

Organización de Estados Iberoamericanos

OEI



República
Dominicana

**Estudio "Empleabilidad Jóvenes Egresados del Bachillerato
Técnico Profesional en la República Dominicana 2012"**

Junio 21, 2012

Realizado por:

Ailin Lockward Dargam
Consultora Externa OEI

INDICE

Tema	Página No.
Resumen Ejecutivo	4
ESTUDIO I Estudio cuantitativo sobre las percepciones de empleabilidad por parte de los egresados de institutos politécnicos de la República Dominicana	5
Capítulo 1	
Introducción	5
1.1 Antecedentes	5
1.2 Marco Teórico	6
1.3 Descripción del estudio	8
1.4 Objetivos	9
Capítulo 2	
Metodología	9
2.1 Población y Muestra	10
2.1.1 Población o Universo del Estudio	10
2.1.2 Amplitud y selección de la muestra	10
2.2 Instrumentos	11
2.3 Procedimientos	12
2.3.1 Labor de campo	12
2.3.2 Procesamiento de la información	12
Capítulo 3	
Resultados	13
3.1 Datos demográficos	13
3.2 Sobre la carrera	15
3.3 Impacto en la empleabilidad	18
3.4 Generales de la formación	32
ESTUDIO II Estudio cualitativo a Empresas y Directores de Centros de Educación Técnico Profesional sobre su percepción respecto a la empleabilidad de los egresados de institutos politécnicos	36
Capítulo 4	
Aspectos Cualitativos resultantes de las entrevistas a profundidad realizadas a directores de centros y empresas	36
Resultados	37
4.1 Ventajas de la educación técnico profesional	37
4.2 Limitaciones de la educación técnico profesional	38
4.3 Demanda de los egresados por parte del mercado Laboral y metodología que utilizan para la Canalización de recursos	41
4.4 La vinculación centros educativos - empresas	43

4.5 Esfuerzos de fomentar la cultura emprendedora en los estudiantes y la efectividad de estos esfuerzos	45
4.6 Aspectos a mejorar en cuanto a la formación	47
4.7 Efectividad de los programas de pasantía en Cuanto a la empleabilidad	48
4.8 Carreras más demandadas a los centros, más Solicitadas por las empresas y carreras que Hacen falta	50
4.9 Impacto de la educación técnico profesional en La calidad de vida de los estudiantes	53
Capítulo 5 Conclusiones	54
Capítulo 6 Recomendaciones	60
Referencias de Información Secundaria	61
Anexos	62
1. Modelo cuestionario utilizado	
2. Guía de preguntas directores de Centros	
3. Guía de preguntas gerentes RR.HH. empresas	
4. Listado centros y empresas entrevistados	

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe recoge los resultados del estudio sobre la empleabilidad de los jóvenes egresados de centros de educación técnicos profesionales en la República Dominicana. La investigación se realizó en dos fases, tomando en consideración los tres actores principales que intervienen en el proceso, que son los egresados, las empresas y los directores de los centros. Fueron entrevistadas 163 personas, de las diversas áreas ya mencionadas. A partir del análisis crítico de las informaciones recopiladas podemos destacar los siguientes aspectos:

Los bachilleres egresados de los programas técnicos profesionales, se dividen en dos grandes grupos de acuerdo a su ocupación: Los que se emplean de manera formal (29%) o informal (12%) y los auto empleados que en total son la mitad y los que se dedican solo a sus estudios que son otro 50%; los mismos, en su mayoría se mantienen solteros, viven con sus padres y un grupo significativo está entre los 15 y 18 años. Estos factores crean una desventaja a la hora de emplearlos, ya que la edad mínima para optar por un empleo es de 18 años.

El 75% de los egresados de estos centros se ocupa (trabajo o estudios) en menos de 6 meses luego de terminar sus estudios. Los egresados de los centros de mayor reconocimiento, tienden a ser los más escogidos por las empresas que emplean este personal. Esto en gran medida por la estructura de vinculación empresarial con que cuentan estos centros. Los politécnicos de zonas rurales no cuentan con estas facilidades los que hace que su efectividad sea menor, en lo que también incide el mercado la limitada oferta laboral en esas ciudades. Los ingresos de las dos terceras partes de los egresados ronda entre los 5 a 10 mil pesos y la otra gran mayoría sólo perciben salarios entre los 11 a 20 mil pesos.

En cuanto a los aspectos más relevantes a ser desarrollados, tenemos la necesidad de actualizar y modernizar el equipamiento de los laboratorios de los centros, la necesidad de desarrollar la vinculación centro-empresa, creación de unidades de apoyo financiero para los emprendedores, creación de programas de trainee para equilibrar el aspecto de la edad insuficiente para el empleo formal, ampliar la capacidad de cupos, introducir nuevas carreras requeridas por el sector empleador y mantener los programas que le permiten al egresado convertirse en un ente productivo a temprana edad para ayudar en la economía del hogar y cubrir el costo de sus estudios superiores.

ESTUDIO I Estudio cuantitativo sobre las percepciones de empleabilidad por parte de los egresados de institutos politécnicos de la República Dominicana

Capitulo 1

1 Introducción

1.1 Antecedentes

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación (OEI) es un organismo internacional de carácter gubernamental para la cooperación entre los países iberoamericanos en el campo de la educación, la ciencia, la tecnología y la cultura en el contexto del desarrollo integral, la democracia y la integración regional.

Como parte de su programa de apoyar la educación media en la República Dominicana decide desarrollar un estudio que le permita conocer el impacto que están teniendo los programas de educación técnico profesional en el país en la empleabilidad de los jóvenes egresados de los diferentes centros que ofrecen este tipo de formación. El propósito de este estudio consiste en medir los esfuerzos que viene realizando la OEI desde la década pasada, cuando se inició el programa de cooperación de esta institución a la formación de bachilleres técnicos especializados.

Para estos fines contrata los servicios de un consultor externo para que, en coordinación con la Dirección de Estudios Técnicos Profesionales, se lleve a cabo este estudio.

El estudio fue realizado en el período Marzo-Junio del presente Año 2012 a nivel de las principales ciudades donde se concentra la mayor población estudiantil, centros de estudio y empresas que demandan estos jóvenes como pasantes y luego como futuros empleados.

1.2 Marco Teórico

Uno de los más grandes retos de los países de América Latina, lo constituye la erradicación o disminución del Desempleo Juvenil. Las altas tasas de desempleo de los jóvenes alarman al punto de que constituye continuamente un aspecto a considerar en todos los planes de gobierno de estos países.

De acuerdo a las estadísticas del Banco Central de la República Dominicana¹, de una tasa de desempleo del 14.6% al año 2011, el 34% de esta cifra está compuesto por jóvenes, siendo, en su mayoría, las mujeres las más afectadas por esta situación. Además, según datos The World Factbook (2011)², el índice de desempleo de los jóvenes que, según ellos, ronda el 30.3%, lo constituye un 21.23% los hombres y un 44.54% (2007) las mujeres. Lo que confirma esta situación.

La Ley General de Juventud o Ley No. 49-2000 define, en su Artículo 3, que "...se consideran como jóvenes las personas, cuyas edades están ubicadas en el grupo edad comprendido entre los 15 y 35 años de edad". Además, en uno de sus considerandos esta ley establece que "... la población joven es la depositaria de las fuerzas del cambio, el progreso y la dominicanidad."

La educación técnico profesional se describe como aquel proceso educativo a nivel medio y superior que implica, además de una instrucción general de carácter técnico, la adquisición de conocimientos y competencias prácticas relativas al ejercicio de ciertas profesiones en los diversos sectores de la vida económica y social (Pérez, 2011; Guzmán et al, 2002).

¹ Tomado de la página http://www.bancentral.gov.do/estadisticas.asp?a=Mercado_de_Trabajo el 09 de julio del 2012.

² Tomado de la página www.cia.gov el 09 de julio del 2012.

Según la Ley General de Educación, la educación Técnico Profesional debe permitir a los estudiantes "obtener una formación general y profesional que los ayude a adaptarse al cambio permanente de las necesidades laborales y/o continuar estudios superiores"³.

Es necesario notar que los jóvenes en la República Dominicana tienen inadecuados niveles de capacitación. En una encuesta dirigida a jóvenes en condiciones de vulnerabilidad realizada por el Observatorio del Mercado Laboral Dominicano de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo en el año 2010, se evidenció el reconocimiento de los jóvenes sobre la importancia de la educación para la obtención de un empleo y lograr mejorar sus condiciones de vida⁴.

La Dirección de Educación Técnico Profesional, desde el Ministerio de Educación de la República Dominicana está tratando de realizar cambios y adiciones en los currículos escolares, a fin de formar a los jóvenes en carreras que los conviertan en individuos competentes e innovadores y que tengan mayor capacidad de inserción en el mercado laboral. Para esto, se han creado carreras más demandadas por el sector de la industria y la empresa empleadora.

La ocupación informal es otro tema a considerarse. De acuerdo a las estadísticas del Banco Central de la República Dominicana, la tasa de jóvenes, de 15 a 29 años, ocupados en un empleo informal es de un 55%, lo que contrasta con un 45% ocupados en empleos formales⁵. De acuerdo a Sánchez et al (2006), el mercado laboral dominicano está segmentado en dos sectores: formal e informal. El formal se caracteriza por empleo fijo, con

³ Ley 66-97, Pag. 18

⁴ Tomado del enlace <http://omlad.gob.do/PanoramasLaborales/PanoramaLaboral2011.aspx>

⁵ <http://www.omlad.gob.do/EstadisticasLaborales.aspx>

relativa estabilidad, trabajo de jornada completa de 40 horas laborales, salarios mejor remunerados y disfrute de los beneficios de la seguridad social en materia de pensiones, riesgos laborales y prestaciones privadas de salud. El sector informal, en general, se caracteriza por empleo de baja calificación técnica, inestable, de carácter temporero o móvil, con jornada inferior a las 40 horas semanales, baja remuneración y no disfrute de ningún tipo de aseguramiento, al no tener acceso a los beneficios y prestaciones de la seguridad social.

Otra opción considerada para fomentar la ocupación en los jóvenes provenientes de la formación técnico profesional es la de los emprendimientos. Desde el año 2011, la Organización de Estados Iberoamericanos, junto al Ministerio de Educación de la República Dominicana, están llevando a cabo un proyecto de Fomento de la Cultura Emprendedora. Este proyecto se ha desarrollado en dos centros de educación media técnico profesional y les da la oportunidad a los alumnos de convertirse en emprendedores o a autoemplearse.

1.2 Descripción del estudio

Esta investigación tiene como finalidad determinar los niveles de ocupación y empleo de los egresados de los programas de formación técnico profesional que se imparten en los 118 centros educativos de nivel medio en la República Dominicana afiliados a esta modalidad de educación que se dirige desde la dirección general de estudios técnicos profesionales que es una dependencia del Ministerio de Educación de la R.D.

Se persiguen medir los niveles de empleo y ocupación de los jóvenes egresados en los últimos dos años escolares correspondientes a los periodos 2009-2010 y 2010-2011 en

función de los aspectos que se han definido como objetivos claves de la investigación.

1.4 Objetivos:

El objetivo General de La presente investigación es determinar la situación actual de la incidencia que tiene la educación técnico profesional en la empleabilidad de los jóvenes egresados de estos programas en la República Dominicana.

