

# Empleabilidad de Jóvenes Egresados del Bachillerato Técnico Profesional en República Dominicana



Organização  
dos Estados  
Ibero-americanos

Para la Educación,  
a Ciência  
e a Cultura



Organización  
de Estados  
Iberoamericanos

Para la Educación,  
la Ciencia  
y la Cultura



**MINERD**  
Ministerio de Educación

Empleabilidad de Jóvenes Egresados del Bachillerato Técnico Profesional  
en la República Dominicana, 2016

Secretario General de la OEI  
Paulo Speller

Directora OEI R.D.  
Catalina Andújar

Responsable del estudio  
Irma Briasco  
Especialista en Educación Técnico Profesional. OEI Argentina

Coordinadora de Educación Permanente. OEI República Dominicana  
Rita Montes de Oca

Equipo de trabajo de campo y procesamiento  
Miguel Frías Méndez, Coordinación y Procesamiento de la Información  
Juan Carlos Montero, Entrevista y Transcripción  
Dany Capellán, Entrevista y Transcripción  
Gregory Santos, Entrevista y Transcripción  
German Berroa, Digitación de los datos

OEI República Dominicana

Diseño: Orlando Isaac

ISBN: 978-9945-9022-1-1

---

# ÍNDICE

---

<b>Resumen Ejecutivo.....</b>	<b>07</b>
<b>Encuadre del estudio.....</b>	<b>09</b>
1. Antecedentes.....	09
2. Punto de partida.....	09
2.1. La situación de los jóvenes en la región.....	09
2.2. Aproximación conceptual.....	11
3. la situación en República Dominicana .....	20
3.1. Caracterización del contexto.....	20
3.2. Las políticas de ETP .....	27
4. Descripción del estudio.....	29
4.1. Objetivos .....	30
4.2. Metodología.....	30
<b>Capítulo 1.</b>	
<b>Línea I: Identificación de las percepciones sobre empleabilidad por parte de los egresados de institutos politécnicos de las provincias de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago, República Dominicana.....</b>	<b>33</b>
1.1. Población y muestra.....	33
1.2. Instrumentos.....	34
1.3. Procedimientos.....	35
1.3.1. Trabajo de campo .....	35
1.3.2. Procesamiento de la información.....	38

1.4. Resultados.....	38
1.4.1 Datos demográficos .....	38
1.4.2 Notas sobre la carrera.....	42
1.4.3 Influencia en la empleabilidad .....	45
1.4.4. Valoración de la formación.....	49

## Capítulo 2

### **Línea II: Relevamiento en Empresas y Directores de Centros de Educación Técnico Profesional sobre la percepción respecto a la empleabilidad de los egresados de institutos politécnicos de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago, República Dominicana .....53**

2.1 Población y Muestra.....	53
2.2. Instrumentos.....	54
2.3. Resultados de las entrevistas realizadas a directores de centros y empresas.....	55
2.3.1 Ventajas de la educación técnico profesional .....	55
2.3.2 Limitaciones de la educación técnico profesional .....	57
2.3.3 Demanda de los egresados por parte del mercado laboral y metodología que utilizan para la canalización de recursos .....	58
2.3.4 La vinculación centros educativos – empresas.....	60
2.3.5. Cultura emprendedora.....	63
2.3.6 Identificación de debilidades en cuanto a la formación.....	64
2.3.7 Relación de los programas de pasantía con la inserción laboral.....	66
2.3.8 Carreras o especialidades con mayor demanda (desde las empresas).....	67
2.3.9 Mejora de la calidad de vida de los egresados según los centros y las empresas.....	69

## Capítulo 3

### **Síntesis de los resultados de ambas líneas.....71**

## Capítulo 4

### **Tendencias emergentes y sugerencias para la mejora.....79**

## Anexos

1. Modelo cuestionario utilizado para los egresados.....	85
2. Guía de preguntas directores de Centros.....	89
3. Guía de preguntas gerentes RR.HH. empresas .....	90
4. Listado centros y empresas entrevistados .....	91

## ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Edad de los egresados de los centros de ETP según sexo
- Tabla 2. Estado civil de los egresados
- Tabla 3. Egresados de los politécnicos por ciudad según especialidad
- Tabla 4. Egresados de los politécnicos por sexo según especialidad
- Tabla 5. Egresados de ETP por tipo de ocupación según especialidad
- Tabla 6. Tiempo en ocuparse según los egresados luego de graduados según edad
- Tabla 7. Tipo de ocupación de los egresados que laboran
- Tabla 8. Representación sobre el desempeño docente
- Tabla 9. Opinión sobre la infraestructura del centro
- Tabla 10. Razones para recomendar a otros jóvenes realizar bachillerato técnico profesional
- Tabla 11. Valor agregado que ofrece la Educación Técnico Profesional
- Tabla 12. Principales ventajas la Educación Técnico Profesional según el personal entrevistado en los centros educativos
- Tabla 13. Calificación promedio estudiantes de Media General y Media Técnico Profesional, Primera Convocatoria, Pruebas Nacionales 2010-2015
- Tabla 14. Principales limitaciones que tiene la Educación Técnico Profesional según los centros educativos
- Tabla 15. Limitantes que presentan los candidatos de educación técnico-profesional
- Tabla 16. Demanda egresados de Educación Técnico Profesional por parte de las empresas
- Tabla 17. Tipo de empresas que solicitan egresados de los centros ETP
- Tabla 18. Métodos que utilizan los centros para ofrecer pasantes y egresados a las empresas
- Tabla 19. Formas como las empresas le comunican a los centros educativos el tipo de personal que necesitan según los entrevistados en los centros educativos
- Tabla 20. Acciones desarrolladas por los centros para fomentar proyectos emprendedores o para la creación de negocios entre los estudiantes
- Tabla 21. Opinión de los empresarios sobre debilidades de los estudiantes y/o egresados del Bachillerato técnico profesional
- Tabla 22. Especialidades que más frecuentemente le demandan las empresas
- Tabla 23. Percepción sobre los egresados de ETP en la mejora de la calidad de vida respecto de la formación
- Tabla 24. Percepción sobre los egresados de ETP en los aspectos que mejoran su calidad de vida respecto de la formación

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 1. Egresados de los centros de ETP según provincia
- Gráfico 2. Sexo de los egresados de los centros de ETP
- Gráfico 3. Persona(s) con las que viven los egresados
- Gráfico 4. Nivel de ingresos mensuales según Sexo de los egresados
- Gráfico 5. Año en que los egresados culminaron sus estudios secundarios
- Gráfico 6. Ocupación actual de los egresados
- Gráfico 7. Esquema de ocupación de los egresados que laboran
- Gráfico 8. Tipo de puesto que ocupan los egresados
- Gráfico 9. Ocupados que aspiran a cambiar de posición laboral
- Gráfico 10. Opinión sobre el currículo
- Gráfico 11. Opinión sobre el equipamiento técnico del centro
- Gráfico 12. Principales ventajas la Educación Técnico Profesional según el personal entrevistado en las empresas
- Gráfico 13. Porcentajes de estudiantes aprobados, Primera Convocatoria, Pruebas Nacionales 2010-2015
- Gráfico 14. Centros de procedencia de los egresados del Bachillerato Técnico Profesional que las empresas demandan
- Gráfico 15. Existencia de programas de pasantía para los estudiantes de Término de CETP
- Gráfico 16. Estrategias de comunicación de las empresas con los centros para la demanda de personal, según los entrevistados en las empresas
- Gráfico 17. Efectividad de las acciones sobre emprendimiento
- Gráfico 18. Comentarios que las empresas realizan sobre las carencias en los estudiantes y/o egresados del Bachillerato técnico profesional
- Gráfico 19. Porcentaje de egresados que permanece en la empresa después de la pasantía
- Gráfico 20. Carreras demandadas por las empresas
- Gráfico 21. Método para la detección de demandas de pasantes y egresados
- Gráfico 22. Especialidades que se requieren en los bachilleratos técnico-profesional

---

## Resumen Ejecutivo

---

El presente estudio parte de la metodología y los resultados del estudio realizado en 2012 desde OEI. El mismo tuvo como marco el programa de Fortalecimiento a la Educación Técnico Profesional en la República Dominicana, implementado por la OEI en coordinación con la Dirección de Educación Técnico Profesional del Ministerio de Educación de la República Dominicana. Se decidió realizar un estudio que permitiera conocer la influencia de 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, a nivel nacional.

El ámbito geográfico definido es el de las provincias de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago, en República Dominicana. En el presente estudio no se ha podido abarcar el total del país como en el anterior. Esto presenta una limitación para la interpretación de los resultados, los cuales no podrán ser generalizables al total del país, pero sí darán cuenta de la situación en las tres provincias seleccionadas, permitiendo identificar una tendencia nacional, dado que la matrícula total de estas representa casi la mitad del total nacional (42.7%).

Se ha desarrollado en dos líneas de indagación:

- **Línea I:** Identificación de las percepciones sobre empleabilidad por parte de los egresados de institutos politécnicos de las provincias de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago, República Dominicana.
- **Línea II:** Relevamiento en Empresas y Directores de Centros de Educación Técnico Profesional sobre la percepción respecto a la empleabilidad de los egresados de institutos politécnicos de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago, República Dominicana.

Los principales resultados son:

- De los egresados entrevistados en este estudio, un poco más de la mitad (51%) sólo estudia y sólo el 2.8% no estudia ni trabaja. Resulta así que, casi la mitad de la población (45.7%) trabaja y dentro de esos casos, la mayor parte también estudia (33.6%).
- En torno al tiempo que estos egresados, tardaron en ocuparse, el 63.3% tardó menos de 3 meses y el 14.3% de los egresados estaba trabajando cuando se graduó. Si consideramos ambos valores juntos, podemos afirmar que el 77,6% de los egresados se inserta laboralmente en menos de 3 meses. O sea que, de cada 10 egresados casi 8 se insertan laboralmente en menos de 3 meses.
- Respecto a la calidad del empleo, más de la mitad (65.3%) tiene una ocupación fija en un puesto de nivel técnico relacionado con la especialidad que estudió. El 22.4% tiene contrato temporal y el 12.2% de estos egresados tiene una ocupación precaria (a destajo), es decir, reciben un pago por un trabajo específico realizado fuera del marco formal.
- Es notorio el alto nivel de satisfacción de la formación recibida. (86.9% la consideró excelente o muy buena) y sólo el 1.9% la valoró como regular. Además, todos los encuestados recomendarían seguir el bachillerato técnico.
- Al igual que en el estudio anterior se verifica que “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”.
- Respecto a la continuidad pasantía-inserción laboral, no se puede informar un único valor numérico. La mayor parte de las empresas (63.7%) informan que continúan entre el 16 y el 25%, mientras que otras (36.4%) informa que son incorporados, entre el 26 y 45% . La información provista por casi la mitad de los centros indica que ingresan entre un 4 y un 15%, mientras que el 36.4% de los centros aseguró que del 26 al 45% de los egresados permanece en estas empresas como empleado de las mismas. En cuanto a los porcentajes de inserción laboral que indican las empresas, el 63.7% dijo que entre el 16 y el 25% de los egresados se queda laborando en sus empresas, el 9.1% de estas empresas dijo que del 26 al 30% de los egresados se queda laborando con ellos, y el restante 27.3% de las empresas expresó que más del 46% de los egresados es empleado en las empresas.
- Otro núcleo problemático se encontró en la identificación de las debilidades. Tanto centros como empresas hablaron de competencias blandas, en ningún caso se refirieron a competencias técnicas.

Por último se identificaron tendencias emergentes y se presentan sugerencias para la mejora, intentando así realizar un aporte efectivo en la mejora de la calidad de vida de los jóvenes dominicanos.

---

# Encuadre del estudio

---

## 1. ANTECEDENTES

En el año 2012, la OEI en el marco del Proyecto de Fortalecimiento de la Educación Emprendedora para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes Egresados de los Centros Educación Técnico Profesional de la República Dominicana, en coordinación con la Dirección de Educación Técnico Profesional del MINERD, realizó un estudio para conocer la influencia de 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, a nivel nacional. En octubre del mismo año, se realizó la presentación de los resultados del referido estudio a la comunidad educativa, al empresariado y entidades vinculadas con el Sector.

Estos resultados son retomados en este trabajo, a modo de identificación de tendencias. Dando continuidad a la temática y atendiendo la demanda expresada desde la Dirección de Educación Técnico Profesional, se encara la realización del presente estudio, el cual abarca las provincias de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago, en República Dominicana.

## 2. PUNTOS DE PARTIDA

### 2.1 La situación de los jóvenes en la región

La OIT<sup>1</sup> (2016) afirma que:

*La generación de más y mejores puestos de trabajo para los jóvenes es un desafío importante en América Latina y el Caribe, donde su ingreso a la vida laboral está marcado por altas tasas de desocupación, informalidad y desaliento. La tasa de desempleo urbano entre los jóvenes latinoamericanos y caribeños llegó a 13,3% (2014), una proporción que triplica la de los adultos y es más del doble que la tasa general de desempleo promedio en la región, de 6,1%. Por otra parte, 6 de cada 10 jóvenes que si consiguen ocupación se ven obligados a aceptar*

---

1 <http://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang--es/index.htm>

*empleos en la economía informal, lo que en general implica malas condiciones de trabajo, sin protección ni derechos, y con bajos salarios y baja productividad. Por otra parte se estima que unos 20 millones de jóvenes en la región no estudian ni trabajan, debido en gran parte a la frustración y el desaliento por la falta de oportunidades en el mercado laboral. A escala mundial, se estima que hay cerca de 75 millones de jóvenes desempleados de entre 15 y 24 años en 2012, un incremento de aproximadamente 4 millones desde 2007. Los problemas relacionados con el empleo juvenil demandan la adopción de políticas específicas destinadas a mejorar sus oportunidades en el mercado de trabajo.*

En un trabajo reciente del programa EUROSOCIAL<sup>2</sup>, refiriéndose a la situación de los jóvenes, en la línea señalada anteriormente, sostiene que:

*...“estas tendencias acarrearán “importantes consecuencias para los jóvenes a medida que nuevos candidatos que ingresan al mercado laboral se suman a las filas de los desempleados”. También advierte sobre el “riesgo de un legado de esta crisis en términos de una ‘generación perdida’ de jóvenes que ha abandonado el mercado laboral tras haber perdido toda esperanza de trabajar y lograr una vida decente”. ...” En la adolescencia (15-17 años) el problema puede ser que algunos jóvenes que ya están fuera del sistema educativo porque trabajan desde edades tempranas –trabajo infantil– y, por tanto, inician su juventud con serias dificultades para acceder a una trayectoria laboral y social positiva”. CEPAL (2008) sostiene que en una década y media el porcentaje de jóvenes que culminaron la enseñanza secundaria completa pasó de 27% a 51%. Aunque esto representa un gran adelanto, resulta insuficiente, pues la mitad de los jóvenes de la región no logran obtener esta credencial educativa y quedan en situación de vulnerabilidad social y con escasas posibilidades de obtener un empleo digno.*

*En el mismo sentido en el informe de 2008 de SITEAL se caracteriza la situación diciendo que aunque desde comienzos de los años noventa se registra un avance generalizado en la conclusión de la secundaria, las diferencias siguen teniendo la misma intensidad y afectan a los dos estratos de educación más bajos. En promedio, los jóvenes cuyos padres no terminaron la enseñanza secundaria muestran un nivel de conclusión del primer ciclo de esta (baja secundaria) del 67%, en comparación con el 97% de aquellos cuyos padres asistieron o culminaron la educación terciaria. En los niveles de culminación de la secundaria completa, del 44% y el 91% respectivamente, se advierte un aumento importante de las distancias de logro entre jóvenes provenientes de hogares con menor y mayor educación: entre los primeros, el 24% abandonaron la escuela luego de finalizar el ciclo de baja secundaria, mientras que*

2 <http://www.oei.es/70cd/EstadoArtEmpleJuvenil.pdf>

*entre los últimos, solo un 6% de los jóvenes desertaron en dicha etapa. Se resalta que la ruptura de trayectorias comienza en la primaria. Existe un 3% aproximadamente de niños que nunca ingresan y de los que si ingresan casi un tercio no sigue en media. Estos datos interpelan a las políticas que vienen implementándose en América latina, en particular desde los noventa, orientadas a la lucha contra la pobreza y a la mejora de la inserción en el mundo del trabajo de jóvenes. En términos generales, la modalidad más utilizada ha sido la oferta de cursos de formación profesional (vocacional) cortos, suponiendo que de esta forma se facilitarían la inserción en una ocupación de nivel operativo. Al respecto Jacinto (2008)<sup>3</sup>, se pregunta sobre el alcance de dichas estrategias, si debe promoverse la reinserción a la educación formal para que los jóvenes accedan al menos a 12 años de escolaridad; si la formación vocacional es suficiente para crear oportunidad de que los jóvenes consigan un empleo decente o bien generen ingresos que les permita salir de la pobreza; si las iniciativas han estado adecuadamente articuladas a un conjunto de políticas públicas; si se ha podido superar la tendencia a concebir cursos desde la oferta, sin tener en cuenta la demanda real del mercado de trabajo, etc..*

## 2.2 Aproximación conceptual.

En la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, la educación secundaria se ha organizado en un sistema bimodal, definido de dos niveles: un nivel que prepara a los estudiantes para entrar en la universidad y les concede un diploma o certificación de educación secundaria, de carácter propedéutico; y otro nivel, dirigido a la formación para el trabajo, que consiste en diversas formas de **educación técnica/profesional (ETP)** (Moura Castro y otros, 2000<sup>4</sup>). A su vez, este último, además, presenta dos modalidades: **la educación técnica (ET)**, de carácter propedéutico y **la formación profesional (FP)** que surgen como dos ofertas diferenciadas, funcionando en compartimientos estancos.

No existe univocidad respecto a esta nomenclatura y coexisten diversas fórmulas en los países tanto de la región, como en la Unión Europea y Asia<sup>5</sup>.

3 Jacinto, Claudia(2008). Los caminos de América latina en la formación vocacional de jóvenes en situación de pobreza. Balance y nuevas estrategias. Disponible en [www.redetis.org.ar](http://www.redetis.org.ar)

4 MOURA CASTRO C de; et al (2000). Las escuelas de secundaria en América Latina y el Caribe y la transición al mundo del trabajo, Washington, D.C.: Serie de informes técnicos del Departamento de Desarrollo Sostenible, BID.

5 Briasco, I. 2010. Trends in VET in Latin America. en Jacinto, Claudia (Coord). Recent trends in technical education in Latin America, Paris, IIEP-UNESCO. [http://www.iiep.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Info\\_Services\\_Publications/pdf/2010/CJacinto\\_Latin\\_America.pdf](http://www.iiep.unesco.org/fileadmin/user_upload/Info_Services_Publications/pdf/2010/CJacinto_Latin_America.pdf)

En Europa, CEDEFOP<sup>6</sup> la define como VET (*Vocational and Educational Training*). UNESCO<sup>7</sup>, la menciona como Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP), en su sigla en inglés, TVET. La define de la siguiente manera: “la EFTP abarca el aprendizaje formal, no formal e informal con miras al mundo laboral. Los jóvenes, tanto hombres como mujeres, adquieren conocimientos y aptitudes, desde el nivel básico hasta el más avanzado, en una amplia gama de situaciones institucionales y laborales y en diversos contextos socioeconómicos”. En el presente trabajo se adhiere a la definición anterior, EFTP y, se considera la ETP, con sus modalidades ET y FP.

En las últimas décadas se han producido en la región transformaciones económicas y sociales que significaron un cambio importante en la función social de la escuela y, en particular, en su vinculación con el mundo del trabajo. En el inicio de los 90, los modelos de desarrollo y crecimiento económico llevados adelante en la mayor parte de los países latinoamericanos presentaron un conjunto de características similares, vinculadas a las propuestas neoliberales derivadas del llamado “Consenso de Washington”.

El modelo de crecimiento implementado en América Latina en los ‘90 no generó condiciones como para absorber el aumento de la fuerza de trabajo y, aunque la población siguió incrementando su nivel de instrucción, la educación no pudo cumplir integralmente con su rol igualador. Sin embargo, ya en los primeros años del nuevo siglo, muchos países latinoamericanos modificaron sus políticas, y promovieron modelos sociales más productivos e inclusivos, que tuvieron como prioridad una mayor preocupación por la distribución más equitativa de los recursos, junto a las metas de crecimiento y logro de mayores niveles de competitividad. Esto condujo a que determinadas líneas de trabajo vinculadas a la educación y el trabajo se revisen, y que otras se consolidaran.

Estas profundas transformaciones en los sistemas productivo y científico-tecnológico, y en las relaciones sociales y laborales producen un impacto en el sistema educativo y en la forma de aprendizaje, con la consecuente modificación del papel de la educación. En las agendas de América Latina ingresa el concepto de “aprendizaje permanente”, a lo largo de toda la vida.

El armado de sistemas nacionales de cualificaciones profesionales (SNCP) o similares<sup>8</sup> se presenta como la estrategia privilegiada para viabilizar este imperativo. Entendemos que la finalidad de la organización de los SNCP se centra en producir un acuerdo entre los actores sociales involucrados (tanto del sector público como del sector empresarial y del trabajo) que ordene la oferta de formación para

6 <http://www.cedefop.europa.eu/en/information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>

7 <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/education-building-blocks/tvet/>

8 Para ampliar ver <http://www.eurosocial-ii.eu/web/guest/sistemas-nacionales-de-cualificaciones-profesionales-sncp-1>

el trabajo, que permite la construcción de trayectos formativos, genera procesos de reconocimiento (validación/acreditación) de competencias (entendidas como un saber hacer en contexto) obtenida fuera del sistema educativo, a través de la experiencia laboral y de vida. Para ello, los países están considerando la utilización de instrumentos como el armado de un catálogo de cualificaciones que ordena la oferta y facilita la construcción de trayectos a medida y así la reinserción educativa. Desde la OIT se impulsa también la construcción de Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC), estos MNC son uno de los elementos constitutivos de los SNCP. Actualmente la Unión Europea cuenta con un marco regional y existen diferentes avances en los países latinoamericanos. Situación que se verifica en las agendas de Iberoamérica, como resultado de una preocupación común para los países de la región.

