

LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA CAPACITACIÓN EN LA REPÚBLICA DOMINICANA: ESTUDIO SOBRE RELACIONES ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

OSCAR AMARGÓS

Sumario: Introducción. A. La Privatización y Descentralización. 1. Oferta Pública y Privada de Educación para el Trabajo. 2. Matrícula por Sexo y Áreas de Estudios. B. La Institucionalidad de la Educación para el Trabajo: Estrategias y políticas actuales. 1. Educación Técnica. 2. Formación Profesional. 3. Estrategias de Competitividad y Estrategia Nacional de Capacitación. C. Políticas de Financiamiento y Prácticas Financieras de las Instituciones de Educación para el Trabajo. 1. Mecanismos de Financiación. 2. Privatización, Descentralización y Financiamiento de la Educación para el Trabajo. D. Síntesis, Conclusiones y Propuestas. 1. Educación Técnica Media y Superior. 2. Formación Profesional.

INTRODUCCIÓN

Durante los años noventa nuevamente se diseñaron políticas de competitividad industrial¹ en varios países de la región. Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Jamaica, El Salvador, México, Uruguay y República Dominicana, han estructurado sus respectivas propuestas. En todos los planes emerge, como uno de los factores claves para crear el ambiente propicio a la competitividad, la formación de Recursos Humanos. Se proponen estrategias específicas, algunas de las cuales sugieren cambios conceptuales y estratégicos. También se plantean modificaciones de las instituciones responsables de proveer este servicio.

¹ PERES, Wilson (Coordinador): *“Políticas de Competitividad Industrial. América Latina y el Caribe en los años noventa”*. Editora Siglo XXI. México.

Las reformas implementadas y las aun pendientes abarcan la cuestión de cuál debe ser el papel del Estado en la provisión de los servicios sociales. La educación, y sobre todo, la orientada a la formación para el trabajo, ocupa un lugar de primer orden. El problema es si este servicio debe ser provisto solo por el Estado, o debe ser traspasado al sector privado, o lograrse una combinación donde se redefinan los roles de las instituciones estatales especializadas y del sector privado. Es en este contexto que se aborda aquí la Formación para el Trabajo en la República Dominicana.

A. LA PRIVATIZACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

En la República Dominicana, por razones históricas y por el desarrollo incipiente de un mercado de servicios de capacitación, se verifican simultáneamente procesos de privatización, entendida como el surgimiento de entidades proveedoras que generan sus propios recursos financieros y de apoyo, y de descentralización, entendida como la delegación de la responsabilidad de gestión de los establecimientos educativos a terceros, manteniendo el Estado la función financiera y la facultad para decidir sobre el tipo de capacitación a ofertar.

1. Oferta Pública y Privada de Educación para el Trabajo

Número de Centros

En el año 1991 un estudio patrocinado por el “Programa BID/FUNDAPEC”, denominado Encuesta Nacional de Necesidades Institucionales (ENNI)² determinó que habían 507 centros que ofertaban programas o cursos que corresponden a los niveles medio y superior de Educación Técnica y a la formación profesional.

La mayoría de los centros relevados de formación profesional son pequeñas unidades educativas dedicados a la provisión de servicios de capacitación en las áreas de comercio, (academias e institutos comerciales), de belleza (academias de belleza) y de confección (modista y sastrería). De los 507 censados en 1991, 299 estaban reconocidos por una de las tres instituciones del Estado que tienen atribuciones para ello. El 61% (208) operaba sin ningún tipo de regulación o reconocimiento de las entidades oficiales. El cuadro N° 1 ofrece las áreas o especialidades que cubren.

| 2 FUNDAPEC: ENNI '92, julio de 1994. Santo Domingo, p. 31.

Cuadro 1
CANTIDAD DE LABORATORIOS Y TALLERES POR ÁREA
DE CONOCIMIENTO Y NIVELES EDUCATIVOS 1991

TALLERES Y/O LABORATORIOS	NIVELES			
	Medio	Form. Prof.	Total	%
Agropecuario	2	2	4	0.4
Confecciones	11	202	213	19.2
Artes Gráficas	3	4	7	0.6
Maderas y Afines	3	30	33	3.0
Metalmecánica, Electricidad, Electrónica y Mecánica Automotriz	23	123	146	13.2
Construcción	-	10	10	0.9
Informática	10	73	83	7.5
Hotelería y Turismo	3	83	86	7.8
Comercio	50	278	328	29.6
Manualidades y Artesanía	3	55	58	5.2
Belleza	4	104	108	9.8
Otros	12	15	27	2.4
Total	126	981	1107	100

Fuente: ENNI '92

Existen en el país 247 centros educativos que incluyen a las universidades (27) e institutos superiores (8) registrados en las dependencias oficiales. Con respecto al año 1991 se evidencia una disminución de un 17.4% de los centros reconocidos. De los registrados oficialmente en 1997, el 63.47% es de propiedad privada; el 18.73% pertenece al Tercer Sector; y el 17.8%, al sector público. La explicación de este aparente “retroceso” en el número de oferentes privados se debe a la irrupción de la informática en las actividades cotidianas de las empresas.

Si bien los “centros” de formación profesional disminuyeron, los de nivel medio registran un importante crecimiento. El número de centros que ofrece el bachillerato técnico aumentó en un 126% con respecto al año 1991. Este crecimiento se debe a dos factores. El primero, a la reestructuración del plan de estudio de la Educación Técnica media que empieza a aplicarse a partir de 1995.³ El segundo

3 En la reglamentación de esta se establece que “la Educación Media comprende la Modalidad Técnico Profesional con dos opciones, una de carácter post-primaria, el Técnico Básico, con un año de duración, y la otra, el Bachillerato Técnico, que corresponde al segundo ciclo del nivel, con una duración de dos años”.

factor tiene que ver con el impacto del “Programa BID/FUNDAPEC”. De las 22 entidades que fueron beneficiadas con el crédito, más de la mitad son colegios privados que se “reconvirtieron” a esta modalidad para ofertar el Bachillerato Técnico en el área comercial.

2. Matrícula por Sexo y Áreas de Estudios

La encuesta ENNI'91 determinó que había una matrícula de 222,882 alumnos, incluyendo los alumnos universitarios de todas las carreras. Descontando la matrícula universitaria, el número de estudiantes vinculados a carreras y cursos de Educación Técnica y Formación Profesional, sumaron alrededor de 197,422. De este total, el 6% corresponde al nivel medio y el 94% a la formación profesional. Los Institutos Técnicos Superiores se crearon entre 1989 y 1991. Todos están bajo gestión privada. El cuadro 2 muestra la distribución por sexo y áreas de estudios.

Cuadro 2

ALUMNOS POR SEXO, SEGÚN ÁREAS DE ESTUDIO TODOS LOS NIVELES

Área de Estudio	Total	Masculino		Femenino	
		Cantidad	%	Cantidad	%
Industria	44585	24779	55.6	19806	44.4
Comercio	81964	29162	35.6	52802	64.4
Agropecuaria	3013	2553	84.7	460	15.3
Informática	17380	9084	52.3	8296	47.7
Labores	15773	4553	28.9	11220	71.1
Turismo	12718	3486	27.4	9232	72.6
Salud	2372	565	23.8	1807	76.2
Belleza	11031	525	4.8	10506	95.2
Construcción	949	667	70.3	282	29.7
Educación	50	15	30.0	35	70.0
Otras Áreas	7587	2686	35.4	4901	64.6
Totales	197,422	78,075	39.5	119,347	60.5

Fuente: Encuesta INNI'92

Se observa que, del total de la matrícula, el 60.5% es de sexo femenino. La mujer predomina en las áreas de Comercio (64%), “Labores” (manualidades), Turismo, Salud (enfermería), Belleza (95%), Educación y en otras áreas no especificadas. Este tipo de “segregación ocupacional sexista”, progresivamente se ha venido modificando, en la medida que la economía ha entrado en un proceso de

modernización relativa y por iniciativas para promover la incorporación de la mujer a estudiar “carreras técnicas no tradicionales”, estereotipadas como propias para el sexo “fuerte” (Mecánica Industrial, Mecánica Automotriz, Electricidad, Madera, etc.). INFOTEP por ejemplo, se plantea que en ese tipo de profesiones, y sobre todo, en la formación dual, cada vez que se inicia un nuevo curso, se deberán incorporar por lo menos el 5% de mujeres⁴.

