
Posiciones, intereses e
interpretaciones sobre la
capacitación y el entrenamiento
en la Republica Dominicana

Oscar Amargós

Santiago de Chile, agosto de 1998

Este documento fue preparado por Oscar Amargós, consultor de la Unidad de Desarrollo Industrial y Tecnológico de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial. Este documento ha sido desarrollado en el marco del Proyecto CEPAL/GTZ: "Políticas para mejorar la calidad, eficiencia y la relevancia del entrenamiento profesional en América Latina y el Caribe" (FRG/96/S38)

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de la Organización. Este documento se puede solicitar a la División de Desarrollo Productivo y Empresarial, haciendo referencia a la siguiente asignatura: LC/R.1836, de 10 agosto 1998.

Índice

A. Introducción	5
1. Capacitación, productividad y competitividad	5
2. Modelos de capacitación y entrenamiento laboral	6
3. Metodología.....	6
B. Empresarios y asociaciones empresariales	9
1. Breve prontuario histórico.....	9
2. FUNDAPEC y la educación técnico vocacional	12
3. La educación y la capacitación en la agenda empresarial.....	12
4. Empresarios de micro, pequeñas y medianas empresas y organismos de apoyo	13
5. Los empresarios vinculados a las zonas francas	14
C. Trabajadores y sus organizaciones representativas	15
1. Reestructuración del mercado laboral y estrategias sindicales .	15
2. Confederación autónoma sindical clasista, CASC	16
3. Instituto nacional de formación agraria y social, INFAS	17
4. Central general de trabajadores, CGT	17
5. Confederación nacional de trabajadores dominicanos, CNTD	17
6. Confederación unitaria de trabajadores, CTU	18
D. Investigadores, académicos y la capacitación técnica en la República Dominicana	21
1. José Luis Alemán.....	21
2. Roberto Liz Castellano	22
3. Marcos Villamán	22
4. Miguel Escala	23
5. Ramón Flores.....	24
6. Percepción actual de los actores sociales	24

E. La capacitación en la agenda nacional de desarrollo: búsqueda del consenso social....	27
F. La capacitación en la legislación y en las relaciones laborales. Orientación de la política de los organismos gubernamentales.....	29
1. Ley General de Educación No. 66 de 1997.....	29
1.1 Secretaría de Estado de Educación y Cultura, SEEC.....	29
2. Código de trabajo de la República Dominicana.....	30
2.1. Secretaría de estado de trabajo.....	31
3. La Ley 116 de 1980.....	31
3.1 Política Actual del Instituto Nacional de Formación Profesional, INFOTEP.....	32
G. Conclusiones y propuestas	35
1. Conclusiones	35
2. Sugerencia de políticas generales.....	37
Bibliografía	39

A. Introducción

1. Capacitación, productividad y competitividad

Los modelos de capacitación predominantes en la región latinoamericana orientados a la preparación técnica de los recursos humanos son objeto de debates en la actualidad. Algunos sostienen que la capacitación en el sector privado ofrecida por empleadores e instituciones capacitación privada puede ser la forma más eficaz y eficiente de desarrollar los conocimientos que necesita la fuerza laboral; sin embargo, el alcance y la calidad en la capacitación que puede ofrecer el sector privado tiene varias limitaciones; tal es caso, por ejemplo, de la República Dominicana, donde el tejido económico empresarial está compuesto básicamente por pequeñas y medianas empresas que emplea entre el 70% y el 80% de los trabajadores del sector privado; estas empresas tienen con frecuencia escasa capacidad para brindar capacitación en las nuevas aptitudes que se requieren para elevar la productividad de sus trabajadores.

Otros sostienen que frente a esta dificultad se requiere de la intervención del gobierno por medio las instituciones proveedoras de este servicio, para asegurar que la cantidad y calidad de la capacitación sean adecuadas y que posibilite la atención debida a los pobres y grupos desfavorecidos de la sociedad garantizando los objetivos de la equidad social. Estas posiciones unidas a los temas de eficiencia y eficacia de los modelos de capacitación y entrenamiento son el centro del debate.

En las actuales circunstancias caracterizada por cambios en los modelos de desarrollo, instrumentación de políticas de competitividad industrial, reformas económicas, sociales y políticas; que procura mejorar la calidad, eficiencia y relevancia de la educación técnica y el entretenimiento en América Latina y el Caribe. ¿Cuáles son las posiciones, intereses e interpretaciones que sobre la capacitación y el entrenamiento tienen los actores involucrados? Este estudio pretende responder esa pregunta en el contexto de la República Dominicana.

2. Modelos de capacitación y entrenamiento laboral

En este trabajo los términos capacitación y entrenamiento laboral, aunque tienen muchos elementos en común, se entienden de manera diferente. Se entenderá por **capacitación laboral** las acciones educativas que están dirigidas a proporcionar a las personas las capacidades profesionales para desempeñarse en una área ocupacional determinada y que es útil para varias empresas. Por **entrenamiento**, se entenderán las acciones educativas específicas que son útiles para que las personas ocupen posiciones en una empresa en particular y que suponen una capacitación previa. El entrenamiento laboral diseñado a partir del currículum particular de la empresa, se considera hoy día una estrategia acertada para desarrollar su competencia clave de la empresa. El término capacitación frecuentemente se asocia con la actividad educativa que se efectúa previo al empleo; mientras que el entrenamiento se refiere a la acción educativa durante el empleo y en una empresa particular.

Existen básicamente dos modelos organizativos de la capacitación y el entrenamiento: la educación técnica y la formación profesional. En medio de ambos existe un tercero: la Educación Vocacional Laboral. Ambos modelos demandan diferentes arreglos institucionales, operan con diferentes grados de flexibilidad, autonomía y con financiamientos distintos. De aquí que las expectativas de los actores sociales sobre estos modelos, varíe o adquiera matices diferentes.

La educación técnica ha sido desarrollada en el marco de la educación formal media y superior, "permite a los estudiantes obtener una formación general y profesional que los ayuda adaptarse al cambio permanente de las necesidades laborales para ejercer e integrarse con éxito a las diferentes áreas de la actividad productiva y/o continuar estudios superiores"¹. Está organizada bajo la expectativa de la "profesionalización" de los estudiantes del nivel medio y postsecundario y de contribuir al desarrollo económico y social del país. Es regulado y administrado por los ministerios de Educación.

La formación profesional que entiende la capacitación articulada con el trabajo y las tecnologías predominantes en el entorno se desarrolla fuera del ámbito educación formal y en la actualidad se le atribuye una alta responsabilidad en el incremento de la eficiencia y efectividad de la productividad. Las instituciones que la ofrecen, denominadas Instituciones de Formación Profesional, en la mayoría de los países de América Latina son independientes de los sistemas de educación formal. En algunos países son entidades autónomas del Estado, o adscritas a los ministerios de trabajo, o a confederaciones empresariales; de dirección tripartita y financiada mediante impuestos a las nóminas de las empresas y contribuciones de los trabajadores.

3. Metodología

Para algunos actores no especializados como serían los empresarios y trabajadores, el tema de la capacitación y el entrenamiento, la distinción entre Educación Técnica y Formación Profesional, no tiene mucha importancia. Sin embargo, la distinción entre capacitación y

¹ Ley General de Educación de la República Dominicana No. 66 de año 1997

entrenamiento es necesario establecerla en razón de que las posiciones, intereses e interpretaciones que un mismo actor asume, puede variar cuando se trata la capacitación previa al empleo, o del entrenamiento en planta de los trabajadores en servicio. Es decir, es muy probable que un mismo agente manifieste una opinión distinta sobre, por ejemplo, quién debe proveer o financiar la capacitación previa al empleo o el entrenamiento en planta de los trabajadores.

Para la realización de este trabajo se procedió a identificar los actores sociales que más influencia tienen sobre la formación para el trabajo, se describen las distintas posiciones y opiniones que estos agentes tienen, se examinan esas posiciones destacando los consensos y disensos y las concepciones vigentes, con el propósito de que sirvan de marco de referencia para el diseño de políticas para mejorar la calidad, eficiencia y relevancia de la educación técnica y el entrenamiento en República Dominicana. Se revisaron documentos que expresan las posiciones y que han sido presentados en los congresos de los empresarios, de los trabajadores y otros eventos; también se hicieron entrevistas a representantes de los actores involucrados.

B. Empresarios y asociaciones empresariales

1. Breve prontuario histórico

En el contexto nacional, los empresarios están generalmente organizados por rama de actividad económica (industria, turismo, agricultura); por proximidad geográfica y por tamaño. Tienen su entidad cúpula, el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP). El CONEP está conformado por 47 asociaciones empresariales.

Frente al tema de la educación, y específicamente sobre la capacitación y el entrenamiento, si bien algunas organizaciones y empresarios particulares han asumido posiciones de vanguardia, los miembros de este sector han asumido posiciones de consenso. Este apartado trata de describir la posición, intereses e interpretaciones que sobre la capacitación y el entrenamiento tienen los empresarios dominicanos, sin identificar, salvo en algunos casos particulares, el grupo o asociación que asume tal o cual posición.

En la medida en que se han consolidado las asociaciones empresariales, en las últimas cuatro décadas los empresarios han hecho demandas y sugerencias de políticas relacionadas con la educación y, también, han auspiciando acciones concretas mediante la creación de organizaciones ligadas a la educación.

A principio del decenio de los sesenta, con la caída de la dictadura de Trujillo se creó en la Región Norte del país la Asociación para el Desarrollo Inc. de Santiago; en la capital de la República, Acción Pro-Educación y Cultura, Inc. Ambas entidades han tenido

destacada incidencia en la educación dominicana de los últimos cuarenta años. “La primera etapa de actividad de los empresarios en la educación evidenció una marcada preferencia por el nivel postsecundario, en parte porque éste era el nivel más cercano a las necesidades de las empresas, y también porque éste era el nivel en el cual el Estado trujillista había quedado más rezagado con relación a las tendencias mundiales.” (Tavares, 1994) Durante la “Era de Trujillo” (1930-1961), habían surgido algunas escuelas o centros de artes y oficios.² El dictador era dueño de la mayoría de las industrias que para la década de los años 50 se habían creado en el país.

La Asociación para el Desarrollo de Santiago, fundó en noviembre de 1962, bajo la rectoría de la Iglesia Católica la primera universidad no estatal, la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra; también promovió la creación del Instituto Superior de Agricultura³ (ISA), para la formación de técnicos medios para las actividades agrícolas. Ambas entidades, en sus respectivas áreas de actuación, han realizado extraordinarios aportes en la formación de recursos humanos que se han integrado a las áreas productivas y de servicios más modernas de la economía dominicana.