#### *XXII Conferencia Iberoamericana de Educación<sup>9</sup>*

*“Los Ministros de Educación de los países Iberoamericanos, reunidos en la ciudad de Salamanca, España, el 6 de septiembre de 2012, en la XXII Conferencia Iberoamericana de Educación, bajo el lema “La Formación Técnico-Profesional y su impacto en el tejido empresarial”, convocada en el marco de la XXII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, ....8. Apoyar la definición e implantación en nuestros países de sistemas de cualificaciones y capacitación técnico-profesional con objetivos comunes a partir de la diversidad de cada país. Asimismo, promover el establecimiento de un sistema ampliamente compartido de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias de las personas trabajadoras, y caminar así hacia un sistema iberoamericano de cualificación y capacitación técnico-profesional que incentive la mejora de la formación real de los ciudadanos.”*

En ésta línea, en República Dominicana se está impulsando la construcción de un marco nacional de cualificaciones (MNC). Arbizu (2015)<sup>10</sup> afirma que:

*En este sentido los actores del Marco, el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT), el Ministerio de Trabajo (MT), el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y el propio MINERD han estado trabajando en un plan común dirigido a la mejora y fortalecimiento de la educación para el trabajo. Una de sus metas es la creación de dicho Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). Se pretende sea un instrumento que articule la educación y la formación para el trabajo, al tiempo que exprese el consenso de los actores involucrados sobre la estructura y clasificación de las cualificaciones en niveles, y sobre*

9 Disponible en <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article11069>

10 Arbizu Francisca (2015) Marco Nacional de Cualificaciones para República Dominicana. Bases. MINERD.

*las equivalencias y rutas de progresión de las personas a través de dichos niveles. ...Con la creación del MNC se dispondrá de una herramienta para ofrecer al ciudadano acceso a una formación basada en competencias y orientada a las demandas del mercado laboral. Esto le otorgará una ventaja competitiva a la hora de buscar empleo al tiempo que reforzará la productividad del sector económico. Por otro lado, el MNC (OCDE, 2008) va a permitir la existencia de un instrumento que desarrolle y clasifique cualificaciones conforme a una serie de criterios relativos a los niveles de aprendizaje alcanzados, con sus respectivas pasarelas, a fin de romper las barreras de acceso con que hoy cuenta el sistema educativo dominicano.*

*La columna vertebral de todo MNC es una estructura de cualificaciones —ordenada en niveles de acuerdo a descriptores de nivel—, con reconocimiento oficial —títulos, certificados— y valor para el mercado laboral y la educación. En ese marco, una persona obtiene una cualificación cuando un organismo competente —por ejemplo, el MINERD o el MESCyT— determina que su aprendizaje ha superado un cierto nivel de conocimientos, habilidades y competencias personales y profesionales. Ello se confirma mediante un proceso de evaluación o tras superar un programa de formación.*

Estos instrumentos no sólo producen impacto al interior del sistema formativo sino también en la circulación de las credenciales en el ámbito socioproductivo, generando así mayor transparencia de las mismas. Pudiendo también ser utilizado en negociaciones colectivas, en síntesis influyen decisivamente sobre políticas de empleo, además que en las de educación.

La centralidad que adquiere el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida, se produce también por el reconocimiento de dos necesidades: por un lado el fortalecimiento de la formación básica, entendiéndose como el componente fundamental para la formación profesional; y por el otro, la continua actualización que se demanda para poder permanecer en el mercado de trabajo.

Estamos en presencia de una resignificación del concepto de educación permanente, como un continuum entre los circuitos de la educación formal, no formal e informal. En el planteo de Fretwell (1999)<sup>11</sup> la define como Adult Continuing Education and Lifelong Learning (ACE), sin entender a esta oferta como una más dentro del sistema sino como un plan multifacético que combina diferentes tipos de programas. Los efectores pueden ser del sector público, privado, ONG, con alta permeabilidad para satisfacer las demandas del mercado; pero se requiere una coordinación que defina estándares y acreditaciones, que estimule la investigación y que actúe bajo el supuesto de

11 FRETWELL, DAVID H. (1999) "Adult continuing education and lifelong learning emerging policies and programs for the 21 century in upper and middle income countries". World Bank Discussion Paper Draft 4. (Washington, EEUU.).

discriminación positiva para financiar y compensar a grupos desfavorecidos, cumpliendo así con el compromiso de equidad.

Este tema lo vemos en las agendas de los organismos internacionales, como UNESCO, OEI y OIT.

En el seno de OIT se acordó en la Recomendación 195 (OIT, 2005) sobre recursos humanos, la definición de **aprendizaje permanente** al que “...engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones”. En el art. 4.b afirma que “la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales”.

Aporta precisiones conceptuales, las cuales vienen siendo motivo de debate, nos referimos a conceptos como: competencia, cualificación y empleabilidad<sup>12</sup>.

OIT-CINTERFOR (2016)<sup>13</sup> afirma que El aprendizaje permanente se instala como meta, viene de la mano del desarrollo del enfoque de competencias laborales y de la creciente centralidad de la formación para la empleabilidad. En su artículo 2 define a la **cualificación** como “la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial”. OIT (2004) afirma que...” Es importante señalar que la Recomendación 195 constituye un importante instrumento que servirá de norte, de guía a los países en la estructuración de sus sistemas formativos y en el diseño, gestión y evaluación de sus políticas de empleo, tanto desde el punto de vista técnico operativo como de los principios que deben regirlos”.

Define **competencia** como “los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico” instaló una plena coincidencia en su conceptualización, más allá de matices del término. “La formación basada en competencias profesionales o laborales es el proceso de desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo a criterios o estándares provenientes del campo profesional”.

---

12 Para ampliar este tema consultar Arbizu Echavarrí, Francisca (2015) Marco Nacional de Cualificaciones para República Dominicana.

13 <http://www.oitcinterfor.org/general/aprendizaje-permanente-formaci%C3%B3n-competencias-empleabilidad-ciudadan%C3%ADag%C3%A9nero>

Entiende formación para la empleabilidad como el “conjunto de competencias y cualificaciones transferibles” que refuerzan las capacidades y la aptitud de las personas para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional. Refiere a aquellas competencias personales, sociales y técnicas que las personas requieren para autogestionar sus procesos de desarrollo laboral y profesional en un escenario donde el empleo necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación.

Desde diferentes espacios se hace referencia a la centralidad de la construcción de ciudadanía como eje vertebrador de toda acción formativa. Por ello, OIT-CINTERFOR plantea que “Ahora bien, como nunca antes, la formación del trabajador y de la trabajadora converge con la formación del ciudadano y la ciudadana”.

Para un ejercicio ciudadano consciente y respetuoso de la diversidad, de la convivencia democrática y no violenta - al igual que para el trabajo actual- se requiere de capacidad de expresarse y comunicar, de tomar decisiones, de optar, de comprensión del medio en el cual se actúa, valoración de la complejidad, abordaje sistémico de la realidad, trabajo en equipo, solidaridad, participación, autocuidado y cuidado de los/as demás, etc. La **formación para la empleabilidad y la ciudadanía** se propone que la persona sepa lograr los resultados requeridos para su desempeño profesional y vital pero también que comprenda cómo se inscribe su accionar en un marco de referencia conceptual más amplio: ello significa aprender y comprender la razón por la cual lo hace, cuáles son las implicancias e impactos de su acción y desarrollar la capacidad de relacionar lo aprendido, de transferirlo a otras situaciones, de adaptarse a nuevos contextos laborales e integrarse en la sociedad como ciudadana y trabajadora”<sup>14</sup>.

La formación para la empleabilidad requiere de una mirada más amplia desde las políticas públicas. La situación de los jóvenes frente al desafío de acceso al primer empleo demanda un enfoque integral para el diseño de políticas de apoyo a la inserción productiva. La OIT (2010) define la **transición de la escuela al trabajo** como el espacio que media entre la conclusión, voluntaria o no y, la incorporación razonablemente definitiva al trabajo como actividad única o a tiempo parcial.

La Transición Escuela-Trabajo implica la superación de la fractura:

- Egreso escolar-primer empleo,
- Abandono escolar-primer empleo

14 Irigoin, M; Vargas, F, Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Cinterfor: Montevideo, 2002

Supone un proceso, da idea de continuum, de seguimiento, apoyo y acompañamiento a la inserción productiva.

*Las políticas públicas sobre la Transición Escuela-Trabajo interpelan a las políticas de educación (en particular de la técnico profesional) garantizando la culminación de estudios (asegurando estándares de calidad); de empleo, favoreciendo el acompañamiento a la inserción y de juventud, asegurando el ejercicio de una ciudadanía activa. (OIT, 2010).*

En ésta línea, desde OEI en el Proyecto Metas 2021 – OEI, 2010 – se expresa:

*...”es preciso establecer medios que procuren y faciliten la adquisición de competencias de base (proporcionadas por la educación secundaria) y competencias específicas (proporcionadas por el sistema de ETP), ambas en estrecha vinculación o, lo que es lo mismo, la adquisición de cualificaciones profesionales, así como es preciso, también, promover el encuentro entre estas cualificaciones ofertadas y las demandadas por el mercado laboral, como única manera de ayudar a los jóvenes y a las personas adultas a incrementar sus posibilidades de acceso al empleo y a su movilidad social. Pero también es necesario establecer procedimientos que validen y reconozcan las cualificaciones ya adquiridas por la población activa. Porque no hay que olvidar que una cualificación profesional se adquiere, básicamente, a través de la formación (sea mediante programas formales o no formales) y a través de la experiencia laboral o profesional”.*

A continuación se intentará identificar las notas que inciden en la inserción laboral de los jóvenes.

### **Las políticas macro, meso y microeconómicas:**

Estas deben favorecer el desarrollo como precondition para una demanda laboral favorable. En contextos de recesión económica los grupos más vulnerables son los jóvenes en búsqueda de su primer empleo. En particular la situación de alta inequidad que caracteriza a la región impacta negativamente en la mejora de la inserción y constituye un fenómeno estructural. Entre los años 1990 y 2004 el crecimiento económico ha sido considerado deficiente y errático y produjo el aumento del desempleo, de la expansión de empleos de baja calidad y de la emigración (CEPAL, 2005). Según Naciones Unidas<sup>15</sup> esta situación se está revirtiendo, puesto que en la mayoría de los países de la región se registran cinco años de crecimiento sostenido, mejoramiento de los términos

15 Naciones Unidas (2008) Situación y desafíos de la juventud en Iberoamérica. Disponible en <http://www.pnud.org/sv/cumbreberoamericana/publicaciones/14-publicaciones/27-situacion-y-desafios-de-la-juventud-en-iberoamerica.html>

de intercambio, una fuerte reducción de la pobreza y la indigencia, mayores prioridades sociales en las agendas públicas, reducción del desempleo y continuidad de regímenes democráticos. Sin embargo advierte una perspectiva global de corto y mediano plazo que se ve tensionada por una eventual recesión en la economía global.

### **La situación educativa con la que ingresan al mundo del trabajo.**

Ha sido importante la ampliación de la cobertura de la educación primaria (93%) pero el cuello de botella para la inserción ocupacional sigue siendo la educación secundaria –baja y alta-, donde los sistemas educativos de la región presentan serios problemas de eficiencia interna, con bajos porcentajes de culminación del nivel. Desde CEPAL (2008) se sostiene que sólo la enseñanza secundaria completa permite, aún, situarse con altas probabilidades fuera de la pobreza. Actualmente, acceder a empleos cuya remuneración laboral asegura un mínimo acceso al bienestar supone haber completado el ciclo secundario, que varía según el país entre 11 y 12 años de estudio. Solo en algunos países centroamericanos, la enseñanza primaria completa y un poco más, todavía produce una diferencia, aunque en contextos de pobreza generalizada. Cuando los jóvenes ingresan al mercado laboral sin haber terminado el ciclo secundario tienen escasa posibilidad de eludir la pobreza. En cambio, el ingreso aumenta en forma acelerada cuando las personas, habiendo ya cursado el ciclo secundario de 11 o 12 años según el país, suman posteriormente algunos años de estudio adicionales. Martín Hopenhayn<sup>16</sup> afirma que: “la mayor parte de la juventud latinoamericana no cuenta con escolaridad suficiente para trayectorias laborales auspiciosas en la vida adulta”.

### **La situación de los mercados de trabajo**

La inserción de los jóvenes en el mercado se caracteriza por un fenómeno de alta rotación y precariedad, que dista mucho de las necesidades y preferencias de estabilidad y acceso a un trabajo decente. Los jóvenes en la actualidad registran esta “nueva normalidad” como hecho dado, en algunos casos cumple con las expectativas de autonomía deseadas. Sin embargo para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables lo que, en el contexto del debilitamiento de los sistemas de protección social que se registra en muchos países, genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo social<sup>17</sup>.

---

16 Presentación realizada en el Congreso Iberoamericano de Educación Metas 2021, Buenos Aires, Argentina (13 al 15 de septiembre de 2010),

17 Castels (001) citado en Weller.J. (2003) La problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes. CEPAL.

El mercado exige también, entre otros requisitos, experiencia laboral, situación que si no es construida desde la instancia formativa, les resulta excluyente para el ingreso.

Por otro lado, se verifica también un creciente interés de los jóvenes en la independencia laboral y participación en micro y pequeñas empresas y, un discurso desde las políticas que estimula esta orientación. La experiencia en la aplicación de estas políticas demuestra que hay muchos obstáculos para iniciar una actividad empresarial y un alto riesgo de fracaso. La generación de micro empresas es vista en muchos países como una alternativa frente a la debilidad en la generación de empleo asalariado. Al respecto, Weller (2003) afirma que en un contexto macroeconómico débil no sólo afecta la creación de puestos de trabajo por parte de las empresas, sino que también se restringe las perspectivas de expansión de nuevas empresas. En este sentido el autor considera que más que estimular estas alternativas habría que trabajar en la construcción de competencias y habilidades relevantes para forjar una cultura emprendedora.

### **Las diferentes culturas juveniles.**

Existe acuerdo en los diferentes materiales e investigaciones disponibles respecto a la necesidad de reconocer que la juventud iberoamericana se caracteriza por altos niveles de heterogeneidad que se materializan en diversas subculturas y por ellos se está hablando de múltiples juventudes. Existen muchas categorizaciones, las más utilizadas son aquellas que dan cuenta de su condición de actividad: jóvenes que estudian, jóvenes que trabajan, jóvenes que estudian y trabajan, jóvenes que no estudian ni trabajan (los lamentablemente etiquetados como “nini”). También encontramos: mujeres jóvenes, mujeres indígenas, jóvenes rurales, jóvenes afrodescendientes, jóvenes excluidos, etc.

Estos diferentes puntos de partida, con diferente capital cultural producen una tensión, entre los códigos culturales de los jóvenes y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcada por la cultura dominante. Esto genera procesos de exclusión, baja autoestima y frustración, que sin duda son instancias a ser atendidas desde las políticas.

En este sentido Weller<sup>18</sup> concluye que “los resultados enfatizan que la atención debería concentrarse en los problemas que tienen grupos específicos de jóvenes respecto a la inserción laboral más que en problemas de inserción juvenil en general. En el estudio identifica como especialmente afectados a los jóvenes de los últimos quintiles de ingresos y a las mujeres jefas de hogar. Señala importantes problemas de acceso y de calidad de los empleos para los jóvenes procedentes de familias pobres, con bajo nivel educativo y en especial a las mujeres.

---

18 Weller.J. (2003) op.cit.

En síntesis, podemos afirmar que los desafíos comunes se centran en dos aspectos:

#### *Relativos a la educación formal*

- Culminación de la escolaridad secundaria.
- Adquisición de competencias generales básicas y fundamentales para la construcción de ciudadanía activa e inserción laboral.
- Construcción de trayectorias formativas que permitan la articulación (escolaridad formal con FP o formación en centros de trabajo mediante pasantías o prácticas profesionalizantes/calificantes)

#### *Relativos a los programas dirigidos a mejorar la inserción de los jóvenes*

- Incluyan estrategias de articulación con ámbitos socioproductivos, mediante alternancia. O sea, combinar espacios de formación y con entornos reales (pasantías, visitas, prácticas, etc., en empresas, ONG, sector público) con la presencia de tutores que apoyen el proceso y favorezcan la construcción de competencias.
- Garanticen el dominio de las capacidades instrumentales de aprendizaje, las capacidades de interpretación simbólica y las capacidades tecnológicas básicas; como así también personales y sociales.
- Apoyen la construcción temprana del interés vocacional y el desarrollo de capacidades básicas para el trabajo.
- Estimulen el desarrollo de capacidades para la gestión autónoma de la carrera profesional y desarrollo de cultura emprendedora.

### **3. LA SITUACIÓN EN REPÚBLICA DOMINICANA.**

#### **3.1. Caracterización del contexto.**

A continuación se presentan las notas principales que caracterizan la situación de partida en el país.

#### **Marco legal**

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”.

Según la Ley General de Educación, o Ley 66-97, 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”<sup>19</sup>.

La Ley de Educación 66-97 establece en su artículo 46 que la modalidad Técnico-Profesional permitirá a los estudiantes obtener una formación general y profesional que los ayude a adaptarse al cambio permanente de las necesidades laborales para integrarse con éxito en las diferentes áreas de la actividad productiva y/o continuar estudios superiores.

Esta modalidad ofrece diferentes menciones y especialidades, de acuerdo a las características y necesidades locales y regionales del país, de manera que contribuya a su desarrollo económico y social: «Los propósitos educativos de la Modalidad Técnico-Profesional se corresponden con la aspiración de que el egresado los valores, actitudes, conocimientos y competencias prácticas que le permitan desempeñarse con éxito en la vida profesional y comunitaria» (Ordenanza 1-95, arts. 20 y 31).

Dentro de la Educación Media se encuentra —además de la General o Académica, y la de Artes—, la Modalidad Técnico-Profesional, que cuenta con dos niveles:

### **Técnico Básico**

De carácter educativo postprimario, su duración, y planes de estudio de más de una treintena de especialidades, fueron establecidos en un año por la Ordenanza 1-95 (arts. 30 y 38). El Técnico Básico se enmarca en los fundamentos, principios y valores de la propuesta curricular de la Modalidad Técnico-Profesional. Su estructura organizacional está conformada en tres sectores: industrial, agropecuaria y de servicios. Estos sectores comprenden ramas que, a su vez, abarcan ocupaciones o especialidades. Además de asignaturas comunes, el currículo se estructura en otras específicas que atienden, por lo general, a Tecnología y a Prácticas o Taller.

Este nivel se imparte en Escuelas vocacionales laborales, centros de las Fuerzas Armadas y centros privados. Cerca de 3000 alumnos cursan alguna de las especialidades de este Nivel. Entre ellos destaca la Cosmetología con más de un 40% del alumnado. La formación no tiene continuidad a pesar de su importancia para dar respuesta a los colectivos en situación de vulnerabilidad o simplemente a aquellos que requieren de un empleo, no figura en la Ley General de Educación ni en la Ordenanza 03-2013.

---

<sup>19</sup> Ley 66-97, Pag. 18

## **Bachillerato Técnico**

Corresponde a una de las modalidades del Segundo Ciclo del Nivel Medio, con una duración de dos años. En ese ciclo se ofrece una formación general común a las demás modalidades, equivalente a un 30% de la carga académica total, y una formación especializada de un 70%. Los egresados reciben el título de bachiller técnico.

El art. 32 de la Ordenanza 1-95 definió las carreras del Bachillerato Técnico en los sectores industrial, agropecuario y de servicios. El segundo ciclo de la Modalidad Técnico Profesional está organizado en dos años. Actualmente funciona la tanda extendida con 40 periodos lectivos semanales.

La Ordenanza 02-2010 reformuló los perfiles y planes de estudio correspondientes a 28 especialidades del Bachillerato Técnico y crea las menciones de Mantenimiento Aeronáutico, Mantenimiento de Embarcaciones, Operaciones Mineras, Diseño Gráfico Publicitario, Producción de Radio y Televisión. En su Considerando 4 plantea «que los cambios propuestos por los directivos, docentes, técnicos nacionales, en relación a la revisión de los perfiles y planes de estudios basados en el enfoque de educación por competencias, de las especialidades de los bachilleratos técnicos de la Modalidad Técnico-Profesional, tienen como propósito principal elevar la calidad de los egresados y facilitar su empleabilidad».

La Resolución 606-2011 orienta al personal directivo y docente de los centros educativos del Nivel Medio que ofrecen la Modalidad Técnico-Profesional sobre la Aplicación de la Ordenanza 02-2010. En su artículo 1 establece: «Se continuará implementando en la Modalidad Técnico-Profesional el enfoque de educación basada en competencias que, desde agosto del año 2004 a la fecha, viene evidenciando logros significativos en la capacitación de los docentes, mayor motivación de los estudiantes, incremento de la matrícula y creación de nuevas oportunidades de empleo». De las 33 especialidades que existen de Bachillerato Técnico, solo dos de ellas —Informática y Contabilidad— acumulan más del 50% del alumnado total.

La Resolución 1561-2000 eliminó las Pruebas Prácticas Nacionales correspondiente a la Modalidad Técnico-Profesional, establecidas en los artículos 79 y 80 de la Ordenanza 1-96, y se establecen las pasantías ocupacionales.

**Población económicamente activa, desempleo y tasa de desempleo por nivel educativo<sup>20</sup>**

REPÚBLICA DOMINICANA: Población Económicamente Activa (PEA),  
desempleo y tasa de desempleo por año, según nivel educación, 2008-2013.

Asignaturas	2009	2010	2011	2012	2013
<b>PEA</b>	<b>4,223,422</b>	<b>4,380,496</b>	<b>4,582,837</b>	<b>4,678,898</b>	<b>4,729,937</b>
Ninguno	297,710	304,132	299,523	280,525	281,294
Primario	1,745,077	1,761,228	1,819,112	1,822,882	1,818,904
Secundario	1,318,563	1,408,894	1,548,098	1,584,133	1,607,612
Universitario	821,275	864,375	884,234	947,640	979,385
Post-universitario	40,787	41,867	31,870	43,718	42,742
<b>Desempleo</b>	<b>627,895</b>	<b>625,337</b>	<b>668,408</b>	<b>687,076</b>	<b>710,235</b>
Ninguno	25,586	31,429	24,194	23,519	24,927
Primario	228,684	210,870	217,359	220,117	235,588
Secundario	257,335	266,988	299,988	324,083	325,775
Universitario	115,210	115,339	125,250	117,722	122,835
Post-universitario	1,080	711	1,617	1,635	1,110
<b>Tasa de desempleo</b>	<b>14.9</b>	<b>14.3</b>	<b>14.6</b>	<b>14.7</b>	<b>15.0</b>
Ninguno	8.6	10.3	8.1	8.4	8.9
Primario	13.1	12.0	11.9	12.1	13.0
Secundario	19.5	19.0	19.4	20.5	20.3
Universitario	14.0	13.3	14.2	12.4	12.5
Post-universitario	2.6	1.7	5.1	3.7	2.6

*Nota 1:* Población Económicamente Activa (PEA) son las personas de 10 años o más que laboran o estaban dispuestas a laborar durante la semana previa a la ENFT.

*Desempleo:* Personas de 10 años o más que no laboraron durante la semana anterior a la ENFT pero que estaban dispuestos a trabajar.

*Nivel de educación:* (1) Primaria, (2) Secundaria, (3) Universitaria, (0) Ninguno.

*Fuente:* Banco Central de la República Dominicana, Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT).

Fuente: Arbizu (2015) op. Cit.

<sup>20</sup> Tomado de Arbizu Echavarrí, Francisca (2015) Marco Nacional de Cualificaciones para República Dominicana. Bases. MINERD: República Dominicana.

En el citado documento, (Arbizu, 2015. 46-47) se afirma que: “El nivel de escolaridad de la fuerza laboral de la República Dominicana ha aumentado, sobre todo durante los últimos diez años, pasando del promedio de 4.º grado de Educación Básica al 7.º grado. Comparado con otros países de América Latina y el Caribe, el país parece tener las tasas más altas de escolaridad y de participación en educación terciaria, pero, en cambio, las tasas más bajas de niveles de aprendizaje —cuantitativa y cualitativamente— en educación primaria y secundaria. Los egresados de la educación terciaria que ingresan al mercado laboral y quienes, teniendo empleo actualmente, han mejorado sus competencias suelen ocupar empleos en el sector público, especialmente en educación, salud y administración. La conclusión de estudios terciarios incrementa las rentas para todas las categorías de trabajadores y a todos los niveles de ingreso, tanto en el sector formal, como en el informal. Existe evidencia de una creciente sobreoferta de trabajadores con niveles de educación superior, como hay indicios de subempleo entre los universitarios, tal como se ha comprobado mediante los datos de la PEA al confrontar la PEA por nivel educativo y por nivel de ocupación. El desajuste entre las cualificaciones obtenidas y las competencias requeridas por el mercado de trabajo hace necesario un Marco Nacional de Cualificaciones que estructure dichas cualificaciones en niveles y las ajuste para una mejora de la sociedad y de la economía. En cuanto al análisis de la provisión de cualificaciones, podemos recurrir a los datos sobre estudiantes matriculados al inicio del curso escolar 2012-13 y en los cuatro cursos previos”.