Cuadro 3

MATRÍCULA SEGÚN SEXO Y CENTROS PRIVADOS Y PÚBLICOS RECONOCIDOS POR NIVEL 1997

Niveles	Sector Público			Sector Privado			Totales		
	Centros	Matrícula			Matrícula		Centros	Matrícula	
		Total	Fem		Total	Fem.		Total	Fem.
1.Universidad	1	8,300	4800	10	7,156	4,007	11	16,090	9,449
2.Inst. Superior	-	-	-	8	2,753	1,628	8	2,753	1,628
Subtotal	1	8,300	4,800	18	9,909	5,635	19	18,843	11,077 (58.8%)
Nivel Medio									
1. Politécnico	18	4,868	2,813				18	4,868	2,813
2. Liceos y Colegios	23	6,220	3,594	80	5,192	2,813	103	11,312	6,407
Subtotal	41	11,088	6,407	80	5,192	2,813	121	16,288	9,220 (56.6%)
Formación Profesional									
1. Centros Tipo FP (*)	13	82,290	36,306	2	780	400	15	83,070	36,706 (46.1%)
2. Escuelas, Institutos, Academias	12	7,517	4,510	90	56,377	33,826	102	63,894	38,336 (60%)
Subtotal	25	89,807	40,816	92	57,137	34,226	117	146,964	75,042 (51.0%)
TOTAL	67	99,295	52,024	193	72,238	42,674	257	182,095	95,339 (52.35%)

Fuente: Elaborado a partir de informaciones suministradas por el CONES, SEEC e INFOTEP.

(*) Centros que poseen equipamientos y herramientas que permiten aprender una ocupación u oficio, realizando tareas reales relacionadas con las distintas áreas ocupacionales.

4 La IFPP dominicana ha firmado un acuerdo con una ONG del área de la mujer para facilitar la aplicación de esta política.

En resumen, la Educación Técnica Media ha experimentado un crecimiento cuantitativo modesto en estos cinco años. De una matrícula de 12 mil estudiantes registrada en 1991, pasó a 16,280 en 1997. Ese crecimiento se ha debido en gran medida al surgimiento de colegios o liceos privados que han recibido la autorización del Secretaría de Estado de Educación para ofrecer esta modalidad. En lo que respecta a las áreas o especialidades, sigue predominando la comercial; de hecho el crecimiento en la matrícula se ha producido básicamente en esta rama de actividad, ya que en el año de referencia (1991) había una matrícula de 9,677 estudiantes, y en 1997, pasó a 11,696⁵. El crecimiento experimentado es responsable del 47% del incremento total de la matrícula correspondiente a este nivel donde se verifica simultáneamente, un proceso de privatización y de descentralización.

En lo que respecta a la formación profesional, la oferta es dominada por el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional. En 1997, del total matriculado en programas de esta naturaleza (146,964) INFOTEP registró una matrícula de 82,000 participantes, que representa el 55.8% del total. De los 117 centros, 92 son privados (con y sin fines de lucro). Sin embargo, su contribución en relación con los matriculados en ese año, es de sólo un 38.8% con respecto al total. Los centros públicos pertenecen a las Fuerzas Armadas (Escuelas Vocacionales), a INFOTEP y a la Secretaría de Estado de Educación.

Considerando la oferta de formación profesional, se puede concluir que el servicio de capacitación, que por su naturaleza y propósito debería estar de acuerdo al enfoque neoliberal, en manos de “proveedores privados”, lo ofrece básicamente el Estado. Pero para poder realizar una correcta lectura de los datos precedentes, se debe profundizar en el análisis de las estrategias y políticas actuales referidas a la formación para el trabajo en este país, en particular, a la institucionalidad de la formación profesional.

Lo anterior permite aseverar que se ha configurado un subsistema segmentado dirigido a ocupaciones de nivel medio y una educación “vocacional” dirigida a ocupaciones manuales semicalificadas y calificadas. Este subsistema aún no opera interrelacionadamente, lo que progresivamente permitiría superar la segmentación y desarrollar una mejor articulación entre las ofertas en los niveles de trabajador calificado, técnico profesional y tecnológico.

5 *Estadísticas Educativas*. Secretaría de Estado de Educación y Cultura. Santo Domingo. Nov. 1995

A diferencia de otras naciones de América Latina, el proceso de apertura recién empieza a materializarse en la República Dominicana con la reforma arancelaria aún pendiente; con las negociaciones para integrar el país a bloques económicos subregionales⁶; en el diseño de leyes relativas a la transferencia al sector privado de las empresas de propiedad pública; con la creación de una instancia gubernamental para diseñar e implementar reformas del Estado y otras iniciativas como el Plan Nacional de Competitividad. Este nuevo escenario plantea, igualmente, nuevos retos a la Educación para el Trabajo y la Capacitación

B. LA INSTITUCIONALIDAD DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO: ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS ACTUALES

Se está en un proceso de configuración de una nueva institucionalidad de la formación para el trabajo cuyos desafíos son garantizar una oferta que cubra por lo menos el 10% de la Población Económicamente Activa⁷ y reformas institucionales que tomen en cuenta la realidad actual. ¿Qué tipo de reformas se han introducido en República Dominicana? Este capítulo pretende responder a esta pregunta.

1. Educación Técnica

Tres organismos estatales intervienen en la regulación de la Educación para el Trabajo. Dos de ellos también participan de la oferta. El Consejo Nacional de Educación Superior (CONES), regula la oferta universitaria; la Secretaría de Estado de Educación y Cultura (SEEC), regula y participa de la oferta en el nivel secundario; y el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), con facultad legal para regir la formación profesional ocupacional del país, también es un organismo ejecutor.

Educación Técnica Superior

El Consejo Nacional de Educación Superior (CONES) regula la Educación Superior Dominicana. El CONES concede las licencias a las entidades de educación superior.

6 La República Dominicana acaba de firmar Acuerdo de Libre Comercio con los países de Centroamérica; también, con el mismo propósito, se han iniciado contactos con la comunidad caribeña de naciones.

7 La actual oferta sólo cubre un 60.6% de la demanda (322,000 personas), o sea, menos de un 6% de la PEA.

Algunas universidades privadas también ofrecen estudios conducentes a las titulaciones de Técnico Superior o Tecnólogo. Las universidades gozan de entera libertad para ofrecer programas denominados de Educación Continuada (cursos de corta duración).

Los institutos de Educación Superior, exceptuando el Politécnico Loyola, y la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, no han consolidado una oferta que cubra especialidades de tecnología dura. Sus ofertas son en las áreas de informática, turismo y secretariado. La universidad del Estado, inició en 1994 un plan denominado "Proyecto de Carreras Técnicas UASD/BID/FUNDAPEC" que contempla formación en áreas relacionadas con las actividades manufactureras, pero que todavía no ha iniciado su operación.