Como **Objetivos Específicos** El estudio tiene como finalidad medir la incidencia de este tipo de educación en los siguientes aspectos:

1. Facilidad de obtener empleo luego de la formación
2. Determinar los niveles de ocupación actual
3. Determinar las mejoras en las condiciones laborales luego de la formación (Salarios, promociones, etc.)
4. Determinar los niveles de mejoría en la calidad de vida luego de la formación
5. Determinar las en su desempeño laboral producto de la formación
6. Definir la valoración de los empleadores de la formación obtenida por los técnicos
7. Determinar su nivel de preparación para formar una empresa a partir de los conocimientos adquiridos
8. Determinar el tiempo que transcurre el egresado desde que finaliza sus estudios hasta que consigue un empleo.
9. Detectar las oportunidades de mejora del sistema de formación técnico profesional desde el punto de vista del beneficiario, los directivos de los centros y empleadores
10. Determinar los niveles de satisfacción de los empleadores con el producto que reciben (personal) y su calificación para el trabajo luego de la formación técnico profesional.

Capítulo 2

METODOLOGÍA

2.1 Población y Muestra

2.1.1 Población o Universo del Estudio

El universo fue definido bajo los siguientes criterios estadísticos; estudiantes egresados de los Centros de Educación Técnico profesional en los años 2009-2010 y 2010-2011, de sexo masculino y femenino, edades comprendidas entre los 15 y 27 años, residentes en las principales ciudades de la República Dominicana.

En el caso de las entrevistas a profundidad de los centros, se entrevistaron los directores y encargados de vinculación de los centros identificados como objetivo. En el caso las empresas se interactuó con Directores, Gerentes y Encargados de reclutamiento y selección de personal.

2.1.2 Amplitud y Selección de la Muestra

La muestra fue de **138** egresados y se tomó partir de un universo de **2,154** individuos egresados de los 10 politécnicos tomados como referencia durante los periodos 2009-2010 y 2010-2011 a nivel nacional. Los centros seleccionaron sobre la base de donde se concentraba la mayor población estudiantil y posibilidades de empleo dentro de las tres principales zonas educativas en que se divide el país y el distrito nacional. La población total de egresados de los dos períodos sometidos a estudio fue de 34,850 estudiantes.

El margen de error de la muestra es de $\pm 6\%$, con un nivel de confianza de un 94%- El método utilizado para la muestra es el no aleatorio por cuotas, para tener una mayor representatividad del universo en la muestra a ser

analizada. El mismo, establece cuotas similares a la población y la distribuye en grupos simétricos.

La distribución geográfica de la muestra fue de un 35% de personas residentes en Santo Domingo y un 65% residentes en el interior del país. Las ciudades en que se llevó a cabo el estudio fueron Santo Domingo, Santiago, San Francisco de Macorís, La Vega, Azua, San Cristóbal, Monte Plata y La Romana.

En el caso de las entrevistas a profundidad se realizaron 25 entre las diferentes empresas y directores de centros seleccionados para esta parte del estudio. El criterio para las entrevistas cualitativas fue el mismo que el de las cuantitativas, pero en este caso se tomaron dos centros uno de Santo Domingo y Otro de San Cristóbal para resaltar aspectos cuantitativos de interés de la investigación.

2.2 Instrumentos

El instrumento de medición para Captura de Información seleccionado fue el cuestionario para el estudio cuantitativo a los estudiantes. El mismo fue desarrollado de manera estructurada para cubrir cada uno de los objetivos de la investigación.

El cuestionario para la parte cuantitativa fue conformado un total de 15 preguntas, 14 cerradas con opciones de respuestas múltiples o dicotómicas en la mayoría de los casos y 7 de ellas tenían opciones de respuesta semi abiertas y una pregunta abierta. Los bloques temáticos del cuestionario estaban conformados de la siguiente forma:

1. Sobre carrera
2. Sobre Impacto en la empleabilidad
3. Datos generales educación
4. Aspectos Demográficos

Se realizó una prueba piloto del mismo con la finalidad de determinar que fuera entendido a plenitud por los entrevistados.

Para la parte cualitativa se utilizó una guía de preguntas que abarcaba todos los temas de interés a ser analizados.

2.3 Procedimientos

2.3.1 Labor de Campo

La labor de campo fue realizada desde finales del mes de abril a finales del mes de junio del presente año. La misma fue desarrollada por tres entrevistadores debidamente entrenados para la aplicación del cuestionario y supervisados para la correcta conducción del mismo.

2.3.2 Procesamiento de la información

Los datos recopilados mediante el cuestionario fueron procesados a través del programa estadístico SPSS V.14 el cual nos permite obtener las tablas de frecuencias de cada una de las preguntas con el peso obtenido por cada una de las variables analizadas por tema, así como los cruces necesarios para conclusiones de variables relacionadas.

Para el análisis se utilizaron tablas de distribución de frecuencias, gráficos y tablas de incidencia de variables como base de interpretación de la información recogida. Los hallazgos relevantes del estudio se interpretan en párrafos que apoyan estos gráficos o tablas presentadas.

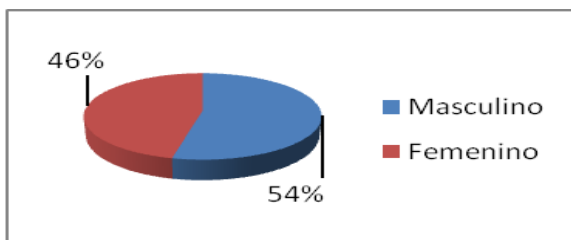
Capítulo 3.

3 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

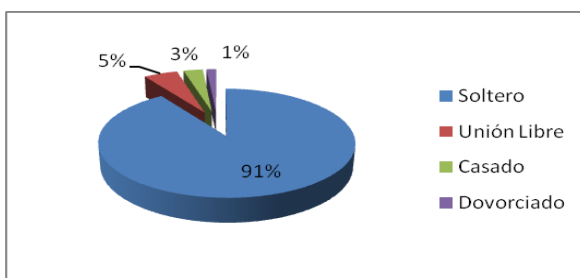
Luego de haber realizado la labor de campo de acuerdo a los parámetros mencionados en el capítulo anterior, a continuación encontraremos los resultados de la investigación en los cuatro grandes bloques temáticos en que se enfocó la misma: demográficos, carrera, impacto y generales de la educación recibida.

3.1 Aspectos Demográficos:

3.1.1 Sexo: De un total de 138 egresados el **46%** de los entrevistados son del sexo **femenino** vs. un **54%** correspondió al **masculino**. Se consideró una cantidad ligeramente mayor de varones para hacer representativa la muestra en relación a la población total.



3.1.2 Estado Civil: Su estatus marital de los egresados estuvo conformado de la siguiente manera:

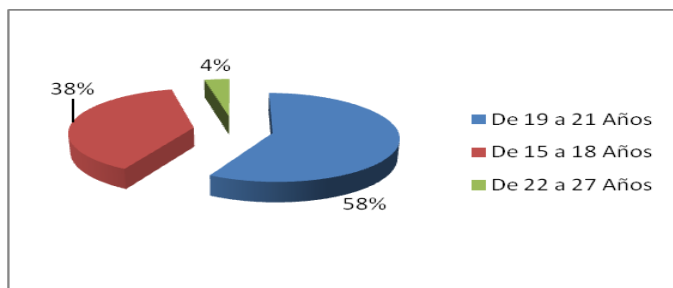


Como podemos observar predominan **los solteros** que representan el **91%** del total, seguidos por los de **unión libre** con un **5%**.

3.1.3 Vive con: La gran mayoría de los egresados (**80%**) **vive con sus padres**, mientras que un **15% vive solo**, esto en gran medida por que se han tenido que mudar a la ciudad a continuar con sus estudios.

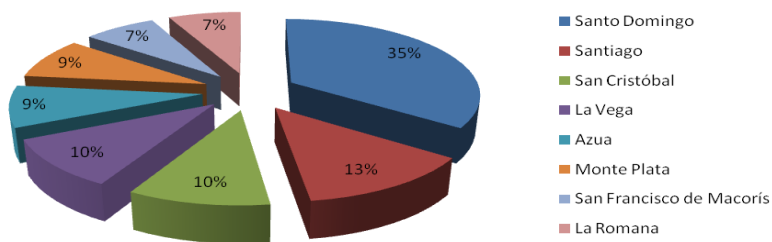
VIVE CON	Frec.	%
Sus Padres	110	80
Solo	21	15
Su pareja e hijo	5	4
Sus hijos	2	1
Total	138	100

3.1.4 Edad: El rango de edad predominante es el que se encuentra entre los **19 y 21 años** con un **58%**, seguido por el rango de 15 a 18 con un 38%, mientras que el menor grupo estaba ubicado o en el rango de los 22 a 27 años. Es importante señalar que el grupo de los 15 a 18 años tiene un punto desfavorable a la hora de ser considerado para un empleo, ya que no pueden ser fijados después de las pasantía por razones legales aún hayan realizado una labor extraordinaria.



3.1.5 Ciudad de Residencia

En cuanto a la ciudad donde residen los entrevistados el 35% se concentra en Santo Domingo y el 65% en las principales ciudades del interior como lo muestra el gráfico a continuación:



A nivel de regiones los entrevistados estaban divididos 35% en Sto. Domingo, 30% en la Zona Norte, 19% en la Zona Sur y 16% en el Este.

3.2 Sobre las especialidades

En esta primera parte vamos a encontrar todo lo relacionado a las especialidades de los estudiantes y la composición de los entrevistados, así como, la trayectoria que han seguido en el ámbito académico, luego de haber concluido sus estudios.

3.2.1 Especialidades cursadas

Las especialidades predominantes dentro de la investigación fueron: Informática (19%), Instalación y mantenimiento eléctrico (16%), Artes Gráficas (13%), Contabilidad y Finanzas (12%) y Electricidad Industrial (9%). Estas 5

disciplinas concentraron el **69%** del total de carreras que se imparten, que en la actualidad son 18 a nivel nacional.

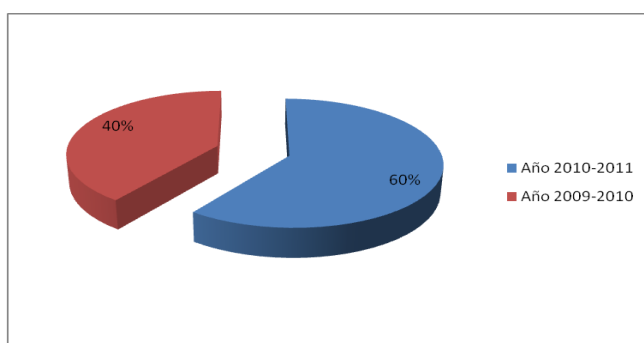
ESPECIALIDAD	Frec.	%
Informática	26	19
Instalación y Mantenimiento Eléctrico	22	16
Artes Gráficas	18	13
Contabilidad y Finanzas	17	12
Electricidad Industrial	12	9
Mecatrónica Industrial	9	7
Mecánica Automotriz y Diesel	5	4
Agropecuaria	5	4
Electrónica Digital	4	3
Procesamiento Frutas y Hortaliza	4	3
Desabolladura y Pintura	4	3
Electrónica de Comunicación	3	2
Diseño y Fabricación de Muebles	3	2
Refrigeración y Aire Acondicionado	3	2
Servicios Turísticos	2	1
Enfermería	1	1
Total	138	100

En los capítulos 4.3.6 y 4.3.9 donde se muestran los resultados sobre impacto de la educación se reflejan la continuidad o cambio de orientación del oficio analizando más en detalle las razones que motivan a los estudiantes a cambiar de oficio o profesión luego de concluir sus estudios secundarios.

Igualmente mostraremos distribución de los empleos u oficios de acuerdo a su naturaleza, de manera que podamos relacionar la oferta con la realidad ocupacional actual de los egresados y su empleabilidad.