En el análisis sobre estudiantes matriculados en el sistema educativo por nivel y modalidad a partir del siguiente cuadro se verifica:

- Una insuficiente cobertura de la Educación Inicial formal.
- Una población grande y sostenida en la Educación Básica: 1.636.342 estudiantes.
- Una disminución de la Educación Media, que en total, en el 2012-2013 está en 574.574. La información disponible no indica qué proporción de estudiantes adultos, formal, están en este nivel, y si hay fugas hacia este sistema. Pero claramente hay muchos estudiantes que salen del sistema educativo solo con el nivel básico.
- Un fuerte desequilibrio entre la Media General y la Técnico-Profesional, que apenas llega al 8% del conjunto. Ahora bien, es necesario diferenciar los estudiantes que están en el ciclo común de las modalidades en las estadísticas, pues si se acumulan solo a la modalidad general las estadísticas pueden resultar engañosas. No obstante se observa una elevación del número de estudiantes que cursan la Técnico-Profesional.

Como se ha visto el empleo se encuentra, predominantemente y en número, en los niveles de cualificación intermedios, y es ahí donde se debería centrar el esfuerzo educativo. Pero también el desempleo es alto en ese nivel, en la modalidad general por lo que habría que desarrollar la modalidad técnico profesional que conduce mejor al empleo.

Además es necesario disminuir el número de jóvenes que abandonan la educación básica o que dejan el bachiller general sin finalizarlo. Podrían ser atraídos por una oferta formativa de técnico básico que cubriera los niveles de baja cualificación, nicho donde hay empleos en el país.” (p.47)

REPÚBLICA DOMINICANA: Estudiantes matriculados a inicio del año escolar por año lectivo, según sector y nivel, 2008-2009/2012-2013.

Sector/Nivel	2009-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Todos los sectores	2,650,873	2,672,089	2,626,000	2,625,262	2,690,713
Inicial Formal	237,314	241,899	238,249	248,454	267,279
Básico	1,687,857	1,694,262	1,644,028	1,621,606	1,636,342
Medio General	545,202	511,114	522,488	529,141	532,496
Especial	7,532	--	4,371	--	--
Técnico Profesional	29,575	38,427	39,152	41,406	41,464
Medio-Artes	127	104	0	--	614
Adultos Formal	143,393	186,283	177,712	184,418	212,518
Público	1,944,432	1,943,179	1,921,204	1,920,270	1,970,261
Inicial Formal	102,851	94,678	94,217	91,890	100,987
Básico	1,290,070	1,277,548	1,242,871	1,220,605	1,228,993
Medio General	390,603	282,780	397,183	407,945	412,049
Especial	3,229	--	1,417	--	--
Técnico Profesional	23,070	29,319	30,427	33,453	33,791
Medio-Artes	127	17	0	177	562
Adultos Formal	134,482	158,837	155,089	166,200	193,879
Privado	644,656	667,304	644,141	643,198	654,022
Inicial Formal	127,932	140,101	136,764	148,057	157,404
Básico	367,205	387,184	370,849	368,167	372,376
Medio General	136,419	117,622	114,109	109,254	107,829
Especial	2,344	--	1,565	--	--
Técnico Profesional	4,970	6,527	5,951	5,499	4,899
Medio-Artes	0	87	0	60	52
Adultos Formal	5,786	15,783	14,903	12,161	11,462
Semi-Oficial	61,785	61,606	60,655	61,794	66,430
Inicial Formal	6,531	7,120	7,268	8,507	8,888

Sector/Nivel	2009-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Básico	30,582	29,530	30,308	32,834	34,973
Medio General	18,053	10,712	11,193	11,942	12,618
Especial	1,959	--	1,389	--	--
Técnico Profesional	1,535	2,581	2,774	2,454	2,774
Medio-Artes	0	0	0	--	--
Adultos Formal	3,125	11,663	7,720	6,057	7,177

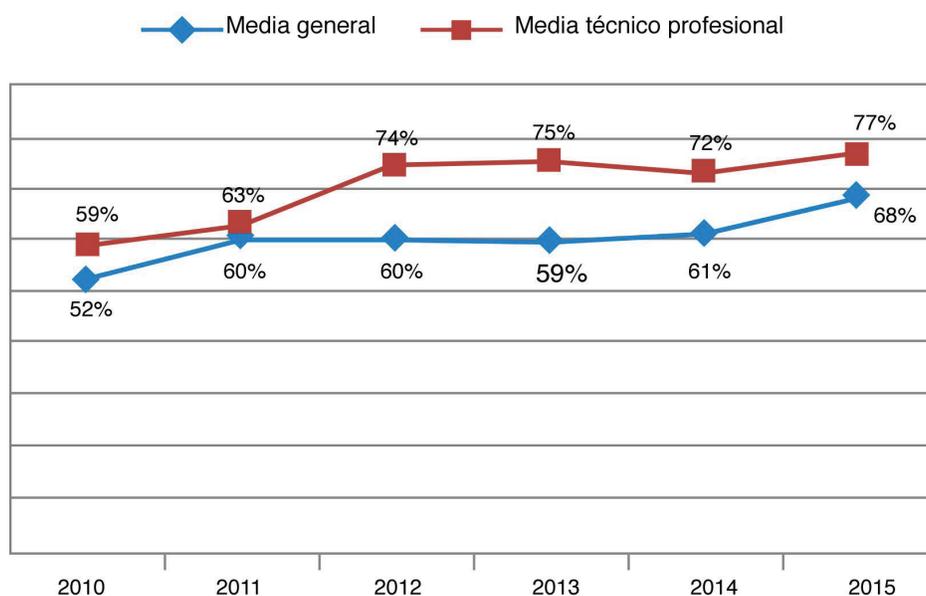
--: Información no disponible

Fuente: Registros administrativos, Ministerio de Educación

### Resultados de las Pruebas Nacionales en estudiantes del Nivel Medio

Es relevante para este estudio mencionar los resultados de las Pruebas Nacionales. Desde 2010 a 2015, en cada año el porcentaje de estudiantes que aprueba en la primera convocatoria es superior en la Educación Técnica Profesional frente a los estudiantes de Media General.

#### Porcentajes de estudiantes aprobados, Primera Convocatoria, Pruebas Nacionales 2010-2015



Fuente: Departamento de Pruebas Nacionales, Dirección General de Evaluación, MINERD

Las asignaturas que evalúan en Pruebas Nacionales son: Español, Matemática, Sociales y Naturales, con un valor de 30 puntos. Para el año 2015 en la primera convocatoria de Pruebas Nacionales, las calificaciones promedios de los estudiantes de Educación Técnica presentan mejores resultados que los estudiantes de Media General.

### Calificación promedio estudiantes de Media General y Media Técnico Profesional, Primera Convocatoria, Pruebas Nacionales 2010-2015

Asignaturas	Media General	Media Técnico Profesional
Español	18.35	19.73
Matemática	16.82	17.47
Sociales	17.37	19.36
Naturales	17.04	17.49
<b>Promedios</b>	<b>17.40</b>	<b>18.51</b>

Fuente: Departamento de Pruebas Nacionales, Dirección General de Evaluación, MINERD

### 3.2. Las políticas para ETP.

En el país se verifica el ingreso en la agenda educativa de varios temas prioritarios, entre ellos asume una centralidad el de las políticas de ETP.

Desde la Dirección de Educación Técnico Profesional del Ministerio de Educación, se desarrolla un proceso de revisión y actualización curricular de la ETP, el cual se encuentra enmarcado en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, en el Plan Decenal de Educación 2009-2018 y el Pacto Nacional para la Reforma Educativa en República Dominicana 2014-2030<sup>21</sup>. Con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el Programa Jóvenes en Desarrollo, se están desarrollando 17 nuevas familias profesionales que vendrán a satisfacer la demanda de las organizaciones del sector productivo nacional.

Al respecto el MINERD<sup>22</sup> (2015) informa que los principales logros, son:

- 80% de los centros de la Modalidad Técnico Profesional regularizan su jornada de trabajo en ocho horas.

21 Boletín 1 PAPSE II. 2015

22 Rendición de cuentas MINERD .2015

- Se han desarrollado seis nuevos centros. 126 centros al año 2014.
- 408 personas (empresarios; institutos superiores; representantes de los ministerios de Educación, Educación Superior Ciencia y Tecnología, Industria y Comercio y Turismo; representantes de pequeñas empresas; organizaciones de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales y asociaciones de industrias), han participado activamente en la revisión y actualización curricular de la Modalidad Técnico Profesional
- se ha concluido con el diseño de cinco Bachilleratos Técnicos de la Modalidad Técnico-Profesional que están a la espera de su oficialización al momento de aprobar el nuevo currículo: Soporte de Sistema Informático y Redes, Desarrollo y Administración de Aplicaciones Informáticas, Servicios Turísticos, Servicios Gastronómicos y Servicios de Alojamiento. Participaron 482 empresarios en los procesos de consultas técnicas realizadas para el diseño de estos bachilleratos.
- Diseño de tres Bachilleratos Técnico-Básico: Operaciones Informáticas, Lavandería y Pisos, Panadería, Pastelería y Repostería.
- Diseño de los planes de estudio de las familias profesionales de Informática y Comunicaciones y Hostelería y Turismo, con la participación de 40 expertos de los sectores empresariales relacionados.
- Se han elaborado perfiles de las siguientes familias profesionales: Agraria, Marítimo-Pesquera, Industrias Alimentarias y Químicas, Salud, Imagen, Personal, Textil y Confección, Madera y Muebles, Electricidad y Electrónica, Fabricación, Instalación y Mantenimiento, Audiovisuales y Gráfica, Informática y Comunicaciones, Construcción y Minería, Administración y Comercio, Turismo y Hostelería, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Actividades Físicas y Deportivas.

Este proceso es acompañado por dos componentes: el desarrollo de diferentes estrategias de capacitación para docentes y la construcción de los entornos formativos pertinentes y su equipamiento.

Las metas propuestas al 2016, referidas a ETP, son las siguientes:

- Programas de pasantías ocupacionales y acceso al empleo, implementados en las modalidades.
- Mejora de la distribución y localización geográfica de los centros de ETP.
- Mejora de la infraestructura, aulas y talleres/laboratorios de los centros de la modalidad.
- Mejora de los equipamientos de los talleres y/o laboratorios.
- Fortalecimiento organizacional de los centros ETP.
- Marco Nacional de Cualificaciones

#### 4. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

Al igual que en el estudio realizado en 2012, 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 65<sup>23</sup> centros educativos técnico profesionales de nivel medio en la República Dominicana de las provincias de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago, afiliados a esta modalidad de educación que se dirige desde la Dirección de Educación Técnico Profesional que depende del Ministerio de Educación de la R.D.

En este estudio no se ha podido abarcar el total del país, como si se realizó en el anterior. Esto presenta una limitación para la interpretación de los resultados, los cuales no podrán ser generalizables al total del país, pero sí darán cuenta de la situación en las tres provincias seleccionadas, permitiendo identificar una tendencia nacional, dado que la matrícula total de estas representa casi la mitad del total nacional.

El estudio se ha desarrollado en dos líneas de indagación, a saber:

- Línea I: Identificación de las percepciones sobre empleabilidad por parte de los egresados de institutos politécnicos de las provincias de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago, República Dominicana.
- Línea II: Relevamiento en empresas y directores de centros de educación técnico profesional sobre la percepción respecto a la empleabilidad de los egresados de institutos politécnicos de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago, República Dominicana.

La primera parte del estudio se basa en una indagación a los egresados de los mencionados ámbitos geográficos, respecto de los niveles de empleo y ocupación, correspondientes a los períodos 2012-2013 y 2013-2014 en función de los aspectos que se han definido como objetivos claves de la investigación.

En la segunda parte se trabajó con directivos de las provincias seleccionadas y representantes de las empresas que incorporan pasantes.

---

<sup>23</sup> 8 en San Cristóbal, 13 en Santiago y 44 en Santo Domingo. Dos de los centros de Santiago funcionan en un mismo local (vespertino y matutino)

#### 4.1. Objetivos

El Objetivo General sería determinar la incidencia de la educación técnico profesional en la empleabilidad y emprendimiento de los jóvenes egresados de la educación técnica de la República Dominicana.

Los Objetivos Específicos tendrían como finalidad medir la incidencia de la educación técnico-profesional en los siguientes aspectos:

- Incidencia de la formación recibida en la obtención del empleo de los egresados de la ETP.
- Determinar la empleabilidad de los jóvenes egresados y su continuidad en estudios superiores.
- Analizar la influencia de la formación en la mejora en las condiciones laborales luego de la formación (Salarios, promociones, etc.)
- Comprobar si los niveles y condiciones de vida de los jóvenes mejora luego de la formación
- Determinar el desempeño laboral de los jóvenes y la incidencia de la formación recibida.
- Definir la valoración de los empleadores de los jóvenes y formación de los mismos.
- Analizar la actitud de los jóvenes para crear empresas y la influencia de los conocimientos adquiridos versus los que han creado empresas.
- Determinar el tiempo que transcurre el egresado desde que finaliza sus estudios hasta que consigue un empleo o forma una empresa
- 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.
- 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.

#### 4.2. Metodología

Para llevar adelante la investigación utilizaremos una metodología de corte cualitativo para ambas líneas del estudio. En este sentido, se espera desarrollar la investigación desde “la necesidad de comprensión del sentido de la acción social en el contexto del mundo de la vida y desde la perspectiva de los participantes” (Vasilachis de Gialdino, 1992)<sup>24</sup>.

La perspectiva cualitativa sostiene la especificidad de las ciencias sociales. Aboga por el análisis de lo individual y lo concreto, por medio de la comprensión o interpretación de los significados

---

24 VASILACHIS DE GIALDINO, I (1993) Métodos cualitativos I. Los problemas teórico - epistemológico. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina

intersubjetivos de la acción social (desde el punto de vista de la investigación social). El énfasis está puesto en la descripción, en el lenguaje y en los aspectos micro de la vida social. Es decir, desde este abordaje se intenta captar la definición de la situación que efectúa el propio actor y el significado que éste da a su práctica cotidiana.

En este proceso de construcción de la metodología, tomamos de Achilli (2005)<sup>25</sup> la enumeración de los fundamentos del enfoque socioantropológico:

- 1º: el relacional dialéctico que supone, ...conocer procesos que van más allá de los casos separables, que se mueven entre y más allá de ellos y que en el proceso los transforman.
- 2º: el carácter de movimiento, ...que se imprime en las prácticas y relaciones sociales aún su aparente estabilidad y equilibrio (H.Lefebvre; 1970)....presentes en los que se “mueven” huellas de otros tiempos pretéritos así como proyectos germinales del porvenir.
- 3º: el carácter contradictorio/de conflictividades que se incluye en los procesos sociales con contenidos concretos, no otorgables apriorísticamente....adquiere relevancia reconocer en los sujetos, sus prácticas, sus experiencias, los modos de constitución de distintos espacios, distintas relaciones, distintas modalidades de conflictividades.

La elección del paradigma cualitativo, desde este enfoque, se justifica porque el investigador se aproxima al problema para comprenderlo, y su interés se centra en estudiar a los sujetos en su contexto. En palabras de Achilli (2005)

*“...consideramos la importancia de analizar las relaciones y procesos cotidiano no a modo de formulaciones vacías que silencian a los propios protagonistas sino reconociendo el conjunto de representaciones, significaciones y sentidos que generan los sujetos como parte de un conjunto social. Por lo tanto, no como individuos aislados sino en interacción/relación con otros que es el único modo de producción de sentidos en tanto no existe sujeto fuera de las relaciones sociales”*

La población estudiada está conformada por los jóvenes egresados de las provincias mencionadas durante el período 2012-2013, 2013-2014.

Hemos construido núcleos de análisis tendientes a explicar el problema que abordamos en esta investigación. Como afirma Bourdieu ( B y otros, 2002)<sup>26</sup>

25 ACHILLI, Elena. (2005) Investigar en Antropología Social. Los desafíos de transmitir un oficio. Laborde. Rosario, Argentina.

26 BOURDIEU, P; CHAMBOREDON, J; PASSERON, J. (2002) *El oficio del sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Buenos Aires, Argentina.

*"Un objeto de investigación, por más parcial y parcelario que sea, no puede ser definido y construido sino en función de una problemática teórica que permita someter a un sistemático examen todos los aspectos de la realidad puestos en relación por los problemas que le son planteados ( 54)*

En este proceso se considera que, este listado supone una primera aproximación al objeto de estudio y, conforme la metodología propuesta será redefinido en la interacción con los materiales, durante el proceso de análisis.

Con este marco se definieron los instrumentos pertinentes para cada línea de trabajo. En la línea I, donde se releva nivel de satisfacción de los egresados, se utilizó un cuestionario estructurado aplicado con encuestadores. En la segunda línea de trabajo se aplicó una entrevista semiestructurada a directivos y representantes de las empresas que incorporan alumnos. Los detalles metodológicos de cada una son presentados en el desarrollo de cada línea.

# Capítulo 1

## Línea I: Identificación de las percepciones sobre empleabilidad por parte de los egresados de institutos politécnicos de las provincias de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago, República Dominicana

### 1.1. Población y muestra

Universo: egresados de centros de educación técnico profesional de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago correspondiente a los períodos de 2012-2013, 2013-2014.

Año / provincia	Santo Domingo	San Cristóbal	Santiago	Total las tres provincias	Total egresados ETP	% representa las tres provincias
2012-13	8,153	1,155	2,182	11,490	27096	42.4%
2013-14	8,791	1,205	2,325	12,321	30072	41.0%
2014-15	7,990	1,216	2,032	11,238	25013	44.9%

Las tres provincias estudiadas representan casi la mitad del total de la matrícula nacional.

Respecto a las cifras de cada una, se puede observar un descenso en la matrícula para el caso de Santo Domingo y Santiago, coincidente con la tendencia nacional para el nivel. Cabría preguntarse por esta situación diferencial e indagar la situación en San Cristóbal. Esta cuestión excede los límites del presente estudio.

En el siguiente cuadro se detalla la distribución de la muestra de egresados por centro y localidad:

**Cuadro 1**  
**Muestra de egresados por ubicación y centros**

Ubicación	Centro	Muestra egresados
Santo Domingo	Escuela Nacional de Artes y Oficios (ENAO)	4
	Instituto Politécnico Santa Ana (IPOSA)	5
	Instituto Politécnico Cardenal Sancha	8
	Instituto Técnico Fabio Amable Mota	21
	Liceo Técnico Víctor Estrella Liz (La Perito)	21
	Politécnico Cristo Obrero	9
	Politécnico Monseñor Juan Félix Pepén	11
	Politécnico Pilar Constanzo	5
Santiago	Instituto Politécnico de Santiago, IPISA	10
	Instituto Politécnico México	9
San Cristóbal	Instituto Politécnico Loyola	4
<b>Total</b>		<b>107</b>

## 1.2 Instrumentos

Se aplicó un cuestionario estructurado a los egresados de los centros de educación técnica profesional, donde se capturó información respecto a:

- Centro de estudio, especialidad y año en que terminó los estudios ;
- Tipo de ocupación y tipo de puesto;
- Relación de la ocupación con la especialidad estudiada;
- Ventajas de la Educación Técnica recibida;
- Valoración y mejoras de la formación técnica; y
- Datos generales de los egresados.

## **1.3 Procedimientos**

### **1.3.1. Trabajo de campo**

Para el desarrollo del trabajo de campo del estudio, se diseñaron diferentes etapas interrelacionadas:

#### **Equipo de trabajo de campo**

Se seleccionó un equipo para llevar a cabo el trabajo de campo, cuatro personas en total. Este equipo recibió orientaciones de la directora del estudio, fueron analizados los objetivos, y se adecuaron<sup>27</sup> los instrumentos utilizados. El equipo de trabajo tuvo la oportunidad de conocer, y hacer una revisión detallada de los ítems que componen los diferentes instrumentos. La directora y el equipo realizaron las pruebas piloto como parte de este entrenamiento.

#### **Preparación de los instrumentos y prueba piloto**

Se realizó una prueba piloto en tres centros educativos, tres empresas y cuatro egresados, proceso que aportó para el ajuste de los instrumentos, y las estrategias de entrevistas a cada uno de los actores. Esta actividad también permitió la medición de los tiempos de aplicación de las pruebas y el ajuste de la planificación del trabajo.

#### **Enlaces en los centros educativos y las empresas**

Después de coordinar con la Dirección General de Educación Técnico Profesional (DGETP), y recibir la autorización de esta para visitar los centros educativos, desde OEI se realizaron los contactos institucionales, con los centros y las empresas, para presentar el estudio y solicitar las entrevistas para el trabajo de campo. En los centros educativos se coordinó por lo general con el/la directora/a del centro educativo y/o con la persona responsable de las pasantías. Desde el centro educativo se realizaron los contactos con las empresas vinculadas al mismo. También los centros convocaron a los egresados para ser entrevistados.

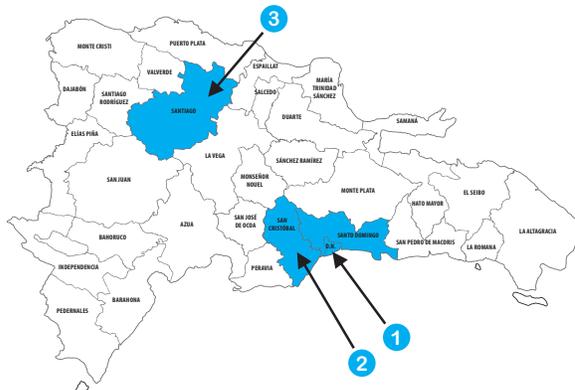
---

<sup>27</sup> Se adecuaron de los instrumentos elaborados en el estudio realizado en 2012, ya mencionado.

## Desarrollo del trabajo de campo

### a. Ubicación geográfica

El trabajo de campo fue realizado en tres provincias de la República Dominicana: Santo Domingo, Santiago y San Cristóbal. Estas provincias fueron seleccionadas por su tamaño. Los centros fueron seleccionados tomando en cuenta la cantidad de especialidades técnicas que ofrecen, identificando así a los centros con seis o más especialidades.



### b. Período de aplicación

**Centros educativos y empresas.** Las entrevistas a los centros educativos y a los referentes de las empresas se realizaron, por lo general, en los centros y las empresas correspondientes, a excepción de dos empresas, donde una se le hizo la entrevista vía telefónica, y en otra los representantes de la empresa fueron al centro educativo de donde ellos reciben egresados. Las entrevistas a centros y empresas se hicieron desde el 25 de noviembre al 18 de diciembre de 2015.

**Egresados.** A los egresados se le aplicó el cuestionario, en la mayoría de los casos, en la misma fecha que a los directores de centros y/o responsables de pasantía, estos eran los que convocaban para que asistan a los centros, así como egresados que visitábamos en empresas donde estaban laborando; en otras fechas se le aplicó a los egresados que se contactaban vía telefónica, después del centro suplir los listados. Las fechas de la aplicación del instrumento a estudiantes fueron desde el 25 de noviembre de 2015, al 5 de enero de 2016.

## Proceso de aplicación de entrevistas y cuestionarios

### Centros educativos y empresas

Para la aplicación de la entrevista a centros se coordinó desde OEI, con la dirección del centro y/o los responsables de pasantías. Se le aplicó una entrevista estructurada con quince (15), disponible en anexo. Esta entrevista fue grabada en audio, y posteriormente fue transcrita.