Consolidar una oferta que contemple especialidades en las ramas industriales y de mantenimiento requiere grandes inversiones en equipamientos de talleres y laboratorios, que sin incentivos especiales, no habrá interés en realizar, considerando lo lento que es recuperar inversiones en proyectos de esta naturaleza. La experiencia de ejecución del "Programa BID/Fundapec" así lo evidenció. Las entidades que tomaron préstamos para mejorar y/o ampliar sus equipamientos, orientarán la inversión al equipamientos de talleres y laboratorios en informática, el comercio y el turismo.

Educación Técnica Media

La Educación Técnica Media ha experimentado un crecimiento cuantitativo modesto en los últimos cinco años. En 1997, del total de estudiantes matriculado en la secundaria, el 6.35% estaba en la modalidad de educación técnica. Este porcentaje está muy por debajo del que se registra en países⁸ como Costa Rica (22.2%), Panamá (25.6%), Cuba (32.2%) y Honduras (30.2%). El modesto crecimiento se ha debido al surgimiento de colegios o liceos privados que han recibido la autorización de la Secretaría de Estado de Educación para operar esta modalidad. Estos centros se orientan hacia la rama comercial (el 71.80% de la matrícula del año 1997). La explicación de este fenómeno radica en la demanda de los estudiantes y que los centros educativos, para poder ofrecer formación de acuerdo al desarrollo industrial, tendrían que ejecutar fuertes inversiones en equipamiento. Desde la década de los setenta, el Gobierno Central tampoco ha realizado inversiones en los liceos especializados en esta área.

| 8 PNUD: *Informe sobre el Desarrollo Humano 1996*. Ediciones Mundi-Prensa. 1996. ps. 182/183.

En República Dominicana se da una mezcla de centros de enseñanza industrial y agrotécnica, bien equipados y relativamente actualizados en currículum, que cuentan con un profesorado bien formado; y otros centros, más “vocacionales” que técnicos, con bajo nivel académico, que pretenden formar “técnicos básicos” en ocupaciones de muy bajo nivel de profesionalización, no reconocidas por la sociedad y de dudosa inserción laboral. Sobre el desempeño de los primeros no se registran controversias de consideración; más bien gozan de mucho prestigio. Sobre los segundos, dado su escasa presencia en relación con la matrícula total del nivel secundario, no generan mayores preocupaciones.

Política Actual

Al final de la década de los años ochenta, el Sistema Educativo Dominicano atravesaba una crisis que motivó diversas iniciativas por parte de la “sociedad civil” que contribuyeron a crear un movimiento que atrajo directivos de asociaciones empresariales, académicos, al gremio magisterial, e investigadores y que culminó con la formulación, por consenso, de un Plan Decenal de Educación presentado en 1992, cuyos objetivos y metas se agrupan en seis grandes áreas⁹:

Acceso y Permanencia: ampliar de manera significativa la actual cobertura de la educación básica.

Transformación Curricular: con el objeto de hacer posible una educación de mayor calidad, más pertinente y adecuada.

Condición Docente: mejorar la condición social, económica y profesional de los educadores.

Reforma Institucional: elevar los niveles de competencia y eficiencia de la Secretaría de Educación y de sus órganos descentralizados.

Participación Comunitaria: lograr una participación efectiva y organizada de la sociedad en la gestión del proceso educativo.

Asignación de Recursos: aumentar los recursos económicos que el Estado y la sociedad invierten en la educación, ampliando la contribución de fuentes no convencionales de financiamiento.

| 9 *Síntesis del Plan Decenal de Educación*, serie A. Documento 5, 1992.

En 1997 se promulgó la Ley General de Educación N° 66. Este nuevo régimen jurídico establece una serie de disposiciones relacionadas con la Educación Técnica que a continuación se citan:

- La ley reconoce la existencia de centros privados y prevé que el Estado puede, incluso, coauspiciarlos. El Estado ejercerá la debida supervisión de los centros educativos.
- Los Órganos de Descentralización de la Secretaría de Educación y Cultura estarán conformados por los Institutos Descentralizados, por las Juntas Regionales, por las Juntas Distritales y las Juntas de Centros Educativos.
- La nueva ley prevé que en todos los centros escolares se fomente la participación educativa de la Comunidad, la Familia y el Sector Privado en la gestión de la escuela.
- Establece que “La Modalidad Técnico-Profesional permite a los estudiantes obtener una formación general y profesional que los ayude a adaptarse al cambio permanente de las necesidades laborales para ejercer e integrarse con éxito a las diferentes áreas de la actividad productiva y/o continuar estudios superiores”.

A través del “Programa para el Fortalecimiento del Sistema de Enseñanza Técnico Vocacional en República Dominicana” (el Programa BID/FUNDAPEC), ejecutado en el período 1990-1994, se diseñaron “más de 50 planes de estudios tecnológicamente actualizados mediante asesoría internacional y con la participación de empresarios y egresados, a través de paneles ocupacionales”¹⁰.

En los cinco años de vigencia del Plan Decenal, no ha existido ni se ha planteado ninguna política dirigida a fomentar la privatización de los politécnicos y liceos públicos. Sin embargo, se debe recordar que los principales politécnicos del país (los que ofertan especialidades consideradas de tecnología dura¹¹ y los que están mejor equipados), son administrados por congregaciones religiosas católicas, por lo que de hecho existe una descentralización de la administración de esos centros. El Estado también estimula iniciativas privadas otorgándoles

10 DÍAZ SANTANA, Mirían: *Educación y modernización social en República Dominicana*. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Santo Domingo, 1996. p.16.

11 Mecánica Industrial y Automotriz, Electricidad y Electrónica, Construcciones Metálicas, Procesamiento de Alimentos, etc.

subvenciones, aunque sin ningún criterio¹², a centros que participan de la oferta de Educación Técnica Media. Para el programa BIB/FUNDAPEC, a través del Banco Central, asumió la responsabilidad de servir de garante de la operación financiera del programa. Además, se comprometió a aportar los fondos de contrapartida de algunas de las entidades subprestarias. El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional también apoyó esta iniciativa a través de su programa de Centros Colaboradores¹³, reconociendo a los nuevos centros que decidieron ofrecer cursos de capacitación.

La nueva Ley de Educación crea las condiciones para profundizar la descentralización más allá de la delegación de la administración de esos centros. Sin embargo, no se ha avanzado mucho en esa dirección. Por ejemplo, en ninguno de los centros existe “Junta de Centro Educativo”, órganos asesores o comités consultivos.

Un hecho que puede sentar las bases para lograr mayor vinculación de esos centros con un desarrollo industrial moderno, es lo que se ha denominado el “apadrinamiento” de escuela. Al asumir la conducción del Estado, el Presidente le confirió carácter oficial a una iniciativa que venía impulsando una ONG¹⁴ perteneciente al sector empresarial. El “apadrinamiento” consiste en que la empresa contribuye con el equipamiento, mejora y mantenimiento de la infraestructura del centro escolar y otras actividades que permitan un funcionamiento adecuado de la escuela o centro educativo. A más de dos años de esta iniciativa, varias escuelas y centros, entre los que se cuentan dos especializados en educación técnica, han sido apadrinados.

En resumen, en el ámbito de la Educación Técnica Media y Superior no hay estrategias de consideración para aumentar la oferta disponible, tanto en lo cuantitativo como en lo cualitativo, ni vincularla más directamente con las demandas, o mejorar la inversión para ampliar y actualizar los equipamientos y laboratorios, ni a introducir mecanismos de vinculación con los demandantes empresariales. Sin embargo, la experiencia histórica de involucrar a terceros, el nuevo estatuto jurídico y la voluntad de las autoridades de darle participación al sector privado, ofrece la oportunidad de iniciar un proceso de descentraliza-

12 Por ejemplo el Instituto Politécnico de Monte Plata (municipio de escaso desarrollo industrial) recibe una subvención mensual catorce veces superior a la que recibe el Instituto Técnico Salesiano que es uno de los centros más importantes del país.