En la ciudad de Santo Domingo, la Cámara de Comercio, Agricultura e Industria, crea Acción Pro Educación y Cultura, APEC. Esta organización fundó el Instituto de Estudios Superiores que más tarde se convierte en Universidad APEC. “De nuevo, los empresarios se inician por el nivel de educación más cercano a sus necesidades e intereses. La institución se dedica a formar los mandos medios requeridos por la rápida expansión del sector empresarial privado después de la desaparición de Trujillo.”⁴ Luego crean la Fundación de Crédito Educativo (FUNDAPEC). APEC expande sus servicios y crea otras entidades especializadas en educación a distancia (CENAPEC), educación sexual (INSAPEC), alfabetización y capacitación de mujeres (PROMAPEC), el Acción para la Educación Básica (EDUCA) y el Instituto de Innovación Educativa, INAPEC.

El grupo APEC constituye hoy un consorcio de Organizaciones No Gubernamentales de los empresarios dedicada a impulsar proyectos educativos. Su indiscutible influencia en las decisiones educativas nacionales llegó a su punto máximo cuando la Directora Ejecutiva del grupo fue designada como Secretaria de Estado de Educación en el período de 1992 al 1994, precisamente en la fase inicial del Plan Decenal de Educación.⁵ “Su designación fue un elocuente reconocimiento a la labor de liderazgo desempeñada por el sector empresarial en el proceso de rescate de la educación básica, y comprometió plenamente al empresariado con el proceso de transformación educativa emprendido”, sostiene Juan Tomás Tavares K, empresario miembro de EDUCA.⁶

² Escuela Salesiana de Artes y Oficios, fundada en 1932, que en 1951 se convierte en el Instituto Técnico Salesiano (ITESA). En 1949 se crea la Escuela Agrícola San Ignacio de Loyola de Dajabón. Al siguiente año, la Salesiana de la Vega. En 1953, el Instituto Politécnico Loyola de San Cristóbal. Seis (6) años después, en 1959, surge el Instituto Politécnico Nuestra Señora de las Mercedes en Santiago y la Escuela de Labores y Ciencias Domésticas, en Santo Domingo, hoy Politécnico Femenino Nuestra Señora de los Angeles Custodios. La Escuela Nacional de Artes y Oficios, ENAO.

³ El ISA hace aproximadamente una década varió su orientación. En su primera etapa se concentró en la formación de Bachilleres Agrícolas. En la actualidad se orienta a ofrecer cursos de nivel universitario, cursos cortos de capacitación y a desarrollar acciones de investigación agrícola.

⁴ Ob. Cit. P.8

⁵ Al final de la década de los ochenta el Sistema Educativo Dominicano atravesaba por una profunda crisis que motivó diversas iniciativas por parte de la “sociedad civil” que contribuyeron a crear un poderoso movimiento que atrajo directivos de asociaciones empresariales, académicos, al gremio magisterial investigadores y que culminó con la formulación por consenso de un Plan Decenal de Educación que formalmente se inició en 1992.

⁶ Acción para la Educación Básica, EDUCA, surge con el interés de incorporar a otros grupos de ciudadanos “ya que el rescate de la educación básica no podía ser la tarea de un solo grupo de empresarios”. Se crea como entidad autónoma con el apoyo de APEC y otras instituciones académicas, profesionales, educadores y los principales líderes empresariales. Tiene por objeto principal promover la educación básica en general, mediante el fomento de la capacitación de los maestros, mejoramiento de sus condiciones de vida; la mejoría de las facilidades físicas y equipos de las escuelas... así como también mediante la integración militante de la familia y el sector empresarial privado al proceso educativo”. Artículo tercero de los Estatutos de Acción para la Educación Básica, Inc.

Simultáneamente a la creación de EDUCA, en 1989, con la “certeza de que la educación es una condición fundamental e imprescindible para el desarrollo económico y social”, surge PLAN EDUCATIVO, como una iniciativa de la Asociación de Empresas Industriales de Herrera, del Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), con el apoyo de Fundación Friedric Ebert, con el propósito de crear un “espacio de reflexión sobre la problemática educativa dominicana”.

En el marco de este espacio de reflexión, los empresarios, principalmente los dirigentes de la asociación del parque industrial de Herrera, quienes diez años atrás (1980) habían apoyado la creación del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), a principio de la década 1990 jugaron un papel importante, junto con académicos universitarios, profesionales, dirigentes de la Asociación Dominicana de Profesores y otros sectores, para que la problemática de la educación dominicana fuera puesta en el primer plano del debate nacional a principio de esta década.

PLAN EDUCATIVO propuso en 1990 el **Decálogo Educativo**⁷ compuesto por diez (10) metas que la sociedad dominicana debería aspirar a conseguir en la presente década. Son las siguientes:

- Eliminación total del analfabetismo.
- Establecimiento del preescolar obligatorio.
- Generalización de la educación primaria
- Expansión de la educación técnica
- Ampliación de la educación secundaria
- Reorganización de la educación superior
- Revalorización de la profesión de maestro
- Mejoramiento de la formación docente
- Elevación de la inversión en educación
- Ejecución de una campaña nacional de concientización

Sobre la expansión de la educación técnica el documento de PLAN EDUCATIVO consideró que en ese momento el país no estaba formando ni en cantidad ni en calidad los técnicos que el sector productivo demanda, acumulándose un déficit de más de 300.000 técnicos. A ese déficit se agregaba, la “indefinición de fines, objetivos y metas, la heterogeneidad y dispersión en los planes de estudio, la escasez y la obsolescencia de equipos y, sobre todo, la desvinculación entre los sectores productivos y el que hacer educativo”. A seguida propuso que para la expansión del sub-sistema de educación técnica debería utilizarse tanto la modalidad formal como la no-formal. En la formal (Educación Técnica) el país necesita desarrollar el nivel técnico superior, con una alta formación científica y tecnológica, con capacidad para la ejecución eficiente de las labores productivas.

También se propuso que la dirección y coordinación del sub-sistema de educación tecnico-profesional en el país debería ser responsabilidad compartida entre la Secretaría de Educación, el CONES (Consejo Nacional de Educación Superior), el INFOTEP y el sector empresarial privado. También Plan Educativo entendía que el financiamiento de este tipo de educación debería recaer fundamentalmente sobre el sector privado.

⁷ PLAN EDUCATIVO: Decálogo Educativo. Propuesta de 10 metas nacionales a ser logradas en la presente década. Santo Domingo, Enero 1990

2. FUNDAPEC y la educación técnico vocacional

La Fundación APEC de Crédito Educativo, Inc. (FUNDAPEC) entidad especializada en crédito educativo para estudiantes de escasos recursos, con el aval del Banco Central de la República, negoció un financiamiento de 20 millones de dólares con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), para la ejecución del “Programa para el Fortalecimiento del Sistema de Enseñanza Técnico-Vocacional”.

La iniciativa conocida en como “El programa BID/ FUNDAPEC” contempló tres grandes acciones:

- a) Crédito a instituciones educativas para ampliación y/o mejoramiento de sus instalaciones, equipamientos y capacitación docentes.
- b) Crédito educativo para estudiantes de escasos recursos económicos para cursar carreras técnicas de los niveles medio y superior.
- c) Cooperación técnica para el fortalecimiento del sistema de enseñanza técnico-vocacional.

La intención de este proyecto estuvo dirigida a crear y/o ampliar la oferta privada de capacitación técnica del país. Un total de 22 instituciones educativas se convirtieron en subprestarias del programa BID-FUNDAPEC. Como resultado de este programa se espera que a final de la década se haya creado capacidad operativa para adicionar más de 17 mil plazas educativas en carreras técnico-vocacionales del nivel medio y superior. (Díaz Santana, 1996)

El Programa BID-FUNDAPEC contribuyó a crear además una especie de capital social con respecto a la capacitación técnica y en el entrenamiento en República Dominicana. Su incidencia en la búsqueda de un amplio consenso entre los involucrados con el tema, ha permitido una mayor comunicación y coordinación entre las instituciones rectoras y ejecutoras de programas de educación para el trabajo; aunque todavía carencias en la definición de políticas y acciones comunes (diseño de planes de estudios, estudios de oferta y demanda de capacitación, capacitación de directivos de entidades especializadas en Educación Técnica y Formación Profesional, etc.) (Liz Castellano, 1995)

3. La educación y la capacitación en la agenda empresarial

En noviembre de 1995 el sector empresarial dominicano celebró la “2da Gran Convención Nacional Empresarial” precedida de una serie de eventos regionales. Los empresarios definieron una “**Agenda Empresarial para el Desarrollo Integrado**”⁸ con el propósito de que sirviera de referencia a los partidos políticos⁹ que aspiraban a llegar al poder político de la Nación en 1996, y a la sociedad en general.

En varias partes del documento se expone la posición de los empresarios con relación a la educación. Así en la propuesta referida a la **Reforma Social**, en la parte que intitula “**Responsabilidades sociales del Estado: Educación, Salud y Seguridad Social**”, plantean que “cuando el curso de la economía mundial obliga a competir sobre la base de la capacidad de inventiva y de iniciativa del individuo, así como de la eficiencia y la productividad media de los factores, se aprecia la existencia de un enorme cuello de botella en el factor humano, lo que exige enfocar la gestión estatal en una dirección totalmente diferente de lo que ha sido hasta el presente.”¹⁰

⁸ Consejo Nacional de la Empresa Privada: Agenda Empresarial para el Desarrollo Integrado. Ediciones del CONEP. Santo Domingo, 1995.

⁹ El 1995 fue un año pre-electoral y la intención del CONEP era que los partidos políticos que se disputarían el poder, tomaran en cuenta los criterios que sobre el desarrollo nacional, tienen los empresarios.

¹⁰ Ob. Cit.: P.63

Según ellos los gobiernos anteriores habían descuidado la inversión en educación, y apoyan la idea que ya se había planteado en el marco de Plan Educativo y del Plan Decenal de Educación, de destinar el 25% del presupuesto de la nación a financiar la educación, sobre todo la básica “que es donde la población tiene mayor posibilidad de obtener beneficios”. Reconocen que las nuevas tendencias de la economía mundial apuntan a la competencia basada en el conocimiento. En los “Lineamientos de Política Económica para Lograr el Desarrollo Económico”, reclaman al Estado un ambiente favorable a la inversión en los sectores productivos, por medio de políticas macroeconómicas estables y “poner el empeño en facilitar la inserción de la fuerza de trabajo en la dinámica empresarial, lo que requiere un esfuerzo acrecentado para la formación del capital humano, vía la educación formal, el entrenamiento y los servicios de apoyo al factor humano, como la salud y el saneamiento básico.”¹¹

Buscan un nuevo tipo de relaciones laborales al plantear que el mercado de trabajo opere con la mayor flexibilidad posible. Quieren que el salario se negocie de manera colectiva en las unidades productivas y en caso de la mano obra calificada, con capacidad de negociación individual, a partir del criterio de la evolución de la productividad del trabajo.

