en la verdad, la tolerancia, la responsabilidad, el respeto, la solidaridad, la honestidad, la justicia, el amor, la cooperación, la transparencia y la libertad, entre otras bondades y virtudes que deben caracterizar al hombre y a la mujer dominicanos que egresan de los centros tecnológicos y de las IFPs.

A partir del Foro Presidencial por la Excelencia de la Educación Dominicana (2005), se plantea la necesidad de vincular y articular los tres subsectores, para que ofrezcan las diferentes modalidades de formación que los ciudadanos demandan en distintas etapas de su vida, para satisfacer la necesidad de una educación de calidad.

Se hace necesario establecer mecanismos que faciliten los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias profesionales, que permitan la movilidad entre los subsistemas; elaborar de manera conjunta marcos nacionales de competencias, que permitan el desarrollo de las capacidades personales, independientemente de dónde y cómo hayan sido adquiridas, promover una revisión interinstitucional de los currículos, de modo que el contenido permita la homologación y reconocimiento de competencias.

(Ver Mapa IFPs).

Competencias clave Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial SENAC (Brasil):

- Creatividad
- Polivalencia
- Iniciativa
- Liderazgo
- Autonomía
- Versatilidad
- Capacidad de negociación
- Comunicación oral y escrita
- Relacionamiento interpersonal
- Conocimientos de Informática
- Conocimientos de Inglés
- Apertura a posibilidades de trabajo en otros lugares

Nuevas competencias requeridas Empresas Industriales Argentinas

Competencias intelectuales: referidas a capacidades en torno a la solución de problemas, manejo de información, comprensión de procesos y sistemas, autonomía y responsabilidad.

Competencias básicas: referidas a capacidades de lectura y escritura, uso e interpretación de símbolos y fórmulas matemáticas.

Competencias técnicas: referidas al conocimiento instrumental y del funcionamiento de máquinas, herramientas y procedimientos de trabajo.

Competencias comportamentales: referidas a la capacidad de expresarse en forma verbal e interacción con sus compañeros de trabajo.

Competencias requeridas por las empresas dominicanas

Las empresas requieren trabajadores con las siguientes características: capacidad de trabajar en equipo, capacidad para aprender cosas nuevas, capacidad de organización y planificación, buena comunicación oral y escrita, capacidad de tomar decisiones, capacidad

de gestión o administración, conocimiento de computadoras y conocimiento de idiomas¹, Pensamiento crítico y preocupación por la seguridad y la limpieza en el puesto de trabajo

Competencias clave para la empleabilidad según Chile califica

- Comunicación
- Iniciativa y Emprendimiento
- Trabajo en Equipo
- Efectividad Personal
- Planificación y Gestión de Proyectos
- Aprender a Aprender
- Resolución de Problemas
- Uso de TICs

El más reciente reporte realizado a 139 países por el Foro Económico Mundial, Informe de Competitividad de Viajes y Turismo 2011, proporciona un análisis detallado de los desafíos particulares que cada país presenta para el crecimiento de este sector.

La República Dominicana se coloca en la posición 72 de un total de 139 países evaluados y además ocupa, en la región Americana, la posición 14 de las 25 naciones evaluadas en dicho continente.

Según el informe económico del Banco Central para el año 2011, en el transcurso del año, el valor agregado de la mayoría de las actividades económicas mostró un comportamiento favorable, destacándose el dinamismo que presentan las orientadas a la demanda externa, sobre todo la actividad de las Zonas Francas que alcanzó un incremento de 14.1%, superando ampliamente el 3.4% registrado al cierre de 2010. Asimismo, se resalta la Minería con un 79.7% y la actividad Hoteles, Bares y Restaurantes, que exhibió un 4.8 por ciento.

El incremento de 4.8% de esta actividad obedeció, en gran medida, a la expansión de 3.4% observada en los ingresos por turismo, influenciados por un mayor flujo de visitantes, superior en 4.4% al del año 2010; así como por el crecimiento de 2.8 puntos porcentuales en la tasa de ocupación hotelera.