13 Este programa se explica más adelante.

14 Acción para la Educación Básica (EDUCA), entidad sin fines lucrativos, creada y gestionada por el sector empresarial para apoyar programas de mejoramiento docente de los planteles ubicados en sectores pobres.

ción de aquellos centros que aun están bajo la administración directa de las autoridades de la Secretaría de Estado de Educación.

2. Formación Profesional

En la actualidad, este tipo de oferta es liderada por el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), que es la entidad oficial más importante de Formación Profesional de la República Dominicana, de conformación tripartita conforme al modelo de Instituciones de Formación Profesional (IFP) de América Latina; tiene como misión “impartir a los jóvenes y adultos, educación para el trabajo utilitario. Sus principales objetivos son:

“1º. Organizar un Sistema Nacional de Formación y Promoción Técnico Profesional de Trabajadores con el esfuerzo conjunto del Estado, de los trabajadores y de los empleados.”

2º. Impulsar la promoción social del trabajador a través de su formación integral para hacer de él un ciudadano responsable, poseedor de los valores morales y culturales necesarios para la armonía y la convivencia nacional”¹⁵.

Esta Institución es autónoma, y descentralizada del Estado, opera con independencia de las instancias del Gobierno Central. Probablemente esta es una de las características que la distingue de sus pares en América Latina, y le confiere autonomía para tomar sus propias decisiones a la hora de aplicar políticas y estrategias.

La fórmula de participación tripartita en la conducción de la Institución es frecuentemente destacada por todos los sectores involucrados. Reconocen que su intervención en el gobierno de la IFP es real y que, por tanto, la siempre latente pugna de poder por la administración y asignación de los recursos no ha llegado a materializarse, aún cuando han surgido algunos intentos en su década y media de existencia. La participación y concertación de los tres sectores en el gobierno de la IFP es norma imperante y un valor frecuentemente resaltado en la República Dominicana.

Esta entidad tiene diecisiete años de fundada. Opera en todo el país a través de tres Oficinas Regionales. En 1997 tuvo una matrícula de más de 80 mil participantes en los diversos cursos organizados, desde el punto de vista curricular, en

| 15 Ley N° 116. Enero 1980 y su Reglamento 1894 de agosto 1980. Publicación del INFOTEP.

módulos, itinerarios y modalidades de capacitación¹⁶. Mantiene un programa de Asesoría a la Empresa cuyo objetivo principal es contribuir con el mejoramiento de la productividad empresarial a través de la capacitación de sus recursos humanos y de la asistencia relacionada con la gestión empresarial. También un programa de “Formación Metodológica de Instructores” dirigido a preparar los docentes de esa institución y de las demás entidades que ofrecen programas similares a los de la IFP. En su primera década de vida institucional “dedicó sus energías a lograr su reconocimiento ante los empresarios y la sociedad dominicana a través de la ejecución de programas de capacitación que le permitiera demostrar que no era una entidad estatal más que se creaba, y que la tributación que las empresas deben de aportar para financiar sus operaciones, efectivamente se invertirían en preparar los trabajadores que ellas necesitaban”¹⁷.

En 1991 decide establecer vínculos más estrecho con centros que estaban en capacidad de ofrecer cursos similares a los que la IFP ofrece. En 1995, empezó a desarrollar un Plan Estratégico denominado INFOTEP 2000, cuyo objetivo principal es “integrar y organizar el Sistema Nacional de Formación Ocupacional”. Las siguientes “estrategias fundamentales” resumen la postura que esa Institución adopta para el período 1995-2000¹⁸:

“Pondrá énfasis a la eficacia y eficiencia del Sistema Nacional de Formación Ocupacional.

Con ciertas excepciones, cuando sea posible, pasará a los Centros Colaboradores la capacitación masiva directa de mano de obra y empresarios, dedicándose principalmente a las funciones imprescindibles.

Preservará los centros de INFOTEP como medio para la Formación Técnica y Metodológica de Docentes para la Formación Ocupacional; demostración de experticia en métodos de enseñanza y difusión de nuevas tecnologías en relación con las ocupaciones predominantes en la economía.

Mantendrá la ejecución de los programas de Formación Ocupacional hasta que se haya demostrado su viabilidad, y luego lo transferirá para su implementación a los ejecutores directos”.

16 Las modalidades son: Habilitación, Complementación, Formación Dual y Formación de Maestros Técnicos.

17 INFOTEP: Plan Estratégico INFOTEP 2000. Mimeo, p. 3. Santo Domingo. 1995.

18 *Ibidem*, p. 5.

En función de las cuatro grandes estrategias, se estructuró el Plan en seis programas cuyos objetivos están dirigidos a mantener una institución “ágil, eficiente y en capacidad de reaccionar ante los retos que el nuevo entorno de la formación profesional le plantea”¹⁹. Se definieron “estrategias derivadas” entre las que destacan las referidas a su vocación sistémica, a la provisión de la oferta de formación para el trabajo, y las de impulsar un mejoramiento de la productividad de las empresas para que puedan competir en un mercado abierto.

El Sistema Nacional de Formación Ocupacional comprende “todas las entidades y grupos que tienen Interés Común” con respecto a su misión (otras instituciones de enseñanza públicas y privadas, las empresas, los empleados, los desempleados, etc.). Para lograr la participación de los demás integrantes, se propuso diseñar un “Plan Nacional de Desarrollo y Coordinación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo” donde todos los integrantes identificarán su rol frente al Sistema y se comprometieran a ejecutar políticas dirigidas a enfrentar las demandas de recursos humanos frente a los desafíos de la competitividad internacional. El rol que se reserva es promover su eficacia, eficiencia y vigilar las normas de calidad del sistema.

Consecuente con el propósito descrito, esa Institución creó en 1995 un “Comité Nacional de Planificación del Sistema de Formación para el Trabajo”. Este organismo celebró varias sesiones de trabajo, pero todavía no ha podido cumplir con su cometido inmediato: definir el Plan de Desarrollo. La idea es interesante. Sin embargo, para ponerse en práctica requiere una fuerte voluntad política y disposición a ceder “espacios institucionales” considerados como “propios”, tanto de la Institución Rectora como de los otros organismos estatales que intervienen en la provisión de este servicio educativo.

Varias acciones desarrolladas por esta Institución relacionadas con la organización del Sistema merecen ser destacadas. El INFOTEP reconoce la existencia de otras entidades privadas y públicas que ofrecen capacitación. Frente a ellas asume la responsabilidad de colaborar con su desarrollo, estimularlas, e incluso servir de entidad intermediaria para que logren, mediante la cooperación internacional, proyectos que contribuyan a mejorar sus capacidades operativas²⁰.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ Varias Organizaciones No Gubernamentales que ejecutan programas de capacitación han contado con el aval INFOTEP para canalizar sus solicitudes de financiamiento internacional.

Aumento de la oferta de capacitación

Esa entidad propuso “aumentar la capacidad de oferta de formación para el trabajo” reconociendo que “la oferta la proveen los centros de formación, el INFOTEP, las empresas, y otras instituciones”²¹.