3.2.2 Año escolar e institución donde cursaron sus estudios.

La distribución de los egresados entrevistados de acuerdo al año escolar en que se graduaron fue como sigue:



En **60%** de los casos, los estudiantes eran egresados del recién finalizado período escolar que finalizó en el 2011, mientras que el 40% concluyeron sus estudios en el 2010.

En cuanto a las **instituciones** donde cursaron sus estudios el siguiente cuadro muestra la distribución de los egresados por centro educativo y año escolar:

CENTRO	2009-2010	2010-2011	Total	%
Politécnico Vicente Aquilino Santos SFM	3	7	10	7%
Politécnico Loyola San Cristóbal	4	10	14	10%
Politécnico Julián Bayona La Romana	10	0	10	7%
Politécnico Digna Teresa Feliz Azua	3	9	12	9%
Liceo Fabio Mota Sto. Domingo	1	23	24	17%
Instituto Técnico Salesiano Sto. Domingo	11	13	24	17%
Liceo Dr. Julio Abreu Cuello Monte Plata	3	9	12	9%
IPISA Santiago	17	1	18	13%
Centro Ed. Manuel Acevedo Serrano La Vega	3	11	14	10%
Total	55	83	138	100%

Las instituciones de donde egresaron los entrevistados fueron las principales de las ciudades en donde se encontraban ubicadas. Los centros con mayor relevancia fueron: El instituto Técnico Salesiano (ITESA) y El Liceo Fabio Mota ambos ubicados en Santo Domingo y con peso total de un 34%. Le siguen en importancia IPISA en Santiago, El Instituto Politécnico Loyola en San Cristóbal y el Centro Educativo Manuel Acevedo Serrano en la Vega, los cuales representan el 68% del total.

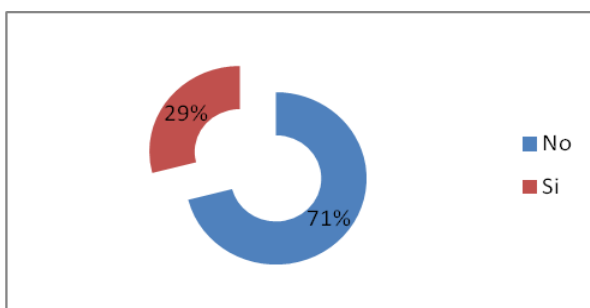
3.3. Sobre Empleabilidad, Ingresos y Ocupaciones

3.3.1 Ocupación, Empleo Formal e Informal

Siendo el objetivo fundamental de este estudio la empleabilidad de los egresados en el presente capítulo, analizaremos en detalle todas las variables relativas a este tema y los niveles de empleo y/o ocupación. Esto incluye trabajo formal, informal y la continuidad de los estudios como ocupación.

Empleo Formal

El nivel de ocupación de los entrevistados al preguntársele si contaban con un empleo fijo fue de un **29%**, mientras que el restante **71%** no está empleado de manera formal.



Ocupación Informal

Además de los que laboran de manera fija, un **28%** de los entrevistados trabaja de manera ocasional realizando trabajos relacionados a su especialidad técnica mayormente. En este grupo están los que lo hacen de manera regular u los que lo hacen eventualmente. Esto se da con mayor frecuencia en las especialidades técnicas como electricidad, electrónica, mecánica diesel, refrigeración que les permiten trabajar de manera independiente.

Estudios Universitarios y Técnicos

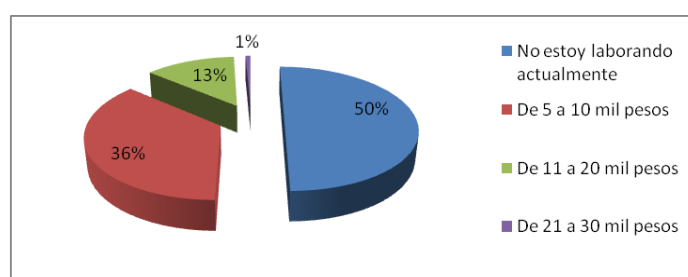
El caso de los que han continuado con sus estudios universitarios representa un **75%** del total, mientras que un **25%** no ha continuado con ellos.

Al analizar estas variables en conjunto, podemos llegar a la conclusión de que una de las principales razones por la cual se registran estos niveles de ocupación es porque los jóvenes están dedicados a fondo en sus estudios universitarios o técnicos.

Se está dando una tendencia además de que algunos jóvenes en cuyos hogares existen posibilidades de que sus padres le costeen los estudios prefieren dedicarse a avanzar académicamente utilizando la formación recibida como base para tener mejores resultados como estudiantes universitarios. Esto se registra mayormente en politécnicos de buena reputación como es el caso de ITESA en Santo Domingo, Loyola en San Cristóbal e IPISA en Santiago.

3.3.2 Nivel de Ingresos

Desde el punto de vista de ingresos, los egresados se dividen en dos grupos: Los que están trabajando ya sea de manera formal o informal, que representan un **50%** y los que no están trabajando que representan la otra mitad. La distribución está conformada de la siguiente manera:



De los entrevistados que están trabajando, tanto de manera formal como informal, el nivel de ingresos mensuales que perciben se corresponde con el **menor** rango que está comprendido entre **5 y 10 mil pesos** representando el **36%** de los casos y seguido por el rango de los **11 a 20 mil pesos** con un **13%**, mientras que solo el **1%** del total de ocupados percibe ingresos en el rango de **21 a 30 mil pesos**.

Estos resultados nos muestran que las condiciones salariales para los egresados no son las mejores, a pesar de su especialización técnica. Esto se debe fundamentalmente a su poca experiencia que sólo pueden ocupar posiciones cuyos niveles salariales sólo le permiten manejar sus gastos de transportación, alimentación y pago de estudios, para seguir avanzando a nivel académico y optar por posiciones de mayor relevancia al obtener sus títulos universitarios.

Estos datos se corresponden además con situación de los asalariados de la República Dominicana, donde el 57% de los

asalariados ganan menos de RD\$10,000 mensuales según datos suministrados por la superintendencia de pensiones en el 2011.

3.3.3 Tiempo de espera para la ocupación

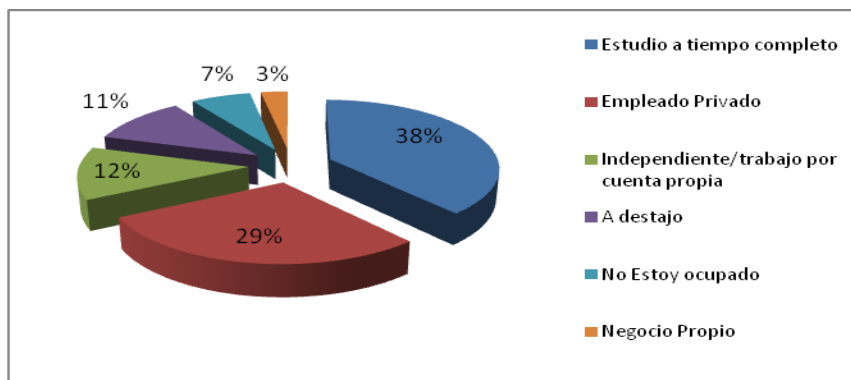
En vista del propósito dual que tienen los egresados de ocuparse mediante un empleo o continuar con sus estudios, se les cuestionó sobre el tiempo promedio que les tomó emplearse. La siguiente tabla, muestra la agilidad del proceso de ocupación distribuida por sexo:

TIEMPO QUE LE TOMO OCUPARSE	Femenino	Masculino	Total	Total
Aun no estoy trabajando (no trabajo ni estudio)	3	0	3	2%
Estaba trabajando cuando se graduó	1	1	2	1%
de 1 a 2 Años	10	5	15	11%
De 6 a Meses a un Año	7	8	15	11%
De 3 a 6 Meses	20	20	40	29%
Menos de 3 Meses	23	40	63	46%
Total	64	74	138	100%

Si analizamos los tiempos promedio que le tomo a los egresados conseguir un su trabajo o iniciar sus estudios En el **46%** de los casos los egresados en un período **menor a tres meses**, mientras que el **29%** les tomo de **3 a 6 meses**. Agrupando estos dos rangos se hace notorio que el **75%** de los egresados se ocuparon en un período menor a seis meses, lo cual es un buen indicador del reto que tienen por delante de seguir avanzando tanto a nivel personal como profesional. De hecho, esto este es parte de los objetivos que persiguen los centros con la formación integral que le dan a los jóvenes. Igualmente se evidencia que para los egresados del **sexo masculino** se les hizo **más ágil** el proceso de ocupación.

3.3.4 Esquema y tipo de Ocupación

En el estudio además del nivel de ocupación se analizó el esquema o tipo de ocupación que tienen actualmente los egresados. Al preguntársele bajo que esquema están ocupados encontramos la siguiente distribución:



La investigación arrojó que los grupos predominantes son los que **estudian a tiempo completo** con un **38%** y el segundo grupo más importante con un **29%** que son los que trabajan como **empleados privados**.

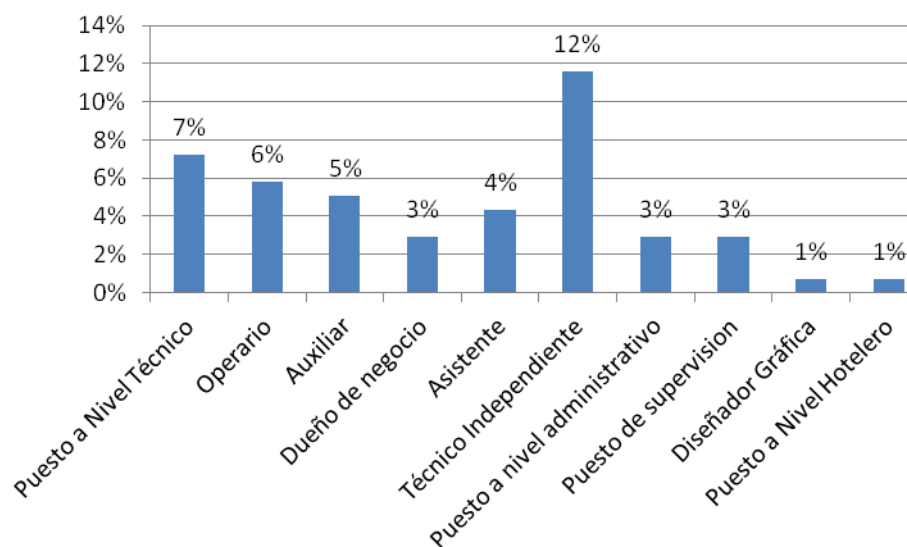
El tercer grupo de importancia son los que **trabajan por cuenta propia** que representan el **12%**. El hecho de aprender un oficio u ocupación potencializa la facilidad de realizar trabajos ocasionales por cuenta propia sin pudiendo a la vez estudiar y generar ingresos para ayudar a su familia con sus gastos.

Solo **3%** inicio un negocio propio de manera formal entre los casos que encontramos más comunes fueron talleres de reparación de celulares, centros de internet y talleres de reparación de electrodomésticos.

El conjunto de los emprendedores/empresarios detectados en la investigación está conformado por estos dos grupos; los que tienen negocio propio formal y los técnicos independientes.

3.3.5 Tipos de Puestos ocupados

En relación a los tipos de posiciones que están ocupando actualmente los que están ocupados, el estudio reveló que predominan las posiciones a nivel técnico de manera formal e independiente. El grafico siguiente nos muestra los tipos de puestos que ocupan y la incidencia de cada uno de ellos dentro del total de los entrevistados:



Otros con una importancia relevante fueron los puestos a nivel de operarios, auxiliares y asistentes.