El número de visitantes llegados al país por los diferentes aeropuertos internacionales ascendió a 4,306,431, lo que representa unos 181,888 pasajeros adicionales en términos absolutos. De igual forma, la tasa promedio de ocupación hotelera alcanzó un 69.3%, siendo las zonas de mayor incidencia la de Bávaro/Punta Cana, 76.3%; Sosúa/Cabarete, 52.5% y Santiago, 53.3%, reflejando aumentos de 3.6%, 6.1% y 6.7%, respectivamente.

El valor agregado de las zonas francas resultó superior en 14.1% en el 2011, en comparación al 2010, sustentado en el crecimiento de 31.7% experimentado por la actividad Fabricación de Productos Textiles y de 11.0% de Otras Industrias Manufactureras.

Las exportaciones de zonas francas valoradas en US\$ mostraron un incremento de 15.8%, impulsadas por las actividades de confecciones textiles, 31.7%; productos farmacéuticos,

¹ Estudio: "Competitividad y Desarrollo de la Oferta Laboral: Oferta y Demanda de Capacitación en República Dominicana", INFOTEP 2008

25.5%; manufacturas de calzados, 24.4%; artículos de joyería y conexos, 13.1%; productos eléctricos, 7.3%; entre otras.

Sin embargo, la celeridad y los requerimientos que exigen los mercados globalizados, demandan que se mejore la capacidad de competir del sector exportador dominicano, a través de la formación de su capital humano, lo que nos ha impulsado a dirigir los esfuerzos de la formación del talento humano; hacia la gestión del conocimiento organizacional, orientados a una cultura de generación de cambios trascendentales a lo interno de la empresa, que permita la implementación de capacitación estratégica.

Distintas agencias y organismos internacionales resaltan los atributos que añaden competitividad a nuestro país. Por ejemplo, el Reporte Global de Competitividad 2011-2012, recientemente publicado por el Foro Económico Mundial, colocó a nuestro país en la posición 47 de 147 países evaluados en materia de protección a la inversión extranjera. También, en relaciones laborales y competitividad de salarios, nuestro país ocupó las posiciones 37 y 45 respectivamente del total de países evaluados. Estos resultados son trascendentales ya que en dichas posiciones se encuentran países altamente competitivos como Singapur y Corea del Sur, entre otros.

Así mismo, la Unidad de Inteligencia de Inversión Extranjera Directa (IED) “Financial Times” estima que nuestro país tiene el mayor índice de atracción para la inversión extranjera en industrias clave, como en la de dispositivos médicos y productos electrónicos.

Hoy por hoy, podemos asegurar que el sector Zonas Francas es un sector competitivo y atractivo para los inversionistas, sin embargo, debemos admitir que aun tenemos algunos desafíos apremiantes.

Comercio y servicios.

Apenas un 17.6% del total de la cartera de préstamos de los bancos comerciales va al sector productivo, mientras que un 73.4% se destina a las áreas de comercio y servicios.

De una cartera de préstamos de RD\$414,809 millones que tienen los bancos múltiples al 27 de junio del 2012, unos RD\$72,897.9 millones se destinan al sector productivo, de acuerdo a cifras del Banco Central.

El índice global de competitividad calculado para 142 países con una calificación entre 1 y 7, ubica a la República Dominicana en 3.7, en cuanto a requerimientos básicos; 3.9, con relación a impulsores de eficiencia, de los que podemos citar mayor educación y capacitación y actitud tecnológica está en 3.7; y en factores de innovación satisfacción en 3.1.

En los últimos 6 años, el número de empleados en la banca creció en un 46%, pasando de 16,463 a 24,013.

Principales dificultades en los sistemas de formación profesional.