En el documento elaborado por EDUCA a propósito de la 2da Gran Convención Empresarial, titulado “**Educación: Base del Desarrollo**”, los empresarios también se refieren a la capacitación. Sostienen que los principales problemas de la educación técnica “radican en la falta de parámetros de homologación entre carreras, cursos y titulaciones, la desvinculación del mercado laboral, la falta de actualización tecnológica y la obsolescencia de los equipos destinados al aprendizaje”¹² y se comprometen a desempeñar un papel “protagónico” frente a la educación. Plantearon que se apruebe la Ley General de Educación (que fue aprobada en 1997).

4. Empresarios de micro, pequeñas y medianas empresas y organismos de apoyo

Los gremios y organismos de apoyo de este sector, tales como la Confederación Dominicana de Pequeña y Medianas Empresas, (CODOPYME), la Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa, (APYME), el Fondo de Desarrollo para la Microempresa, (FONDOMICRO), la Asociación para el Desarrollo de la Microempresa, (ADEMI) y otras asumen una posición radical al ofrecer su diagnóstico sobre la preparación de la fuerza laboral. “La escasa o nula especialización de la fuerza laboral, que no posee una cultura industrial mínima como consecuencia de una deficiente educación primaria y una ausencia total de educación laboral, es una carencia importante que se traduce en ineficiencias en el sistema productivo.”¹³ Partiendo de su diagnóstico, unido a la “falta de (programas) de formación laboral y gerencial” para este sector, recomiendan:

“La especialización de INFOTEP,¹⁴ en consorcio con universidades locales, en las áreas de entrenamiento empresarial y laboral dirigidas preferencialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas”¹⁵

¹¹ Ibídem. P. 78

¹² Ibídem. P. 164

¹³ El Desarrollo de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Documento elaborado por Fondomicro, Codopyme, Apyme, Fedom, Adocalza y Ademi. En: Agenda Empresarial para el Desarrollo. Ob. Cit . P.198

¹⁴ Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional. Entidad oficial, de conformación tripartita, responsable de liderar el modelo de formación profesional.

¹⁵ Ibídem. P. 303

5. Los empresarios vinculados a las zonas francas

Los empresarios de Zonas Francas Industriales entienden que “debe haber un nuevo esfuerzo entre el gobierno, el sector empresarial y las universidades y centros educativos, para la modernización de nuestro sistema educativo y de capacitación de la fuerza laboral”, en razón de que “el valor de nuestras exportaciones está íntimamente relacionado con la capacidad de nuestros recursos humanos, donde reside la verdadera fuente de riqueza.”¹⁶ En consecuencia, recomiendan:

“La implementación de un Programa de Capacitación Industrial Especializado, que cubra sobre todo las necesidades de reestructuración de la industria textil y de confecciones. El INFOTEP deberá priorizar y ampliar su apoyo a las actividades de adiestramiento en dicho sector, fomentando la adopción de técnicas y procesos de producción de más elevada productividad, tales como el Sistema Modular y Justo a Tiempo, ofreciendo para ello el debido apoyo financiero a través del Proyecto INFOTEP-ADOZONA.”¹⁷

La Resolución No. 10 de la 2da Gran Convención Nacional Empresarial de noviembre de 1995, resume la posición de los empresarios con respecto a la educación y la capacitación:

- Solicitan la aprobación y promulgación de la Ley General de Educación (Se aprobó en 1997).
- Desarrollar una “intensa campaña de alfabetización”.
- Piden el reforzamiento del plan decenal de educación y el cumplimiento de sus metas básicas. (Ampliación de la cobertura en la educación básica y media; transformación curricular; mejoría de la condición socioeconómica y profesional de los educadores; alimentación escolar; integración de los padres)
- Un incremento progresivo del presupuesto a la educación, de modo que al año 2000, se dedique el 25% del presupuesto de la Nación.
- **Respaldan la ejecución de un plan nacional de capacitación técnica- profesional que responda a las necesidades de la sociedad dominicana.**

Con respecto a la micro, pequeña y mediana empresa, proponen:

Propiciar la masificación del entrenamiento, la capacitación y la educación gerencial y laboral de este sector del empresariado nacional. Instituciones existentes como INFOTEP, INDOTEC,¹⁸ las universidades y los institutos técnico-vocacionales, deben crear programas masivos orientados al desarrollo de este sector.

Los empresarios dominicanos tienen una visión clara de la importancia de contar con una fuerza laboral instruida. Entienden que todos los niveles y modelos educativos, ante las actuales circunstancias y la situación particular del país, requieren de atención urgente. Aunque respaldan la ejecución de un plan nacional de capacitación técnica- profesional enfatizan la necesidad de poner atención a la educación básica.

¹⁶ ADOZONA: Estrategia para incrementar y profundizar el Desarrollo de las Zonas Francas Industriales. En: Agenda Empresarial para el Desarrollo. Ob. Cit . P.222

¹⁷ En el año 1992 las empresas representadas por la Asociación Dominicana de Zonas Francas (ADOZONA), y la IFP dominicana establecieron un convenio mediante cual el Instituto se comprometía a invertir el 35% en actividades de capacitación para beneficio de las empresas de zonas francas, del 1% que las empresas establecidas en el territorio nacional deben aportar a INFOTEP. A partir de ese pacto, la IFP organizó un proyecto que permite utilizar esos recursos en función de las necesidades de capacitación y entrenamiento de las empresas que operan en los veinticinco (25) parques industriales que operan bajo ese régimen de exención aduanera.

¹⁸ Instituto Dominicano de Tecnología Industrial.

C. Trabajadores y sus organizaciones representativas

1. Reestructuración del mercado laboral y estrategias sindicales

La realidad que enfrentan los actores sociales de la producción ante la irrupción de una nueva cultura productiva derivada de las exigencias y características de los mercados abiertos, plantea que tanto los empresarios y los trabajadores reedifican sus respectivas posiciones en el ámbito de las relaciones laborales. Los principales componentes que definen la nueva cultura productiva entendida como el “conjunto de conocimientos, experiencias, hábitos, códigos de identificación y formas implícitas o explícitas que determinan valores específicos en esquemas de planeación, relación y prácticas producción” (A. García et. Al, 1990), son la capacitación, los sistemas de remuneración, las condiciones de trabajo y la participación de los trabajadores.

Para determinar la postura, intereses e interpretaciones de los trabajadores con respecto a la capacitación, se revisaron los documentos de los últimos congresos celebrado por las centrales y se realizaron entrevistas a líderes de este sector.

En la actualidad existen siete centrales sindicales. Se estima que hay más de 2,600 sindicatos formalmente registrado en todo el país; sin embargo, solo el 14% de los trabajadores dominicanos están sindicalizados. Entre las siete centrales existe un movimiento de “unidad de acción” que frente a determinados temas y coyunturas

particulares han llegado a asumir posiciones comunes. Dado que en el movimiento sindical de América Latina y del resto del planeta ha estado influenciado en las últimas cuatro décadas básicamente por tres corrientes ideológicas y políticas, a saber: la marxista, la socialcristiana o demócrata-cristiana y la corriente socialdemócrata o socialista democrática, resulta particularmente interesante determinar la posición de las centrales sindicales dominicanas con relación al tema de la capacitación y el entrenamiento.

2. Confederación autónoma sindical clasista, CASC

Fundada en 1962, un año después de la caída de la Dictadura de Trujillo,¹⁹ simultáneamente con su fundación, crea el Instituto Nacional de Formación Agraria y Social,²⁰ Inc. (INFAS), entidad encargada de instrumentar la política de educación de la nueva organización de orientación socialcristiana. El INFAS tiene como “objetivo fundamental, contribuir al desarrollo integral de todas las potencialidades, y facultades del Trabajador y facilitar a todos los afiliados, el acceso a los conocimientos, adiestramientos e informaciones que les permitan ser eficaces promotores, ejecutores y conductores de la Tarea Sindical diaria.”²¹

El tema de la educación para el trabajo se plantea por primera vez en 1968 la propuesta de la CASC, de crear la “Universidad Laboral Dominicana” (ULAD). proyecto que no prosperó pero aún se mantiene como una aspiración.

Diez años después, en 1978, la CASC decide apoyar la candidatura a Diputado del director del INFAS Luis Henri Molina. El INFAS, frente a la imposibilidad de impulsar el proyecto de la Universidad Laboral Dominicana, se involucró militantemente el movimiento que procuraba la creación del hoy Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, INFOTEP. La CASC con su representante ante el Congreso jugó un papel de primera línea en la preparación y defensa de la Ley que creó el INFOTEP en el año 1980. Esta Central que cuenta con más de 1,200 organizaciones confederadas y cerca de 172,000 trabajadores afiliados,²² en su documento base de su 15 Congreso “**Por un Nuevo Modelo de Desarrollo Alternativo**” que contiene la “**Política y Estrategia de la CASC para el período 1997-2000**”, pone el tema de la capacitación técnica en el capítulo “política de educación de la CASC”²³

El énfasis que pone la CASC en materia de Formación y Educación está dirigida a que sus afiliados puedan desarrollar su tarea sindical con eficiencia. Proponen, también, como “base para la implementación de la política de formación, promover y canalizar la formación profesional a través de INFOTEP y otras instituciones, como un servicio a nuestros afiliados”²⁴

A partir de 1995 esta Central inició un programa permanente de capacitación técnica utilizando las instalaciones del INFAS que fue reconocido como Centro Colaborador de la INFOTEP. En el “Manifiesto” de su 15 Congreso, documento que resume las principales reivindicaciones que plantea esta Central para el período 1997-2000, la marcada con el no. 20, reza:

“Exigimos mayor inversión del Estado en la capacitación técnica de los trabajadores a través de INFOTEP y otras instituciones como única forma de poder contar con una mano de obra calificada, que sirva de soporte a nuestro aparato productivo nacional”.

¹⁹ La muerte de Trujillo sirvió para despertar las energías sociales y políticas de la nación y dio inicio a un proceso de democratización. Surgieron sindicatos, gremios empresariales (Asociación de Industria, Consejo Nacional de Hombres de Empresa).