Estos resultados se relacionan en gran medida al tipo de educación que se está ofreciendo en los centros, en la que tienen una importante participación los programas técnicos en las diferentes disciplinas.

3.3.6 Efectividad de las pasantías en la empleabilidad

La pasantía que realizan los estudiantes al final de sus estudios, es un instrumento que les permite conocer los detalles prácticos de su especialidad en el ambiente laboral. El programa de pasantía le permite a los jóvenes demostrar sus talentos y conocimientos durante un periodo determinado en la empresa y a la vez le permite a la empresa evaluar a los jóvenes con la finalidad de considerarlos para ocupar posiciones fijas luego de haber concluido sus estudios.

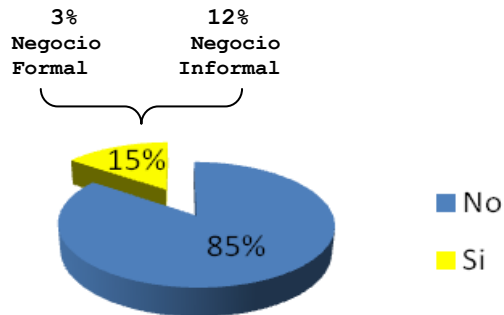
La investigación arroja que un **18%** del total de entrevistados se quedaron laborando en la empresa donde realizaron su pasantía. Si vemos esta proporción desde la perspectiva de que sólo el 50% del total trabaja, este valor se potencializa al **36%** del total de los que están laborando, siendo este un impacto considerable a nivel de efectividad de los programas de pasantía.

3.3.7 Emprendimiento

Dentro del programa de educación Técnico Profesional, desde el año 2010 se le viene dando una especial importancia a formar los jóvenes no solamente para ser empleados, sino que a través de la materia cultura emprendedora, se le den las herramientas necesarias para iniciar su propio negocio. Los resultados del estudio nos muestran que el **15%** de los estudiantes decidieron formar su negocio de manera formal (3%), en el caso de los que establecieron pequeñas empresas y el resto se dedica a ofrecer servicios técnicos

relacionados con las especialidades estudiadas. El grafico siguiente muestra la composición del grupo emprendedor:

**En caso de Haber Iniciado su Negocio
Todavía lo Tiene?**



3.3.8 Planes de cambiar de ocupación

De acuerdo a los datos suministrados por los entrevistados al formularse la pregunta de si quieren cambiar de ocupación actualmente, sólo el **40%** respondió de manera afirmativa. Los que enumeraron las razones principales por las que desearían hacer el cambio fueron:

RAZON	INCIDENCIA
Quiero un trabajo de mayor ingreso	23%
Quiero un trabajo en lo que se hacer	22%
Quiero ser independiente	4%
No trabajo y quiero conseguir empleo	4%

3.3.9 Relación de su ocupación actual con la especialidad que cursó en el bachillerato técnico

En cuanto a la relación existente entre el trabajo, estudios u ocupación que actualmente tienen los egresados.

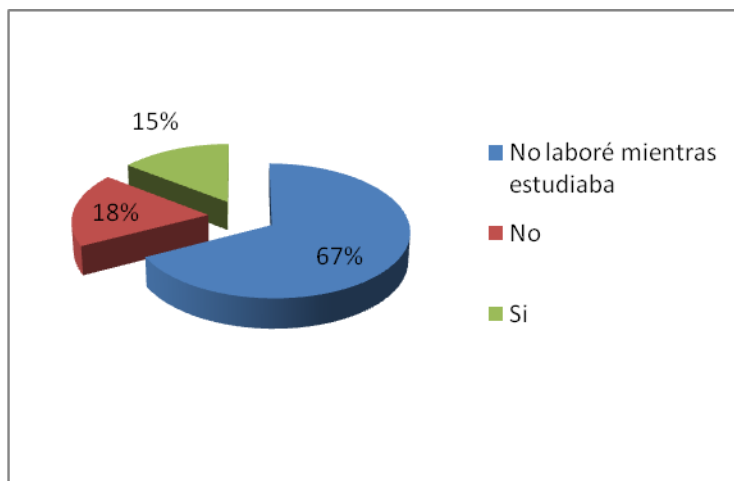
Al ser cuestionados sobre la relación que tienen con su especialidad técnica los resultados fueron los siguientes:

	Frec.	%
De Acuerdo	36	26
Totalmente de Acuerdo	32	23
Muy de Acuerdo	21	15
Parcialmente de Acuerdo	12	9
En Desacuerdo	37	27
Total	138	100

Como podemos ver el **73%** de los egresados están desde totalmente de acuerdo a algo de acuerdo con que su bachillerato técnico tiene relación con su ocupación actual. Esto refleja que la decisión que tomaron a temprana edad de sus vidas le marca de manera significativa su orientación laboral o profesional formándolos de manera productiva.

3.3.10 Mejora laboral por especialidad técnica

Uno de los aspectos evaluados en la investigación fue la mejora obtenida por los entrevistados al graduarse de su especialidad técnica. Al ser cuestionado sobre este aspecto se obtuvieron las siguientes respuestas:



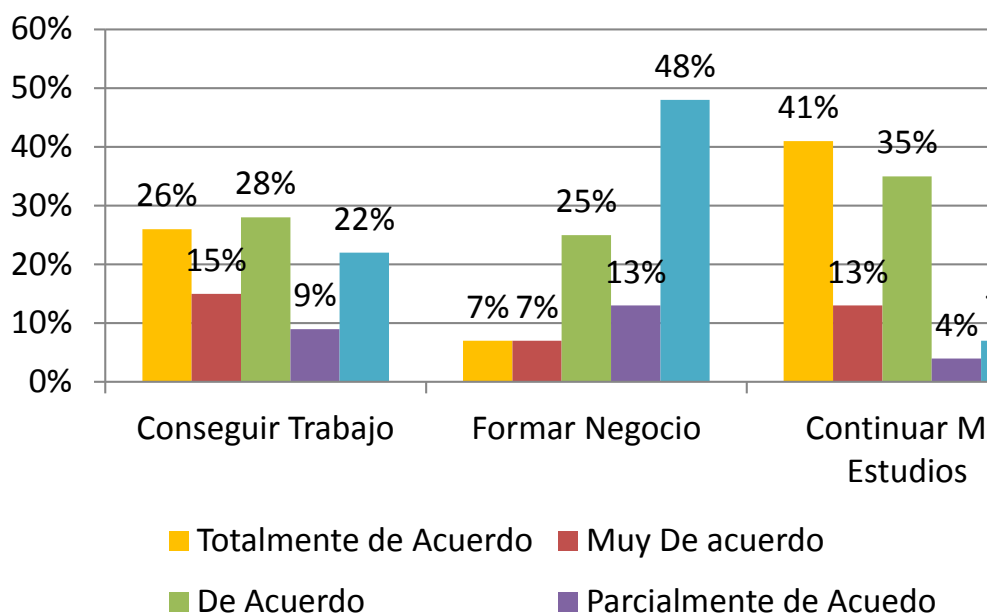
En el caso de los que obtuvieron mejoras que fueron un 21% del total, las más relevantes fueron:

- Aumento de Salario 9 %
- Promoción Laboral 7 %
- Ambas Mejoras 5 %

Un dato curioso detectado en este factor fue que la **relación de mejora obtenida** en el caso de los **varones** fue de **9 a 1** si la comparamos con las que obtuvieron las estudiantes del sexo femenino.

3.3.11 Impacto de la educación técnico profesional en su ocupación después de graduarse

Ante la pregunta Entiende usted que la educación técnico profesional que recibió le ayudo a conseguir trabajo, formar su negocio o continuar sus estudios, los entrevistados mostraron su nivel de acuerdo de la siguiente manera:



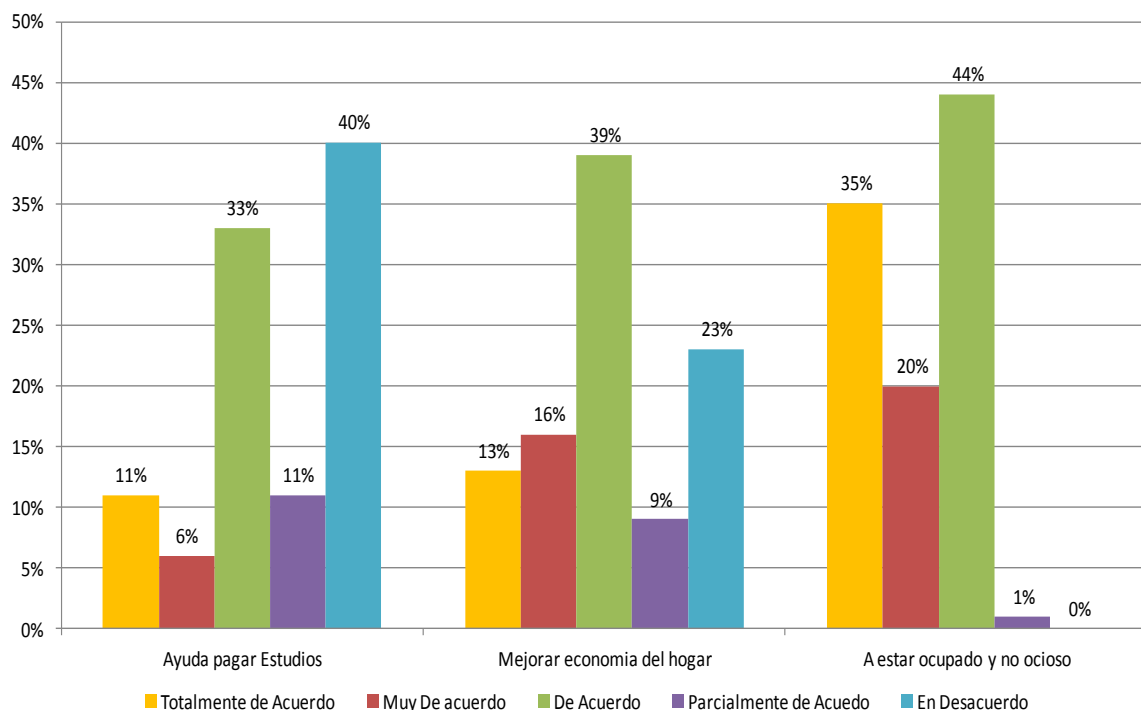
Como nos muestra el grafico anterior, la educación técnica profesional recibida tuvo un mayor impacto en conseguir trabajo y continuar con sus estudios con muestras de acuerdo de 69% y 89% en los diferentes niveles de aprobación.

En cuanto al aspecto de iniciar su propio negocio solo un 39% mostro su acuerdo, mientras que el 48% de las valoraciones para esta afirmación fueron contrarias y un 13% de manera parcial. En estas valoraciones influyó en gran medida, la opinión de los egresados de que además de los conocimientos, se requieren de facilidades económicas y asesoría para lograr establecer un negocio, a pesar de que

reconocen que en el bachillerato les ofrecen la base teórica mediante la materia cultura emprendedora.

3.3.12 Mejora en la calidad de vida

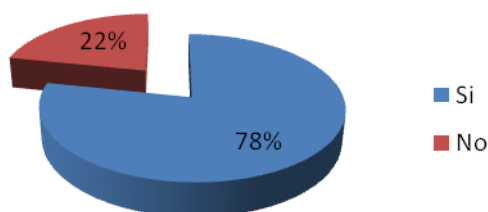
Las consideraciones de los entrevistados en cuanto a la mejora en la calidad de vida de los entrevistados y su familia fueron las siguientes:



Los mayores niveles de aprobación se obtuvieron para las aseveraciones relativas a que los mantiene ocupados y mejora la economía del hogar, mientras que se registran mayores niveles de desacuerdo en lo relativo a que ayuda con el pago de sus estudios, debido al alto costo de las universidades y los bajos ingresos que perciben los que están empleados formalmente y los que hacen trabajos ocasionales.