Entre los principales problemas en los mercados de formación laboral latinoamericanos:

1. Pertinencia de la formación impartida.

2. Inequidad y exclusión de amplios segmentos de la población
3. Escasez de financiamiento para la formación y
4. Poca transparencia de este mercado y de sus resultados
5. La baja inversión en I & D + I

En América Latina, el promedio de inversión en investigación, desarrollo e innovación es de apenas el 0.4% del Producto Interno Bruto (PIB), mientras que los países desarrollados invierten entre el 1.5% al 6% de su PIB. En el caso de República Dominicana, apenas se estima el 0.2% del PIB de inversión en investigación y desarrollo.

La productividad en América Latina creció 0.30% entre el 1975-1990 y 1.50% entre el 1990-2005, mientras que en los países de Asia oriental creció en 4.6% y 3.90% en los mismos períodos.

Retos y desafíos de los sistemas de educación y formación profesional en la república dominicana.

Según lo establece el documento de Consulta Nacional de las Metas Educativas 2012, entre los retos actuales de la Educación/Formación Técnico-Profesional están la creación de un marco global común que coherencie los diversos subsistemas, la homogenización en los niveles técnicos de los docentes para una misma área ocupacional, la articulación de programas con contenidos diferentes, entre otros.

A esto, se suman algunas dificultades a las que habría que responder, como son la falta de infraestructura y sub-utilización de la existente, proliferación de entidades dedicadas a ofertar educación para el trabajo sin regulación, poca flexibilidad para cambiar y actualizar la oferta curricular y la no existencia de mecanismos de entrada y salida al mundo del trabajo del sujeto objeto de formación, así como de un sistema a otro.

Algunos retos específicos para el sector son los siguientes:

- Aumentar la cobertura de la oferta de formación Técnico Profesional para atender el 12% de la PEA.
- Actualmente se atiende a alrededor del 7%.
- Ofrecer asesoría y asistencia técnica al 85% de las empresas del país para que mejoren su productividad y competitividad.
- Equipar y modernizar los talleres de los Centros Tecnológicos del Sistema de Formación Técnico Profesional.
- Ampliar la oferta de formación técnico profesional para responder a las necesidades del desarrollo socioeconómico del país y contribuir cualitativamente a elevar los niveles educativos de la población económicamente activa.
- Desarrollar metodologías y estrategias de capacitación innovadoras, que contribuyan a responder de manera más ágil, dinámica, flexible y eficaz, a los cambios y exigencias del mercado laboral en materia de formación de recursos humanos.
- Articular la oferta formativa del Sistema con las demandas específicas de los agentes económicos y los sectores productivos del país, a través de un proceso de identificación de necesidades de capacitación y de planificación estratégica de las acciones de formación.

- Fomentar alianzas entre las entidades responsables de los sectores de la Agroindustria, el Turismo, las Zonas Francas, las Pequeñas y Medianas Empresas, Industria y Comercio, entre otros.
- Impulsar la competitividad y la responsabilidad social empresarial propiciando el aprendizaje permanente e incluyente, el trabajo decente y el emprendedurismo en los sectores productivos estratégicos.
- Impulsar políticas públicas para el financiamiento de la Educación para el Trabajo.
- Fortalecer la coordinación en el ámbito nacional y regional entre el INFOTEP, la MINERD y la MESCYT.

Desafíos que demanda el mercado de trabajo a la Formación Profesional.

1. Flexibilidad
 - En las estructuras
 - En los currículos
 - En la generación de respuestas
2. Adaptabilidad
 - En los programas
 - En los contenidos
 - En los recursos humanos
3. Velocidad de respuesta
4. Aprendizaje a lo largo de la vida
5. Aprendizaje en el puesto del trabajo
6. “Trabajo en equipo” entre formadores, empleadores y trabajadores

Las perspectivas más importantes de la formación profesional en la República Dominicana son:

1. Asegurar la formación de una nueva generación de técnicos que sirvan de soporte a un nuevo modelo económico y fortalecer las áreas productivas que aseguren un mayor desarrollo y un mayor nivel de empleo en el país.
2. Constituirse en el ente que mayor contribución haga a la competitividad del país, a través de la formación y capacitación con un alto valor agregado.
3. Desarrollar habilidades esenciales para estructurar y mantener una oferta de servicios de formación y capacitación coherente con el desarrollo económico político y social del país.
4. Se prevé que en los procesos de formación, se haga un uso cada vez más intensivo de las TICs.
5. Las IFPs tienen que abocarse a establecer sistemas de gestión de calidad como única estrategia para garantizar la satisfacción de los demandantes de servicio de FTP, y por tanto mantener una oferta de formación competitiva.