En función de ese reto, se propuso:

- A) Estimular el incremento de la oferta de capacitación, a través de la contratación de la capacidad instalada.*
- B) Estimular a las empresas a crear su propio esquema de entrenamiento.*
- C) Asumir el rol de promotor, más que de proveedor de la Formación Ocupacional.*
- D) Promover la innovación de los medios para la enseñanza y el aprendizaje.*
- E) Promover la creación de entidades privadas de Formación Ocupacional.*
- F) Estimular a las empresas a participar en la preparación de jóvenes y adultos a través de la formación dual y de maestros técnicos.*
- G) Establecer los centros de INFOTEP como soporte para el cumplimiento de las funciones imprescindibles de la Institución.”*

Las estrategias indicadas reflejan un compromiso con la desconcentración operativa y de reconocimiento de oferentes públicos y privados de formación para el trabajo. En esta perspectiva, probablemente es la IFP latinoamericana que más ha avanzado en la implementación de sistemas de reconocimiento y contratación de entidades externas como entidades ejecutoras de servicios de capacitación; se promueve un tipo de descentralización de “segundo nivel”, es decir, de una institución descentralizada del Estado, a entidades ejecutoras, sean estas públicas o privadas.

Estímulo al Incremento de la Oferta de Capacitación por vía Centros Colaboradores

La propia IFP ha solicitado cooperación internacional para mejorar el equipamiento de otros centros que no son de su propiedad, según explicaron sus principales ejecutivos.

²¹ Ibidem, p.18.

En el año 1994, el INFOTEP estimó que en el país existían cerca de 300 centros con infraestructura mínima para desarrollar capacitación técnica. Desde el año 1990, había empezado a desarrollar una relación con varios de ellos estableciendo acuerdos para utilizar la infraestructura y parte de la planta de personal docente. Con el Plan Estratégico pasó a otro estadio de relación con esos centros, organizando un mecanismo denominado “ejecución de acciones formativas en Centros Colaboradores”. Para el año 2000, estableció como meta que el 75% de su programación de cursos sería ejecutada a través de Centros Colaboradores.

La IFP los clasifica en dos tipos: 1) “Centros Colaboradores de Gestión Compartida”, que proveen instalaciones y parte del personal docente para ejecutar la capacitación; y 2) “Centros Colaboradores de Gestión Delegada” que son aquellos a los cuales el INFOTEP le reconoce capacidad técnica, probidad y ética para manejar recursos públicos y ejecutar programas de capacitación que cumplen con los estándares establecidos por las normas de la IFP.

Los Centros Colaboradores adquieren la categoría de tales después de un proceso de evaluación²² de su capacidad para ejecutar la acción de capacitación en la rama o especialidad de que se trate. A la fecha, INFOTEP ha reconocido 75 entidades conforme a los estándares establecidos.

Licitaciones Públicas de Acciones de Capacitación

En 1995 se organizaron las primeras licitaciones públicas de capacitación en el país. La convocatoria contempló 40 cursos, con un total de 24,000 horas y 800 participantes. Se adjudicaron 28, con 15 mil horas y 560 estudiantes. Según las autoridades de INFOTEP, la falta de organismos concurrentes y que cumplieran con los requisitos exigidos, determinó que no se lograra adjudicar la totalidad de los cursos que fueron objeto de licitación pública.

Al siguiente año, en 1996, se licitaron 283 nuevos cursos que involucraban a 5,660 estudiantes; sin embargo, solo se adjudicaron 76 cursos con 1,520 estudiantes, equivalente al 26.8% de los cursos e igual porcentajes de participantes.

En la celebrada en 1995, el 100% de las licitadas en el área de informática fueron adjudicadas; mientras que en las demás especialidades, la relación fue de 5 a 1.

²² INFOTEP: Normas y Procedimientos para la Calificación y Reconocimiento de Programas de Formación Profesional. Versión revisada, 1996.

En el año 1996, sólo en el área de informática, se adjudicó más del 50%. La relación entre los licitados y adjudicados en las demás especialidades es marcadamente desigual; en Refrigeración y Aire Acondicionado, de 28 se adjudicaron 6; en Confección de Prendas de Vestir, la relación fue de 80 a 12; Mantenimiento Electrónico, de 30 a 4; Mecánica Automotriz, de 10 a 1.

El escaso porcentaje de adjudicación evidencia las dificultades para crear un mecanismo de regulación de la oferta de formación por criterios de mercado. Aun cuando existan centros privados y públicos en capacidad de competir, la experiencia dominicana indica una escasa disposición para participar en concursos de esta naturaleza.

En 1997, dada la experiencia del año anterior, la IFP dominicana decidió limitar los concursos públicos de capacitación al área de informática. Se realizó la convocatoria y conforme a las normas establecidas, al momento de conocer las propuestas de los centros, todos presentaron el mismo costo por curso. “Todo pareció indicar que antes de enviar sus respectivas ofertas, se habían puesto de acuerdo”²³, manifestó un funcionario de INFOTEP ligado directamente a este proceso. A partir de esa experiencia, la IFP no ha convocado nuevas licitaciones.

Para crear un ambiente que favorezca la competencia entre los organismos capacitadores como una manera de estimular la eficiencia, calidad y pertinencia de los servicios de capacitación; es decir, para que el mercado de la capacitación opere con eficiencia y justicia se requieren por lo menos la combinación de los siguientes elementos²⁴:

Oferta: Debe existir una oferta cualitativa y cuantitativamente adecuada del servicio.

La experiencia reciente del proyecto BID/FUNDAPEC ejecutado en República Dominicana sirve de referencia para ilustrar este problema. De los créditos otorgados a las entidades netamente privadas sólo una hizo inversiones en talleres y laboratorios en “tecnologías duras”. Esa entidad se mantuvo por tres años, gracias a que INFOTEP la utilizó como Centro Colaborador. Sus costos y la escasez de clientes la obligaron a cerrar sus operaciones²⁵.

23 A partir de las expectativas creadas por las licitaciones públicas patrocinadas por INFOTEP y otras motivaciones, los centros de Informática decidieron crear una Asociación.

24 SOBORNE, D y GEABLER, T: Ob.cit. p. 408/409.

25 El Instituto Técnico de la Construcción.

La otra entidad del “tercer sector” que recibió una fuerte suma de dinero para remozar su infraestructura, talleres y laboratorios mantiene su operación y cumple con sus compromisos financieros gracias a un fuerte subsidio que le otorga el Estado.

Demanda: Los clientes deben contar con suficiente poder adquisitivo para comprar el producto o servicio y tienen que sentir el deseo de ejercer ese poder adquisitivo.

En el mercado de la capacitación laboral, muchos clientes no pueden costear el servicio. Además, por cuestiones de índole cultural derivadas de la misión que se le encomendó en décadas pasadas a la educación para el trabajo, de ser receptora de sectores poblaciones excluidos de las oportunidades educativas, generó un estigma de que la formación profesional es una educación “para los pobres”, generando un prejuicio social que se convierte en un obstáculo para que clientes con capacidad de pago se interesen por este tipo de educación.

Un buen número de las empresas no se sienten motivadas a pagar la capacitación, o utilizarla aunque sea “gratis”, porque razonan que los trabajadores capacitados se los roba la competencia, o porque no logran resolver la paradoja de que, aun reconociendo el valor de la formación-capacitación como una de las principales fuentes de la mejora de productividad y competitividad, no intensifican las actividades de capacitación²⁶.

Información: Los vendedores deben ser de fácil acceso para los compradores. Las entidades oficiales deberían desarrollar programas de información y orientación.

Reglas: Las entidades oficiales deben establecer las normas correspondientes para evitar acciones no éticas de parte de los proveedores privados, y un sistema de vigilancia y castigos efectivos para quien no respete los reglamentos.