²⁰ Originalmente denominado Instituto Nacional de Formación Agraria y Sindical. INFAS

²¹ Op. Cit. P. 11

²² CASC :Informe Memoria 15 Congreso. Publicación de la CASC. P. 20

²³ CASC: Política y Estrategia de la CASC para el período 1997-2000. Política de Educación. Santo Domingo 1997. Mimeo. 11

²⁴ *Ibidem*. P.3

Demanda la defensa de la Industria Nacional, como forma de preservar los empleos ante las “políticas de ajustes estructurales de corte neoliberal”. Esta Confederación reivindica la capacitación técnica del trabajador en razón de que “la lucha del trabajador no debe circunscribirse al entorno del trabajo, la lucha debe ser más amplia. En la actualidad la principal reivindicación del trabajador es defender un puesto de trabajo. Cada vez se necesita un trabajador más preparado. Entonces tenemos que realizar esfuerzos para que el trabajador logre su capacitación y se mantenga en el puesto de trabajo. Una de nuestras principales propuestas es defender el puesto de trabajo a través de la capacitación del trabajador”²⁵

3. Instituto nacional de formación agraria y social, INFAS

El INFAS, según los dirigentes de la CASC, es la principal Escuela de Formación Social, Política y Sindical del país. A partir de 1995, la Central, utilizando la infraestructura del centro participó en la oferta de capacitación en coordinación con INFOTEP y su programa con Centros Colaboradores.²⁶ Durante el período 1995 a 1997 el INFAS ha impartido un total de 141 cursos para un total de 2,115 personas.

4. Central general de trabajadores, CGT

En los lineamientos aprobados en su 7mo. Congreso, esta Central propuso que “debe respaldarse el trabajo que desarrolla el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, (INFOTEP), y justo es reconocer que contrario a otras Instituciones de representación tripartita, en esta Institución no ocurren escándalos por malos manejos administrativos, tampoco ha podido imponerse la politiquería y más o menos se mantiene el respecto a los espacios que representan los sectores que integran la Junta de Directores.”²⁷ En la actualidad esta central tiene representación en la Junta de Directores de ese Instituto.

Al mismo tiempo que la CGT reconoce la forma como se administra esta Institución, recomienda “que se puedan masificar las enseñanzas de INFOTEP. Reclaman también que los trabajadores organizados en sindicatos puedan tener intercambios directos con la Dirección de INFOTEP para que se “produzcan pasos tendentes a lograr una adecuación del pensum y el contenido de las materias que se imparten en los diferentes cursos.”²⁸

5. Confederación nacional de trabajadores dominicanos, CNTD

Esta Confederación, en el año 1997 contaba con 519 sindicatos y más de 147 mil trabajadores afiliados. Tiene 26 años de fundada y es la más grande del país. En su XIII Congreso Nacional Ordinario, en marzo de 1998, con el tema “Globalización, Equidad y Participación”, toca el tema de la capacitación técnica de manera tímida. Sin embargo, el documento central de ese evento merece ser comentado en razón de que de su lectura se puede inferir la posición “latente” de esta Central con respecto a posibles orientaciones de políticas de formación en el país.

Después de una breve caracterización del concepto “Estado Benefactor” que permitió a los trabajadores lograr algunas conquistas en sus relaciones con los empresarios, las cuales están “siendo

²⁵ Entrevista a Esperidon Villa, Dirigente de la CASC

²⁶ La IFP dominicana, mediante acuerdo con centros de propiedad pública o privada y con las condiciones requeridas para ejecutar de formación profesional alrededor de un 35% de su programación.

²⁷ Central General de Trabajadores: Lineamientos Aprobados en el 7mo Congreso de la CGT. Santo Domingo 1998. Mimeo P. 4

²⁸ Ibídem p.4

modificadas en unos casos, mientras que en otros se propone su eliminación, como parte del proyecto neoliberal”, la CNTD está de acuerdo con la “ Reforma y Modernización del Estado y Sistemas Sociales que convierta la administración pública y dichos sistemas en eficientes instrumentos de servicio de desarrollo social, en beneficio de la mayoría... y que a la vez permita enfrentar en condiciones favorables los grandes retos que plantea la globalización y la necesidad de inserción internacional del país.”²⁹

Frente al proceso de Reforma y Modernización del Estado, la CNTD entiende que los sindicatos tienen la responsabilidad de hacer valer sus intereses para que sean considerados en forma equitativa. En ese sentido acepta las propuestas que se debaten en el seno de la Comisión Presidencial creada para tales fines. En relación con las Reformas Políticas, destaca las referidas a:

- Reforma y perfeccionamiento de la Administración Pública.
- Descentralización del Estado y el Fortalecimiento del Régimen Municipal

Y en relación con las Reformas Sociales:

- Revisión y Sistematización de la Política Social del Estado
- Armonización y racionalización de las instituciones públicas y privadas operadoras de la política social
- Descentralización de servicios y recursos

En relación con las Reformas Económicas, suscriben las dirigidas a mantener la estabilidad macroeconómica, democratización de la economía, en fin, “que la economía mejore sus sistemas e instrumentos de asignación de recursos en un contexto de libre competencia y que el Estado garantice la justicia social.”³⁰

La CNTD se muestra en disposición de apoyar las reformas propuestas en el marco de la Comisión Presidencial que “tiendan a crear una estructura estatal más moderna y eficiente que esté al servicio de los intereses y necesidades de la mayoría de la población”, y proponen también otras, que pueden modificar o complementar las citadas. En el ámbito de las reformas sociales incluye seguridad social y “aumentar los esfuerzos para dar formación técnica y profesional a los trabajadores del país, a través de INFOTEP, las universidades y otras instituciones educativas.”³¹ Esta Central ocupa un asiento en la Junta de Directores de INFOTEP.

La CNTD, además de sus programas formales de Educación Sindical, en el futuro piensa participar en la oferta de capacitación técnica de los trabajadores. Construye el “Centro de Adiestramiento Laboral de Caballona para aportar al país el que será el más moderno y completo establecimiento educativo para el Movimiento Sindical, así como para las organizaciones populares, barriales y no gubernamentales.”³² El objetivo principal de este Centro será la educación y reeducación de recursos humanos con miras a su integración al mercado y con capacidad de asimilar las nuevas tecnologías, según entiende CNTD.

6. Confederación unitaria de trabajadores, CTU

Esta Central surge en 1991 como resultado de la fusión de cinco (5) centrales y numerosas federaciones y sindicatos independientes de diversas orientaciones. Orienta la mayoría y más importantes sindicatos Vinculados a la industria azucarera, a la industria textil, de la construcción, etc. Congrega más de la mitad de todos los trabajadores sindicalizados en el país.

²⁹ CNTD: Globalización, Equidad y Participación. XIII Congreso. Santo Domingo, 1998. Mimeo p. 22

³⁰ Ibidem P. 31,32,33

³¹ Ibidem P.40

³² CNTD: Organo de difusión y educación. Año XIX No. 101. Marzo, 1998. P.3

En diciembre de 1997 celebraron su IV Congreso Nacional bajo el título **“Frente a Globalización, más Democracia, Unidad y Solidaridad”**. Este Congreso no emitió ninguna resolución que se refiera expresamente a la capacitación técnica. Sin embargo, es un tema que empieza a preocuparles. En un documento de su Secretaría de Educación lo toca. Al referirse a la privatización y el movimiento sindical, entendiéndolo que es un proceso en marcha en todos los países de América Latina, el “movimiento sindical debe defender, si el proceso privatizador se hace inevitable, que se haga con transparencia, mediante licitación pública, ofertando participación en la compra de acciones a los trabajadores. **Debe garantizarse en cualquier circunstancia reentrenamiento de la fuerza laboral y la reubicación de las plazas de trabajo si fuere necesario.**”³³

La CTU sostiene que los nuevos enfoques de producción están determinados por la imperiosa necesidad de competir en un mundo cada vez más interdependiente. La reconversión de las empresas trae consigo nuevas tecnologías, reentrenamiento de la fuerza laboral y cambio notable en todo el sistema de relaciones de la empresa. Estos nuevos enfoques están asociados con “metas supremas”: el aumento de la productividad individual, de la empresa y del país. “Estas metas supremas suelen ponerse por encima de la existencia humana de los trabajadores... por tanto los beneficios que de ella se derivan deben beneficiar fundamentalmente a quien ha dominado y transformado su entorno, a los trabajadores”³⁴

Esta Central al igual que la CNTD y la CASC, tiene intención de materializar un proyecto para la creación de un Centro o Escuela que permitirá ofrecer programas de formación sindical, educación general (especialmente alfabetización para los trabajadores) y formación técnica. El proyecto cuenta con el aval de organizaciones europeas de cooperación. La CTU, a diferencia de las anteriores centrales, en la actualidad no tiene representantes ante la Junta de Directores de INFOTEP.

³³ CTU: “Los Convenios Internacionales, los Cambios Económicos, la Integración y el Movimiento Sindical”. Edición CTU-PID-PCMM. Santo Domingo, 1995. P. 13/14

³⁴ Ibidem. P.14

D. Investigadores, académicos y la capacitación técnica en la República Dominicana

El tema de la capacitación y el entrenamiento es objeto de debate también la comunidad académica. Este apartado expone las principales ideas de algunos miembros de este grupo. Los que aquí se citan no necesariamente han sido escogidos por la originalidad de sus planteamientos sino por su reconocida “autoridad científica” o vinculación con el tema.

1. José Luis Alemán

El Maestro José Luis Alemán³⁵ ha recomendado políticas con relación a la capacitación técnica del país. En el marco de la prioridad establecida por la Agenda Nacional de Desarrollo que más adelante se detalla, relativa a la lucha contra la pobreza plantea que debido a las exigencias del mercado internacional están aumentando las demandas requerida a los aspirantes a empleos de cierta calidad. Se requiere una “mediana” de escolaridad de por lo menos 8 años, sostiene Alemán.