La entrevista realizada a los referentes de las empresas contó de doce (12) preguntas, y al igual que la realizada a los centros, fue grabado el audio y luego transcrito. Los encuentros fueron coordinados

con el centro educativo, donde el equipo de trabajo de campo se desplazó a la empresa y, en algunos casos los responsables de pasantía acompañaron al equipo de trabajo de campo.

### ***Egresados de los centros de ETP***

Para la aplicación de los instrumentos a los egresados se contó con la asistencia de los responsables de pasantía y en algunos casos con otro personal adicional, los cuales, además de convocarlos, proporcionaron lugares adecuados para la aplicación del instrumento.

Durante el proceso de aplicación, se le explicaba al estudiante el objetivo general del estudio, la confidencialidad del mismo y, se le exhortaba a responder cada pregunta de la manera más sincera posible.

La aplicación se realizó de diferentes maneras, según las condiciones se presentaban:

- Aplicación directa por parte de un miembro del equipo de trabajo de campo, de manera individual al egresado, donde le iba haciendo cada una de las preguntas del cuestionario que correspondían, clasificando entre los que están trabajando y los que no. Esta aplicación podía durar entre 10 a 15 minutos aproximadamente.
- Una segunda forma de aplicación es cuando el grupo de estudiantes era numeroso (superior a 7 u 8 egresados, por lo general), donde se procedía a ubicarse en un aula o un lugar adecuado donde pudieran albergarse los egresados y con un buen espacio entre ellos. Entonces se le entregaba a cada egresado el cuestionario y un lápiz o lapicero para el llenado del mismo, luego se procedía a dar las orientaciones básicas, previo al llenado del instrumento. Luego de estas orientaciones el aplicado empezaba a leer cada una de las preguntas y le daba el tiempo para ser llenada; al concluir el llenado del cuestionario se procedía a hacer una revisión rápida, para tratar de que no queden ítems sin contestar; esto era un poco más difícil, cuando el número de egresados era mayor. Esta aplicación tuvo una duración aproximada entre 20 y 25 minutos.
- Una tercera forma de aplicación del instrumento a los egresados, fue por la vía telefónica; donde se le informaba que se le estaba contactando por referencia a su centro educativo y se le daban las explicaciones correspondientes para aplicar el instrumento. En numerosos casos se dificultaba la comunicación con los egresados, porque algunos números telefónicos no estaban funcionando, otros pertenecían a otra persona, entre otras. La duración de esta aplicación vía telefónica, duraba entre 10 y 15 minutos.

### **1.3.2. Procesamiento de la información**

El procesamiento de la información, fue realizado en las siguientes etapas:

#### **a. Egresados**

Los datos de los egresados de los diferentes politécnicos, fueron recogidos a través de un cuestionario con preguntas cerradas: dicotómica y politómicas, y preguntas abiertas. Se realizó la codificación y digitación de los datos y se procedió a la limpieza/revisión de la base de datos resultantes.

Los datos fueron procesados en los programas Microsoft Excel v2010, y SPSS v22. Con este procesamiento se obtuvieron tablas y gráficos que apoyan la interpretación de los datos.

#### **b. Centros y empresas**

El tratamiento de los datos de los centros y las empresas fue muy similar, donde se le aplicó de una entrevista estructurada de quince (15) preguntas a los centros, y una de doce (12) preguntas a las empresas. Estas entrevistas fueron grabadas (audio), y luego se transcribieron para así realizar la codificación y procesamiento correspondiente, donde al igual que con los egresados, se obtuvieron tablas y gráficos que apoyan la interpretación de estos datos.

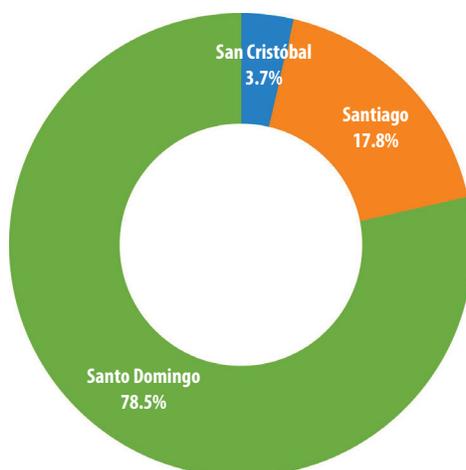
## **1.4. RESULTADOS**

### **1.4.1 Datos demográficos**

#### **a. Egresados por provincia**

La muestra se distribuye de la siguiente manera: el 78.5% de los egresados estudió en centros técnicos ubicados en la provincia Santo Domingo, el 17.8% en la provincia Santiago, y el 3.7% de los egresados estudió en la provincia San Cristóbal.

**Gráfico 1**  
**Egresados de los centros de ETP según provincia**

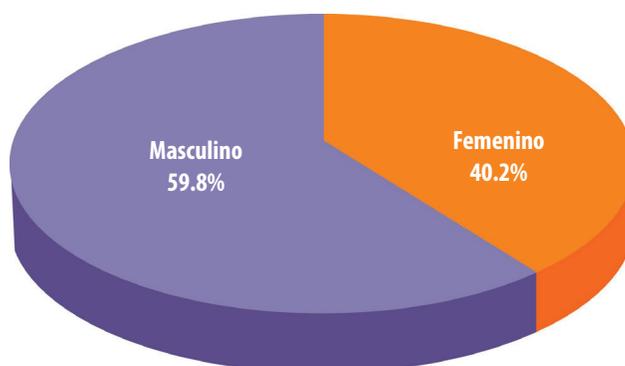


Fuente: Elaboración propia

***b. Sexo, edad, estado civil de los egresados***

El 59.8% de los egresados objeto de estudio es del sexo masculino, siendo la matrícula femenina de 40.2%. Sería interesante indagar en los motivos de esta superioridad masculina, situación que tiene a homogeneizarse en la región. Estas diferencias porcentuales a favor de una mayor cantidad de hombres, podría estar explicada por los estereotipos de género que marcan la selección de especialidades. Otra situación a indagar, que escapa del marco del presente estudio, es la incidencia que estaría teniendo el embarazo adolescente<sup>28</sup>.

**Gráfico 2**  
**Sexo de los egresados de los centros de ETP**



<sup>28</sup>En la población de 15 a 19 años es del 20% (1 de cada 5) [http://www.profamilia.org.do/media/InformaCom\\_septiembre\\_diciembre\\_2015.pdf](http://www.profamilia.org.do/media/InformaCom_septiembre_diciembre_2015.pdf)

El 68.2% de los egresados tiene de 18 a 21 años de edad, siendo la distribución de este porcentaje levemente mayor en las mujeres (69.8% y hombres 67.2%). Asimismo el 11.2% de los egresados de educación técnica supera los 21 años de edad. Cabe destacar que el 20.6% de los egresados tiene menos de 18 años, es decir, no han alcanzado la mayoría de edad; esta condición fue mencionada en la mayoría de los encuentros con los directores de centros y responsables de pasantía, ya que este segmento de egresados era de difícil colocación en las empresas, tanto para las pasantías como para la colocación laboral permanente. Algunos centros manifestaban que para el desarrollo de las pasantías de los egresados, se hacían acuerdos sobre la responsabilidad laboral, y en este acuerdo participaba el centro, los padres y las empresas, para permitir a los estudiantes realizar dichas pasantías.

**Tabla 1**  
**Edad de los egresados de los centros de ETP según sexo**

Edad	Sexo				Total	
	Femenino		Masculino			
Menos de 18 años	7	16.3%	15	23.4%	22	20.6%
De 18 a 21 años	30	69.8%	43	67.2%	73	68.2%
De 22 a 27 años	3	7.0%	2	3.1%	5	4.7%
De 28 a 34 años	3	7.0%	2	3.1%	5	4.7%
35 o más años	0	0.0%	2	3.1%	2	1.9%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.0%</b>	<b>64</b>	<b>100.0%</b>	<b>107</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al estado civil de los egresados, el 91.6% es soltero, y el 5.6% casado. Un 1.9% de los egresados de educación técnica está en unión libre como estado civil, y un 0.9% es divorciado.

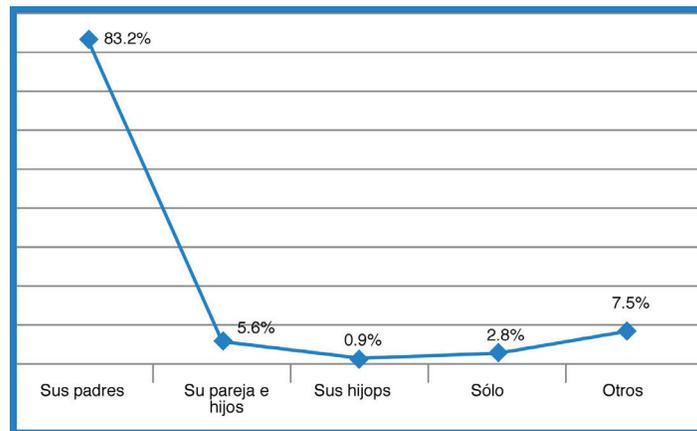
**Tabla 2**  
**Estado civil de los egresados**

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado(a)	6	5.6
Divorciado(a)	1	0.9
Soltero(a)	98	91.6
De unión libre	2	1.9
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

Al indagar con los egresados sobre las personas con quienes viven, la mayoría de ellos (83.2%) vive con sus padres, el 5.6% con su pareja e hijos, y el restante 11.2% vive con otras personas.

**Gráfico 3**  
**Persona(s) con las que viven los egresados**

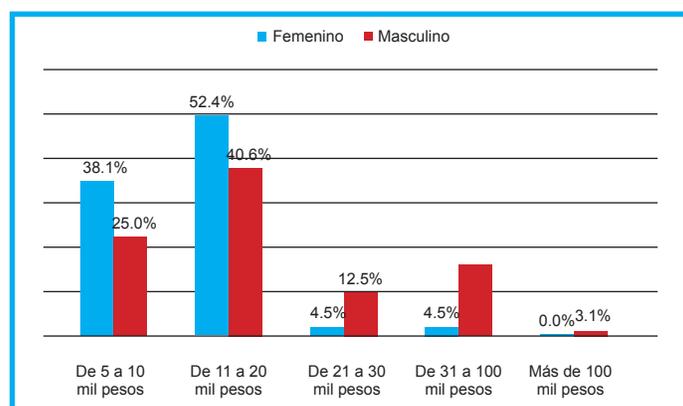


Fuente: Elaboración propia

### c. Ingresos según sexo de los egresados

El 90.5% de las mujeres y el 65.6% de los hombres devenga ingresos entre 5 y 20 mil pesos mensuales; mientras que el 9.6% de las mujeres y el 31.3% de los hombres tiene ingresos entre 21 y 100 mil pesos, lo que refleja que los hombres egresados de los programas técnicos presentan mayores ingresos que las mujeres, aunque estos ingresos son en sentido general bajos<sup>29</sup>.

**Gráfico 4**  
**Nivel de ingresos mensuales según Sexo de los egresados**



<sup>29</sup> Siendo el salario mínimo promedio de RD\$9,855. Fuente: <http://www.salario-minimo.com/salario-minimo-en-republica-dominicana/>

### 1.4.2 Notas sobre la carrera

#### a. Especialidad por ciudad y sexo de los egresados

En las ciudades de Santo Domingo y Santiago destacan las especialidades del sector servicio, en Santo Domingo se tiene Contabilidad y Finanzas (27.4%), e Informática (17.9%), mientras que en Santiago destaca también la Contabilidad y Finanzas (15.8%); entre tanto, en la ciudad de San Cristóbal destaca el sector industrial, con Electrónica Digital, Mecánica Automotriz, Mecánica Industrial, y Procesamiento de Frutas y Hortalizas, cada una representando el 25% de la especialidad cursada por los egresados. No se cuenta con egresados del sector agropecuario.

**Tabla 3**  
**Egresados de los politécnicos por ciudad según especialidad**

Sector	Especialidad cursada	Ciudad					
		Santo Domingo		Santiago		San Cristóbal	
Servicio	Contabilidad y Finanzas	23	41.8%	3	50.0%	0	0.0%
	Enfermería	1	1.8%	1	16.7%	0	0.0%
	Informática	15	27.3%	2	33.3%	0	0.0%
	Mercadeo	5	9.1%	0	0.0%	0	0.0%
	Servicios Turísticos	8	14.5%	0	0.0%	0	0.0%
	Administración	3	5.5%	0	0.0%	0	0.0%
	<b>Total sector servicio</b>	<b>55</b>	<b>100.0%</b>	<b>6</b>	<b>100.0%</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>
Industrial	Artes Gráficas	2	6.9%	0	0.0%	0	0.0%
	Desabolladura y Pintura	1	3.4%	0	0.0%	0	0.0%
	Diseño y Confección de Modas	0	0.0%	1	7.7%	0	0.0%
	Diseño y Fabricación de Muebles	0	0.0%	2	15.4%	0	0.0%
	Electrónica en Comunicaciones	5	17.2%	2	15.4%	0	0.0%
	Electrónica Digital y Micro-Computación	1	3.4%	0	0.0%	1	25.0%
	Electrónica Industrial	9	31.0%	1	7.7%	0	0.0%
	Instalación y Mant. Eléctrico	4	13.8%	2	15.4%	0	0.0%
	Mecánica Automotriz y Diesel	3	10.3%	1	7.7%	1	25.0%
	Mecánica Industrial	0	0.0%	2	15.4%	1	25.0%
	Mecatrónica	2	6.9%	1	7.7%	0	0.0%
	Procesamiento Frutas y Hortalizas	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%
	Refrigeración y Aire Acondicionado	2	6.9%	1	7.7%	0	0.0%
	<b>Total sector industrial</b>	<b>29</b>	<b>100.0%</b>	<b>13</b>	<b>100.0%</b>	<b>4</b>	<b>100.0%</b>
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>78.5%</b>	<b>19</b>	<b>17.8%</b>	<b>4</b>	<b>3.7%</b>	

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 4**  
**Egresados de los politécnicos por sexo según especialidad**

p2x. Especialidad cursada	Sexo de los egresados			
	Femenino		Masculino	
Artes Gráficas	1	50.0%	1	50.0%
Contabilidad y Finanzas	17	65.4%	9	34.6%
Desabolladura y Pintura	0	0.0%	1	100.0%
Diseño y Confección de Modas	1	100.0%	0	0.0%
Diseño y Fabricación de Muebles	0	0.0%	2	100.0%
Electrónica en Comunicaciones	0	0.0%	7	100.0%
Electrónica Digital y Micro-Computación	0	0.0%	2	100.0%
Electrónica Industrial	1	10.0%	9	90.0%
Enfermería	2	100.0%	0	0.0%
Informática	5	29.4%	12	70.6%
Instalación y Mant. Eléctrico	0	0.0%	6	100.0%
Mecánica Automotriz y Diesel	1	20.0%	4	80.0%
Mecánica Industrial	1	33.3%	2	66.7%
Mecatrónica	0	0.0%	3	100.0%
Mercadeo	5	100.0%	0	0.0%
Procesamiento Frutas y Hortalizas	0	0.0%	1	100.0%
Refrigeración y Aire Acondicionado	1	33.3%	2	66.7%
Servicios Turísticos	7	87.5%	1	12.5%
Administración	1	33.3%	2	66.7%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>40.2%</b>	<b>64</b>	<b>59.8%</b>

Fuente: Elaboración propia

Al observar las especialidades cursadas y el sexo de los egresados, se tiene que las principales carreras que cursan las mujeres son: Contabilidad y Finanzas (65.4%), Enfermería (100%) y Mercadeo (100%), y Servicios Turísticos. Mientras que los hombres tienen como preferencia de especialidad: Desabolladura y Pintura, Electrónica de Comunicaciones, Diseño y Fabricación de Muebles, Instalación y Mantenimiento Eléctrico, Mecatrónica, y Procesamiento de Frutas y Hortalizas, donde el 100% de los hombres cursó estas especialidades.

**b. Especialidad por tipo de ocupación**

**Tabla 5**  
**Egresados de ETP por tipo de ocupación según especialidad**

Especialidad cursada	p4. Tipo de ocupación							
	Estudia y trabaja		Solo estudia		Solo trabaja		No estudia ni trabaja	
Artes Gráficas	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
Contabilidad y Finanzas	11	42.3%	13	50.0%	1	3.8%	1	3.8%
Desabolladura y Pintura	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
Diseño y Confección de Modas	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Diseño y Fabricación de Muebles	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%
Electrónica en Comunicaciones	1	14.3%	6	85.7%	0	0.0%	0	0.0%
Electrónica Digital y Micro-Computación	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%
Electrónica Industrial	4	40.0%	2	20.0%	2	20.0%	2	20.0%
Enfermería	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
Informática	6	35.3%	10	58.8%	1	5.9%	0	0.0%
Instalación y Mant. Eléctrico	2	33.3%	3	50.0%	1	16.7%	0	0.0%
Mecánica Automotriz y Diesel	3	60.0%	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%
Mecánica Industrial	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
Mecatrónica	0	0.0%	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
Mercadeo	3	60.0%	2	40.0%	0	0.0%	0	0.0%
Procesamiento Frutas y Hortalizas	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Refrigeración y Aire Acondicionado	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%
Servicios Turísticos	0	0.0%	7	87.5%	1	12.5%	0	0.0%
Administración	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>33.6%</b>	<b>55</b>	<b>51.4%</b>	<b>13</b>	<b>12.1%</b>	<b>3</b>	<b>2.8%</b>

Fuente: Elaboración propia

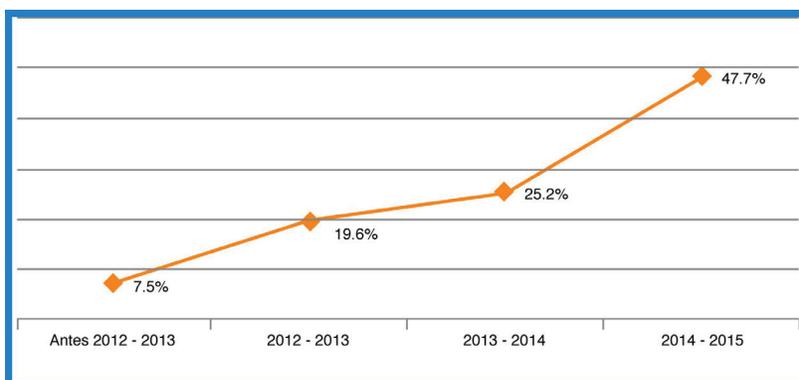
El 33.6% de los egresados de educación técnica estudia y trabaja, donde resaltan las especialidades de Mecánica Automotriz (60.0%), Mercadeo (60.0%), Contabilidad y Finanzas (42.3%), y Electrónica Industrial (40.0%), cada una de éstas con más de tres egresados. El 51.4% de los egresados sólo estudia, resaltando los egresados de Servicios Turísticos (87.5%), Electrónica en Comunicaciones (85.7%), los de Informática (58.8%), y los egresados de Contabilidad y Finanzas (50.0%). Asimismo existe un 12.1% de los egresados de los politécnicos que solo trabaja, y un 2.8% no trabaja ni estudia.

### ***c. Año en que los egresados completaron el bachillerato técnico***

El 47.7% de los egresados culminó su especialidad en el año lectivo 2014-2015, mientras que el 44.8% finalizó en los períodos 2012-2013 y 2013-2014; un 7.5% de estos egresados cursó estos estudios técnicos antes del período 2012-2013.

**Gráfico 5**

#### **Año en que los egresados culminaron sus estudios secundarios**



Fuente: Elaboración propia

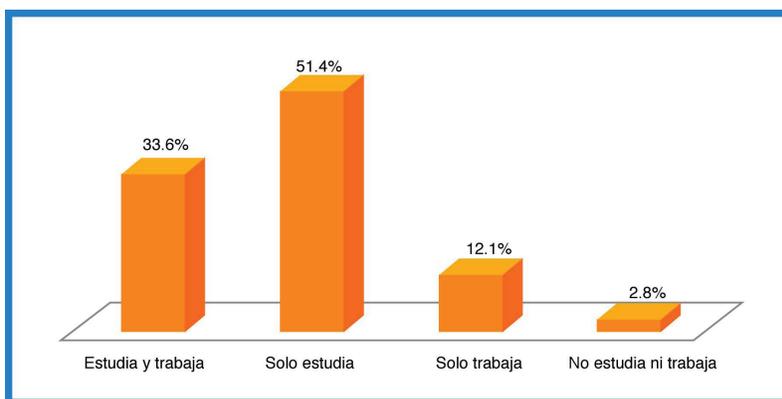
### **1.4.3 Influencia en la empleabilidad**

#### **Ocupación de los egresados y tiempo en insertarse laboralmente**

Poco más de la mitad de los egresados (51.4%) sólo estudia, y un 12.1% sólo trabaja. De estos egresados se tiene que el 33.6% estudia y trabaja, y el 2.8% no estudia ni trabaja.

**Gráfico 6**

#### **Ocupación actual de los egresados**



Fuente: Elaboración propia

En torno al tiempo que, los egresados que trabajan tardaron en ocuparse, se verifica que, el 71.5% tardó seis meses o menos y el 14.3% de los egresados estaba trabajando cuando se graduó. Alrededor de las dos tercera parte de los egresados ,que están laborando, tienen edad de 18 a 21 años, y tardaron un año o menos para conseguir trabajo el 88.9%, mientras que el restante 11.1% estaba laborando cuando concluyó sus estudios técnicos. Sólo dos (4.1%) de los egresados que laboran tienen menos de 18 años de edad, explicándose esta baja cantidad de estudiantes que labora en este rango de edad, a las restricciones laborales existente en el país, para personas menores de 18 años.

**Tabla 6**  
**Tiempo en ocuparse según los egresados luego de graduados según edad**

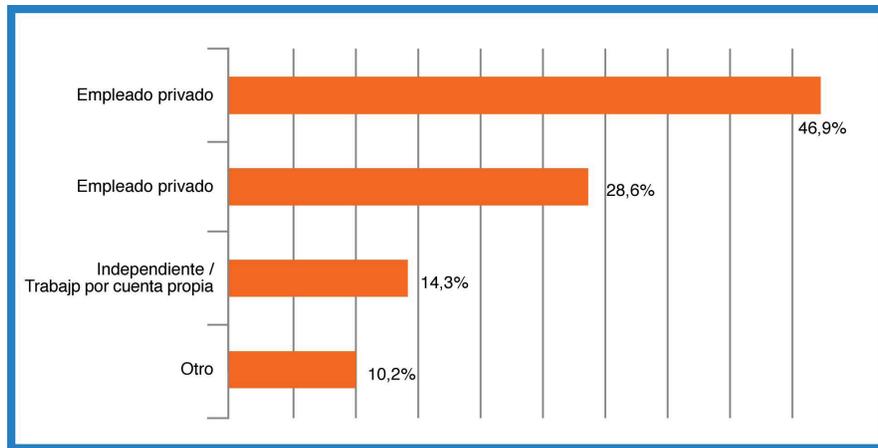
Tiempo en emplearse / Edad	Menos de 18 años		De 18 a 21 años		De 22 a 27 años		De 28 a 34 años		35 o más años		Total	
Menos de 3 meses	1	50.0%	24	66.7%	2	50.0%	3	60.0%	1	50.0%	31	63.3%
De 3 a 6 meses	0	0.0%	3	8.3%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	8.2%
De 7 meses a un año	0	0.0%	5	13.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	10.2%
Más de 1 año a 2 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%	0	0.0%	2	4.1%
Más de dos años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Estaba trabajando cuando me gradué	1	50.0%	4	11.1%	1	25.0%	0	0.0%	1	50.0%	7	14.3%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100.0%</b>	<b>36</b>	<b>100.0%</b>	<b>4</b>	<b>100.0%</b>	<b>5</b>	<b>100.0%</b>	<b>2</b>	<b>100.0%</b>	<b>49</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Elaboración propia

### Esquema y tipo de ocupación de los egresados

Del total de egresados consultados el 45.8% está trabajando y/o trabajando y estudiando. El 46.9% es empleado privado, el 28.6% empleado público, y un 14.3% trabaja de manera independiente o por cuenta propia. Existe un 10.2% de los egresados que labora en más de un esquema de trabajo, esto es: empleado privado / empleado independiente (6.1%), y empleado privado / empleado público (4.1%).