Todo ello nos permitirá situar el ANFP en un lugar preponderante y ubicar la formación técnica en la centralidad de las políticas de Estado.

Para validar estas aseveraciones, solo basta echar una mirada a los países que hoy son modelos de desarrollo en el mundo.

“En épocas de recesión y crisis, las marcas se ven desafiadas a reescribir la relación con su mercado meta, a partir de los cuestionamientos que comienzan a surgir en la percepción de los consumidores respecto de todo lo que consumen”. Jenny Darroch, Profesora en la Ducker School, Claremont Graduate University.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Feldmann, B. "Des nouvelles orientations pour la formation professionnelle en Europe". En el libro de B. Nyhan citado.
- 2) Núñez, Clara E. "La fuente de la riqueza. Educación y desarrollo económico en la España contemporánea. Alianza Universidad", 1992. Madrid.
- 3) Danau, D. "Les nouvelles technologies et la formation des formateurs. Commission des Communautés Européennes". 1990. Maastricht,
- 4) Dictamen IRDAC (Industrial Research and Development Advisory Committee of the Commission of the European Communities), 1991. Bruselas.
- 5) Estudio ERT. Education and European Competence. ERT Study on Education and Training in Europe. The European Toule of Industrialist, 1989. Brussels.
- 6) Fragniere, G. "Formación profesional y nuevas tecnologías, Comisión de las Comunidades Europeas", 1990. Bruselas.
- 7) Haut Comité Éducation-Économie, Éducation-Économie quel système éducatif pour la société de l'an 2000. La Documentation Française. París, 1988.
- 8) Martín Pereda, J. A. y González Marcos, A. "Algunas consideraciones sobre la formación de titulados en tecnologías emergentes", en Economía Industrial N° 278, 1991. Pág. 55-75.
- 9) Mariano Folej, E. "Educación, Empleo y Formación". EUDEMA S.A. 1992. Madrid.
- 10) Barry, N. "Promouvoir l'aptitude à l'autoformation. Presses Interuniversitaires Europeennes", 1991. Bruxelles.
- 11) OCDE. "L'Éducation et l'Économie dans une société en mutation", 1989. París.
- 12) OIT. Recomendación 195, Ginebra, año 2005.
- 13) Pérez, I. "Desarrollo de Competencias Profesionales para la Competitividad", 2011. R.D.
- 14) Pérez, I. "La Formación Profesional y sus Impactos en la Vida Contemporánea", 2010. R.D.
- 15) Metas Educativas 2021: República Dominicana hacia el 2021. Ministerio de Educación – MINERD-, Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología –MESCYT-, Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional –INFOTEP-, OEI República Dominicana. Diciembre 2010, 1era. Ed.
- 16) República Dominicana en el Informe de Competitividad de Viajes y Turismo. [http://Competitividad.org.do/Informe de competitividad República Dominicana](http://Competitividad.org.do/Informe%20de%20competitividad%20República%20Dominicana).
- 17) Informe de la Economía Dominicana, enero – diciembre 2011, BC-RD.
- 18) Informe sobre Políticas Nacionales de Educación: República Dominicana, 2008 OCDE.
- 19) Educación y Brechas de Equidad en América Latina, Tomo I, Organización Internacional del Trabajo (CINTERFOR, OIT), 2002.
- 20) Formación Profesional, Productividad y Trabajo Decente. Boletín 153, CINTERFOR-OIT, 2002, 1era. Ed.
- 21) Revista Clic Institucional, Edición Febrero-Marzo 2012. R.D.
- 22) Pérez, I. Coordinación y Articulación de los Subsistemas de Educación y Formación Profesional en America Latina; 2009. Ecuador.