Una política en esta dirección no solo contribuye al bienestar humano sino a lograr conocimientos y habilidades promedios para poder encontrar trabajo remunerable. “Por supuesto una política de educación en esta dirección permitiría la ampliación cuantitativa de

³⁵ José Luis Alemán, Director del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, intelectual de sólido prestigio académico, e influyente “proponente” de políticas públicas. Ha sido Presidente de la Comisión de Economía de la Academia de Ciencias de la República Dominicana. Asesor Económico del Presidente de la República (1978-1982).

una buena educación vocacional en instituciones como INFOTEP que produzca obreros y empleados calificados en cantidad apreciable.” (J. Alemán, 1996)

La educación vocacional, especialmente la dual ensayada con notable éxito por INFOTEP, sostiene Alemán, debe generalizarse extendiéndola a todas las provincias. En cambio, la educación vocacional técnica a tiempo completo y de amplia duración, como la que ofertan varios politécnicos, es demasiado costosa para poder ser generalizada, pero es indispensable para la preparación de buenos profesores para la educación técnica. (J. Alemán, 1995)

Alemán llama la atención sobre la necesidad ir evolucionando de una economía basada en la industrialización nacional protegida y en una economía especializada en “usar “ ideas, (turismo y zonas francas), a una basada en “productora” de ideas; y para ello, se requiere una economía con fuerte contenido de educación técnica. Cree necesario una mayor integración de los sectores públicos y privado, creación de mecanismos que permita la liberalización de impuestos sobre la renta a empresas en cuanto contraigan gastos relacionados con asesorías de instituciones educativas nacionales.

2. Roberto Liz Castellano

Por su parte Roberto Liz, economista y Director Ejecutivo de la Fundación de Crédito Educativo, FUNDAPEC,³⁶ en un trabajo presentado en el marco de la Agenda Nacional de Desarrollo del GAD titulado “Propuesta de Plan de Acción para la Prioridad Educativa”³⁷ propone:

- Descentralización, Supervisión y Control del Gasto. “Se requiere otorgar a los distritos y comunidades educativas el poder para asignar los recursos en función de las necesidades locales”. Pero con una condición previa: el fortalecimiento y capacitación técnica de los organismos regionales, provinciales y municipales del sistema de educación pública.
- Fortalecimiento y Expansión del Subsistema de la Formación Técnico-Profesional. Este tipo de educación debe ser una responsabilidad fundamentalmente del sector privado. Manteniendo el Estado la función normativa y garantizando el funcionamiento del subsistema. Propone que el sector privado³⁸ maneje todo el subsistema técnico-vocacional y que el Gobierno abandone todas sus actividades en esta área. Propone como primera política específica aumentar el apoyo al sector privado para la implementación del currículum del nuevo Bachillerato Técnico. Sostiene que el abandono por parte del Estado de los programas de formación técnico-vocacional sólo se justifica en la medida en que funcione un adecuado y eficiente sistema de crédito educativo, ya que de lo contrario el acceso de la población pobre estaría muy limitado.

3. Marcos Villamán

El profesor Marcos Villamán del Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina (PREAL) de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), en su propuesta “El Plan Decenal: Transformación Educativa y Desarrollo Social”,³⁹ en relación con la Educación para el Trabajo propone como línea de política Educativa “apoyo y fortalecimiento de la

³⁶ FUNDAPEC es una ONG del Sector Privado especializada en otorgar crédito educativo a estudiantes de escasos recursos. Con fondos del Banco Interamericano de Desarrollo, ejecuta, en su fase final, un Programa de Fortalecimiento del Educación Técnico-Vocacional de la República Dominicana.

³⁷ Ob. Cit. P. 175/176

³⁸ Entiende por sector privado, organizaciones como FUNDAPEC

³⁹ En Agenda Nacional de Desarrollo. Ob. Cit. P 193

educación técnico-profesional y la educación para el trabajo”. Entiende necesario una adecuada coordinación entre la Secretaría de Estado de Educación y Cultura y el INFOTEP y otros sectores de empleo. Por esta vía debe asegurarse y ampliarse el apoyo a las experiencias exitosas que se realizan en el país, por ejemplo, la educación dual de INFOTEP. Propone además, ejecutar programas focalizados de capacitación técnico-vocacional según zonas y categorías poblacionales desde una perspectiva de género para asegurar una atención más equitativa e integral.

4. Miguel Escala

Por su parte el Dr. Miguel Escala en “Una Perspectiva Estratégica del Desarrollo de la Educación Dominicana”⁴⁰ en el marco de las acciones para la prioridad educativa de la Agenda Nacional de Desarrollo, propone:

- La creación y desarrollo de programas de formación de personal administrativo y docente especializado en Educación para el Trabajo para lograr que todos los directores de instituciones técnicas completen su formación y los profesores e instructores puedan actualizarse en sus respectivos oficios y estrategias de aprendizaje. Recomienda a INFOTEP retomar el proyecto Centro Nacional de Docentes, y en acuerdo con algunas universidades pueda desarrollarse un programa de esta naturaleza.
- Realización de un programa de capacitación y actualización para gerentes de recursos humanos en técnicas de desarrollo del personal de la empresa. Las propias empresas seguirán jugando un papel importante en la realización de programas de capacitación para sus propios obreros.
- Aumento de la inversión pública y privada en educación para el trabajo. Aunque plantea que probablemente a finales siglo las contribuciones a INFOTEP desaparezcan, propone aumentar las mismas de 1% al 1.5% lo que permitiría iniciar: a) la creación de un fondo patrimonial de INFOTEP; y b) contribuir con las acciones de otras instituciones. Por su parte el Estado debería destinar fondos especializados para ejecutar a través de INFOTEP un programa de adiestramiento masivo a jóvenes con énfasis en mujeres y desplazados en aquellos oficios de mayor demanda.
- Creación de patronatos para administrar los politécnicos y otras instituciones técnicas del Estado con representación tripartita. Se mantendría el carácter público y gratuito de esas instituciones. Los patronatos gestionarían fondos adicionales.
- Implantación de un amplio programa de certificación ocupacional bajo la responsabilidad de INFOTEP.⁴¹
- Creación de centros de preparación para el trabajo en áreas prioritarias del sector industrial.
- Elaboración de una Ley que regule el Sistema que vincule la Ley 116 que crea INFOTEP, el Código Laboral, la Ley General de Educación, posibles leyes de Educación Superior y de Ciencia y Tecnología.
- La convalidación de los estudios realizados en las escuelas vocacionales y las denominadas modalidades de la educación formal (bachilleratos).
-

⁴⁰ Ibidem P. 159

⁴¹ INFOTEP en la actualidad está ejecutando ambos programas

5. Ramón Flores

El Ing. Ramón Flores,⁴² entiende que no debe existir diferenciación entre Educación Técnica y Formación Profesional, que es un error entender que la educación técnica es una salida del pobre fracasado, del que tuvo que dejar la escuela. “Un muchachito que deja la escuela, lo importante no es hacerlo técnico, sino que vuelva a la escuela, porque el va a enfrentar 40 o 50 años de vida útil y no lo podrá enfrentar con una educación técnica carente de formación básica.”⁴³

Se refiere al costo y el financiamiento de una educación tecnológica. Es una educación muy costosa. El politécnico en su estructura actual es una obsolescencia. Fueron creados en los años 50 y entonces eran una respuesta adecuada a la formación de recursos humanos. Entiende que a esa infraestructura debe dársele un uso más apropiado que sea capaz de resolver el problema de masificación de educación técnica y el problema del costo de mantenimiento. “Convirtamos los politécnicos en grandes centros tecnológicos al servicio de la sociedad dominicana y no en centros exclusivos para la formación de bachilleres”. El esfuerzo público debe concentrarse en consolidar y modernizar el sistema de educación básica y modernizar significa introducir lo que son necesidades tecnológicas en una sociedad moderna.

6. Percepción actual de los actores sociales

En Mayo de 1998 se celebró un Seminario-Taller titulado ¿Hacia dónde va la educación técnica en República Dominicana? Donde participaron representantes de las instituciones rectoras de centros privados, de las empresas, trabajadores, etc. Utilizando las técnicas de análisis grupal, se les pidió que respondieran la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los problemas más importantes de la educación técnica en República Dominicana? Por consenso se señalaron los siguientes:

- Falta de recursos financieros tanto público como privado.
- La relación Empresa-Educación Técnica no es adecuada.
- No está acorde con los avances de la ciencia y la tecnología.
- Los bajos niveles de formación básica y general de la población.
- Escasa cooperación entre las entidades gubernamentales vinculadas en Educación Técnica.
- Currículum y programas inadecuados.
- Desvinculación entre la oferta y la demanda del mercado.
- Falta de preparación de los docentes.
- Falta de políticas generales.

Se les solicitó a los convocados que seleccionaran las más relevantes, resultando la falta de recursos financieros con mayor votación (25 votos); segundo, la falta de preparación de los docentes (19 votos); luego currículum y programas inadecuados (14 votos); siguiendo falta de políticas generales y la desvinculación entre la oferta y la demanda del mercado (votos).

Frente a los problemas priorizados se le solicitó a los participantes en el Seminario-Taller que plantearon las posibles soluciones. Las propuestas revelan los temas de discusión más importantes en el país con relación a la capacitación técnica.

⁴² Ex rector del Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC) y consultor de proyectos educativos

⁴³ Plan Educativo No. 22: Educación y Mundo del Trabajo. Santo Domingo. 1993

FALTA DE RECURSOS

Problemas	Soluciones
<p>Presupuesto del Estado para educación es insuficiente.</p> <p>Educación Técnica no es prioritaria para la Secretaría de Educación y Cultura.</p> <p>La poca o ninguna inversión empresarial o privada.</p> <p>Limitada capacidad de pago de los usuarios y sus familias.</p> <p>Limitado aprovechamiento de fuentes de recursos internacionales.</p> <p>Falta de iniciativa de las instituciones y centros para autoorganizarse recursos.</p>	<p>Aumentar presupuesto para educación por lo menos al 20% del presupuesto de la nación.</p> <p>Aumentar la inversión del Estado en Educación Técnica mediante creación de nuevas escuelas y aumento de la subvención existente.</p> <p>Presión gubernamental para que todas las empresas se vean obligadas a invertir en la capacitación de sus RRHH.</p> <p>Establecer mecanismos de créditos educativos blandos y a plazos reales.</p> <p>Estado debe establecer políticas y mecanismos de captación de recursos internacionales.</p> <p>Instituciones educativas desarrollen capacidad de gestión de recursos.</p> <p>Involucrar al capital inversionista extranjero.</p> <p>Las instituciones y centros deben agenciarse recursos económicos mediante la autogestión ofertando servicios a la comunidad y programas de educación continuada.</p>

CAPACITACIÓN DOCENTE

Problemas	Soluciones
<p>Escasa formación general básica de los instructores.</p> <p>Falta de capacitación en los docentes o instituciones en la formación metodológica-pedagógica.</p> <p>Falta de capacitación en la formación técnica u oficio.</p> <p>Falta de una política por parte del Estado y las instituciones.</p> <p>La decidía por parte del docente.</p> <p>Falta de instancias de formación técnica.</p>	<p>Capacitación sistemática, metodológica y pedagógica de los instructores.</p> <p>Capacitación mediante maestría técnica.</p> <p>Es necesario implementar una política participativa estatal, privada e institucional para capacitar al docente.</p> <p>Incentivos morales y económicos.</p> <p>Creación de un organismo gestor para la capacitación de maestrías en el área técnica u oficio.</p>