**Gráfico 7**  
**Esquema de ocupación de los egresados que laboran**



Fuente: Elaboración propia

El 65.3% de los egresados que trabajan tiene un tipo de ocupación fija, y el 22.4% temporal. Asimismo, el 12.2% de estos egresados tiene una ocupación precaria (a destajo), es decir, reciben un pago por un trabajo específico realizado fuera del marco formal.

**Tabla 7**  
**Tipo de ocupación de los egresados que laboran**

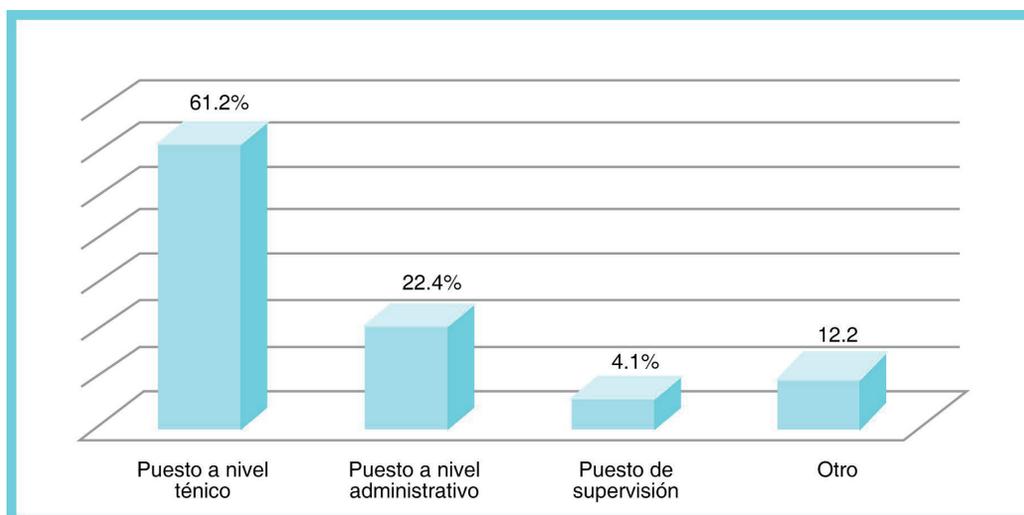
Tipo de ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Fijo	32	65.3
Temporal	11	22.4
Trabajo precario	6	12.2
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

### Tipo de puesto y cambio de ocupación de los egresados

El 61.2% de los egresados de educación técnica que están laborando en la actualidad, tiene un puesto a nivel técnico, y el 22.4% a nivel Administrativo. Existe un 4.1% de estos egresados que tiene puesto de supervisión, y el restante 12.2% tiene otro tipo de puesto.

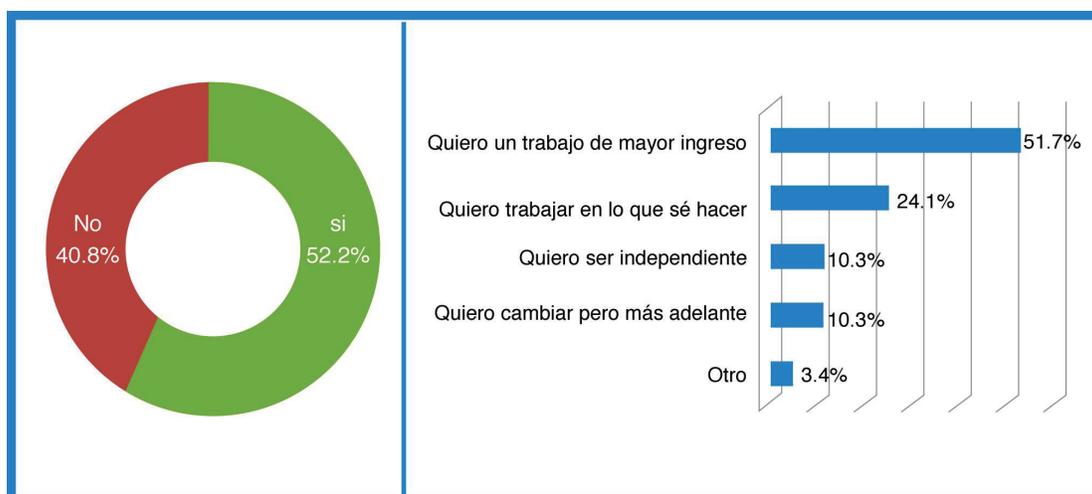
**Gráfico 8**  
**Tipo de puesto que ocupan los egresados**



Fuente: Elaboración propia

El 59.2% de los egresados que está laborando está considerando cambiar de ocupación. Entre las principales razones se encuentran: “un trabajo de mayor ingreso” (51.7%); “trabajar en lo que sé”, (24.1%), y “ser independiente”, (10.3%).

**Gráfico 9**  
**Ocupados que aspiran a cambiar de posición laboral**

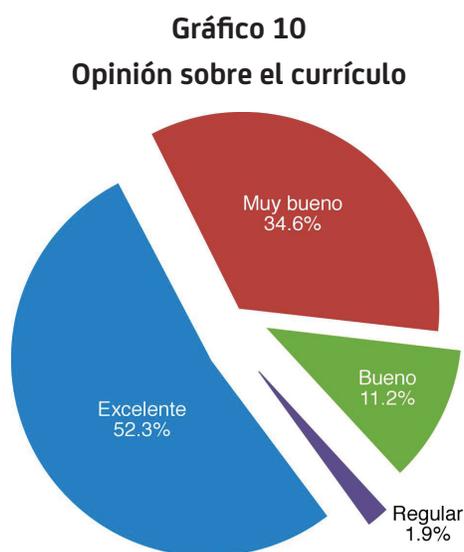


Fuente: Elaboración propia

#### 1.4.4. Valoración de la formación

##### Opinión sobre el currículo

El 52.3% de los egresados consultados, valora la calidad educativa del currículo como excelente, y el 34.6% como muy buena. Un 11.2% dijo que el currículo desarrollado en el politécnico es bueno, y el 1.9% lo valoró como regular.



Fuente: Elaboración propia

El desempeño de los profesores, de los centros de educación técnica profesional, fue evaluado como excelente (51.4%), y bueno (40.2%).

**Tabla 8**  
**Representación sobre el desempeño docente**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	55	51.4
Muy bueno	43	40.2
Bueno	8	7.5
Regular	1	0.9
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

La infraestructura de los centros educativos es excelente, según el 30.8% de los egresados, y muy buena, en opinión del 39.3%. Un 26.2% valoró la infraestructura como buena, y el 3.7% la valoró de regular.

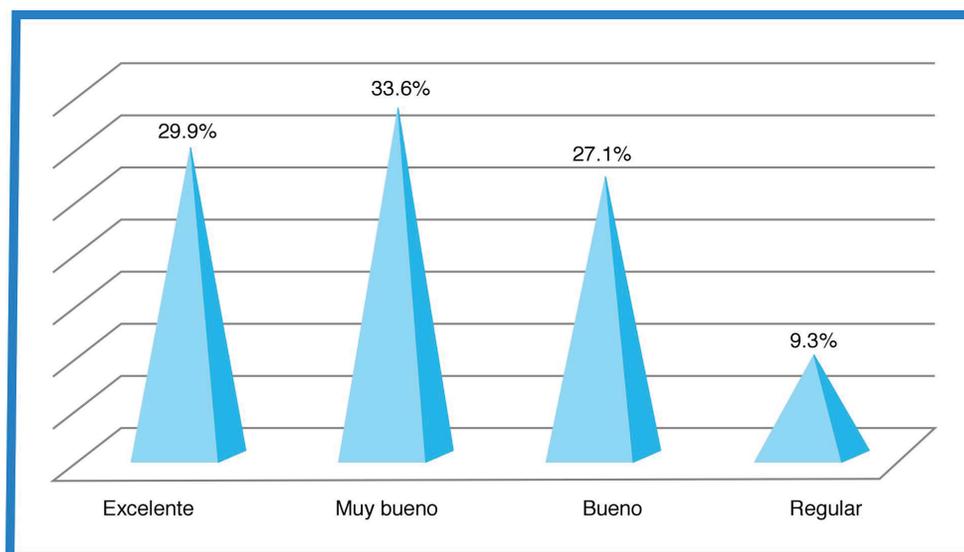
**Tabla 9**  
**Opinión sobre la infraestructura del centro**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	33	30.8
Muy bueno	42	39.3
Bueno	28	26.2
Regular	4	3.7
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia

El equipamiento técnico de los centros educativos es excelente y muy bueno, según el 63.5% de los egresados, y en opinión del 27.1%, el equipamiento técnico existente en los centros es bueno.

**Gráfico 11**  
**Opinión sobre el equipamiento técnico del centro**



Fuente: Elaboración propia

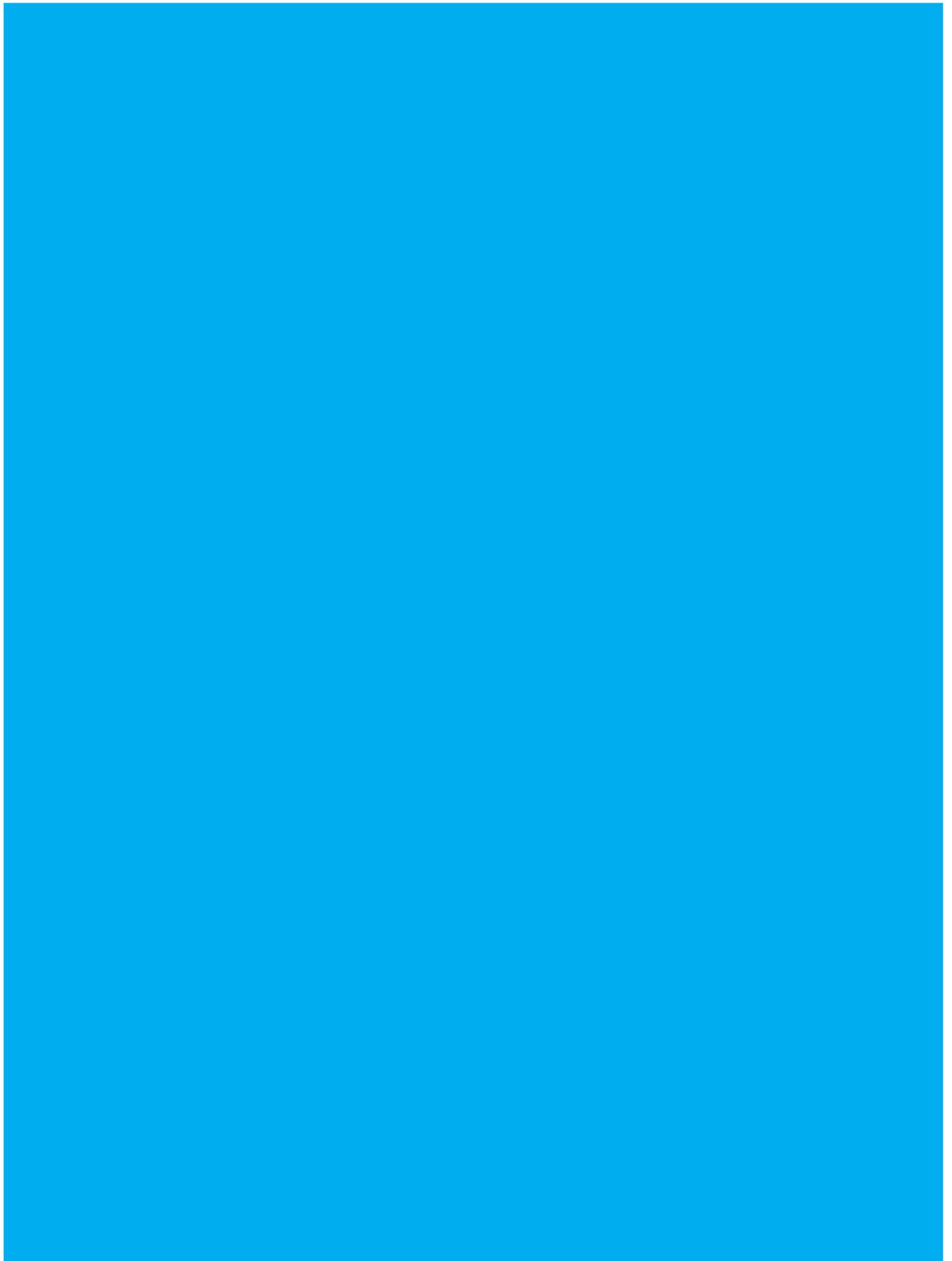
## Razones para recomendar el bachillerato técnico

El 100% de los egresados de Educación Técnico Profesional recomendaría a otros jóvenes realizar este tipo de estudio. Las razones por las que harían esta sugerencias son: “la preparación, capacitación, y mayor posibilidad de empleo o negocio”, (38.3%); “por la apertura a mejores oportunidades personales, profesionales, económicas”, (29.0%); y “la calidad de la preparación técnica recibida”, (25.2%).

**Tabla 10**  
**Razones para recomendar a otros jóvenes realizar bachillerato técnico profesional**

Razones recomendar la ETP	Frecuencia	Porcentaje
Por la preparación, capacitación, y mayor posibilidad de empleo o negocio	41	38.3
La calidad de la preparación técnica recibida	27	25.2
Por la apertura a mejores oportunidades personales, profesionales, económicas	31	29.0
Sí, lo recomendaría	8	7.5
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia



## Capítulo 2

### Línea II: Relevamiento en Empresas y Directores de Centros de Educación Técnico Profesional sobre la percepción respecto a la empleabilidad de los egresados de institutos politécnicos de Santo Domingo, San Cristóbal y Santiago, República Dominicana

#### 2.1 Población y Muestra

La base de la selección de la muestra fueron los centros de educación técnico profesional ubicados en las provincias de interés, esto es: Santo Domingo, Santiago y San Cristóbal. Los centros seleccionados fueron aquellos que cuentan con más de seis especialidades técnicas. La muestra del estudio de empleabilidad de los egresados de Educación Técnico Profesional tuvo como unidades de observación a directores y/o o responsables de pasantía; en las empresas a los responsables de recursos humanos, reclutamiento, o responsables del programa de pasantía en la empresa, así como también a propietarios de la empresa.

La muestra contempló a egresados de los diferentes politécnicos seleccionados. El detalle es el siguiente:

**Cuadro 2**  
**Muestra de centros y empresas**

Actores	Cantidad	Personal entrevistado
Centros educativos	11	Director y/o responsable de pasantía
Empresas	11	Responsable reclutamiento, Responsable personal; Propietario

## 2.2. Instrumentos

En ambos casos, se aplicaron entrevistas semiestructuradas, disponibles en Anexo

### ***a. Entrevista a los centros educativos***

La entrevista aplicada en los centros constó de quince (15) preguntas abiertas donde se indagó:

- Ventajas de la educación técnico profesional en relación a la modalidad general, así como las limitaciones de la modalidad técnica.
- Valoración de la demanda de los estudiantes por parte de las empresas y tipología de empresas demandantes.
- Metodología utilizada en los centros para promover la colocación de pasantes y egresados
- Métodos de requerimientos de egresados y evaluación de los mismos que utilizan las empresas.
- Comentarios que realizan las empresas sobre las carencias de pasantes y egresados.
- Nivel de empleabilidad que permanece en las empresas y las carreras de mayor demanda.
- El fomento al emprendimiento y la mejora de la calidad de vida de los egresados de la educación técnica.

### ***b. Entrevista a las empresas***

La entrevista estuvo constó de doce (12) ítems, relativos a:

- Ventajas y limitaciones de los pasantes y egresados
- Demanda y colocación de egresados
- Evaluación de los egresados
- Especialidades demandadas y requeridas por las empresas
- Calidad de vida de los jóvenes que estudian la modalidad técnico profesional

## 2.3. Resultados de las entrevistas realizadas a directores de centros y empresas

### 2.3.1 Ventajas de la educación técnico profesional

#### a. Ventajas de la educación técnico profesional según los centros y las empresas

Los centros de educación técnico profesional, refieren sobre el valor que aporta a los estudiantes cursar esta modalidad de bachillerato, en contraste con el bachillerato general. El 81.8% de los centros educativos expresa que “el estudiante está orientado al mercado laboral, a la empresa, y a gestionar su propio negocio”, el 18.4% de los centros manifiesta como ventaja que “salen con las competencias necesarias para el mercado laboral”.

**Tabla 11**  
**Valor agregado que ofrece la Educación Técnico Profesional**

Valor agregado de la ETP	Porcentaje
El estudiante está orientado al mercado laboral, a la empresa o a su propio negocio	81.8%
Salen con las competencias necesarias para el mercado laboral	18.2%

Fuente: elaboración propia

Los centros educativos consideran que la educación técnico profesional, ofrece diversas ventajas. Una afirmación que hace el 81.8% de los directivos de centro y responsables de pasantía es que, “el estudiante se puede insertar al mercado laboral, sale con una carrera técnica”, y el 18.2% dice que “pueden ser emprendedores de sus propios negocios”, mientras que otro 18.2% considera que cursar la educación técnica “le permite estudiar una carrera con seguridad de lo que quiere”.

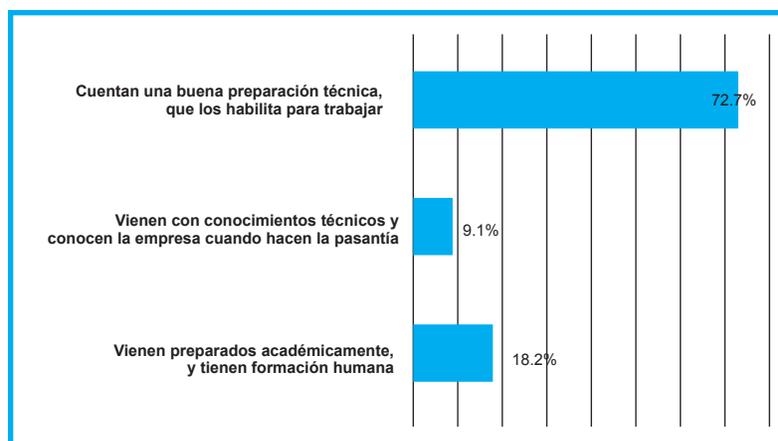
**Tabla 12**  
**Principales ventajas la Educación Técnico Profesional según el personal entrevistado en los centros educativos**

Principales ventajas	Porcentaje
El estudiante se puede insertar al mercado laboral, sale con una carrera técnica	81.8%
Pueden ser emprendedores de sus propios negocios	18.2%
Desarrollo económico personal, familiar y del país	9.1%
Una persona formada con énfasis en los valores	9.1%
Le permite estudiar una carrera, con seguridad de lo que quiere	18.2%

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, el 72.7% de los referentes de las empresas expresan como ventaja “cuentan con una buena preparación técnica que los habilita para trabajar”, y el 18.2% dice que “vienen preparados académicamente y tienen formación humana”. Otra ventaja que manifiesta el 9.1% de los empresarios sobre los egresados de educación técnica es que “vienen con conocimientos técnicos y conocen las empresas cuando hacen la pasantía”.

**Gráfico 12**  
**Principales ventajas la Educación Técnico Profesional según el personal entrevistado en las empresas**



Fuente: elaboración propia

Tanto los centros educativos como los empresarios valoran como principal ventaja la capacitación técnica de los egresados y las posibilidades o ventajas que ésta le ofrece para insertarse al mercado laboral.

### **2.3.2 Limitaciones de la educación técnico profesional**

Los directores de centros de educación técnica, al igual que los responsables de pasantía que fueron entrevistados, hicieron mención de las principales limitaciones de la educación técnica en la República Dominicana. El 54.5% manifestó que “la falta de recursos para un buen equipamiento de los talleres y la adquisición de los materiales utilizados por los estudiantes”, y el 27.3% mencionó como limitación “la falta de apertura de las empresas a recibir a los egresados a causa de que se gradúan con menos de 18 años”.

**Tabla 14**  
**Principales limitaciones que tiene la Educación Técnico Profesional según los centros educativos**

Principales limitaciones	Porcentaje
La falta apertura de las empresas para recibir a los egresados a causa de que se gradúan con menos de 18 años	27.3%
Falta de recursos para un buen equipamiento de los talleres y los materiales	54.5%
Mayor apertura de las empresas para recibir los egresados	9.1%
No tienen limitaciones	9.1%
La apertura de las empresas para recibir a los egresados a causa de que se gradúan con menos de 18 años	9.1%
Escaso apoyo económico a los estudiantes en pasantía	9.1%

Fuente: elaboración propia

Los referentes de las empresas manifestaron las diferentes limitantes que presentan los pasantes y egresados de los politécnicos. El 27.3% considera como limitante “el desenvolvimiento, la timidez por la inexperiencia”, y “la falta de formación en el hogar, indisciplina, actitud negativa” fue mencionada por el 18.2%. Un porcentaje similar de 18.2% de los empresarios considera que “los estudiantes no tienen ninguna limitante<sup>2</sup>. Otras limitantes que aducen los empresarios sobre los egresados son “deficiencia en la formación educativa” (9.1%), “debilidad en la formación en valores” (9.1%), entre otras.

**Tabla 15**  
**Limitantes que presentan los candidatos de educación técnico-profesional**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Falta de formación en el hogar, indisciplina, actitud negativa	2	18.2
Fortalecer la formación en valores; algunos estudiantes presentan debilidad en este aspecto	1	9.1
El desenvolvimiento, la timidez por la inexperiencia	3	27.3
La edad es la limitante que ellos presentan. Son menores de edad	1	9.1
No tienen ninguna limitante	2	18.2
Deficiencias en la formación educativa	1	9.1
Redacción y ortografía	1	9.1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>

Fuente: elaboración propia

### ***2.3.3 Demanda de los egresados por parte del mercado laboral y metodología que utilizan para la canalización de recursos***

#### **Demanda de egresados según los centros**

En los centros educativos estudiados, los directores afirman que los egresados de sus respectivos centros salen capacitados y por ello son demandados por las empresas. Esta aseveración es confirmada desde los responsables de pasantía de las empresas.

#### **Demanda de egresados según las empresas**

Al indagar en las empresas sobre la frecuencia de demanda de egresados de los centros de educación técnica, el 72.7% dijo que regularmente los demandan, el 9.1% dijo que los requieren para pasantía, y un 9.1% expresó que es a veces cuando requieren este tipo de egresados.

**Tabla 16**  
**Demanda egresados de Educación Técnico Profesional**  
**por parte de las empresas**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Regularmente si	8	72.7
Para pasantía si, pero para empleabilidad no, por la edad	1	9.1
Regularmente para pasantía, ellos vienen	1	9.1
No regularmente, a veces	1	9.1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>

Fuente: elaboración propia

### Tipo de empresas que solicitan egresados y procedencia de los egresados

Los directores de centros y responsables de pasantía expresaron que diferentes tipos de empresas son las que solicitan sus egresados.

Considerando la información de los centros, tenemos que un 63.6% dijo que “empresas industriales, fabricación de productos”, con la misma frecuencia tenemos las “empresas de servicio, comerciales y administrativas”; un 27.3% hizo referencia a “empresas eléctricas, de seguridad”. La frecuencia menor corresponde a los casos de empresas de tecnología y las mineras, agrícolas y agroindustriales.