3.3.13 Continuidad de su formación profesional

Un aspecto importante a ser evaluado es si los egresados han seguido sus estudios. Al ser cuestionados sobre este aspecto obtuvimos el siguiente resultado:



El **78%** de los egresados continúan con sus estudios a nivel universitarios, técnico, cursos especializados e idiomas en la mayoría de los casos. Dentro de este grupo están los que se dedican solo a los estudios y aquellos que trabajan y estudian.

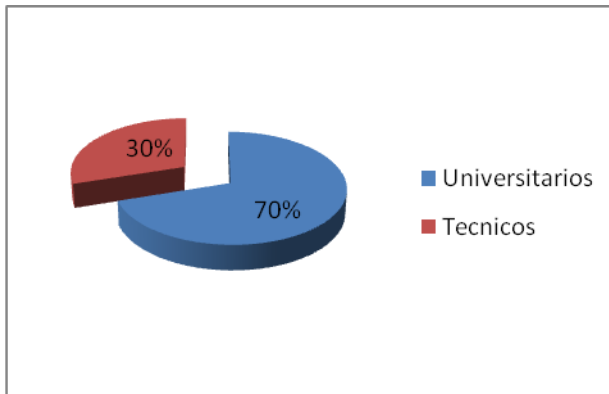
En cuanto a si las carreras o estudios que están cursando están relacionados con su preparación técnico profesional obtuvimos los siguientes resultados:

Está relacionado con su preparación técnico profesional	Frec.	%
Si	79	57
No	42	30
No Aplica	17	12
Total	138	100

En la mayoría de los casos, hay una relación directa entre los estudios a nivel profesional y la base de su bachillerato técnico como nos muestra la tabla anterior.

3.3.14 Nivel de los estudios que realizan

La incidencia en cuanto al tipo de estudios que están realizando actualmente fue:



Las 5 carreras universitarias con mayor incidencia fueron:

CARRERA	INCIDENCIA
Informatica y Telemática	11%
Contabilidad	8%
Ingenieria Eléctrica	6%
Ingenieria Industrial	5%
Ingenieria Electromécanica	5%

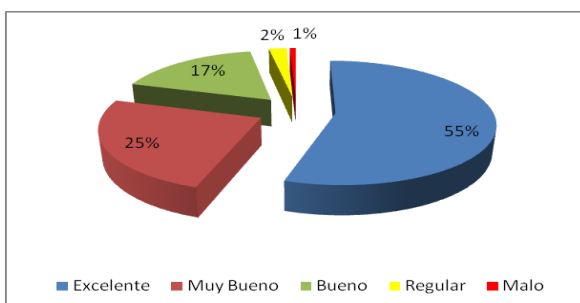
En relación a las carreras técnicas que están cursando las de mayor incidencia fueron las del ramo de la informática.

3.4 Evaluación de los Centros de Educación Técnico Profesional y aspectos a mejorar

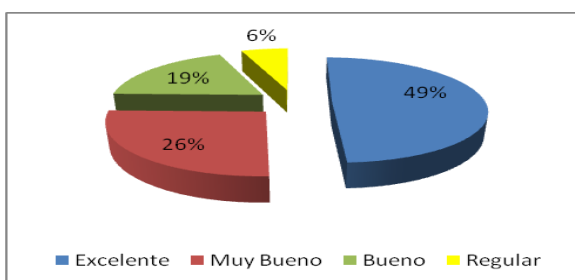
3.4.1 Evaluación de los aspectos básicos de los centros

Al evaluar los aspectos claves del centro donde cursaron sus estudios obtuvimos los siguientes resultados:

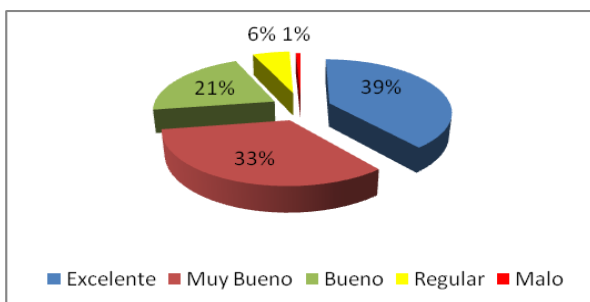
EN LO ACADÉMICO



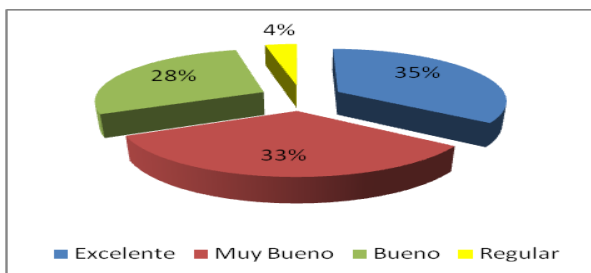
EN LO TÉCNICO



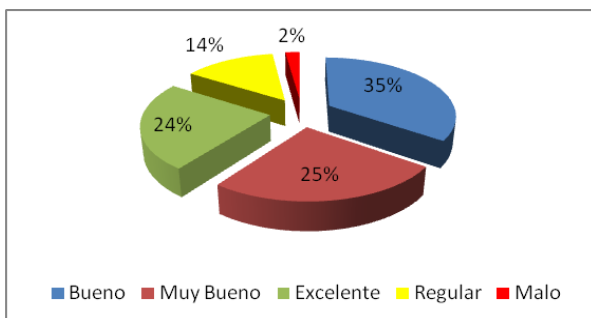
PROFESORES



PROGRAMA O CURRICULUM



EQUIPAMIENTO TECNICO



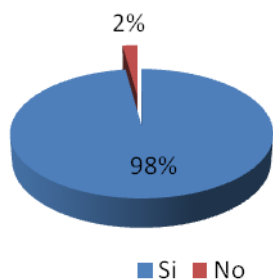
Los aspectos mejores evaluados por los jóvenes egresados fueron:

Aspecto	Sumatoria Valoraciones Positivas
Lo Académico	97%
Programa de estudios	96%
Lo Técnico	94%
Los Profesores	93%

En cuanto al aspecto **equipamiento de laboratorios** fue el que obtuvo más evaluaciones desfavorables con un total de **valoraciones desfavorables** (regular y malo) de un **16%**. Es en este aspecto donde los estudiantes entienden que los centros tienen mayores oportunidades de mejorar a nivel de actualización de los equipos que utilizan para sus prácticas, de manera que sean más similares a los que encuentran en las empresas donde realizan sus pasantías y en algunos casos se quedan trabajando.

3.4.2 Recomendación de los programas a otros jóvenes

Una forma de medir la satisfacción general de los egresados es su disposición a recomendar a otras personas cursar programas de este tipo. Al ser cuestionados sobre este aspecto, el resultado fue el siguiente:



Prácticamente la totalidad de los egresados recomiendan a otros jóvenes cursar esta modalidad de bachillerato, esto en gran medida por que los prepara para realizar una labor productiva, en el caso de los que deciden insertarse en el mercado laboral. Por el lado de los que deciden cursar una carrera profesional, estos se sienten mejor preparados al llegar a la universidad.

Estos resultados se corresponden en gran medida a las opiniones expresadas tanto por directores de centros como de encargados de recursos humanos de las empresas entrevistadas

3.4.3 Recomendaciones de mejora realizadas por los egresados

El **59%** de los entrevistados indico tener sugerencias para mejorar la calidad de los programas de educación técnico profesional. Entre los aspectos más comúnmente mencionados encontramos:

1. **Mejorar el equipamiento de los talleres**, laboratorios e invertir más en su actualización. Esta fue la sugerencia más mencionada por los egresados para mejorar la calidad de la educación técnico profesional con un peso de un **21%** del total.

2. El segundo aspecto más recomendado fue **mejorar la capacitación de los profesores** con una mejor orientación y una remuneración más justa, el cual fue reclamado por el **10%** de los entrevistados.

3. El tercer aspecto en que los estudiantes sugieren mejorar es el aumento de la disponibilidad de centros y programas educativos, el cual fue señalado por el **10%** de los bachilleres.

4. El cuarto aspecto más recomendado fue el realizar **programas más prácticos y menos teóricos**, o sea, que se dedique más tiempo a la parte práctica, con un incidencia de un **7%**.

Otras sugerencias que proponen los egresados que entendemos que pueden ser evaluadas son:

- Asegurar campo de trabajo para los que se gradúen y evaluar la demanda laboral del mercado para que los programas sean más específicos a apuntar a las necesidades de las empresas.
- Promover más este tipo de educación entre los jóvenes
- Apoyo económico en los materiales gastables que se requieren para las prácticas de Hotelería

Estos son a grandes rasgos los aspectos sugeridos por los egresados en que los centros deben mejorar en cuanto a la calidad de los programas que ofrecen y lo que pudiera allanar el camino para facilitar el empleo a quienes cursan los bachilleratos técnicos.

ESTUDIO II Estudio cualitativo a Empresas y Directores de Centros de Educación Técnico Profesional sobre su percepción respecto a la empleabilidad de los egresados de institutos politécnicos

Capitulo 4

Aspectos Cualitativos resultantes de las entrevistas a profundidad realizadas a directores de centros y empresas

El presente capitulo, es el resultado de un levantamiento de información cualitativa recogida entre los directores de centros educativos afiliados a la Dirección General de Estudios Técnicos Profesionales y Las empresas receptoras de los pasantes que los centros que los forman con la intención de insertarlos en el mercado laboral luego de concluir sus bachilleratos técnicos. El mismo ha sido redactado comparando las opiniones de los dos tipos de entrevistados, para tener una óptica más amplia de los aspectos sometidos a análisis desde el punto de vista de cada actor en el proceso.

Estructura del Capítulo. A nivel de información puntual se recogen aspectos relativos a los siguientes temas:

1. Ventajas de este tipo de educación visto por ambos actores.
2. Limitaciones de la educación técnico profesional
3. Demanda de los egresados por parte del mercado laboral e identificación de empresas que los demanda. Además se presenta aquí la metodología que utilizan para la canalización de recursos centro-empresa.
4. Desde el punto de vista de los centros se evalúan los esfuerzos de fomentar la cultura emprendedora por parte de los estudiantes y la efectividad de estos esfuerzos.
5. Aspectos a mejorar en cuanto a la formación visto desde las dos ópticas.

6. Efectividad de los programas de pasantía en cuanto a empleabilidad.
7. Carreras más demandadas por las empresas y más solicitadas a los centros.
8. Impacto de la educación en la calidad de vida

Resultados

Los principales hallazgos de esta fase del estudio fueron:

4.1 Ventajas de la Educación Técnico Profesional

De las expresiones recogidas entre los directores de centros podemos resumir que las ventajas principales de la educación técnico profesional que reciben los bachilleres son las siguientes:

- a.** Les permite tener un oficio o habilidad técnica con la cual pueden generar dinero para vivir o continuar sus estudios.
- b.** La preparación que reciben les permite insertarse en el mercado laboral a temprana edad.
- c.** El estudiante recibe una educación integral, es decir que va desde el aspecto académico, hasta el refuerzo de los valores humanos básicos, distinguiendo la disciplina y la responsabilidad como dos valores en que más se enfocan los centros.
- d.** Estos aspectos señalados con anterioridad le dan una diferencia competitiva al ser comparado con los demás jóvenes que cursan programas de bachillerato regular.
- e.** La educación técnico profesional tiene mayor calidad por que exige mayores requisitos.