CURRÍCULUM, PLANES DE ESTUDIO

Problemas	Soluciones
<p>Oferta curricular no basada en competencia laboral.</p> <p>Falta de integración entre realidad y práctica.</p> <p>No "adecuación" de la oferta de formación en calidad y cantidad.</p> <p>No equivalencia entre distintas modalidades: Técnico Superior, Técnico Medio y Formación Profesional.</p>	<p>Establecer como base del currículum normas de competencia laboral.</p> <p>Que el sistema nacional apoye las iniciativas particulares.</p> <p>Creación de currículum particulares.</p> <p>Supervisión y certificación de centros de formación.</p> <p>Planificación nacional corporativa.</p> <p>Creación de un organismo rector que posibilite los perfiles de preparación.</p>

MERCADO LABORAL

Problemas	Soluciones
<p>Saturación de ofertas formativas en áreas que no hay demanda.</p> <p>Escasa información sobre los distintos escenarios laborales y sus demandas.</p> <p>Inadecuado sistema de información sobre demanda de trabajadores según especialidad.</p>	<p>Establecer un Observatorio del mercado laboral.</p> <p>Información al consumidor sobre ofertas reales de trabajo.</p> <p>Reorientación de la oferta formativa.</p> <p>Creación de organismos <i>ad-hoc</i> que faciliten la vinculación (comisiones técnicas, comités consultivos, etc.).</p>

Se observa una reiteración de los problemas que con frecuencia identifican los representantes de entidades de capacitación. Se percibe que son problemas cuya solución sería responsabilidad del Estado y sus instituciones especializadas. Esta percepción generalizada está en contraposición a la que sostienen algunos actores involucrados, de que el problema de la capacitación técnica y el entrenamiento debe ser una responsabilidad del sector privado (Empresa e instituciones proveedoras privadas). Así, en las propuestas relacionadas con el financiamiento prácticamente todas son responsabilidad del Estado. Lo ideal es que los sectores públicos y privados, en las actuales circunstancias reevalúen sus roles para determinar cuáles son las responsabilidades particulares y cuáles son las compartidas.

F. La capacitación en la agenda nacional de desarrollo: búsqueda del consenso social

En los últimos años en la República Dominicana se han desarrollado un conjunto de iniciativas de naturaleza pluralista y participativa en procura de consolidar el ejercicio democrático mediante la movilización pro-activa de las organizaciones de la sociedad civil. Tal es el caso del **Grupo de Acción por la Democracia (GAD)** que se define como una coalición patriótica integrada por organizaciones empresariales, sindicales, ONG, organizaciones religiosas, universidades y otras.

En el 1995 el GAD inició un esfuerzo por definir una **Agenda Nacional de Desarrollo** desde la perspectiva de la sociedad civil que sirviera de marco de referencia a las acciones del sector gubernamental y la misma sociedad civil en pos del desarrollo nacional.⁴⁴ Para lograr el objetivo, estructuró un mecanismo de consulta de tal manera que permitiera sistematizar los aportes de: 1) el sector empresarial, 2) el sector sindical y laboral, 3) el sector de las ONG, y 4) los municipios que fueron incorporados a la red de grupos municipales de acción por la democracia.

En marzo de 1996,⁴⁵ se organizó el **Gran Encuentro de la Agenda Nacional de Desarrollo**. Los delegados escogieron las diez

⁴⁴ Grupo de Acción por la Democracia: Agenda Nacional de Desarrollo. Volumen 1. Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. Santo Domingo. 1996. P. 11

⁴⁵ Cada Sector organizó su propio mecanismo de consulta con la colaboración del Proyecto de Fortalecimiento de la Institucionalidad Democrática a Través de la Sociedad Civil, que ejecuta por delegación la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. La "Agenda para el Desarrollo Empresarial" surgió de esta iniciativa.

prioridades principales que conforman la “Agenda Nacional de Desarrollo”. Dos de ellas, tienen relación con el tema que nos ocupa:

- Lucha Contra la Pobreza, Enfatizando la Generación de Empleo
- Mejoramiento de la Educación, en Calidad y Cantidad, Mediante el Aumento del Gasto Público en Educación.

En relación con la **lucha contra la pobreza, enfatizando la generación de empleo**, entre las propuestas,⁴⁶ según grupo de la sociedad civil, se destacan las siguientes:

Sector	Propuesta
Agenda Sindical y Laboral	Diseño y ejecución de un plan de generación y conservación de plazas de trabajo en el área rural y agraria y del área urbana y empresarial, en base a programas de financiamiento y capacitación microempresarial, inversiones gubernamentales y municipales y exenciones fiscales al sector privado
Agenda Empresarial	El Estado debe apoyar la inserción de la fuerza de trabajo en la dinámica empresarial a través de la educación formal, el entrenamiento y los servicios de apoyo al factor humano (salud y saneamiento básico).
Agenda de las ONG	(No hubo propuesta que tomara en cuenta la relación capacitación y empleo)
Agenda de los Municipios	Fortalecer los programas de capacitación vocacional y de adiestramiento como mecanismo de combatir la pobreza. Crear una red nacional de centros de adiestramiento para personas desempleadas menores de 30 años

En cuanto al Mejoramiento de la Educación, en calidad y cantidad, mediante el aumento del gasto público en educación, las propuestas fueron las siguientes:

Sector	Propuesta
Agenda Sindical y Laboral	Orientación del 20% del presupuesto de gasto estatal a educación (15%), investigación (3%) y cultura (2%), otorgando prioridad a la alfabetización de adultos, educación básica, enseñanza vocacional, formación e investigación en modernización tecnológica, ocupación productiva y conservación ambiental y, por último, construcción de una identidad cultural nacional. Mayor respaldo al INFOTEP, al punto de destinar un 1% del gasto estatal (o su equivalente de un 5% del gasto estatal en educación, investigación y cultura).
Agenda Empresarial	Destinar el 25% del presupuesto nacional a apoyar la educación, sobre todo la básica.
Agenda de las ONG	Mejora la calidad de vida a través de la capacitación, y la mejoría de la educación general a nivel técnico y universitario.
Agenda de los Municipios	Educar para la industria, con apoyo de INFOTEP e INDOTEC. Crear escuelas técnicas y vocacionales en la frontera (con Haití). Descentralización administrativa del sector de la educación pública. Adecuar mejor, mediante los necesarios análisis de los datos estadísticos, la oferta de recursos humanos con la demanda. Crear centros de educación vocacional en los municipios donde no existan. Implementar el bachillerato técnico-vocacional en todos los liceos del país. Exigir que todas las escuelas públicas ofrezcan enseñanzas técnico-vocacional desde 7mo. Grado hasta el último grado de bachillerato. Dar cumplimiento al artículo del Código de Trabajo que se refiere al tiempo libre de capacitación del obrero.

⁴⁶ Solo se citan las que están directamente relacionadas con la capacitación y entrenamiento.

G. La capacitación en la legislación y en las relaciones laborales. Orientación de la política de los organismos gubernamentales

1. Ley General de Educación No. 66 de 1997

El modelo de Educación Técnica es auspiciado, organizado y controlado por la Secretaría de Estado de Educación y Cultura (SEEC). La nueva Ley de Educación No.66 consigna que el sistema educativo dominicano comprende los niveles inicial, básico, medio y superior. El segundo ciclo del nivel medio o ciclo especializado comprende tres modalidades: General, Técnico-Profesional y en Artes.

La modalidad Técnico-Profesional permite a los estudiantes obtener una formación general y profesional que los ayude adaptarse al cambio permanente de las necesidades laborales para ejercer e integrarse con éxito a las diferentes áreas de la actividad productiva y/o continuar estudios superiores.

1.1 Secretaría de Estado de Educación y Cultura, SEEC

La SEEC mantiene una oferta de Bachillerato Técnico a través de 18 politécnicos de propiedad Estatal, siete de los cuales son administrados por la Iglesia Católica y 23 Liceos. En adición a esta oferta, 103 centros privados (colegios) ofrecen también el Bachillerato

Técnico. Para 1997 la matrícula total, sumando la registrada por los centros privados y públicos fue de 16,288 estudiantes. La Dirección General de Educación Técnico Profesional tiene a su cargo la gestión de la política de Educación Técnica del país. Para 1998 tiene presupuesto operativo 1998 es de cerca de 70 millones de pesos (4 millones de dólares) (O. Amargos, 1998).

También la Ley de Educación en su artículo 52, reconoce la existencia del Subsistema de Educación de Adultos que “es el proceso integral y permanente, destinado a lograr, tanto la formación”de los adultos que por diferentes motivos no pudieron recibir la educación sistemática regular como la de aquellos, que habiéndola recibido a Nivel Básico y Medio, deseen adquirir formación en el campo profesional para integrarse al desarrollo laboral, productivo del país y para su autorealización”.

La SEEC posee varias Escuela de Educación Vocacional o Laboral, también la Secretaría de Estado de las Fuerzas Armadas administra las Escuelas Vocacionales de las Fuerzas Armadas (once escuelas), así como también otras dependencias del Estado y el Ayuntamiento de la capital de la República.

La SEEC en el marco del Plan Decenal y de la presente gestión (Gobierno Constitucional 1996-2000), como lo anunció la Secretaria de Educación (Melo de Cardona, 1998), se propone fortalecer la Educación Tecnológica mediante las siguientes acciones:

- Promover la innovación Científico-Tecnológica.
- Introducir el uso de las computadoras en las escuelas y liceos.
- Ampliar y mejorar las Escuelas Técnicas (escuelas laborales).
- Fomentar nuevas Carreras Técnicas.
- Crear nuevos politécnicos.

2. Código de trabajo de la República Dominicana

El título III del Código de Trabajo del año 1992, está dedicado a la formación profesional. El artículo 256 reza “que todo trabajador tiene derecho a que su empleador le proporcione capacitación en su trabajo que le permitan elevar su nivel de vida y su productividad, conforme a la naturaleza de sus servicios y a los requerimientos de la empresa. Consigna que la formación profesional será “obligatoria y gratuita” para el trabajador cuando sea requerida por la empresa para mejorar su desempeño laboral.