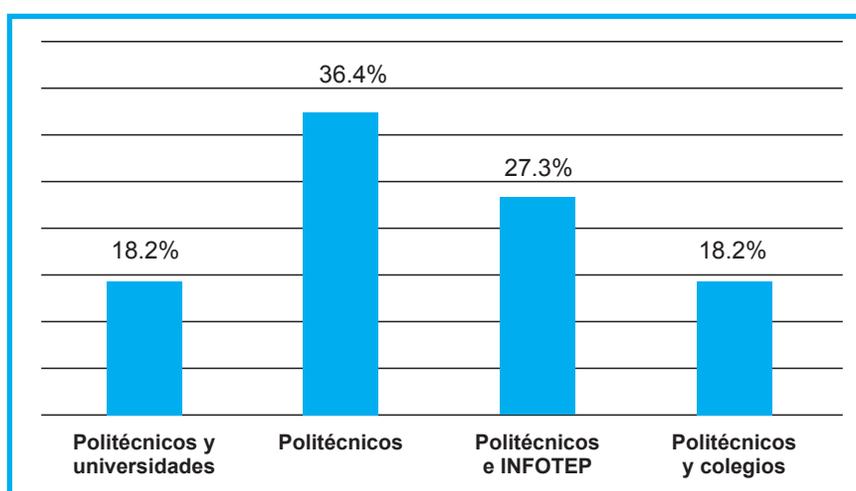
**Tabla 17**  
**Tipo de empresas que solicitan egresados de los centros ETP**

Empresas solicitan egresados	Porcentaje
Empresa de servicio, comerciales, administrativas	63.6%
Empresas de tecnología	9.1%
Empresas eléctricas; de seguridad	27.3%
Empresas industriales, fabricación de productos	63.6%
Empresas mineras, agrícolas, agroindustriales	9.1%

Fuente: elaboración propia

Respecto con la procedencia de los egresados, tanto para pasantías como para colocación definitiva, los referentes de las empresas consideran que: el 36.4% de las empresas dijo que recibe egresados de los centros de educación técnico profesional (politécnicos), el 27.3% manifestó que recibe egresados de los politécnicos y de INFOTEP, y el 18.2% de las empresas recibe egresados de los politécnicos y de universidades. El restante 18.2% de las empresas dijo que recibe egresados de los politécnicos y de colegios.

**Gráfico 14**  
**Centros de procedencia de los egresados del Bachillerato Técnico Profesional que las empresas demandan**



Fuente: elaboración propia

### **2.3.4 La vinculación centros educativos – empresas**

#### **Estrategias de los centros para vinculación con las empresas para cupos/plazas**

Para ofrecer pasantes y egresados a las empresas, los centros educativos se valen de diferentes métodos; el 72.7% “envía comunicaciones a las empresas, hacen visitas y llamadas telefónicas”, y el 18.2% de los centros como metodología para ocupar sus estudiantes “solicita apoyo a los padres, familiares de los estudiantes, para la inserción laboral de sus hijos”. Un 9.1% de los centros dijo que “tienen un banco de egresados por especialidad y acuerdos de pasantía con varias instituciones”.

**Tabla 18**  
**Estrategias que utilizan los centros para solicitar cupo/plazas**  
**y egresados a las empresas**

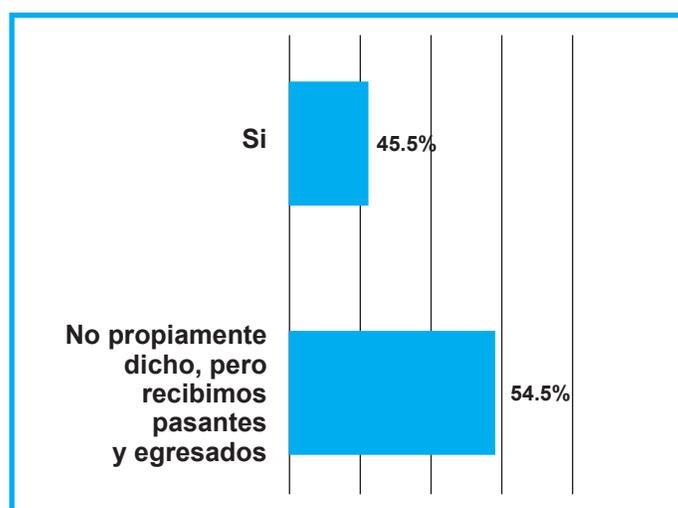
Métodos	Frecuencia	Porcentaje
banco de egresado por especialidad y acuerdos de pasantía con varias instituciones	1	9.1
comunicaciones a las empresas, visitas, llamadas telefónicas	8	72.7
apoyo de los padres, familiares para la inserción laboral de sus hijos	2	18.2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>

Fuente: elaboración propia

### Programas de pasantía para estudiantes de ETP en las empresas

Del total de empresas que fueron entrevistadas, el 45.5% manifestó que tienen programas de pasantía para estudiantes de término de los centros de educación técnica profesional; mientras que el 54.5% de estas empresas dijo que “no tienen estos programas formalmente establecidos, pero reciben pasantes y egresados”.

**Gráfico 15**  
**Existencia de programas de pasantía para los estudiantes de Término de CETP**



Fuente: elaboración propia

## Estrategias de las empresas con los centros para solicitar personal

Los centros educativos informan que cuando las empresas solicitan pasantes o egresados, mayormente lo hacen a través de “llamadas telefónicas de los departamentos de recursos humanos” (81.8% de los casos), el 9.1% visita los centros, y el restante 9.1% hace contacto a través de otras empresas que colocan pasantes y egresados en sus puestos de trabajo.

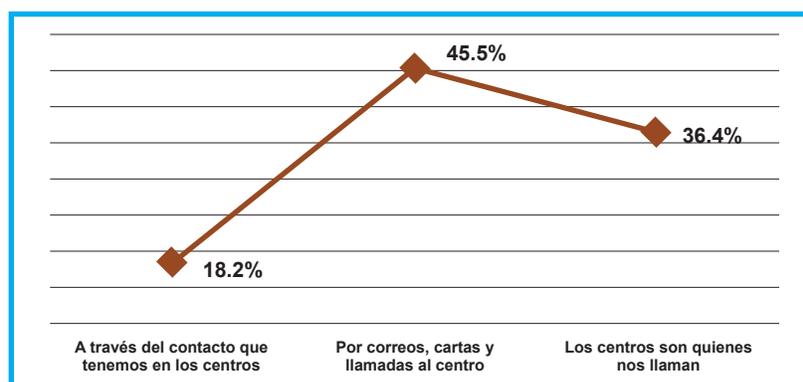
**Tabla 19**  
**Formas como las empresas le comunican a los centros educativos el tipo de personal que necesitan según los entrevistados en los centros educativos**

Formas de comunicar tipo de personal requerido	Frecuencia	Porcentaje
Llamadas telefónicas de RRHH, solicitan pasantes o egresados para colocarlos	9	81.8
Recomendación de una empresa a otra	1	9.1
Nos visitan y nos dicen los jóvenes que requieren	1	9.1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>

Fuente: elaboración propia

Además, las empresas para comunicar a los centros sus requerimientos de personal para cubrir las vacantes, lo hacen por “correo, cartas y llamadas al centro educativo” (45.5%), de igual manera lo hacen “a través del contacto que tienen en los centros educativos” (18.2%), y un 36.4% de los empresarios manifiesta que “son los centros quienes les contactan”.

**Gráfico 16**  
**Estrategias de comunicación de las empresas con los centros para la demanda de personal, según los entrevistados en las empresas**



Fuente: elaboración propia

### 2.3.5. Cultura emprendedora

#### Fomento del emprendimiento en los centros educativos

En cuanto al fomento de proyectos emprendedores o la creación de negocios entre los estudiantes, el 54.5% de los centros dijo que “el currículum contiene la asignatura de emprendimiento, y al final del período realizan una Feria”; de igual manera un 36.4% del personal entrevistado en los centros dijo que “se fomenta en el transcurso de la carrera”, y el 9.1% dijo que “están iniciando” el fomento de estos proyectos.

**Tabla 20**  
**Acciones desarrolladas por los centros para fomentar proyectos emprendedores o para la creación de negocios entre los estudiantes**

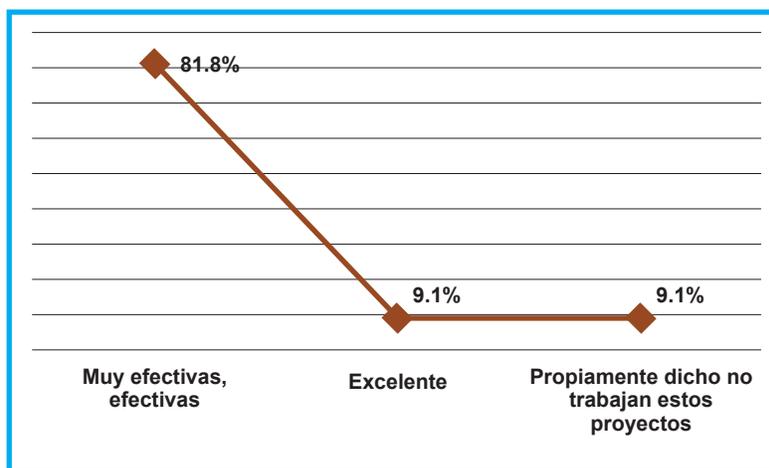
Categoría	Frecuencia	Porcentaje
El Currículo contiene esta asignatura, al final del período realizamos una Feria	6	54.5
Se fomenta en el transcurso de la carrera	4	36.4
Ahora mismo no es nuestro fuerte, pero estamos iniciando	1	9.1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>

Fuente: elaboración propia

#### Evaluación de las acciones de fomento del emprendimiento

Los centros educativos también emitieron su opinión sobre las acciones que ellos desarrollan para fomentar el emprendimiento o creación de negocios entre los estudiantes. El 81.8% declaró que estas acciones son “muy efectivas, efectivas”, y el 9.1% valoró dichas acciones como “excelente”. Un 9.1% de los centros de educación técnica “no trabajan estos proyectos”.

**Gráfico 17**  
**Efectividad de las acciones sobre emprendimiento**



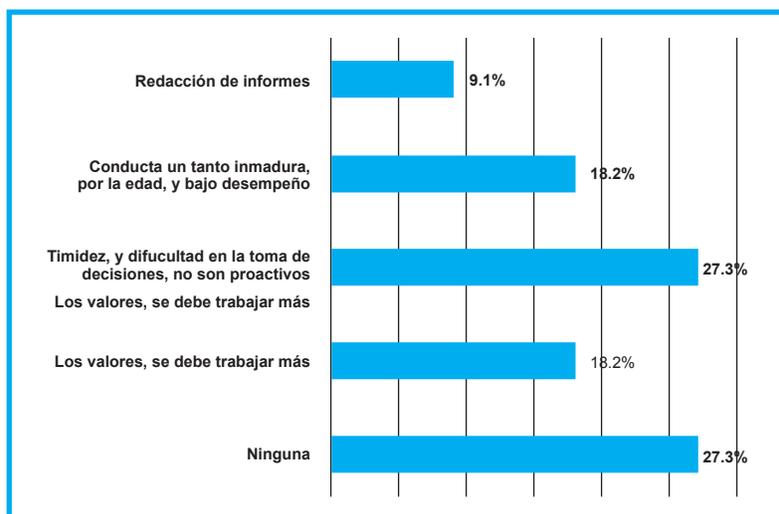
Fuente: elaboración propia

### **2.3.6 Identificación de debilidades en cuanto a la formación**

#### **Detección de debilidades de pasantes/egresados por parte de las empresas**

Los directores de centros técnicos y responsables de pasantía expresaron las principales carencias en los estudiantes y egresados de sus centros que manifiestan las empresas donde son enviados estos jóvenes. El 27.3% de los centros dijo que “la timidez y dificultad en la toma de decisiones, no son proactivos” es una de las carencias de sus estudiantes; un 18.2% de los centros manifestó como carencia de los estudiantes y egresados “conducta un tanto inmadura por la edad, y bajo desempeño”, mientras que otro 18.2% dijo que “los valores se deben trabajar más”. El 9.1% de los directores de centros y responsables de pasantía presentó como carencia de los jóvenes “la redacción de informes”, y el 27.3% dijo que “no han recibido quejas de las empresas sobre carencias de los estudiantes y egresados”.

**Gráfico 18**  
**Detección de debilidades de pasantes/egresados por parte de las empresas**



Fuente: elaboración propia

Según las empresas entrevistadas las carencias de los pasantes y egresados de los centros de educación técnico profesional están referidas a: “débil formación en valores” (18.2%), “la timidez e inseguridad con las que vienen” (18.2%), y “debilidad en los contenidos matemáticos, ortográficos y la redacción de informes” (18.2%). La “falta de disciplina y formación personal” fue mencionado por el 9.1% de las empresas e igual porcentaje hizo alusión a que “se debe reforzar la parte práctica”. El 27.3% de las empresas dijo que “los pasantes y egresados no presentan dificultad alguna”.

**Tabla 21**  
**Opinión de los empresarios sobre debilidades de los estudiantes y/o egresados del Bachillerato técnico profesional**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Falta de disciplina y formación personal	1	9.1
Reforzar la formación en valores	2	18.2
La timidez con que vienen, presentan inseguridad	2	18.2
No tienen ninguna deficiencia	3	27.3
Se le debe reforzar la parte práctica	1	9.1
Reforzar los contenidos matemáticos, y la ortografía, y la redacción de informes	2	18.2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>

Fuente: elaboración propia

### 2.3.7 Relación de los programas de pasantía con la inserción laboral

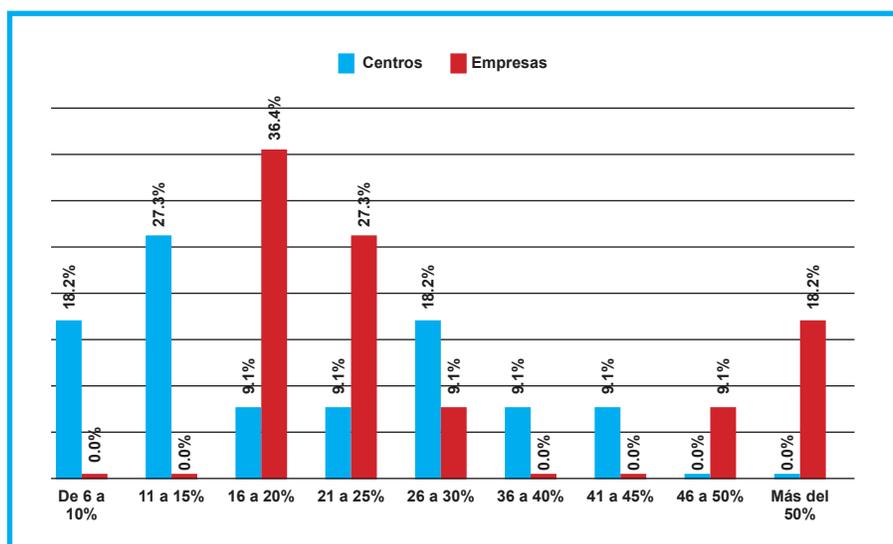
#### Inserción laboral de los egresados de los centros de educación técnica

Un 45% de los centros informan que entre un 6 y un 15% de los egresados se queda laborando en las empresas, ya finalizada la pasantía; un 18.2% de los centros dice que entre 16 y 25% se quedan laborando en las empresas, mientras que el 36.4% de los centros aseguró que del 26 al 45% de los egresados permanece en esta empresas como empleado de las mismas.

En cuanto a los porcentajes de inserción laboral que indican las empresas, el 63.7% dijo que entre el 16 y el 25% de los egresados se queda laborando en sus empresas, el 9.1% de estas empresas dijo que del 26 al 30% de los egresados se queda laborando con ellos, y el restante 27.3% de las empresas expresó que más del 46% de los egresados es empleado en las empresas.

Gráfico 19

#### Porcentaje de egresados que permanece en la empresa después de la pasantía



Fuente: elaboración propia

### 2.3.8 Carreras o especialidades con mayor demanda (desde las empresas)

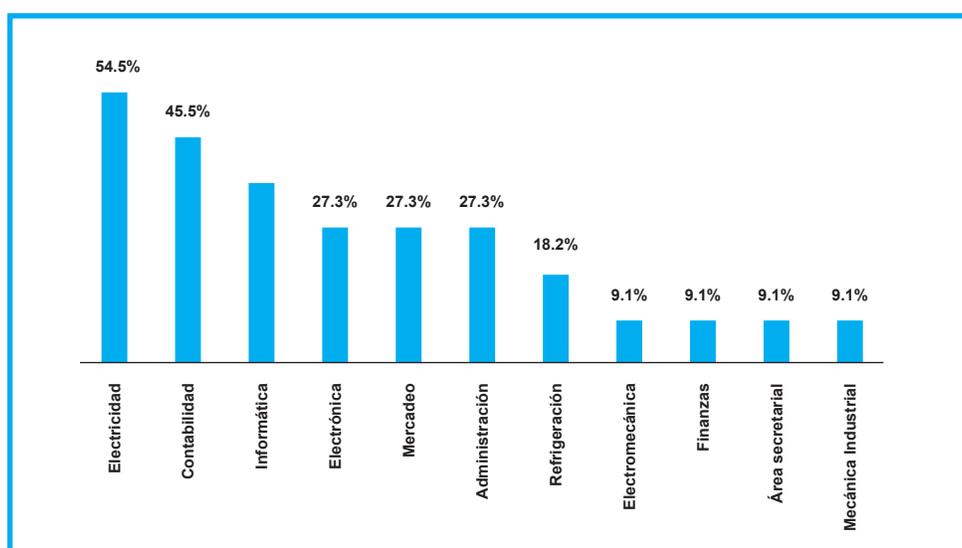
#### Carreras o especialidades con mayor demanda

Según los referentes de las empresas consultados, las carreras que mayor demanda tienen son: Electricidad (54.5%), Contabilidad (45.5%) e Informática (36.4%). Otras carreras son: Electrónica, Mercadeo y Administración, donde el 27.3% de los referentes las señaló como las más demandadas en sus respectivas empresas.

#### Detección de demanda de especialidades (por parte de los centros)

Los directores de centro y responsables de pasantía expresaron que para la detección de demandas de pasantes y egresados, ellos realizan esta detección “en coordinación con las empresas” (36.4%), y también la hacen a través de “visitas personales, llamadas a las empresas” (27.3%).

**Gráfico 20**  
**Carreras demandadas por las empresas**



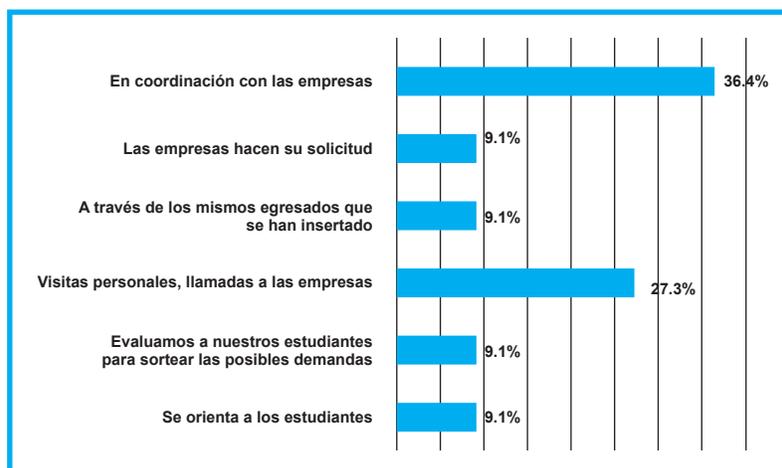
Fuente: elaboración propia

**Tabla 22**  
**Especialidades más demandas por las empresas**

Sector	Especialidades	Frecuencia	Porcentaje
Servicio	Contabilidad	7	63.60%
	Informática	6	54.50%
	Administración	3	27.30%
	Mercadeo	2	18.20%
	Artes Culinarias	1	9.10%
	Enfermería	1	9.10%
	Hotelería	1	9.10%
	Negocios Internacionales	1	9.10%
Industrial	Electricidad	4	36.40%
	Mecánica Industrial	4	36.40%
	Electrónica	3	27.30%
	Mecánica Automotriz y Diesel	3	27.30%
	Las industriales	1	9.10%
	Mecatrónica	1	9.10%
Agropecuario	Agronomía	1	9.10%

Fuente: Elaboración propia

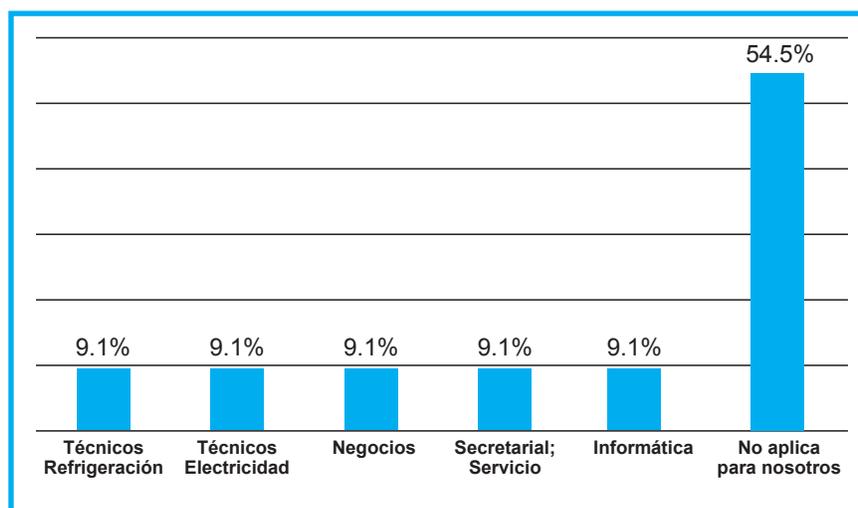
**Gráfico 21**  
**Método para la detección de demandas de pasantes y egresados**



Fuente: elaboración propia

En cuanto a las especialidades que requieren las empresas, además de las que ofrecen los politécnicos que suministran egresados, el 54.5% dijo que no aplica, es decir, que las especialidades que ofrecen los centros son las requeridas por ellos. Entre las carreras que enunciaron las empresas que requieren se encuentran: Refrigeración, Electricidad, Negocios, Servicios Secretarial, e Informática, cada una con un 9.1%.

**Gráfico 22**  
**Especialidades que se requieren en los bachilleratos técnico-profesional**



Fuente: elaboración propia

### **2.3.9 Mejora de la calidad de vida de los egresados según los centros y las empresas**

Los egresados de la educación técnica profesional mejoran su calidad de vida “con la mejora de la economía, al emplearse o poner un negocio”, expresa el 63.9% de los directores de centros y responsables de pasantía. Asimismo, el 36.4% manifiesta que la calidad de vida de los egresados mejora “en lo económico, en lo social y en lo personal”.

**Tabla 23**  
**Percepción sobre los egresados de ETP en la mejora de la calidad de vida respecto de la formación (desde el centro)**

Formas de mejora	Frecuencia	Porcentaje
Mejora a través de la economía, cuando se emplean o cuando ponen un negocio	7	63.6
Mejora en lo económico y en lo social, lo personal	4	36.4
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>

Fuente: elaboración propia

Los referentes de las empresas también emitieron su opinión sobre la mejora de la calidad de vida de los egresados de Educación Técnico Profesional. El 45.5% considera que mejoran “en lo económico, en su formación humana y formación técnica”, el 27.3% de los empresarios considera que “la pasantía le ayuda a insertarse en el mercado laboral”, y el restante 27.3% dijo que “salen con una formación técnica que le abre oportunidades”.