Centros Colaboradores de Gestión Delegada

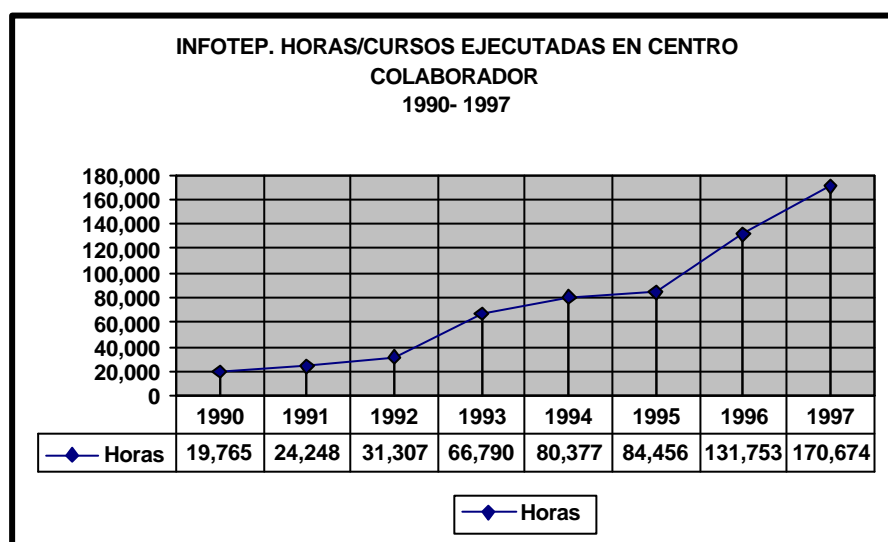
Este es un mecanismo alternativo al de la licitación pública, en razón de que la experiencia con esa vía no logró los resultados esperados. En la actualidad, diez entidades reconocidas como “Centros Colaboradores de Gestión Delegada” son

²⁶ MERTENS, Leonard: *Estado de Arte del Concepto de Formación Profesional Basada en Competencia Laboral*. Versión Preliminar para Discusión. CONOCER. México. Nov. 1997.

utilizadas por la IFP para ejecutar parte de su programación de cursos correspondiente a 1998. La IFP mantiene el control del contenido del curso y las especialidades o áreas ocupacionales en las que se va a ofrecer la capacitación.

El gráfico 1 muestra la utilización de los Centros Colaboradores por parte del INFOTEP.

Gráfico 1



Estímulo de la Capacitación en la Empresa

Uno de los indicadores más importantes para evaluar esta acción es el “Proyecto INFOTEP-Zonas Francas”²⁷. En el año 1992 las empresas representadas por la Asociación Dominicana de Zonas Francas (ADOZONA) y el INFOTEP, establecieron un convenio donde la IFP se comprometía a invertir el 35% del 1% que las empresas establecidas en el territorio nacional deben aportar, en actividades de capacitación para beneficio de las empresas de zonas francas²⁸. A par-

27 La República Dominicana ha tenido mucho éxito en desarrollar parques industriales de zonas francas de exportación. En los últimos años, las empresas que operan bajo este esquema mantienen el liderazgo en la creación de empleos en el país. En la actualidad, más de 185 mil trabajadores trabajan en esos enclaves industriales.

28 Las empresas de zonas francas estaban reuentes a realizar a INFOTEP los aportes fijados por la ley.

tir de ese pacto, la IFP organizó un proyecto que permite utilizar esos recursos en función de las necesidades de capacitación y entrenamiento de las empresas de los 25 parques industriales.

Por cada parque industrial organizó un Comité Local integrado por dos representantes de las empresas (uno que representa a la Asociación de Industriales; otro a la empresa operadora del parque) y un representante de INFOTEP. Ese comité tiene por función decidir qué tipo de capacitación se va ejecutar y, si la IFP no lo puede proveer directamente, decide a qué empresa de capacitación contrata. El proyecto tiene una supervisión nacional que la ejerce un Comité Nacional integrado por directivos de ADOZONA e INFOTEP.

La acción concertada permite dedicar parte de los recursos para realizar inversiones en infraestructura de formación en el propio parque industrial. Se han construido y/o acondicionado cinco centros de capacitación. Mediante esta “alianza estratégica”, de 1992 a 1997²⁹ más de 74 mil empleados de zonas francas han recibido entrenamiento. Investigaciones realizadas por las propias empresas indican una mejoría en el desempeño de los trabajadores de zonas francas. Otro efecto es que los operadores de los parques utilizan los resultados de la referida alianza para promover la inversión en sus respectivos espacios; y en los nuevos que construye el gobierno o la empresa privada, ya se contemplan los Centros de Entrenamiento INFOTEP/Zonas Francas.

Fuera de las zonas francas, el INFOTEP ha contribuido a que grandes empresas³⁰ organicen sus propios centros o esquemas de entrenamiento. Es el caso de la principal empresa minera del país, la Falconbrige Dominicana, que ha organizado su propio centro el cual funciona con eficiencia. La relación entre la empresa y la IFP ha permitido definir los programas de capacitación de los trabajadores e introducir la formación dual en la extractora de ferroníquel³¹.

Frente al reto de lograr competitividad internacional sobre la base del recurso humano calificado; dado lo difícil que resulta desarrollar una cultura de capacitación en una economía donde predomina un tejido empresarial compuesto

29 En 1992, el proyecto brindó capacitación a 1,024 empleados y en 1997, a 21,367. Departamento de Investigación de INFOTEP.

30 Listín Diario, Cortés Hermanos, INDUVECA, Centro Cuesta Nacional, etc.

31 DEWIND, Beltrand, Gerente de Recursos Humanos: *La Formación Dual y la Falconbrige Dominicana*.

de micro, pequeñas y medianas empresas³²; y dado que es frecuente escuchar a parte de los empresarios o gerentes de las empresas grandes plantear que, si bien están convencidos de que capacitar al recurso humano es fundamental, y que muchos no saben con qué empezar o cómo administrar el proceso de cambio en la gestión de su personal, deducimos que la iniciativa de INFOTEP tiene méritos.

Otras Medidas y Evidencias del proceso de Descentralización

Participación de las empresas y los trabajadores en la Definición de los Contenidos. Impacto de la Formación Dual en el Proceso de Descentralización

Al introducir la formación dual se ha contribuido a acercar los servicios de capacitación al mundo de la empresa y comprometerlas en la definición de los contenidos y en la evaluación de sus resultados. El ensayo³³ se inició en el año 1988, con la participación de 60 jóvenes y 35 empresas “formadoras” en Mecánica Automotriz y Mecánica Industrial. Diez años después se han formado 1, 671 jóvenes, y más de 900 están en proceso de preparación en más de veinte especialidades. Alrededor de 500 empresas participan como “empresas formadoras”.

Las investigaciones de seguimiento a los egresados de la formación dual confirman que un poco más del 80% están trabajando en las especialidades en que fueron formados; y de ellos, el 2% ha creado su propia empresa.

La estrategia de la IFP para lograr la relación empresa–institución educativa, se concentró en comprometer a los empresarios en la definición de los contenidos de las ocupaciones. Creó organismos que se denominan “Comisiones Técnicas”³⁴ integradas por empresarios, trabajadores, especialistas y/o conocedores de un área ocupacional: cuyas funciones son identificar los perfiles profesionales; participar en la planeación, organización y diseño del curriculum; aportar informaciones sobre el desarrollo tecnológico de la familia ocupacional; servir

32 El 86.6% de las empresas que aportan al INFOTEP (y por tanto empresas formales), tienen entre 1 y 49 empleados; el 10% entre 50 y 300; y el 3.4%, más de 300 empleados.