Así mismo el artículo 257 autoriza al empleador a establecer sus propios planes de formación profesional o adherirse a los planes y programas formulado por el Instituto de Formación Técnico profesional (INFOTEP). El hecho de que la empresa establezca su propio plan de capacitación, no la exime de realizar los aportes económicos que establece la Ley 116.

Para el caso del aprendizaje de los jóvenes trabajadores, el código de 1992 establece que se llevará a cabo por medio de un contrato, cuyos principios, métodos y estipulaciones serán reglamentados por INFOTEP con la aprobación de la Secretaría de Trabajo. Estipula que la retribución al joven aprendiz no podrá ser menor que el salario mínimo establecido.

Aunque la Secretaría de Trabajo emitió una Resolución, la 20/95 del 19 de abril de 1995, que establece que el contrato de aprendizaje termina sin responsabilidad para las partes en el plazo convenido y que la retribución salarial, se pagará en base a las horas practica efectuada en la empresa (el contrato de aprendizaje conviene que el aprendiz reciba Formación Teórica en el Centro de Formación y Formación Práctica en la empresa), la disposición sobre el salario mínimo, según los especialistas, se ha convertido en un obstáculo para la masificación de la Formación Dual que impulsa el INFOTEP como estrategia para la capacitación de los jóvenes.

2.1. Secretaría de estado de trabajo

Por iniciativa de este Ministerio y la Dirección General de la Promoción de la Juventud, en la actualidad el Gobierno Dominicano está negociando con el Banco Interamericano de Desarrollo el financiamiento de un programa denominado “Quisqueya Joven” cuyo propósito principal es orientar y brindar una oportunidad de capacitación laboral a jóvenes de ambos sexos, provenientes de hogares de bajos ingresos de todo el país.

Este programa procura ofrecer una educación para el trabajo que contemple las necesidades y características de los jóvenes y que a su vez responda a las necesidades y requerimientos de la mano de obra que tienen los sectores productivos de la República Dominicana. Tiene como meta dar capacitación a 150,000 jóvenes en un período dos años. El Gobierno Dominicano ha solicitado al BID 26 millones de dólares para financiar el proyecto. Según las autoridades la ejecución está previsto iniciar en el 1999.

Esta iniciativa que toma en cuenta la experiencia de proyectos similares desarrollados en América Latina,⁴⁷ según sus promotores, pretende ser un proyecto innovador que supere las dificultades que han tenido los ejecutados en otros países del continente. Este sería el primer proyecto dominicano que pretende articular los esfuerzos de capacitación con el fomento del empleo. Para su ejecución se contempla la participación del Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), conjuntamente con otros centros y entidades especializadas en crédito educativo y en financiamiento de iniciativas empresariales. La propuesta prevé un componente de financiamiento para apoyar a los beneficiarios de la capacitación dispuestos a emprender sus propias empresas.

Además, la Secretaría de Trabajo, desarrolló un programa de intermediación de empleo que incluye una “Bolsa Electrónica de Empleo” cuyo propósito es acercar a los oferentes y demandantes de empleos. Se contempla que el futuro cercano se convierta, este servicio también sea una fuente de información para la planificación de oferta de capacitación.

3. La Ley 116 de 1980

La ley 116 de 1980 establece el marco de referencia jurídico que ampara la formación técnico profesional del país conforme al concepto primigenio establecido en la recomendación número 150 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en 1975.

Esta ley que crea el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, INFOTEP, establece que esta Institución tendrá como misión impartir a **jóvenes y adultos**, educación para el trabajo utilitario. Concentrará sus esfuerzos en **preparar mano de obra para satisfacer las necesidades productivas nacionales**, ya “que el aprendizaje de jóvenes trabajadores y la capacitación, el perfeccionamiento, la especialización y la readaptación profesional y técnica de los trabajadores adultos, constituyen el medio más eficaz para garantizar a la fuerza laboral el acceso a un empleo productivo.”⁴⁸

El INFOTEP debe actuar como organismo oficial de formación y capacitación profesional, y de certificación de la aptitud de los trabajadores para el desempeño de una ocupación; propiciar, el incremento de la productividad y la promoción social y profesional de los trabajadores; y actuar como órgano consultivo del Gobierno, de los empleadores y los trabajadores en asuntos relacionados con la formación de la mano de obra nacional.

⁴⁷ Chile Joven, Proyecto Joven en Argentina, PROjoven en Perú y Uruguay

⁴⁸ Considerando no. 3 de la Ley 116

3.1 Política Actual del Instituto Nacional de Formación Profesional, INFOTEP

El INFOTEP opera en todo el país a través de tres oficinas regionales. En 1997 tuvo una matrícula de más de 80 mil participantes en sus diversos cursos organizados, desde el punto de vista curricular, en módulos, itinerarios y modalidades de capacitación.⁴⁹ Es la principal institución oficial de formación profesional del país. La orientación de su política actual se enmarca dentro del mandato que acuerda la Ley y la presente coyuntura económica y social. A continuación un resumen de las principales acciones en proceso de ejecución y consolidación (Amargós, 1998).

El establecimiento del “Sistema Nacional de Aprendizaje”

Para la organización del “Sistema Nacional de Aprendizaje” como lo define la Ley 116, el INFOTEP, con la cooperación la Cámara de Baja Baviera y la GTZ Alemana, decidió introducir la formación dual como estrategia fundamental. Se inició en el año 1988, diez años después, se han formado 1,671 jóvenes, más de 900 están en proceso de preparación en veinte especialidades. Alrededor de 500 empresas participan como “empresas formadoras”. Los seguimientos a los egresados de la formación dual confirman que un poco más del 80% está trabajando en las especialidades en que fueron formados; y de ellos, el 2% ha creado su propia empresa.

La estrategia seguida por la IFP para lograr la relación empresa–institución educativa se concentró en involucrar a los empresarios en la definición de los contenidos de las ocupaciones que originalmente decidió atender con este método de formación. Creó organismos ad hoc que se denominan “Comisiones Técnicas” cuyas funciones son identificar los perfiles profesionales del nivel ocupacional de que se trate; participar en la planeación, organización y diseño del currículum; aportar informaciones sobre el desarrollo tecnológico de la familia ocupacional; servir de enlace con las diferentes asociaciones empresariales y de trabajadores; y colaborar en el perfeccionamiento técnico del personal docente de centro de formación.

En 1991, inició formalmente un programa de Formación de Maestros Técnicos. **El Maestro Técnico** se define como el trabajador que por sus conocimientos, habilidades y destrezas llega a dominar los fundamentos tecnológicos de un área ocupacional completa, y que está en capacidad de desarrollar innovaciones tecnológicas en beneficio de las empresas donde trabajan; conducir procesos de enseñanza-aprendizaje dirigido al personal de la empresa, y que además posee capacidad para gestionar eficientemente pequeñas empresas. Hasta 1997, 110 personas han recibido el título de Maestros Técnicos. Los seguimientos indican que 16 (14.54%) de ellos han organizado su propia empresa.

Programa de mejoramiento de la productividad

La IFP dominicana, desde su creación mantiene un “programa de asesoría a la empresa”. En el marco de su planificación estratégica, decidió concentrar este programa en apoyar a las unidades productivas o de servicios en la definición de sus respectivos planes de mejoramiento de productividad. En función de este propósito, con la asistencia de la OIT, decidió aplicar una Metodología de Medición y Mejoramiento de la Productividad que debe conducir a que las empresas logren establecer sus respectivos currículum de desarrollo de sus recursos humanos y produzca una intensificación de la capacitación en las empresas dominicanas. La experiencia está en marcha y durante 1997, diez empresas presentaron los resultados de la aplicación de la metodología, destacando el cambio positivo que habían logrado.

⁴⁹ Las modalidades son Habilitación, Complementación, Formación Dual y Formación de Maestros Técnicos

Estímulo de la capacitación en la empresa

Uno de los indicadores más importantes para evaluar esta acción es el “Proyecto INFOTEP-Zonas Francas. En el año 1992 las empresas representadas por la Asociación Dominicana de Zonas Francas (ADOZONA), y la IFP dominicana establecieron un convenio mediante cual el Instituto se comprometía a invertir el 35% en actividades de capacitación para beneficio de las empresas de zonas francas, del 1% que las empresas establecidas en el territorio nacional deben aportar.⁵⁰ A partir de ese pacto, la IFP organizó un proyecto que permite utilizar esos recursos en función de las necesidades de capacitación y entrenamiento de las empresas que operan en los veinticinco parques industriales que operan bajo ese régimen de exención aduanera. La acción concertada entre las partes permite dedicar recursos para realizar inversiones en facilidades físicas para desarrollar la capacitación en el propio parque industrial. Se han construido y/o acondicionado cinco centros de capacitación en igual número de parques. Mediante esta “alianza estratégica”, de 1992 a 1997, más de 74 mil empleados de zonas francas han recibido entrenamiento patrocinado por el proyecto.

⁵⁰ Las empresas de zonas francas estaban renuentes a realizar los aportes que establece de Ley 116 sobre la IFP dominicana.

H. Conclusiones y propuestas

1. Conclusiones

Se ha intentando reflejar las posiciones, intereses e interpretaciones sobre la capacitación y el entrenamiento, que en los últimos diez años, han asumido los principales actores sociales vinculados con el tema. La identificación de los problemas y las sugerencias de solución que plantean, permiten concluir que la Educación en todos sus niveles, y la Educación para el Trabajo en particular, es percibida como una estrategia de primera magnitud para impulsar el desarrollo de país.

Si bien todos los actores coinciden en señalar que la República Dominicana tiene un gran reto frente al bajo nivel (4.5 años) de escolaridad de su población, entienden que la capacitación técnica constituye una prioridad dado el hecho de que hoy se compite en el mercado mundial con fuerza de trabajo calificada, más que con recursos naturales. Si la reforma de la educación general esta en la agenda nacional, también la reforma de la Educación Técnica y la Formación Profesional es un tema en perspectiva. “Deberíamos tener menos universidades y más institutos técnicos y politécnicos, porque el país necesita una gran cantidad de personal que no aparece en el nivel medio. Hoy por hoy, cuando se habla de desempleo no se entiende de cuál desempleo, pues uno se cansa de buscar personal y a veces no lo consigue”, expresa un dirigente empresarial.⁵¹

⁵¹ Dr. Andrés Dauhajre, Presidente de la Unión Nacional de Empresarios (UNE). Listín Diario, 7/6/1998. Sección el Dinero. Pag. 7d

El siguiente esquema resume las posiciones y sugerencias de los actores en relación con la capacitación y el entrenamiento.