**Tabla 24**  
**Percepción sobre los egresados de ETP en la mejora de la calidad de vida respecto de la formación (desde las empresas)**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Mejoran en lo económico, en su formación humana y su formación técnica.	5	45.5
La pasantía, le ayuda a insertarse en el mercado laboral	3	27.3
Salen con una formación técnica que le abre oportunidades	3	27.3
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>

Fuente: elaboración propia

---

# Capítulo 3

---

## Síntesis de los resultados de ambas líneas

---

### LÍNEA I: IDENTIFICACIÓN DE LAS PERCEPCIONES SOBRE EMPLEABILIDAD POR PARTE DE LOS EGRESADOS DE INSTITUTOS POLITÉCNICOS DE LAS PROVINCIAS DE SANTO DOMINGO, SAN CRISTÓBAL Y SANTIAGO, REPÚBLICA DOMINICANA

#### Caracterización de la población estudiada<sup>30</sup>

- El 78.5% de los egresados estudió en centros técnicos ubicados en la provincia Santo Domingo, el 17.8% en la provincia Santiago, y el 3.7% de los egresados estudió en la provincia San Cristóbal.
- El 59.8% de los egresados es de sexo masculino. La mayor cantidad de hombres, podría estar explicada por el estereotipo de género. O sea, las especialidades técnicas, tales como la mecánica, electricidad, donde cuesta incluir a las mujeres. Otra situación a indagar, es la incidencia que estaría teniendo el embarazo adolescente. Ambas cuestiones escapan del marco del presente estudio, sin embargo se resaltan dado la necesidad de desarrollar acciones de discriminación positiva.
- El 68.2% de los egresados tiene de 18 a 21 años de edad, siendo la distribución de este porcentaje levemente mayor en las mujeres (69.8% y hombres 67.2%). Asimismo el 11.2% de los egresados de educación técnica supera los 21 años de edad. Cabe destacar que el 20.6% de los egresados tiene menos de 18 años, es decir, no han alcanzado la mayoría de edad; esta condición de los egresados fue mencionada en la mayoría de los encuentros con los directores de centros y responsables de pasantía, ya que este segmento de egresados era de difícil colocación en las empresas, tanto para las pasantías como para la colocación laboral permanente
- En cuanto al estado civil de los egresados, el 91.6% es soltero, y el 5.6% casado. Un 1.9% de los egresados de educación técnica está en unión libre como estado civil, y un 0.9% es divorciado.

---

<sup>30</sup> Como se ha señalado las tres provincias estudiadas representan casi la mitad del total de la matrícula nacional

- La mayoría de ellos (83.2%) vive con sus padres, el 5.6% con su pareja e hijos, y el restante 11.2% vive con otras personas.
- El 90.5% de las mujeres y el 65.6% de los hombres devenga ingresos entre 5 y 20 mil pesos mensuales; mientras que el 9.6% de las mujeres y el 31.3% de los hombres tiene ingresos entre 21 y 100 mil pesos, lo que refleja que los hombres egresados de los programas técnicos presentan mayores ingresos que las mujeres, aunque estos ingresos son en sentido general bajos. Resulta llamativo la diferenciación por género. Es decir, aproximadamente la mitad de los hombres cobran casi dos salarios mínimos, mientras que en estos valores se concentra casi la totalidad de las mujeres

### Notas sobre la carrera

- Al observar las especialidades cursadas y el sexo de los egresados, se tiene que las principales carreras que cursan las mujeres son: Contabilidad y Finanzas (65.4%), Enfermería (100%) y Mercadeo (100%), y Servicios Turísticos. Mientras que los hombres tienen como preferencia de especialidad: Desabolladura y Pintura, Electrónica de Comunicaciones, Diseño y Fabricación de Muebles, Instalación y Mantenimiento Eléctrico, Mecatrónica, y Procesamiento de Frutas y Hortalizas, donde el 100% de los hombres cursó estas especialidades
- El 33.6% de los egresados de educación técnica estudia y trabaja, donde resaltan las especialidades de Mecánica Automotriz (60.0%), Mercadeo (60.0%), Contabilidad y Finanzas (42.3%), y Electrónica Industrial (40.0%), cada una de éstas con más de tres egresados. El 51.4% de los egresados sólo estudia, resaltando los egresados de Servicios Turísticos (87.5%), Electrónica en Comunicaciones (85.7%), los de Informática (58.8%), y los egresados de Contabilidad y Finanzas (50.0%). Por último, existe un 12.1% de los egresados de los politécnicos que solo trabaja, y un 2.8% no trabaja ni estudia.
- El 47.7% de los egresados culminó su especialidad en el año lectivo 2014-2015, mientras que el 44.8% finalizó en los períodos 2012-2013 y 2013-2014; asimismo, un 7.5% de estos egresados cursó estos estudios técnicos antes del período 2012-2013.

### Inserción laboral de los egresados

- Poco más de la mitad de los egresados (51.4%) sólo estudia, y un 12.1% sólo trabaja. De estos egresados se tiene que el 33.6% estudia y trabaja, y el 2.8% no estudia ni trabaja.
- En torno al tiempo que los egresados, que trabajan, tardaron en ocuparse, luego de graduarse, el 63.3% tardó menos de 3 meses y el 14.3% de los egresados estaba trabajando cuando se graduó. Si consideramos ambos valores juntos, podemos afirmar que el 77,6% de los egresados se inserta laboralmente en menos de 3 meses.

- Alrededor de las dos tercera parte de los egresados que están laborando tienen edad de 18 a 21 años, y tardaron un año o menos para conseguir trabajo el 88.9%, mientras que el restante 11.1% estaba laborando cuando concluyó sus estudios técnicos. Sólo dos (4.1%) de los egresados que laboran tienen menos de 18 años de edad
- Del total de egresados consultados el 45.8% trabaja y/o trabaja y estudia. De este grupo el 46.9% es empleado privado, el 28.6% empleado público, y un 14.3% trabaja de manera independiente o por cuenta propia. Existe un 10.2% de los egresados que labora en más de un esquema de trabajo, esto es: empleado privado / empleado independiente (6.1%), y empleado privado / empleado público (4.1%).
- El 65.3% de los egresados que laboran tiene un tipo de ocupación fija, y el 22.4% temporal. Asimismo, el 12.2% de estos egresados tiene una ocupación precaria (a destajo), es decir, reciben un pago por un trabajo específico realizado fuera del marco formal.
- El 61.2% de los egresados de educación técnica que están laborando en la actualidad, tiene un puesto a nivel técnico, y el 22.4% a nivel Administrativo. Existe un 4.1% de estos egresados que tiene puesto de supervisión, y el restante 12.2% tiene otro tipo de puesto.
- El 59.2% de los egresados que está laborando está considerando cambiar de ocupación. Entre las principales razones se encuentran: “un trabajo de mayor ingreso” (51.7%); “trabajar en lo que sé”, (24.1%), y “ser independiente”, (10.3%).
- En cuanto al fomento de proyectos emprendedores o la creación de negocios entre los estudiantes, el 54.5% de los centros dijo que “el currículum contiene la asignatura de emprendimiento, y al final del período realizan una Feria”; de igual manera un 36.4% del personal entrevistado en los centros dijo que “se fomenta en el transcurso de la carrera”, y el 9.1% dijo que “están iniciando” el fomento de estos proyectos.

### **Representación de los egresados sobre la formación recibida:**

- El 52.3% de los egresados consultados, valora la calidad educativa del currículum como excelente, y el 34.6% como muy buena. Un 11.2% dijo que el currículum desarrollado en el politécnico es bueno, y el 1.9% lo valoró como regular.
- Los profesores de los centros de educación técnica profesional fueron evaluados como excelente (51.4%), y bueno (40.2%).
- La infraestructura de los centros educativos es excelente, según el 30.8% de los egresados, y muy buena, en opinión del 39.3%. Un 26.2% valoró la infraestructura como buena, y el 3.7% la valoró de regular.
- El equipamiento técnico de los centros educativos es excelente y muy bueno, según el 63.5% de los egresados, y en opinión del 27.1%, el equipamiento técnico existente en los centros es bueno

- El 100% de los egresados de Educación Técnico Profesional recomendaría a otros jóvenes realizar este tipo de estudio. Las razones por las que harían esta sugerencias son: “la preparación, capacitación, y mayor posibilidad de empleo o negocio”, (38.3%); “por la apertura a mejores oportunidades personales, profesionales, económicas”, (29.0%); y “la calidad de la preparación técnica recibida”, (25.2%).

## **LÍNEA II: RELEVAMIENTO EN EMPRESAS Y DIRECTORES DE CENTROS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL SOBRE LA PERCEPCIÓN RESPECTO A LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE INSTITUTOS POLITÉCNICOS DE SANTO DOMINGO, SAN CRISTÓBAL Y SANTIAGO, REPÚBLICA DOMINICANA**

### **Ventajas de la educación técnico profesional según los centros**

- El 81.8% de los centros educativos expresa que “el estudiante está orientado al mercado laboral, a la empresa, y a gestionar su propio negocio”, asimismo, el 18.4% de los centros manifiesta como ventaja que “salen con las competencias necesarias para el mercado laboral”.
- Los centros educativos consideran que la educación técnico profesional, ofrece diversas ventajas. Una afirmación que hace el 81.8% de los directivos de centro y encargados de pasantía es que, “el estudiante se puede insertar al mercado laboral, sale con una carrera técnica”, y el 18.2% dice que “pueden ser emprendedores de sus propios negocios”, mientras que otro 18.2% considera que cursar la educación técnica “le permite estudiar una carrera con seguridad de lo que quiere”.

### **Ventajas de la educación técnico profesional según los referentes de las empresas**

- El 72.7% de los entrevistados expresan como ventaja “cuentan con una buena preparación técnica que los habilita para trabajar”, y el 18.2% afirma que “vienen preparados académicamente y tienen formación humana”. Otra ventaja que manifiesta el 9.1% de los empresarios sobre los egresados de educación técnica es que “vienen con conocimientos técnicos y conocen las empresas cuando hacen la pasantía”.

### **Ventajas de la educación técnico profesional según los centros y los referentes de las empresas**

- Tanto los centros educativos como los empresarios valoran como principal ventaja la capacitación técnica de los egresados y las posibilidades o ventajas que ésta le ofrece para insertarse al mercado laboral.

### **Limitaciones de la educación técnico profesional según los centros**

- Los directores de centros de educación técnica, al igual que los responsables de pasantía que fueron entrevistados, hicieron mención de las principales limitaciones de la educación técnica en la República Dominicana. El 54.5% manifestó que “la falta de recursos para un buen equipamiento de los talleres y la adquisición de los materiales utilizados por los estudiantes”, y el 27.3% mencionó como limitación “la falta de apertura de las empresas a recibir a los egresados a causa de que se gradúan con menos de 18 años.

### **Limitaciones de la educación técnico profesional según los referentes de las empresas**

- El 27.3% considera como limitante “el desenvolvimiento, la timidez por la inexperiencia”, y “la falta de formación en el hogar, indisciplina, actitud negativa” fue mencionada por el 18.2%. Un porcentaje similar de 18.2% de los empresarios considera que “los estudiantes no tienen ninguna limitante<sup>2</sup>. Otras limitantes que aducen los empresarios sobre los egresados son “deficiencia en la formación educativa” (9.1%), “debilidad en la formación en valores” (9.1%), entre otras.

### **Demanda de los egresados por parte del mercado Laboral y metodología que utilizan los centros**

- En los centros educativos estudiados, los directores afirman que los egresados de sus respectivos centros salen capacitados y por ello son demandados por las empresas. Esta aseveración es confirmada desde los responsables de las pasantías de las empresas.

### **Demanda de los egresados por parte del mercado Laboral y metodología que utilizan las empresas**

- Al indagar en las empresas sobre la regularidad de demanda de egresados de los centros de educación técnica, el 72.7% dijo que regularmente los demandan, el 9.1% dijo que los requieren para pasantía, y un 9.1% expresó que es a veces cuando requieren este tipo de egresados.

### **Demanda de los egresados por tipo de empresas y procedencia**

- Los directores de centros y encargados de pasantía expresaron que diferentes tipos de empresas son las que solicitan sus egresados.
- Considerando la información de los centros, tenemos que un 63.6% (7 centros) dijo que “empresas industriales, fabricación de productos”, con la misma frecuencia tenemos las “empresas de servicio, comerciales y administrativas”; un 27.3% (3 centros) hizo referencia a

“empresas eléctricas, de seguridad”. La frecuencia menor corresponde a los casos de empresas de tecnología y las mineras, agrícolas y agroindustriales.

- Respecto con la procedencia de los egresados, tanto para pasantías como para colocación definitiva, los referentes de las empresas consideran que: el 36.4% de las empresas dijo que recibe egresados de los centros de educación técnico profesional (politécnicos), el 27.3% manifestó que recibe egresados de los politécnicos y de INFOTEP, y el 18.2% de las empresas recibe egresados de los politécnicos y de universidades. El restante 18.2% de las empresas dijo que recibe egresados de los politécnicos y de colegios

### **Estrategias de los centros para vinculación con las empresas para cupos/plazas**

- Para ofrecer pasantes y egresados a las empresas, los centros educativos se valen de diferentes dispositivos; el 72.7% “envía comunicaciones a las empresas, hacen visitas y llamadas telefónicas”, y el 18.2% de los centros “solicita apoyo a los padres, familiares de los estudiantes, para la inserción laboral de sus hijos”. Un 9.1% de los centros dijo que “tienen un banco de egresados por especialidad y acuerdos de pasantía con varias instituciones”.

### **Estrategias de las empresas para vinculación con los centros para reclutar pasantes**

- Del total de empresas que fueron entrevistadas, el 45.5% manifestó que tienen programas de pasantía para estudiantes de término de los centros de educación técnica profesional; mientras que el 54.5% de estas empresas dijo que “no tienen estos programas formalmente establecidos, pero reciben pasantes y egresados”.

### **Estrategias de las empresas con los centros para solicitar personal**

- Los centros educativos expresan que las empresas solicitan pasantes o egresados a través de “llamadas telefónicas de los departamentos de recursos humanos” (81.8% de los casos), el 9.1% visita los centros, y el restante 9.1% hace contacto a través de otras empresas que colocan pasantes y egresados en sus puestos de trabajo.
- Asimismo, las empresas para comunicar a los centros sus requerimientos de personal para cubrir las vacantes, lo hacen por “correo, cartas y llamadas al centro educativo” (45.5%), de igual manera lo hacen “a través del contacto que tienen en los centros educativos” (18.2%), y un 36.4% de los empresarios manifiesta que “son los centros quienes les contactan”.

### Fomento del emprendimiento en los centros educativos

- En cuanto al fomento de proyectos emprendedores o la creación de negocios entre los estudiantes, el 54.5% de los centros dijo que “el currículo contiene la asignatura de emprendimiento, y al final del período realizan una Feria”; de igual manera un 36.4% del personal entrevistado en los centros dijo que “se fomenta en el transcurso de la carrera”, y el 9.1% dijo que “están iniciando” el fomento de estos proyectos.
- Los centros educativos también emitieron su opinión sobre las acciones que ellos desarrollan para fomentar el emprendimiento o creación de negocios entre los estudiantes. El 81.8% declaró que estas acciones son “muy efectivas, efectivas”, y el 9.1% valoró dichas acciones como “excelente”. Un 9.1% de los centros de educación técnica “no trabajan estos proyectos”.

### Detección de debilidades de pasantes/egresados por parte de las empresas

- Los directores de centros técnicos y encargados de pasantía expresaron las principales carencias en los estudiantes y egresados de sus centros que manifiestan las empresas donde son enviados estos jóvenes. El 27.3% de los centros dijo que “la timidez y dificultad en la toma de decisiones, no son proactivos” es una de las carencias de sus estudiantes; un 18.2% de los centros manifestó como carencia de los estudiantes y egresados “conducta un tanto inmadura por la edad, y bajo desempeño”, mientras que otro 18.2% dijo que “los valores se deben trabajar más”. El 9.1% de los directores de centros y encargados de pasantía presentó como carencia de los jóvenes “la redacción de informes”, y el 27.3% dijo que “no han recibido quejas de las empresas sobre carencias de los estudiantes y egresados
- Según las empresas entrevistadas las carencias de los pasantes y egresados de los centros de educación técnico profesional están referidas a: “débil formación en valores” (18.2%), “la timidez e inseguridad con las que vienen” (18.2%), y “debilidad en los contenidos matemáticos, ortográficos y la redacción de informes” (18.2%). La “falta de disciplina y formación personal” fue mencionado por el 9.1% de las empresas e igual porcentaje hizo alusión a que “se debe reforzar la parte práctica”. El 27.3% de las empresas dijo que “los pasantes y egresados no presentan dificultad alguna”.

### Inserción laboral de los egresados de los centros de educación técnica

- Un 45% de los centros informan que entre un 6 y un 15% de los egresados se queda laborando en las empresas, ya finalizada la pasantía; un 18.2% de los centros dice que entre 16 y 25% se quedan laborando en las empresas, mientras que el 36.4% de los centros aseguró que del 26 al 45% de los egresados permanece en estas empresas como empleado de las mismas.

- En cuanto a los porcentajes de inserción laboral que indican las empresas, el 63.7% dijo que entre el 16 y el 25% de los egresados se queda laborando en sus empresas, el 9.1% de estas empresas dijo que del 26 al 30% de los egresados se queda laborando con ellos, y el restante 27.3% de las empresas expresó que más del 46% de los egresados es empleado en las empresas.

### **Carreras o especialidades con mayor demanda (desde las empresas)**

- Según los referentes de las empresas consultados, las carreras que mayor demanda tienen son: Electricidad (54.5%), Contabilidad (45.5%) e Informática (36.4%). Otras carreras son: Electrónica, Mercadeo y Administración, donde el 27.3% de los empresarios las señaló como las más demandadas en sus respectivas empresas.
- Los directores y/o encargados de pasantía de los centros objeto de estudio resaltan que las carreras que más les demandan son: Contabilidad (63.6%), Informática (54.5%), Mecánica Industrial (36.4%), y Electricidad (36.4%). Otras carreras que tienen gran demanda, según el 27.3% de los centros son: Mecánica Automotriz y Diesel, Administración, y Electrónica.

### **Detección de demanda de especialidades (por parte de los centros)**

- Los directores de centro y encargados de pasantía expresaron que para la detección de demandas de pasantes y egresados, ellos realizan esta detección “en coordinación con las empresas” (36.4%), y también la hacen a través de “visitas personales, llamadas a las empresas” (27.3%).
- En cuanto a las especialidades que requieren las empresas, además de las que ofrecen los politécnicos que suministran egresados, el 54.5% dijo que no aplica, es decir, que las especialidades que ofrecen los centros son las requeridas por ellos. Entre las carreras que enunciaron las empresas que requieren se encuentran: Refrigeración, Electricidad, Negocios, Servicios Secretarial, e Informática, cada una con un 9.1%.

### **Mejora de la calidad de vida de los egresados según los centros y las empresas**

- Los egresados de la educación técnica profesional mejoran su calidad de vida “con la mejora de la economía, al emplearse o poner un negocio”, expresa el 63.9% de los directores de centros y encargados de pasantía. Asimismo, el 36.4% manifiesta que la calidad de vida de los egresados mejora “en lo económico, en lo social y en lo personal”.
- Los empresarios también emitieron su opinión sobre la mejora de la calidad de vida de los egresados de Educación Técnico Profesional. El 45.5% considera que mejoran “en lo económico, en su formación humana y formación técnica”, el 27.3% de los empresarios considera que “la pasantía le ayuda a insertarse en el mercado laboral”, y el restante 27.3% dijo que “salen con una formación técnica que le abre oportunidades.

---

# Capítulo 4

---

## Tendencias emergentes y sugerencias para la mejora

---

### Tendencias emergentes:

A modo de cierre, se presentan algunas tendencias que surgen de la lectura de los resultados presentados en el punto anterior.

- De los egresados entrevistados en este estudio, un poco más de la mitad (51%) sólo estudia y sólo el 2.8% no estudia ni trabaja. Resulta así que, casi la mitad de la población (45.7%) trabaja y dentro de esos casos, la mayor parte también estudia (33.6%).
- En torno al tiempo que estos egresados, tardaron en ocuparse, el 63.3% tardó menos de 3 meses y el 14.3% de los egresados estaba trabajando cuando se graduó. Si consideramos ambos valores juntos, podemos afirmar que el 77,6% de los egresados se inserta laboralmente en menos de 3 meses. O sea que, de cada 10 egresados casi 8 se insertan laboralmente en menos de 3 meses.
- Respecto a la calidad del empleo, más de la mitad (65.3%) tiene una ocupación fija en un puesto de nivel técnico. El 22.4% tiene contrato temporal y el 12.2% de estos egresados tiene una ocupación precaria (a destajo), es decir, reciben un pago por un trabajo específico realizado fuera del marco formal. . Más de la mitad de los egresados está considerando cambiar de empleo, para mejorar y, en menor proporción, para ser independiente (10.3%).
- Otra cuestión que surge es la diferencia de comportamiento respecto al salario diferenciando entre hombres y mujeres. Aproximadamente la mitad de los hombres cobran casi dos salarios mínimos, mientras que en estos valores se concentra casi la totalidad de las mujeres.
- Es notorio el alto nivel de satisfacción de la formación recibida. (86.9% la consideró excelente o muy buena) y sólo el 1.9% la valoró como regular. Todos los encuestados recomendarían seguir el bachillerato técnico.

Analizando estos datos respecto del estudio anterior<sup>31</sup>, se puede identificar un comportamiento similar para el primer ítem, es decir, casi la mitad de los egresados trabaja (el resto elige sólo estudiar).

---

31 Se reitera la imposibilidad de realizar una comparación lineal dado los diferentes universos de cada uno.

Al centrarnos en el tipo de inserción laboral, se podría mencionar que ha mejorado respecto al estudio anterior<sup>32</sup>. (Sólo el 29% lograban una ocupación fija)

Al igual que en el estudio anterior se verifica que “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.”

Respecto a la continuidad pasantía-inserción laboral, no se puede informar un único valor numérico. La mayor parte de las empresas (63.7%) informan que continúan entre el 16 y el 25%, mientras que otras (36.4%) informa que son incorporados, entre el 26 y 45% .

La información provista por casi la mitad de los centros indica que ingresan entre un 4 y un 15%, mientras que el 36.4% de los centros aseguró que del 26 al 45% de los egresados permanece en esta empresas como empleado de las mismas.

En cuanto a los porcentajes de inserción laboral que indican las empresas, el 63.7% dijo que entre el 16 y el 25% de los egresados se queda laborando en sus empresas, el 9.1% de estas empresas dijo que del 26 al 30% de los egresados se queda laborando con ellos, y el restante 27.3% de las empresas expresó que más del 46% de los egresados es empleado en las empresas.

Otro núcleo problemático se encontró en la identificación de las debilidades. Tanto centros como empresas hablaron de competencias blandas, en ningún caso se refirieron a competencias técnicas.

### **Sugerencias para la mejora**

En la síntesis presentada en el punto anterior surgen varios temas de acción prioritaria para la mejora de la ETP en función de los puntos de partida reseñados en el capítulo 1.

Se intentan organizar en los siguientes núcleos de acción prioritaria:

---

<sup>32</sup> Se reitera que para poder transformarlo en una afirmación hay que realizar otro tipo de estudio.