- f.** Los jóvenes representan una solución a la demanda de las empresas no solo desde el punto de la formación sino que también son personas con habilidades que les permiten permanecer en el empleo, manejar conflictos y auto

gestionar en la misma empresa otros puestos con mayores exigencias.

g. El joven entra al ámbito universitario mejor preparado. Por el lado de las empresas, los aspectos más relevantes que entienden que tiene la formación de bachiller técnico profesional fueron los siguientes:

A. La preparación que reciben en áreas técnicas especializadas preparan a los jóvenes para adaptarse mejor a las necesidades reales de la empresa.

B. Los egresados tienen mejor destreza para realizar los trabajos que se les asignan en las áreas administrativas.

C. En el caso de los hoteles e industrias agrícolas se les prepara con la base del conocimiento necesaria para desempeñarse en este tipo de empresas.

D. Los programas de pasantía que se coordinan entre la empresa y el joven de pasantía facilitan la obtención del empleo (INCA).

E. Por los conocimientos que traen los egresados ofrecen un aporte importante a la empresa, ya que, vienen con parte de los requisitos y les permite avanzar más rápido en el proceso de entrenamiento.

F. Estos jóvenes en su generalidad son más disciplinados, organizados y tienen buena capacidad de trabajo.

4.2 Limitaciones de la educación técnico profesional

Como principales limitaciones que los directores de centros identificaron en los jóvenes y programas de educación técnico profesional podemos citar:

A. Los egresados de los centros ubicados en las ciudades del interior del país enfrentan dificultades para obtener un empleo debido al limitado mercado de trabajo que

prevalece en estas ciudades. Muchas veces se emplean en labores diferentes a su área de especialización por la necesidad de estar trabajando para costear sus estudios.

B. Carencia de recursos tecnológicos y equipamiento para los laboratorios y centros de práctica. En una parte importante de los centros los equipos que se utilizan están desfasados.

C. Se forman en áreas técnicas que no se corresponden con la realidad técnica y comercial de la zona, específicamente la ciudad de San Francisco de Macorís

D. Los recursos que asigna el Ministerio de Educación resultan insuficientes, lo que genera una baja preparación en algunos casos del personal docente en las áreas técnica.

E. En algunos casos, los estudiantes no crecen profesionalmente por que se estancan en el área técnica.

F. Un gran número de estudiantes egresan con menos de 18 años y al ser menores de edad se limita la posibilidad de obtener un empleo formal por esta condición.

G. Los costos de materiales en algunas carreras son muy altas para las posibilidades económicas de las familias que envían sus hijos a estos centros.

H. De acuerdo a las autoridades de ITESA para las carreras técnicas dos años no son suficientes para una preparación técnica adecuada, se requiere por lo menos de 3 años.

I. Muchas empresas no le garantizan a los estudiantes los cupos suficientes para su pasantía, que es un requisito para graduarse.

J. Deterioro de la planta física por uso excesivo de la misma en el caso del Liceo Técnico de Monte Plata Julio Abreu Cuello.

K. La limitación en los cupos, hace que no todos los estudiantes que requieren ingresar al modelo de formación técnica tengan la oportunidad de hacerlo.

L. Deben actualizarse los programas de algunas carreras técnicas para adaptarlos a demanda del mercado laboral.

Empresas

Al analizar desde el punto de vista de la empresa los entrevistados señalaron que las limitaciones más comúnmente encuentran en los egresados de los programas de formación técnico profesional son las siguientes:

A. La empresa no cuenta con la capacidad de absorber todos los jóvenes que les ofrecen los centros para los programas de pasantía.

B. Los jóvenes no pueden ser contratados formalmente por que salen siendo menores de 18 años, restando efectividad a los esfuerzos que se realizan para que queden trabajando. Esta limitación y la anterior han sido señaladas también por los directores de centros.

C. La falta de experiencia laboral hace que se le dificulte el acceso al empleo. Muchos no cuentan con la madurez necesaria para asumir la responsabilidad de un trabajo.

D. No saben manejar el paquete Microsoft Office a excepción de los que vienen de informática. En otros casos solo tienen conocimientos muy básicos para algunas posiciones o en el otro extremo son muy especializados (Grupo Ramos)

E. No se mantienen laborando como técnicos por un largo periodo de tiempo y todos quieren especializarse en la universidad. Nuestro mercado, específicamente en la ciudad de Santiago, está careciendo de buenos técnicos especializados.

4.3 Demanda de los egresados por parte del mercado laboral y metodología que utilizan para la canalización de recursos centro-empresa.

4.3.1 Sobre la demanda

En las ciudades de Santiago, Santo Domingo y San Cristóbal, los principales centros entrevistados cuentan con una estructura de por lo menos un encargado de relaciones inter-institucionales para colocar los egresados en las pasantías y dan seguimiento a la permanencia del estudiante en el empleo. Es el caso del Politécnico Loyola, ITESA, Fabio Mota, Oscus San Valero e IPISA.

En los centros de las demás ciudades del interior donde se realizaron entrevistas (Monte Plata, La Vega, Puerto Plata, Azua y San Francisco de Macorís) carecen de esta estructura, lo que unido a las limitaciones del mercado laboral lo que dificulta el logro de los objetivos en términos de que los técnicos consigan empleo.

En cuanto a las empresas que frecuentemente demandan los egresados, tanto para pasantía, programas de entrenamiento especial (Caso INCA) y para cubrir posiciones técnicas o administrativas. A continuación encontraremos estas instituciones y empresas por localidad:

En Santo Domingo

Industrias Nacionales (INCA), AnBev Dominicana, Barrick Gold, Eaton, Refidomsa, Cortés Hermanos, Metaldom, Cecomsa, Kombat, Hospira, Ferquido, Jardín Botánico Nacional, IDIAF, Ingenio Caey, Castelar, Tricom, Orange, Claro, Hospital SEMMA, Cetro Médico Oriental, Maternidad de Los Minas, Dan Muebles, Auditores Peña, Faro Tours, Inmobiliaria Sam, Banco de Reservas, Ferretería Americana, Ferretería Popular, Koala Dominicana, Laboratorios Feltrex, Productos Chef y Omegatech.

Azua

Edesur, Monte Rio Power, Victorina Agroindustrial, Banco de Reservas y La Cooperativa de Maestros.

Santiago

Envases Antillanos, Industrias Menicucci, La Tabacalera, Troquedom, Acero Estrella y las empresas ubicadas en los parques industriales de zona franca PISANO y de la Corporación de Parques de Zona Franca Santiago.

En San Francisco de Macorís

Telenor, Edenorte, Supermercado Yoma y Supermercado El Palacio.

Monte Plata

Suprema Corte de Justicia, Supermercado Carlos Pérez y la Remesadora Caribe Express.

Puerto Plata

La Sirena/Grupo Ramos, Supermercado José Luis, SM Tropical, Hospital Ricardo Limardo, Tienda Ropa de la Jimenez, Casa Nelson, Banco de Reservas, Banco Popular, Banco León y Banco BHD.

4.3.2 Sobre los métodos de evaluación

Existe todo un procedimiento de evaluación de parte de los centros que califican al pasante a nivel académico y de valores básicos de formación con la finalidad de proponer los mejores candidatos a las empresas para las pasantías donde son evaluados al final del período. Igualmente las empresas utilizan las evaluaciones finales de las pasantías que completan como base para hacer ofertas definitivas de trabajo a los pasantes, en caso de contar con posiciones disponibles. Además de estas evaluaciones las empresas los someten a las pruebas técnicas que se requieren de acuerdo al perfil de cada posición.

Tanto los directores de centro como encargados de recursos humanos de las empresas reconocen que este tipo de jóvenes son frecuentemente demandados por el mercado laboral cuando se presentan posiciones vacantes.

4.4 La Vinculación Centros Educativos - Empresas

La forma en que se vinculan los centros con las empresas que requieren los egresados se realiza de manera en la mayoría de los casos de manera informal, salvo algunos acuerdos entre empresas o consorcios empresariales donde se estipulan acuerdos con cantidades y tipos de especialidades requeridas.

La gestión de las pasantías o colocación de egresados se realiza a través de visitas, llamadas telefónicas o comunicaciones escritas donde los centros ofrecen los pasantes y las empresas definen sus necesidades de recursos para estos programas.

Encontramos como casos puntuales de acuerdos entre las siguientes instituciones:

Politécnico Loyola - Industrias Nacionales (INCA)

Liceo Fabio Mota - Grupo Empresarial SAM

ITESA - Koala Dominicana

Un detalle muy importante detectado a través de la investigación fueron los comentarios expresados por **Lisa Peña**, Gerente de Captación de talentos de **Grupo Ramos (mayor empleador privado del país)** sobre la **dificultad** que han presentado para **lograr acuerdos de colaboración con los centros** para reclutar talentos.

4.4.1 El caso del Sector Hotelero

Al abordar **el sector hotelero**, se detectó que los gerentes de cadenas importantes sometidos a entrevista **no conocen los programas que ofrecen los centros** en la parte turística, como lo es el caso de Occidental Hotels. Ellos interactúan más con los institutos especializados de la zona este para captar recursos como lo son Compu Estrella Abreu, Escuela Thomas Cook, Instituto A y B, entre otros. Además se apoyan en el INFOTEP para estos fines.

Esto refleja la necesidad de que los centros de la zona deben promover su capacidad de oferta de técnicos en turismo, los cuales son requeridos no solamente con el manejo de la habilidad del puesto, sino también con el

dominio de idiomas tales como inglés, francés y alemán, entre los más demandados.

4.5 Esfuerzos de fomentar la cultura emprendedora en los estudiantes y la efectividad de estos esfuerzos

Los centros tienen como principal elemento para fomentar la cultura emprendedora la materia que lleva este mismo nombre, la cual se cursa en el último año y en la misma se les instruye sobre iniciativas propias de negocio y se les asigna un proyecto final que tienen que presentar.

A nivel de formación se les prepara no solo para ser empleados, sino que este programa les abre la puerta a muchos de los jóvenes a crear pequeños negocios o dedicarse a ofrecer servicios relacionados a su oficio de manera independiente, como lo demuestra la parte del estudio cuantitativo relativo a este aspecto, en donde el 12% de los jóvenes entrevistados están ocupados de manera informal haciendo trabajos independiente y otro 3% ha desarrollado negocios tales como centros de internet, talleres de reparación y activación de celulares, tiendas de repuestos de electrónica y automotrices que fueron señalados por el director del Liceo Fabio Mota como casos puntuales que se han logrado materializar.

En el caso del Liceo Julio Abreu Cuello de Monte Plata, resalta el esfuerzo que están realizando los técnicos de la OEI para fomentar la cultura emprendedora, a través de la capacitación permanente a los instructores que imparten estos programas y el apoyo en general que reciben de esta institución.

En el caso del Politécnico Loyola, además de la materia, existe un centro de emprendedurismo donde se captan los jóvenes y se les asesora en el desarrollo de sus proyectos tanto en la parte de elaboración del mismo como de la

orientación para buscar financiamiento. Este es el único caso analizado donde el esfuerzo llega más allá de la capacitación académica y la presentación del proyecto.

Loyola presenta como ejemplo tres proyectos que se han materializado y han sido apoyados desde este centro que son:

- Proyecto de automatización de invernaderos
- Desarrollo de un biodigestor, para producir gas a partir de desechos sólidos
- A Emprender, que es un instituto de capacitación para dar charlas y cursos de corta duración.

Los demás centros entrevistados no cuentan con estas facilidades, siendo este factor una de las principales limitantes para lograr una mayor efectividad en los esfuerzos que se están realizando.