TEMAS E INTERPRETACIONES	SUGERENCIA DE ACCION
Expansión de la Educación Técnica. Dirección y coordinación del subsistema.	Mediante la modalidad formal (Educación Técnica) y no formal (formación profesional). En la formal, desarrollar una oferta de "nivel técnico superior" con alta formación científica y tecnológica. Responsabilidad compartida entre SEEC, CONES, ⁵² INFOTEP y el sector empresarial privado.
Financiamiento	Básicamente del sector privado. Incrementar la inversión en educación (todos los niveles y modalidades) destinando un porcentaje del presupuesto de la nación hasta llegar a una meta del 25% a final de siglo. Mayor inversión del Estado en la capacitación técnica de los trabajadores a través del INFOTEP y otras instituciones El Estado debe establecer políticas y mecanismos de captación de recursos internacionales. Instituciones educativas desarrollen capacidad de gestión de recursos. Involucrar al capital inversionista extranjero. Las instituciones y centros deben agenciarse recursos económicos mediante la autogestión ofertando servicios a la comunidad y programas de educación continuada.
La economía mundial obliga a competir en base a la capacidad de inventiva y de iniciativa del individuo."	El Estado debe acrecentar su esfuerzo para la formación del capital humano, vía la educación formal, el entrenamiento y los servicios de apoyo al factor humano. Aumentar los esfuerzos para dar formación técnica y profesional a los trabajadores del país, a través de INFOTEP, las universidades y otras entidades educativas. Se requiere una mediana de escolaridad de por lo menos 8 años, lo que permitiría una ampliación cuantitativa de una buena educación vocacional.
Relaciones laborales y capacitación.	El mercado laboral debe operar con la mayor flexibilidad posible. El salario se debe negociar de manera colectiva en unidades productivas y en el caso de la mano de obra calificada con capacidad de negociación individual, a partir del criterio de la evolución de la productividad del trabajo. "Una de nuestras principales propuestas es defender el puesto de trabajo a través de la capacitación del trabajador".
Mercado internacional.	Se requiere una mediana de escolaridad de por lo menos 8 años, permitiría una ampliación cuantitativa de una buena educación vocacional.
Generación de empleos	Definir proyectos de generación de empleos donde participen sindicatos, Secretaría de Trabajo, INFOTEP.
Privatización de las empresas públicas y la reconversión de las empresas.	Debe garantizarse en cualquier circunstancia el reentrenamiento de la fuerza laboral.
Modelos de capacitación: Formación Profesional. Educación Técnica, es demasiado costosa para poder generalizarse.	Debe generalizarse a todo el país, especialmente la formación Dual ensayada con éxito en el país por INFOTEP. Los politécnicos deben utilizarse para preparar buenos profesores para la educación técnica en general.
Mercado de Trabajo	Establecer un Observatorio del mercado laboral Información al consumidor sobre ofertas reales de trabajo Reorientación de la oferta formativa. Creación de organismos <i>ad-hoc</i> que faciliten la vinculación (comisiones técnicas, comités consultivos, etc.).
Pequeñas y micro empresas.	La especialización de INFOTEP, en consorcio con universidades locales, en las áreas de entrenamiento empresarial y laboral las micro, pequeñas y medianas empresas Implementar Programa de Capacitación Industrial Especializado, que cubra sobre todo las necesidades de reestructuración de la industria textil y de confecciones.
Zonas Francas Industriales	El INFOTEP debe dar prioridad y ampliar su apoyo a las actividades de adiestramiento en dicho sector, fomentando la adopción de técnicas y procesos de producción de más elevada productividad, tales como el Sistema Modular y Justo a Tiempo, ofreciendo para ello el debido apoyo financiero a través del Proyecto INFOTEP-ADOZONA.

⁵² Consejo Nacional de Educación Superior

Modelo de formación profesional.	Respaldo al trabajo que desarrolla INFOTEP. Masificar las enseñanzas de INFOTEP.
Currículum, planes de estudios	Intercambios directos con los representantes técnicos del INFOTEP para el diseño de los programas Convalidación de estudios entre los modelos de capacitación Establecer como base del currículum normas de competencia laboral Que el sistema nacional apoye las iniciativas particulares. Creación de currículum particulares
Programas de capacitación	Creación y desarrollo de programas de formación de personal administrativo y docente especializado en Educación para el trabajo. Programa de capacitación y actualización para gerentes de recursos humanos en técnicos de desarrollo del personal de la empresa. Programa de certificación laboral y certificación de programas de educación para el trabajo a cargo de INFOTEP. Programas de generación y conservación de empleo, en base a programas de financiamiento y capacitación de la micro empresa. - Capacitación para la inserción laboral. - Capacitación para combatir la pobreza.
Administración de Politécnicos y Escuelas vocacionales	Creación de patronatos para administrar los politécnicos y escuelas vocacionales, donde estén representados los sectores educativo, empresarial y trabajadores. Uso apropiado de los politécnicos que sea capaz de resolver al problema de la masificación de educación técnica y el costo del mantenimiento: Convertir los politécnicos en grandes centros tecnológicos Supervisión y certificación de centros de formación. Planificación nacional corporativa de la Educación Técnica y la Formación Profesional.
Interpretación de la capacitación técnica: "Es un error entender que la educación técnica es una "salida" para el que deja la escuela". EL politécnico, en su estructura actual, es una obsolescencia.	
Capacitación docente Escasa formación general básica de los instructores.	Capacitación sistemática, metodológica y pedagógica de los instructores Capacitación mediante maestría técnica Es necesario implementar una política participativa estatal, privada e institucional para capacitar al docente. Creación de un programa de formación de instructores cuyo perfil de entrada la programa requiera formación postsecundaria

2. Sugerencia de políticas generales

Todos los actores coinciden en señalar que las actuales circunstancias en que se desenvuelve la economía obliga a aumentar la productividad y competitividad del país sobre la base de la capacidad de la gente, lo cual sugiere que el país comparta una visión estratégica con relación a sus recursos humanos. Esta visión debe estar sustentada por una política general de formación.

La política debería contemplar la articulación de un sistema nacional de formación del capital humano que contribuya superar viejos paradigmas conceptuales relacionados con la capacitación y el entrenamiento que se convierten en escollos para el diseño de iniciativas y acciones efectivas.

Los actores sociales concuerdan que se debe profundizar y sostener la reforma integral del sistema educativo dominicano tal como se contempló en el Plan Decenal de Educación, bajo el principio de que sin educación básica general, dada las exigencias de la organización del trabajo y del trabajo mismo, es imposible ofrecer educación técnica y formación profesional de calidad.

La expansión de la oferta de capacitación técnica y el entrenamiento es una propuesta unánime de todos los actores. La pregunta es, ante la escasez de recursos y lo costoso de este tipo de educación, cómo aumentar la oferta?. Varias recomendaciones se formulan:

- Aumentar el presupuesto del Estado destinado a educación, y especialmente, a la capacitación técnica (Educación Técnica y Formación Profesional).
- Búsqueda de apoyo internacional mediante cooperación técnica y financiamiento.
- Uso más eficiente de las infraestructuras existentes, sobre todo la de los politécnicos.
- Mediante créditos educativos blandos u otros mecanismos (fondos individuales de capacitación).

No todas las acciones recomendables son de tipo financiero. Así por ejemplo, el sector público y el privado (empresarios e instituciones) deben evaluar cuáles son sus respectivas responsabilidades con respecto a: ¿Cómo se debe organizar la formación? ¿En los centros? ¿En los centros y las empresas? ¿Cuáles metodología y mecanismos son más eficientes para adecuar la oferta con las reales demandas tanto en el orden cuantitativo como cualitativo?.

Políticas generales referidas a las Instituciones Gubernamentales:

- Alcanzar un nivel de coordinación real entre las instituciones gubernamentales mediante la realización de acciones conjuntas (organización de la formación en torno a familias ocupacionales y normas de competencia laboral, perfeccionamiento y actualización docente, uso de infraestructuras, etc.).
- Definición y estructuración de un sistema de Educación para el trabajo basándose en normas de competencia laboral y el desarrollo de su correspondiente sistema de certificación de competencia laboral.

Políticas referidas a los actores sociales de la producción: Empresarios y trabajadores:

- Se sugiere, como estrategia general, incorporar la capacitación a la gestión empresarial (Labarca, 1998). Lo que implica considerarla como un elemento constitutivo de la planeación estratégica de la empresa. Las empresas agrupadas por rama de actividad, con el auxilio de la institución de formación profesional y/o consultores privados, deberían establecer metodologías de formación.
- Los trabajadores por su parte deberán estar dispuestos a participar en la construcción del currículum de la empresa y negociar compromisos con la gerencia a fin de que los beneficios del incremento de la productividad sean redistribuidos equitativamente.
- La empresa también debe convertirse en “empresa formadora” no sólo de sus trabajadores contemporáneos, sino de los futuros trabajadores, facilitando la incorporación en calidad de aprendices a jóvenes de la formación Dual.

Bibliografía

- Alemán, José Luis (1995) *Tecnología, Economía y Educación en República Dominicana*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Santo Domingo, 1995. Mimeo p. 61
- ____ (1996) *Lucha contra la Pobreza Enfatizando la Generación de Empleo*. En Agenda Nacional de Desarrollo (Vol. II). Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. Santo Domingo. P.14.
- Amargos, Oscar (1998) *La Formación para el trabajo y la Capacitación en la República Dominicana: Estudio sobre relaciones entre el sector público y privado*. CEPAL, Santiago de Chile.
- Díaz Santana, Miriam (1996) *Educación y Modernización Social en República Dominicana*. INTEC, Santo Domingo. P.16
- García, A. et. Al, citando a M. Best (1990) *En Nueva Cultura Productiva y Estrategia de Productividad: Desafíos para Empresas y Sindicatos*. Fundación Fredrich Ebert. México 1995. P.28
- Labarca, Guillermo (1998) *Formación para el trabajo en industrias Mexicanas*. CEPAL, Santiago de Chile. Pág. 52
- Liz Castellano, Roberto (1995) *La Productividad y Demanda de Formación Profesional*. Ponencia presentada en la Iera. Conferencia sobre el Mejoramiento de la Productividad Empresarial. Santo Domingo.
- Melo de Cardona, Ligia Amada (1998) Secretaría de Estado de Educación y Cultura: “Situación de la Educación Dominicana. Resultado de una Reforma. Conferencia Magistral ante el 1er. Congreso Internacional de Innovación Educativa”. Santo Domingo. Junio, 1998.
- Tavares K, Juan Tomás (1994) *Los Empresarios y el Plan Decenal de Educación*. Publicación de Educa. Santo Domingo. P. 6