33 En 1986, INFOTEP, la Cámara de Baja Baviera y la GTZ, firmaron el protocolo correspondiente al “Proyecto de Cooperación Económica para el Fomento de la Pequeña y Mediana Empresa del país”. Se adoptó como estrategia inicial de fomento, introducir la Formación Dual (Sistema Dual) como punto de partida para apoyar la formación de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, para luego, en una segunda fase, apoyar las empresas con la formación de sus mandos medios y gerenciales.

34 INFOTEP: Normas Generales de las Comisiones Técnicas. Febrero 1998.

de enlace con las asociaciones empresariales y de trabajadores; y colaborar en el perfeccionamiento técnico del personal docente del centro de formación. Funcionan treinta Comisiones Técnicas. Se reúnen por lo menos una vez al año para revisar los programas de las distintas ocupaciones (Habilitación, Complementación)³⁵.

La relación institución-empresa también se verifica en el proceso de certificación de la capacitación. Con una composición de empresarios y trabajadores la IFP creó las “Comisiones Evaluadoras”. Su función principal es ayudar a definir las pruebas y participar en la aplicación para determinar si el aspirante es merecedor del título correspondiente de “Trabajador Calificado” o de “Maestro Técnico”.

Si bien no ha sido posible masificar la formación dual, por factores como la heterogeneidad del sistema productivo con escenarios laborales también heterogéneos³⁶, las evidencias de su impacto permiten aseverar que esa modalidad se ha convertido en la “punta de lanza” para lograr una relación mucho más fluida entre la institución de formación y la empresa.³⁷ La formación dual ha contribuido a mejorar la eficiencia y eficacia de la IFP, y ha sentado las bases para desarrollar nuevas iniciativas en el ámbito de la capacitación.³⁸

La preparación de los docentes de los centros de formación

- 35 Los cursos que ofrece el INFOTEP, desde el punto de vista curricular, están organizados por módulos e itinerarios. Una persona puede obtener el título de “Trabajador Calificado”, sea a través de la formación dual o después de completar el itinerario de la ocupación correspondiente.
- 36 PÉREZ SÁIZ: “Los Nuevos escenarios laborales en América Latina”. *Revista Nueva Sociedad* N° 143 Mayo-Junio 1996. Según este autor, se pueden distinguir cinco ámbitos laborales, donde se da una “nueva heterogeneidad ocupacional”. El primero corresponde al sector emergente, integrado por las nuevas empresas y las reconvertidas; el segundo, la “neoinformalidad subordinada”, compuesto por pequeñas empresas articuladas con el sector formal que elaboran ciertos componentes del producto de las empresas emergentes, o son subcontratistas; el tercero, el integrado por el conjunto de pequeñas empresas dinámicas; el cuarto, corresponde al sector formal del modelo de sustitución de importaciones (empresas públicas y privadas); y por último, el de la “informalidad de subsistencia” que provee bienes y servicios a los trabajadores formales (microempresarios y trabajadores por cuenta propia).
- 37 “Un método que nos ha resultado particularmente útil a nosotros en Falconbridge ha sido la implementación del Sistema Dual, exclusivamente, dentro de nuestra empresa, forzando una colaboración que va más allá de los aspectos profesionales entre los representantes de INFOTEP y de los de la nuestra, con miras a desarrollar un programa que llene las expectativas mutuas”. Bertrand de Windt, Director de Recursos Humanos, Falconbridge Dominicana: Formación Dual y Productividad.
- 38 La IFP ha iniciado un proyecto piloto de Introducción de la capacitación basada en normas de competencia y está utilizando la experiencia de las Comisiones Técnicas.

La IFP ha definido como una de sus funciones “Identificar y adaptar técnicas de punta para la formación profesional, apropiadas para la economía nacional, y multiplicarlas por medio de la formación de docentes”. Para ello mantiene un programa de formación metodológica y de actualización técnica de instructores, y de “formación de monitores de empresas”.

Hasta 1997, cerca de 4 mil instructores en servicio y aspirantes han recibido entrenamiento metodológico; 1.200 han participado en cursos de actualización en tecnología del oficio y realizando pasantías en las empresas.

El Programa Mejoramiento de la Productividad

La mayoría de las empresas tienen sistemas de administración y producción no adecuados a las circunstancias actuales y desconocen las técnicas de mejora de la productividad. La IFP dominicana, desde su creación, mantiene un “programa de asesoría a la empresa”. En el marco de su planificación estratégica decidió reenfocar dicho programa, concentrando el esfuerzo en apoyar en la definición de los planes de mejoramiento de productividad. En función de este propósito, con la asistencia de la OIT, decidió aplicar una “Metodología de Medición y Mejoramiento de la Productividad”³⁹ que debe conducir a que las empresas logren establecer sus respectivos currículum de desarrollo de recursos humanos y produzcan una intensificación de la capacitación.

3. Estrategias de Competitividad y Estrategia Nacional de Capacitación

Durante la “II Conferencia sobre el Mejoramiento de la Productividad Nacional”, realizada en 1996, se planteó por primera vez la necesidad de que se diseñara una Estrategia Nacional de Productividad y Competitividad⁴⁰. En abril de 1998, la Secretaría de Industria y Comercio presentó el “Plan Nacional de Competitividad” con el propósito de establecer un marco de referencia estratégico para lograr la competitividad internacional de la economía y las

39 INFOTEP: Estrategia de Aplicación de la Metodología de Medición y Mejoramiento de la Productividad. Segunda Versión. 1998.

40 “La nueva visión de la competitividad debe definirse como la capacidad de una nación de producir bienes y servicios que puedan competir adecuadamente en los mercados internacionales y, al mismo tiempo, aumentar el ingreso real de sus habitantes. Es por tal razón que proponemos la creación de un Consejo Nacional de productividad y competitividad conformado por empresarios, trabajadores, académicos y el gobierno. Su principal rol sería definir una Estrategia Nacional de Productividad y Competitividad que garantice en el mediano y largo plazo el desarrollo sostenible de nuestra nación. Cesar Nicolás Penson, Presidente de la Asociación de Industriales de Herrera.

empresas”⁴¹. En él se proponen tres objetivos: 1) Desarrollar el Potencial Económico del País; 2) Invertir en el Capital Humano; y 3) Fortalecer las Capacidades Institucionales.

El capital humano debe ser fortalecido mediante mejoras de la educación básica, los servicios de salud, la seguridad social, y a través de programas intensivos de capacitación focalizada. Para desarrollar y aumentar la capacidad nacional de formación y capacitación del capital humano, se plantean las siguientes líneas de acción:

a) *Estrategia Nacional de Capacitación*: Tomando en cuenta el modelo de Clusters o conjuntos productivos, se elaborará una estrategia nacional de capacitación⁴². Esta deberá abordar la estructuración de un Sistema Nacional de Capacitación, con miras a establecer canales efectivos para la formación del capital humano.

b) Desarrollar proyectos pilotos de adiestramiento en las empresas de un cluster maduro

c) *Competencia Laboral*: Esta iniciativa comprende estructurar un Proyecto Piloto de Normalización y Certificación de Competencia Laboral⁴³.

El INFOTEP se consolida como la institución responsable de formular políticas sobre formación de recursos humanos y la ejecución de programas, conservando su autonomía del Estado, ofreciendo servicios formativos en concurrencia con otros organismos públicos y privados, y procurando mantener relaciones con el medio productivo y social.

41 Secretaría de Estado de Industria y Comercio. Plan Nacional de Competitividad. Mimeo. Santo Domingo, Enero 1998.

42 *Ibidem*, p. 51.