Directores entrevistados, entienden que el estado debe proveer los mecanismos de financiamiento y evaluación de estos proyectos para fomentar el desarrollo de este modelo.

En el Caso del Politécnico de Ocosingo San Valero, han establecido acuerdos con la Agencia Española de Colaboración y Desarrollo y el BID para obtener financiamiento para estos proyectos, los cuales tienen programados iniciar entre mediados de este año y enero del año 2012.

La efectividad de esta gestión de fomento emprendedor solo puede ser medida desde el punto de vista académico a nivel de conocimientos adquiridos y del profesionista independiente, ya que, son pocos los casos registrados de creación de empresas en relación a la cantidad de alumnos

que egresan cada año de los programas de bachillerato técnico profesional.

4.6 Aspectos a mejorar en cuanto a la formación

Los directores de centros señalan como los principales retos para mejorar la calidad de la educación técnico profesional los siguientes:

1. Los estudiantes de informática la propuesta de formación es muy limitada en función del desempeño que necesita la empresa y la formación que adquieren es muy general. Las especialidades requeridas no son vistas en detalle.
2. Falta un poco de rigor en la metodología para desarrollar proyectos e iniciativas. Se desconoce como un invento puede aplicarse de manera práctica. Deben ver los inventos que realizan desde el punto de vista de la necesidad del producto que crean y no desde la perspectiva técnica.
3. Se requiere una mejor formación en el inglés y en el caso de hotelería a otros idiomas como el francés, alemán e italiano.
4. Deben reforzar la redacción de informes técnicos.
5. Actualizar los laboratorios de prácticas, por ejemplo, pasar de la enseñanza de mecánica con carburadores a los inyectores que es lo que ahora utilizan los vehículos. Hay un desfase entre las Escuelas Técnicas Profesionales y las maquinarias de las empresas, se debe actualizar el equipamiento.
6. En ocasiones requieren mejorar una competencia en específico, dependiendo del área o que tengan un mayor nivel de práctica.

De parte de las empresas las sugerencias de mejoras son las siguientes:

1. Mejorar aspectos humanos tales como: falta de cortesía, la responsabilidad y madurez para tomar decisiones.
2. Debe estimularse el deseo de hacer las cosas de manera apasionada no realizar un trabajo mecánico solo por cumplir.
3. Deben manejar idiomas en variedad y profundidad, lo mismo opinan los directores de centros. Esta es la sugerencia que se repite con más frecuencia entre los entrevistados.
4. Deben preparar más técnicos y menos universitarios, los técnicos son muy requeridos en el mercado laboral, sobre todo en la ciudad de Santiago.

4.7 Efectividad de los programas de pasantía en cuanto a empleabilidad

La efectividad varía de acuerdo a la ciudad, el prestigio de la institución y la gestión de vinculación del centro.

A nivel de la demarcación geográfica existen mayores probabilidades de ser fijados luego de la pasantía a los entre los egresados de ciudades con mayor actividad económica, que es lo normal debido a la mayor amplitud en estas ciudades del mercado laboral. Nos referimos a Santo Domingo, Santiago y San Cristóbal.

En cuanto al prestigio, los estudiantes del Politécnico Loyola, ITESA, Oscus San Valero e IPISA en Santiago, por la calidad de la formación académica y en valores han creado

una reputación que las empresas ya reconocen y demandan de sus egresados.

Los esfuerzos de vinculación también aumentan las posibilidades de obtención de empleo y un ejemplo de esto son los casos que mencionamos en el punto 5.4 de los centros que poseen acuerdos inter institucionales con determinadas empresas o asociaciones empresariales para colocar los pasantes que pasarían luego a formar parte del personal fijo de estas empresas.

Estos son los tres aspectos fundamentales que determinamos pudieran incidir en una gestión más efectiva.

Las empresas en Santo Domingo emplean de manera permanente entre el 20% (Ferretería Americana) y el 100% (INCA) de los pasantes que reciben, según el desempeño que hayan tenido durante esta fase final de su proceso de formación.

En el caso de las empresas de zona franca de ITABO (Edwards y Ferwall), en más de un 90% de los casos los pasantes son fijados. Esta misma situación se da en Santiago, que tiene una gran cantidad de industrias y empresas de Zona Franca.

En ciudades Como Azua, Monte Plata, La Vega y San Francisco de Macorís el porcentaje que se queda laborando tiende a ser menor, registrando un 10% en el peor de los casos (Azua) y un 30% (Puerto Plata).

Un dato curioso que recogimos es que Grupo Ramos afirma que los pasantes, en muchas ocasiones, no pasan a formar parte del personal fijo de la empresa por que requieren de un mínimo de experiencia de por lo menos un año en el área que no se completa en la pasantía. Es importante señalar que Grupo Ramos cuenta con **9,131 empleados**, lo que hace necesario poner atención a la solución de este tema para mejorar los niveles de empleabilidad.

4.8 Carreras más demandadas a los centros, más solicitadas por las empresas y carreras que hacen falta.

Centros

Una forma de analizar la pertinencia de algunas carreras es establecer cuáles son las que está demandando el mercado laboral a los centros según sus necesidades. A continuación encontraremos estas carreras citadas por los directores de los centros como las más solicitadas:

Liceo Fabio Mota - Sto. Domingo

Contabilidad y Finanzas, Informática, Enfermería, Electrónica y Mecánica Automotriz.

ITESA - Sto. Domingo

Informática, Mecánica Industrial, Electricidad, Electrónica en Telecomunicaciones y Diseño Gráfico.

Oscus San Valero - Sto. Domingo

Refrigeración, Electricidad, Informática y Contabilidad

Liceo Técnico Manuel Acevedo Serrano - La Vega:

Contabilidad y Electricidad

Liceo Vicente Aquilino Santos- San Francisco de Macorís:

Contabilidad, Electricidad y Mecánica

Politécnico Loyola - San Cristóbal

Mecánica Diesel, Mecánica Industrial y Electricidad

Politécnico Digna Teresa Feliz - Azua

Informática, Mecánica y Electricidad

IPISA - Santiago

Mecánica Industrial y Electricidad

Liceo Técnico Julio Abreu Cuello - Monte Plata

Contabilidad e Informática

Liceo Técnico Gregorio Ubaldo Gilbert - Puerto Plata

Enfermería, Turismo, Mercadeo e Informática

De manera absoluta la carrera más solicitada a los centros es la electricidad, seguida por mecánica e informática.

Empresas

Las empresas demandan carreras según la naturaleza de su negocio como es natural, a continuación encontraremos las especialidades señaladas por gerentes de reclutamiento como más demandadas según el tipo de empresa, así como las carreras que entienden que hacen falta.

Empresas Comerciales (Ferreterías, Supermercados e Hipermercados)

Las carreras más demandadas por el comercio son Informática, Electricidad, Refrigeración, Mercadeo/ Merchandising, Contabilidad, Electrónica, Mecánica y Diseño de Modas.

En el caso de los supermercados del interior entienden que hacen falta personas con preparación en logística e inventario. En el caso de **Grupo Ramos** solicitan que se agreguen carreras tales como Hidráulica y Controles Eléctricos.

Empresas Industriales (Fábricas de Metales, Pisos, Tabaco y Equipos Médicos)

En las industrias requieren con mayor frecuencia Mecánicos Diesel e Industriales, Electricistas Industriales y Bachilleres Comerciales.

Este sector requiere además de otras carreras no disponibles como lo son Diseñadores Industriales, Técnicos en Mecatrónica y Estructuras Metálicas, Técnicos en Generación Eléctrica, Técnicos de calibración y Personal calificado en Autocad.

Hoteles

Los hoteles, ubicados principalmente en la zona este del país, requieren con mayor frecuencia Técnicos Hoteleros especializado en Animación, Alimentos y Bebidas, Housekeeping. Además solicitan con frecuencia Técnicos de Mantenimiento Industrial, Contabilidad y Mercadeo para las áreas de servicio.

Los hoteles requieren agregar a los programas materias específicas tales como Recepción y Servicio al Huésped.

En todos los casos recomiendan hacer más énfasis en la enseñanza de idiomas tanto a nivel de variedad como de profundidad.

Servicios Financieros y Cooperativas

Se requieren con frecuencia Técnicos en Informática y en Contabilidad. Sugieren además especializar más los técnicos en las diferentes ramas del área contable (Costos, Activos, Impuestos, etc.)

Industria Agroquímica

En esta área se requieren mayormente técnicos en Agronomía y sugieren profundizar más los conocimientos en esta rama.

4.9 Impacto de la Educación Técnico Profesional en la calidad de vida de los estudiantes

Desde todos los puntos de vista de ambos actores entrevistados (Empresas y Directores) todos coinciden en 5 aspectos fundamentales en que mejora la calidad de vida de los jóvenes egresados de los centros de formación técnico profesional. Estos aspectos son:

1. **Mejoría económica** al tener un oficio que le facilita conseguir un trabajo a corto plazo para mejorar su situación económica familiar y personal. Lo que le da la posibilidad de ayudar con el pago de sus estudios.
2. **Mejor base académica** Los estudiantes de bachillerato técnico profesional cursan programas académicamente más exigentes que los demás, lo que le da una base más sólida para continuar con sus estudios profesionales. Esto unido a la atención que le presta a la formación integral en valores hace que estos jóvenes tengan una ventaja competitiva frente a otros no egresados de estos programas.
3. Les permite tener una **ocupación parcial o informal** que a la vez que les genera ingresos les permite disponer de tiempo para continuar con sus estudios superiores.
4. Mejor **posicionamiento** en el mercado laboral frente a otros bachilleres que no poseen la especialización. El joven aprende a Hacer no a Saber, dándole esto mayor seguridad para realizar una labor al permitirle

desarrollar sus competencias. El egresado se siente más útil porque se le abren más puertas.

5. Al tener desde temprana edad una **responsabilidad y aprovechar el tiempo** en la preparación para algo productivo les permite desarrollarse mejor y fortalecer sus valores.

Capítulo 5

5 Conclusiones

De acuerdo a la información obtenida en este estudio, podemos señalar como hallazgos más importantes los siguientes aspectos:

1. Los bachilleres egresados de los programas técnicos profesionales se dividen en dos grandes grupos de acuerdo a su ocupación; Los que se emplean de manera formal o informal, que representan un 50% y la otra mitad que se dedica estudiar. Del grupo que está trabajando solo un 29% tiene un empleo formal, el 71% restante hace trabajos ocasionales o temporales. De este grupo que trabaja el 50% estudia u trabaja a la vez.

2. En la mayoría de los casos (91%) se mantienen solteros y viven con sus padres (80%). El rango promedio de edad va desde los 19 a 21 años en el 58% de los casos aunque un grupo significativo de un 38% esta entre los 15 los 18 años. Ocasionando esto una situación desventajosa para ellos a la hora de optar por un trabajo, ya que, la mayoría de las empresas le requieren la mayoría de edad para emplearlos formalmente. Esto influye de manera notable en los bajos índices de empleo formal que se registran y en la gran cantidad que se dedica a continuar sus estudios.

3. Los estudiantes que se colocan con mayor facilidad son los egresados de los centros que cuentan con un buen

reconocimiento en cuanto a su calidad y disciplina de enseñanza. Entre los principales podemos citar ITESA, Instituto Politécnico Loyola, IPISA y Oscus San Valero. Estos centros tienen mejor estructurada además la vinculación con las empresas para ofrecer los programas de pasantía aumentando la empleabilidad de sus egresados, ya que, cuentan con una persona encargada de hacer los contactos con las empresas para colocarlos.

En el caso de los politécnicos ubicados en zonas rurales no cuentan con estas facilidades, además de las limitaciones que tienen en cuanto a posibilidades de empleos por la poca cantidad de empresas establecidas en estas ciudades que pudieran demandar sus servicios.