### ***Núcleos de acción prioritaria:***

#### ■ **Mejora de la captación de datos:**

Mediante la incorporación de un campo/preguntas en alguna de las encuestas permanentes (hogares/ fuerza de trabajo)

#### ■ **Infraestructura y equipamiento**

En el presente estudio se verifica un alto nivel de satisfacción por parte de los egresados respecto a este ítem, reconocen una mejora. Los actores de los centros lo siguen señalando como una de las limitaciones. Este tema ya fue señalado en el estudio anterior, donde se sugería el diseño de 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”

Además de lo señalado se sugiere impulsar y reglamentar la oferta de servicios y/o productos a terceros, no sólo como instancia de financiamiento y actualización del equipamiento, sino considerando el impacto que supone en la oferta el plantearse un diálogo con el exterior. Priorizando los objetivos educativos frente a los productivos.

#### ■ **Modelo de gestión de los centros: relaciones institucionales**

Se han identificado una serie de estrategias que impulsan los centros para el diálogo con las empresas, las cuales necesitan ingresar en un circuito de formalización, de construcción de herramientas para el diseño, seguimiento y evaluación de las pasantías. Estas deben estar insertas en un proyecto pedagógico que, las sustente para que funcionen como un entorno formativo que, estimule la construcción de un trabajo calificante.

Al trabajar sobre el modelo de gestión de los centros se sugiere ampliar el marco de diálogo con el sector socio productivo, no estando este conformado sólo por las empresas. Por ello se menciona un concepto más amplio, el de “relaciones institucionales”, donde los centros entrarían en intercambio con otros agentes como municipios, ONG, hospitales, otras escuelas, etc. Mediante el diseño de

proyectos institucionales, se realizarían acciones de extensión que permitirán a los alumnos desarrollar prácticas en entornos formativos que no sean sólo las empresas. Podría incorporarse también en esta línea, las acciones impulsadas para el desarrollo de cultura emprendedora, aportando así un cambio cualitativo a la temática, la cual resulta bien evaluada a nivel de desempeño en el ámbito escolar, pero que no se verifica continuidad y sostenimiento fuera del mismo.

Un tema reiterado en las entrevistas y señalado también en el estudio anterior, es la dificultad que supone el acceso de los menores de 18 años a las empresas.

### ■ **Orientación/apoyo a la inserción laboral**

En el capítulo 1 se mencionó la aparición en las agendas de programas de acompañamiento a la inserción (programas TET –transición escuela trabajo). Estos programas atienden fundamentalmente a la mejora de la autonomía para la construcción de la carrera profesional. Aportando elementos clave para la empleabilidad, tanto en la búsqueda de empleo como en la autogeneración del mismo. La estrategia privilegiada es el diseño de proyectos, permitiendo así introducir la lógica proyectual en la formación.

Al respecto en el estudio anterior se sugirió: “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”

### ■ **Ordenamiento de la oferta curricular**

El impulso que se está dando para la construcción de un Marco Nacional de Ocupaciones, sin duda permitirá realizar los ajustes necesarios en la pertinencia de las ofertas. En el presente estudio se verifica una diferente representación sobre este tema, desde la perspectiva de los centros y de las empresas.

Respecto al curriculum, cabe señalar un aspecto mencionado en las entrevistas a los referentes de las empresas y los centros, cuando en las limitaciones no señalan competencias específicas como debilidad. Hablan de “desenvolvimiento, timidez,..etc” , o sea las competencias relacionales, competencias blandas, soft skills<sup>33</sup>. Sin duda este es un tema que necesita ser abordado, no en un

<sup>33</sup> En coincidencia con los resultados presentados en el estudio del BID (2012) Desconectados. Disponible en <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=36702640>

solo desarrollo disciplinar, esto supone un cambio en el proyecto pedagógico, que se centre en la construcción de autonomía para el sujeto. Se destaca que esta situación ya había sido señalada en el estudio anterior.

### **De lo que no se habló.**

Todas las cuestiones analizadas en este documento, están referidas a la mejora de la empleabilidad de los egresados. Ahora bien, habría que indagar en otras líneas no considerados en este documento:

- Analizar la tasa de pasaje entre los niveles ¿qué es lo que ocurre ante el ingreso a la educación media? Esto aportaría también elementos para acciones de política específica por actores, se identificarían situaciones de inequidad de género, orientación de intereses, etc. Generar acciones específicas atendiendo la orientación de intereses de los potenciales ingresantes en las carreras que sean identificadas como prioritarias, desde las políticas nacionales de desarrollo, e impulsar la ampliación de la matrícula con programas de becas o estímulos, atendiendo la temática de género señalada en los resultados del estudio.
- Caracterizar las diferentes situaciones que hacen que los alumnos no logren culminar los estudios (drop out). Estas miradas aportarían elementos para identificar acciones específicas para mejorar la retención y así asegurar la culminación de la escolaridad secundaria, la cual ha sido señalada como el umbral educativo mínimo que permite no caer en círculos de pobreza. (OEI, Metas 2021)<sup>34</sup>
- Indagar el nivel de ocupación de los jóvenes que no han logrado la escolaridad secundaria, pero que se encuentran insertados, de forma precaria o no, en el mercado de trabajo. Estos sujetos son posibles destinatarios de políticas de reconocimiento, acreditación de competencias obtenidas fuera del sistema educativo mediante las cuales se certifique las mismas y mediante acciones específicas se logre la culminación de la escolaridad media.

Por último, retomamos la identificación de líneas de trabajo mencionadas al inicio, las cuales podrían ser aplicadas para atender los problemas que se han señalado en el presente estudio y, sugerimos acciones para futuros estudios.

### **Relativos a la educación formal**

- Culminación de la escolaridad secundaria.
- Adquisición de competencias generales fundamentales (incluidas las competencias transversales) para la construcción de ciudadanía activa e inserción laboral

---

34 Disponible en <http://www.oei.es/metas2021/index.php>

- Construcción de trayectorias formativas que permitan la articulación (escolaridad formal con FP o formación en centros de trabajo mediante pasantías o prácticas profesionalizantes/calificantes)

### **Relativos a los programas dirigidos a mejorar la inserción de los jóvenes**

- Incluyan estrategias de articulación con ámbitos socioproductivos, mediante alternancia. O sea, combinar espacios de formación y con entornos reales (pasantías, visitas, prácticas, etc., en empresas, ONG, sector público) con la presencia de tutores que apoyen el proceso y favorezcan la construcción de competencias.
- Garanticen el dominio de las capacidades instrumentales de aprendizaje, las capacidades de interpretación simbólica y las capacidades tecnológicas básicas; como así también personales y sociales.
- Apoyen la construcción temprana del interés vocacional y el desarrollo de capacidades básicas para el trabajo
- Estimulen el desarrollo de capacidades para la gestión autónoma de la carrera profesional y desarrollo de cultura emprendedora.

### **Sugerencias para próximos estudios:**

Para superar las limitaciones metodológicas señaladas se sugiere trabajar con la ONE para poder incorporar una pregunta sobre estos temas en alguna de las encuestas permanentes que se realizan. Contando con este dato cuantitativo confiable se podrían realizar estudios cualitativos de corte etnográfico.

De la misma forma que se señaló en el estudio anterior, se ha intentado sugerir una serie de acciones las cuales redunden en beneficio de la mejora de la calidad de vida de los jóvenes dominicanos.

# Anexos

## 1. Modelo cuestionario utilizado para los egresados

Estudio Empleabilidad Egresados CETP

Formulario # \_\_\_\_\_

Ciudad: Santo Domingo \_\_\_\_\_ Santiago \_\_\_\_\_ San Cristóbal \_\_\_\_\_

Buenos días/tardes/noches, mi nombre es \_\_\_\_\_ de OEI, estamos realizando un estudio sobre la empleabilidad de los jóvenes egresados de los Centros de Educación Técnico Profesional de la RD. Agradeceríamos que nos dedicara 10 minutos de su tiempo para que nos responda unas preguntas. La información que nos proporcione será manejada de manera confidencial.

### CARRERA

1) ¿En qué centro completó su formación técnico-profesional? \_\_\_\_\_

Solo para uso del entrevistador: Código de la institución \_\_\_\_\_

2) ¿Qué especialidad cursó en el último año en la institución?

- 1 \_\_\_ Artes Gráficas
- 2 \_\_\_ Contabilidad y Finanzas
- 3 \_\_\_ Desabolladura y Pintura
- 4 \_\_\_ Diseño y Confección de Modas
- 5 \_\_\_ Diseño y Fabricación de Muebles
- 6 \_\_\_ Electrónica en Comunicaciones
- 7 \_\_\_ Electrónica Digital y Micro-Computación
- 8 \_\_\_ Electrónica Industrial
- 9 \_\_\_ Enfermería
- 10 \_\_\_ Informática
- 11 \_\_\_ Instalación y Mant. Eléctrico
- 12 \_\_\_ Mecánica Automotriz y Diesel
- 13 \_\_\_ Mecánica Industrial
- 14 \_\_\_ Mecatrónica
- 15 \_\_\_ Mercadeo
- 16 \_\_\_ Procesamiento Frutas y Hortalizas
- 17 \_\_\_ Refrigeración y Aire Acondicionado
- 18 \_\_\_ Servicios Turísticos

3) ¿En qué año completó sus estudios?

a) \_\_\_ 2012-2013

b) \_\_\_ 2013-2014

### TIPO DE OCUPACIÓN

4) actualmente usted:

- a) estudia y trabaja  pasa a 5
- b) solo Estudia  pasa a 7.2
- c) c) solo Trabaja  pasa a 5
- d) no estudia ni trabaja  pasa a 7.2

5. ¿Qué tiempo le tomó ocuparse después de haberse graduado?

a) \_\_\_ Menos de 3 Meses

e) \_\_\_ Más de dos años

b) \_\_\_ De 3 a 6 Meses

f) \_\_\_ Estaba trabajando cuando me gradué

c) \_\_\_ De 7 meses a un año

g) \_\_\_ Otros, favor especifique \_\_\_\_\_

d) \_\_\_ más de 1 a 2 años

**5.a ¿Bajo qué tipo de esquema está ocupado? (Puede seleccionar más de una )**

- a)  Empleado privado d)  A destajo (chiripa)  
 b)  Empleado público  
 c)  Independiente/Trabajo por cuenta propia

**5.b ¿Qué tipo de ocupación tiene o tuvo usted?**

- a)  Fijo b)  Temporal c)  A destajo

**5.c ¿Se quedó trabajando en la misma empresa donde hizo la pasantía?**

- a)  Sí b)  No

**5.d ¿En caso de haber iniciado un emprendimiento o negocio luego de completar su bachillerato técnico, todavía lo tiene?**

- (a)  Sí (b)  No, Por qué? \_\_\_\_\_  
 (b)  No tiene negocio (NO APLICA)

**6. ¿qué tipo de puesto ocupa actualmente?**

- a)  Puesto a nivel Técnico  
 b)  Puesto a nivel administrativo  
 c)  Puesto de supervisión )  
 e)  Otros, Favor especifique \_\_\_\_\_

**7 ¿Está considerando cambiar de ocupación?**

- (a)  Sí (b)  No

**7.1 ¿Por qué?**

- (a)  Quiero un trabajo de mayor ingreso (d)  quiero cambiar pero más adelante  
 (b)  Quiero trabajar en lo que sé hacer (e)  Otro, Favor especifique \_\_\_\_\_  
 (c)  Quiero ser independiente \_\_\_\_\_

SOLO PARA LOS QUE VIENEN DEL 4 b y c

**7.2. ¿Está considerando buscar trabajo? O ha buscado?**

- (a)  Sí (b)  No

**7.2.1. ¿Por qué?**

- (a)  Quiero conseguir un empleo fijo, pero no encuentro  
 (b)  Quiero trabajar en lo que sé hacer (e)  Otro, Favor especifique \_\_\_\_\_  
 (c)  Quiero ser independiente \_\_\_\_\_

**7.2.2. ¿cómo busca trabajo?**

- a)  avisándole a conocidos/ por relaciones  
 b)  con apoyo del centro educativo  
 c)  por sitios de búsqueda en internet  
 d)  por el diario  
 e)  con apoyo de programas de apoyo al primer empleo (municipio, ministerio de trabajo, ONGs, otros)  
 d)  otros

PASA A 10

**8. ¿Está relacionada su ocupación con la especialidad en que se formó en el bachillerato técnico profesional? Marque con una X**

A Muy de Acuerdo	B De Acuerdo	C Parcialmente de Acuerdo	D En Desacuerdo
X			

**9. En caso de que estuviera laborando mientras estudiaba, ¿obtuvo alguna mejora laboral luego de concluir sus estudios?**

- a)  Sí b)  No c)  No laboré mientras estudiaba

## 9.b ¿Qué tipo de mejora laboral?

a) \_\_\_ Aumento de salario b) \_\_\_ Promoción c) \_\_\_ Ambas mejoras d) \_\_\_ Otra mejora e) \_\_\_ Ninguna f) \_\_\_ N/A

## 10. ¿Entiende usted que la educación Técnico Profesional que recibió le ayudó a:

## a) Conseguir trabajo?

Marque con una X

A Muy de Acuerdo	B De Acuerdo	C Parcialmente de Acuerdo	D En Desacuerdo

Favor explicar \_\_\_\_\_

## b) ¿Iniciar un emprendimiento o negocio?

A Muy de Acuerdo	B De Acuerdo	C Parcialmente de Acuerdo	D En Desacuerdo

## c) ¿Continuar con sus estudios?

A Muy de Acuerdo	B De Acuerdo	C Parcialmente de Acuerdo	D En Desacuerdo

## 11. ¿Entiende usted que la Educación Técnico Profesional que recibió te ayudó a mejorar tu calidad de vida y/o la de tu familia en los siguientes aspectos:

ASPECTO EN QUE AYUDÓ A MEJORAR	A Muy de Acuerdo	B De Acuerdo	C Parcialmente de Acuerdo	D En Desacuerdo
1. Ayuda a pagar mis estudios				
2. Ayuda o Mejora la economía del hogar				
3. me da independencia económica				
OTROS				
4.				
5.				

## 12. ¿Ha continuado usted con su educación?

a) \_\_\_ Si b) \_\_\_ No

## 12.a ¿Está relacionado con la especialidad que eligió en el bachillerato técnico profesional, los estudios que realizó luego de graduarse?

a) \_\_\_ Si b) \_\_\_ No

## 12.b ¿Qué otros cursos o estudios formales ha hecho?

- a) \_\_\_ Universitarios, cuáles? \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_ Técnicos, cuáles? \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_ Cursos, cuáles? \_\_\_\_\_

**GENERALES DE LA FORMACION**

13. ¿Cómo evaluaría la calidad de la educación que recibió en el Centro de Educación Técnico Profesional donde completó sus estudios en los siguientes aspectos?:

ASPECTO A EVALUAR	A Excelente	B Muy Bueno	C Bueno	D Regular	E Malo
1. Programas de Educación Técnica (Curriculum)					
2. En lo que respecta a los profesores					
3. Infraestructura (edificio, instalaciones)					
4. equipamiento técnico					

14. ¿Recomendaría usted a otros jóvenes realizar bachilleratos técnicos profesionales para mejorar sus probabilidades de conseguir trabajo o crear sus negocios?

- a)  Sí, Por qué? \_\_\_\_\_  
 b)  No, Por que? \_\_\_\_\_

15. ¿Tiene alguna recomendación o sugerencia para mejorar la calidad de la educación técnico profesional en la República Dominicana?

- a)  Sí b)  No

15.1 ¿Podría enumerar esas sugerencias?

1. \_\_\_\_\_  
 2. \_\_\_\_\_  
 3. \_\_\_\_\_

**Datos Generales**

Sexo

- a)  Femenino      b)  Masculino

Estado Civil

- a)  Casado(a)      b)  Divorciado(a)      c)  Soltero(a)      d)  De unión libre      e)  Otros, Favor especifique \_\_\_\_\_

Vive con..

- a)  Sus Padres      b)  Su pareja e hijos      c)  Sus hijos      d)  Solo      e)  Otros, Favor Especifique \_\_\_\_\_

Edad

- (a)  De 15 a 18 años      (d)  De 35 a 40 años  
 (b)  De 19 a 21 años      (e)  De 41 a 45 años  
 (c)  De 22 a 27 años      (f)  De 46 a 50 años  
 (d)  De 28 a 34 años      (g)  Más de 50 años

Nivel de ingresos mensuales

- (a)  De 5 a 10 mil pesos      (d)  De 31 a 100 mil pesos  
 (b)  De 11 a 20 mil pesos      (e)  Más de 100 mil pesos  
 (c)  De 21 a 30 mil pesos      (f)  No estoy laborando actualmente

**FIN DE LA ENTREVISTA**

¡Gracias por su colaboración!

## 2. Guía de preguntas directores de Centros

## CENTROS

CUESTIONARIO NO.

## Estudio EMPLEABILIDAD EGRESADOS CENTROS FORMACION TECNICO PROFESIONAL / noviembre 2015

Buenos días / tardes, mi nombre es \_\_\_ y venimos desde OEI. Estamos conduciendo un sondeo sobre ideas y opiniones que tienen los profesionales que dirigen los centros Técnicos Profesionales sobre la empleabilidad de los Jóvenes Egresados en los últimos años. Le agradeceríamos que nos dedicara un poco de su tiempo para contestarnos unas preguntas. Puede tener la confianza de que sus respuestas serán tratadas de forma anónima y con absoluta confidencialidad. Sus respuestas contribuirán a mejorar los servicios en este sector en el futuro. ¡Muchas Gracias!

## I. ASPECTOS GENERALES DEL ESTUDIO

P1	¿Qué valor entiende usted que agrega a los estudiantes cursar bachilleratos técnicos-profesionales vs. Bachillerato Regular?	
P2	¿Cuáles entiende usted que son las principales ventajas de la educación técnico-profesional. Favor enumerar	
P3	¿Cuáles entiende usted que son las principales limitaciones de la educación técnico-profesional? Favor Enumerar	
P4	¿Entiende que los estudiantes de su centro son frecuentemente demandados por el mercado laboral? POR QUE?	
P5	¿Cuáles empresas se acercan a ustedes para solicitar de sus egresados?(NOMBRE DE LA EMPRESA Y A QUE SE DEDICA)	
P6	¿Qué métodos utilizan para ofrecer los pasantes y egresados a las empresas?	
P7	Cómo las empresas le comunican el tipo de personal que necesitan?	
P8	¿Qué métodos usan las empresas para evaluar a los jóvenes?	
P9	¿Qué comentarios conoce ud que las empresas realizan sobre las carencias en los estudiantes y/o egresados del Bachillerato técnico profesional?	
P10	¿Qué porcentaje se queda laborando de manera fija después de la pasantía?	
P11	¿Cuáles son las carreras o especialidades que más frecuentemente le demandan?	
P12	Cómo realizan la detección de estas demandas?	
p13	¿Qué hacen para fomentar proyectos emprendedores o para la creación de negocios entre los estudiantes?	
P14	¿Qué tan efectivas entiende usted son estas acciones?	
P15	¿Cómo cree usted que mejora la calidad de vida de los egresados con la educación técnica profesional?	

## II. PREGUNTAS DE CLASIFICACION

NOMBRE DEL POLITECNICO: \_\_\_\_\_  
 CIUDAD: \_\_\_\_\_  
 Cantidad de Estudiantes: \_\_\_\_\_ Cantidad de Especialidades \_\_\_\_\_

## DATOS DEL ENCUESTADOR Y CONTROL EQUIPO EN CAMPO

Nombre entrevistado: \_\_\_\_\_ Posición \_\_\_\_\_  
 Dirección entrevista: \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_  
 Entrevistador(a): \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Supervisor(a): \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

### 3. Guía de preguntas gerentes RR.HH. empresas

## Empresas

CUESTIONARIO NO. \_\_\_\_\_

#### Estudio EMPLEABILIDAD EGRESADOS CENTROS FORMACION TECNICO PROFESIONAL / noviembre 2015

Buenos días / tardes, mi nombre es \_\_\_ y venimos desde OEI. Estamos conduciendo un sondeo sobre ideas y opiniones que tienen los encargados de reclutamiento sobre la empleabilidad de los Jóvenes Egresados en los últimos años. Le agradeceríamos que nos dedicara unos minutos de su tiempo para contestarnos unas preguntas. Puede tener la confianza de que sus respuestas serán tratadas de forma anónima y con absoluta confidencialidad. Sus respuestas contribuirán a mejorar los servicios en este sector en el futuro. ¡Muchas Gracias!

PREGUNTA FILTRO: Contratan ustedes Egresados de Bachillerato Técnico Profesional? Si \_\_\_ No \_\_\_ (Fin de la Entrevista)

#### I. ASPECTOS GENERALES DEL ESTUDIO

P1	¿Qué VENTAJAS entiende usted que tienen los candidatos egresados de los Bachilleratos Técnicos Profesionales?	
P2	¿Cuáles entiende usted son las limitantes que presentan los candidatos de educación técnico-profesional. Favor enumerar	
P3	¿Demandan ustedes con frecuencia este tipo de egresados? POR QUE	
P4	¿De que centros provienen los egresados de Bachilleratos Técnico Profesional que ustedes demanda?	
P5	¿Qué métodos utilizan para evaluar a los candidatos provenientes de los CETP?	
P6	¿Tienen ustedes programas de pasantía para los estudiantes de Termino de CETP? Favor explicar como funcionan	
P7	¿ Como le comunican a los centros sus requerimientos de personal para cubrir vacantes?	
P8	¿Qué carreras o especialidades ustedes demandan con mayor frecuencia entre los bachilleratos técnico-profesional que hay en la zona?	
P9	¿Qué especialidad cree usted que hace falta en esta zona en los bachilleratos técnico-profesional?	
P10	¿Tiene usted algún comentario sobre aspectos que le faltan a los estudiantes y/o egresados del Bachillerato técnico profesional?	
P11	¿Con que porcentaje de los pasantes que ustedes reciben se quedan trabajando de manera permanente con ustedes?	
P12	¿Cómo entiende usted que estos jóvenes mejoran su calidad de vida por recibir este tipo de formación?	

#### II. PREGUNTAS DE CLASIFICACION

NOMBRE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_  
 Dirección: \_\_\_\_\_  
 Cantidad de Empleados: \_\_\_\_\_ Actividad Comercial \_\_\_\_\_

#### DATOS DEL ENCUESTADOR Y CONTROL EQUIPO EN CAMPO

Nombre entrevistado: \_\_\_\_\_ Posición \_\_\_\_\_  
 Teléfono 1 : \_\_\_\_\_ Teléfono 2 \_\_\_\_\_ Celular: \_\_\_\_\_  
 Entrevistador(a): \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

¡MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO, SUS RESPUESTAS HAN SIDO MUY VALIOSAS!

#### 4. Listado centros y empresas entrevistados

##### Centros educativos y empresas

No.	Centro Educativo	Empresa/Institución	Ubicación	Sector de la empresa
1	Escuela Nacional de Artes y Oficios (ENAO)	Refrigeración Mejía		Privado
2	Instituto Politécnico Loyola (IPL)	Empresa Distribuidora de Electricidad del Sur (EDESUR)		Privado
3	Instituto Politécnico Santa Ana (IPOSA)	AAA Sistema Electrónico de Seguridad, SRL		Privado
4	Politécnico Pilar Constanzo	Programa Progresando con Solidaridad (Vice-Presidencia)		Público
5	Instituto Politécnico Cardenal Sancha	Banco Caribe		Privado
6	Instituto Politécnico México	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)		Público
7	Politécnico Cristo Obrero	Ferretería FERREMIX		Privado
8	Instituto Politécnico IPISA	Servicio y Mantenimiento Industrial Nacho		Privado
9	Politécnico Juan Félix Pepén	Security Plus		Privado
10	Fabio Amable Mota	Ferretería Americana		Privado
11	Víctor Estrella Liz (La Perito)	Dirección General de Impuestos Internos (DGII)		Público