4. Los niveles de ingresos que perciben en las dos terceras partes de los casos va de los 5 a 10 mil pesos, el otro grupo percibe salarios entre los 11 y 20 mil pesos y solo un 1% está por encima de los 21 mil pesos. Esto en gran medida por el tipo de posiciones que ocupan dentro de las empresas donde laboran, que son posiciones auxiliares y técnicas. Estos niveles de ingreso no les permiten independizarse económicamente, por lo que requieren de la ayuda de sus padres para continuar con sus estudios universitarios.

5. En cuanto a la agilidad de la ocupación al terminar sus estudios se determinó que el 75% se ocupa en menos de 6 meses, ya sea mediante un empleo, realización de trabajos de manera independiente o iniciando sus estudios universitarios/técnicos.

6. Las ocupaciones más comunes son estudiantes a tiempo completo (38%) empleados privados (29%) y los que trabajan por cuenta propia que representan el 12% de los casos. Sólo un 3% inició un negocio propio formal. Esto se debe en gran medida a que es más común el empleo que la formación de empresas, por todos los aspectos que esto involucra.

7. Los puestos más frecuentemente ocupados los técnicos, ya sea como empleado formal o como técnico independiente, siguiéndole a nivel de importancia los puestos a nivel de operarios y de auxiliares administrativos.

8. Las pasantías hasta el momento han sido medianamente efectivas en la empleabilidad considerando que el 36% de los que están trabajando obtuvieron su empleo mediante este programa.

9. El tema emprendedor se reflejó en el estudio en dos vertientes, los que establecieron un negocio que representaron solo el 3% del total y los que trabajan de manera independiente realizando trabajos técnicos relacionados a su formación técnica. El objetivo de creación de empresas que generen empleos que se está persiguiendo con la materia de cultura emprendedora no ha tenido mejores los niveles de resultados. Esto en gran medida por que además de la educación los jóvenes requieren recursos económicos para establecer una empresa de manera formal y asesoría legal y financiera para esta actividad.

10. En el 73% de los casos los egresados eligen su educación o trabajan en asuntos relacionados con su bachillerato técnico profesional. Para los que trabajaban mientras estudiaban, obtuvieron una mejora laboral el 21% al finalizar sus estudios de bachillerato. Para los que

continuaron cursando carreras universitarias o técnicas, le sirvió como una buena base para las mimas.

11. A nivel de todos los sectores consultados mediante este estudio (egresados, empresas y directores de centros) se determinó que los egresados de estos programas mejoran su calidad de vida de su hogar apoyando con recursos económicos a la familia o cubriendo parcialmente el pago de sus estudios. Además mantiene a los jóvenes ocupados y no ociosos en las calles.

12. El deseo de seguir avanzando y los requerimientos del mercado laboral para alcanzar mejores posiciones e ingresos, hacen que la mayor parte de los jóvenes continúen con sus estudios técnicos o universitarios, según nos arroja el estudio el 78% han continuado estudiando y en algunos casos lo hacen a la vez que trabajan. El 70% cursa carreras universitarias, mientras que el 30% restante está realizando programas a nivel técnico. Las carreras más preferidas son las ingenierías en informática, eléctrica, electromecánica e industrial. En el caso de las carreras con orientación administrativas predomina la contabilidad.

13. En términos generales los egresados valoran positivamente todos los aspectos fundamentales de la enseñanza que recibieron en cuanto a lo académico, lo técnico, los profesores y los programas. El mayor nivel de inconformidad se da en equipamiento técnico de los laboratorios en cuanto a la cantidad de equipos y su obsolescencia y cantidades disponibles para las prácticas. De esta positiva evaluación se deriva que prácticamente la totalidad de los egresados entrevistados recomienden a otros jóvenes cursar este tipo de bachillerato como forma

de tener mejores oportunidades de empleo y mayores facilidades para sus estudios posteriores.

En el análisis de las entrevistas realizadas a directores de centros de educación técnico profesional y gerentes de reclutamiento de las empresas, podemos resumir que los aspectos más importantes son:

14. La ventaja principal que le ofrece este tipo de educación a los jóvenes es aprender un oficio que los potencializa como entes productivos, les refuerzan los valores humanos y competencias fundamentales y les da una base más sólida para sus estudios universitarios. Las empresas entienden que esta educación les facilita adquirir las herramientas fundamentales para adaptarse a las funciones de su puesto de trabajo.

15. Como principales limitantes los directores de centros entienden que la carencia de recursos tecnológicos actualizados y falta de equipamiento de los laboratorios son los principales aspectos que afectan estos programas. Por otro lado resaltan que los egresados de ciudades del interior tienen más dificultades de conseguir trabajo por las limitaciones de la oferta laboral de las ciudades del interior.

Las empresas por su lado reconocen que no tienen la capacidad de puestos de trabajo para cubrir las necesidades de las cantidades de jóvenes que egresan de estos centros. También resaltan el hecho de que la falta de madurez, experiencia y la corta edad a que salen (a veces menores de 18 años) no les permiten tener acceso a las vacantes o puestos de trabajo en muchos casos.

16. En cuanto a la demanda de las empresas se hace notorio que los centros que cuentan con una estructura interna de vinculación con las empresas obtienen mejores resultados a nivel de colocación de estudiantes. Mientras cursan su programa de pasantía son evaluados y de ser positivo el resultado son contratados en muchos casos por las empresas para cubrir vacantes de acuerdo a la disponibilidad. Son muchas las industrias y comercios que demandan este tipo de jóvenes. Se detectó en el sector hotelero una falta de conocimiento por parte de los gerentes de RR.HH. de los programas de educación técnico profesional que se ofrecen.

17. La efectividad de los programas de pasantía depende de tres grandes factores que son; la disponibilidad de empleos de la ciudad donde se realizan, la labor de vinculación de las instituciones y la reputación de calidad del centro. Estos aspectos en conjunto son los que hacen la diferencia entre los que han tenido mejores resultados de empleabilidad y los que no.

18. Las carreras más demandadas por las empresas a los centros son electricidad, mecánica industrial e informática. Igualmente las empresas requieren otras especialidades que no están disponibles en los programas actuales como lo son: Diseñadores Industriales, Técnicos en Mecatrónica y Estructuras Metálicas, Técnicos en Generación Eléctrica, Técnicos de calibración, Personal calificado en Autocad, Técnicos Hidráulicos y mayor especialización de los electricistas industriales en controles eléctricos.

Estas son las conclusiones a nivel general de los aspectos más relevantes que detectamos en las dos fases de la investigación realizada a egresados, directores de centros

y responsables de reclutamiento en empresas. En el siguiente capítulo presentamos nuestras recomendaciones puntuales para los principales aspectos que impactan la empleabilidad detectados a lo largo de este estudio.

Capítulo 6

6 Recomendaciones

Partiendo de los principales hallazgos a que llegamos en el capítulo anterior, así como en el análisis de las opiniones de los directores de centros y empleadores entrevistados, a continuación encontraremos nuestras recomendaciones para mejorar la empleabilidad y mantener el espíritu emprendedor de los egresados de la educación técnico profesional en la República Dominicana:

1. Todos los sectores involucrados, coinciden en que se hace necesario equipar los laboratorios de todas las carreras que requieren de prácticas intensivas para su enseñanza. Además de aumentar las cantidades de equipos disponibles se requiere actualización en los mismos para las carreras del ramo eléctrico, mecánico y de informática principalmente, de manera que, la enseñanza se ajuste a las necesidades de las últimas tecnologías que están utilizando las empresas. Recomendamos desarrollar un programa donde se busque apoyo de las diferentes asociaciones empresariales para que a través de donaciones y exenciones o adelantos impositivos puntuales puedan dotar a los centros de la actualización requerida en los equipos. Estos equipos pueden ser nuevos o usados, en el caso de maquinarias que las empresas cambien para aumento de su capacidad instalada. Este programa debería estar acompañado de un seguimiento permanente de las tendencias de equipamiento de las industrias para mantener los laboratorios actualizados. Estamos seguros y así lo

expresaron algunos entrevistados de que esta sugerencia podría encontrar el apoyo de los sectores empresariales.

2. Mejorar la vinculación centros empresa, a través de replicar el modelo que tienen los centros de mejor reputación (Politécnico Loyola, ITESA y San Valero) de contar con una unidad que gestione no solamente las pasantías con las empresas, sino también que de seguimiento a la colocación de los jóvenes en los puestos de trabajo y que recopile estadísticas sobre la permanencia y condiciones laborales de los mismos y gestar mejores posiciones y niveles salariales en el mercado. Un ejemplo de esta situación que existe en algunos los centros lo constituye la queja expresada por Grupo Ramos, mayor empleador privado de la RD, que expreso la dificultad de establecer este vínculo.

3. Creación de programas de financiamiento, asesoría técnica y financiera para que los jóvenes que quieran iniciar un negocio puedan acceder a este tipo de facilidades para obtener algún capital de trabajo que les permita iniciar su proyecto. Esto tendría un efecto multiplicador entre los egresados que unos pasarían a ser dueños y otros empleados de esas micro empresas, a la vez que le restaría presión al limitado mercado laboral que prevalece en el país, sobre todo en las ciudades del interior del país.

4. Para el sector hotelero se debe trabajar en dos aspectos fundamentales: El primero, es desarrollar una campaña de promoción de las carreras que ofrecen para cubrir las necesidades de los encargados de reclutamiento de este sector. El segundo, reforzar la enseñanza de idiomas en

cuanto a variedad y profundidad, que es uno de los requerimientos más puntuales de este sector.

5. Gestionar con las empresas programas de trainee, con facilidades de flexibilidad en la formalidad laboral, tales como periodo probatorio ampliado y sus implicaciones de prestaciones laborales, con la finalidad de darle la oportunidad a los egresados menores de 18 años de trabajar y adquirir conocimientos prácticos dentro de la empresa, que les permitan llegar a la edad mínima requerida de 18 años preparados para asumir el reto de ocupar un puesto de trabajo de manera formal.

6. Ampliar la capacidad de los centros para ofrecer más cupos y carreras de las más demandadas. Esto podría realizarse disminuyendo las carreras menos solicitadas por el mercado laboral y con bajos niveles de matriculación. Esto daría la oportunidad también de agregar especialidades que actualmente demanda el mercado laboral que no están disponibles.

7. Mantener los aspectos de formación de los programas establecidos y demandados con regularidad, asumiendo las mejoras planteadas como recomendaciones de este estudio, debido al impacto positivo que representan los esfuerzos que se vienen realizando a nivel de los niveles de empleabilidad (formal e informal) de los jóvenes egresados y el impacto que tiene esta educación en la formación de ciudadanos productivos, que realizan un aporte directo o indirecto a sus hogares, que están mejores preparados para cursar carreras profesionales y que los aleja del ocio de las calles por la carga de trabajo y responsabilidades que se le requieren a este tipo de estudiantes.

Entendemos que de la aplicación de estas recomendaciones se pueden derivar una serie de proyectos e iniciativas orientados a mejorar la calidad de esta importante labor que está desarrollando con avances significativos en términos de formación de técnicos requeridos por nuestra nación y que necesita seguir avanzando para lograr mejores niveles de ocupación a nivel de empleos formales, emprendimiento de pequeñas y medianas empresas y prestación de servicios profesionales de manera formal, aspectos claves para el desarrollo de nuestra sociedad y mejora de su economía.

A N E X O S

1. Modelo del cuestionario utilizado
2. Guía de preguntas directores de Centros
3. Guía de preguntas gerentes RR.HH. empresas
4. Listado centros y empresas entrevistados