43 La IFP dominicana inició en este año un proyecto piloto de “Formación Profesional Basado en Normas de Competencia Laboral”, que comprende el diseño de metodología de identificación y validación de norma; el diseño de la capacitación basada en ella; diseño y elaboración de métodos e instrumentos de pruebas de desempeño; y la difusión e implantación de normas de competencia laboral. La estrategia que está implementando para desarrollar esta experiencia es “utilizar la Metodología de Medición y Mejoramiento de la Productividad como plataforma para construir las normas de competencia laboral de las empresas y grupos de empresas para luego convertirlas en normas nacionales”. La aplicación de la metodología debe conducir a que las empresas logren establecer sus respectivos curriculum de desarrollo de sus recursos humanos.

C. POLÍTICAS DE FINANCIAMIENTO Y PRÁCTICAS FINANCIERAS DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

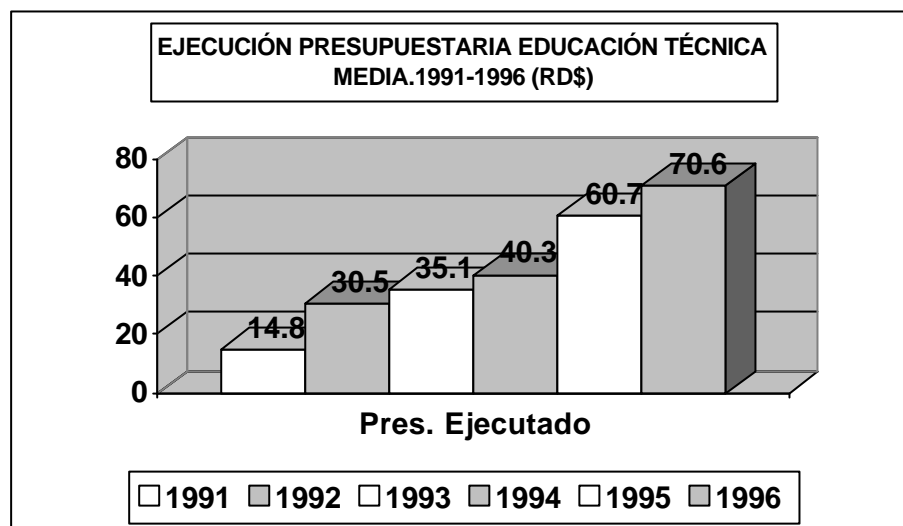
1. Mecanismos de Financiación

A continuación se presenta un breve análisis de las fuentes de financiamiento por nivel.

- Educación Técnico Profesional del Nivel Superior: aunque el gobierno otorga subvenciones a algunos de los institutos superiores y universidades, el financiamiento proviene del pago de la matrícula de los estudiantes.
- Educación Técnico Profesional Nivel Medio: existen dos mecanismos de financiamiento: i) con cargo al presupuesto de la Nación; y ii) el financiamiento directo de los usuarios por vía del pago de matrícula en los politécnicos y liceos (colegios) privados y del tercer sector.

Algunos de los centros privados reciben subvenciones del gobierno. Todos los del “tercer sector” reciben fondos públicos que oscilan entre mil y 100 mil dólares mensuales. El gráfico siguiente, muestra la ejecución presupuestaria del período 1991–1996, en relación con el financiamiento público a la Educación Técnica de nivel medio.

Gráfico 2



Fuente: Secretaría de Estado de Educación y Cultura

(°) Tasa de cambio: RD\$14.35 por un dólar Norteamericano

- **Formación Profesional:** el financiamiento de esta modalidad se produce por tres vías, la que proviene del presupuesto de la nación; la que recibe INFOTEP a través de las contribuciones obligatorias de las empresas del uno por ciento sobre la nómina salarial, y el medio por ciento a cargo de los trabajadores de las empresas y entidades con fines lucrativos, deducible de las utilidades; y el pago de matrícula en los centros privados.

Con cargo al presupuesto de la nación se financian las Escuelas Vocacionales de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional y otros “Escuelas o Centros Laborales” administradas por congregaciones religiosas, municipalidades y patronatos. Desde el punto de vista de quién aporta los recursos, los de las empresas, sumados a los de los trabajadores y capacitandos que pagan matrícula, equivale al 71.33% de los dineros invertidos en el financiamiento de los programas de Educación para el Trabajo. Este porcentaje es probablemente más alto en razón de que muchas empresas grandes invierten directamente en el “entrenamiento en el puesto de trabajo”.

En un período de seis años, se ha invertido 1,317.1 millones de pesos en la Educación para el Trabajo y la Capacitación, que equivalen a 219.5 millones de pesos (15.1 de dólares) en promedio por año. Esta es una suma realmente baja vistos los desafíos que enfrenta el país para mejorar su posición competitiva.

2. Privatización, Descentralización y Financiamiento de la Educación para el Trabajo

En la República Dominicana, se habla de una “convergencia de propósitos” entre el Estado, los sectores empresariales y laborales. De hecho, es frecuente escuchar entre los líderes de esos sectores reclamar “su crédito” para que INFOTEP “sea lo que es hoy, una entidad modelo de servicio público”.

Independientemente de la “saludable disputa” de quién ejerció mayor influencia para la creación de la IFP dominicana, tanto los centros existentes antes de su creación, como la propia IFP nacieron por la voluntad política de quienes en ese momento ejercían las funciones de gobierno, y en tal virtud, se le aseguró una base de financiamiento. Ese mecanismo de financiamiento ha sido objeto de debates en varios países de América Latina, pero en la República Dominicana no se plantea modificarlo. Quizás la ausencia de cuestionamiento obedece al prestigio que goza el INFOTEP, a la imagen positiva que tiene frente a los empresarios y los trabajadores, y a la transparencia en el uso de los recursos.

Al replantear el rol y, consecuentemente, el financiamiento de la Educación para el Trabajo y la Capacitación y de las instituciones estatales que la proveen y/o la regulan, se debe resolver la pregunta de quién y cómo va a financiar ese cometido; ejercer la labor de rector de la formación profesional implica realizar investigaciones, diseñar programas, dar soporte técnico y metodológico a las entidades ejecutoras, formar docentes, desarrollar tecnologías educativas, canalizar recursos nacionales e internacionales, y ejecutar directamente programas en apoyo a grupos que difícilmente pueden acudir a la oferta privada.

En este estudio se considera que el modelo de financiamiento con cargo a una contribución obligatoria de las empresas es apropiado para países de ingresos mediano, en razón de que se constituyen en una fuente protegida y una forma de movilizar fondos que de otra manera no estarían a disposición para financiar capacitación. Las críticas que se pueden formular a este modelo dependerán de si la institución de formación profesional acumula excedentes innecesariamente, si desvía los recursos hacia actividades ajenas a su misión, si los servicios y cursos de capacitación ofrecidos no responden a las necesidades de las empresas, si no usa su condición de experta para fomentar la capacitación en ellas.

El financiamiento de la Educación para el Trabajo y la Capacitación no debe ser responsabilidad exclusiva de uno de los actores involucrados, por las siguientes razones: i) si es la empresa que financia directamente el servicio, probablemente sólo invertir en la capacitación específica de sus trabajadores; ii) los trabajadores menos calificados, de menores recursos, o los que se encuentren en situación de

paro, no podrían invertir lo suficiente en su propia capacitación, aunque pudieran internalizar los beneficios que se derivan de ella; y iii) si el Estado no interviene no se pueden generar beneficios de estabilidad social que trascienden el interés particular. La formación para el trabajo constituye un instrumento de equidad social en el sentido de la voluntad y capacidad que ésta tiene para transferir recursos al servicio de los sectores en desventaja⁴⁴.

D. PROPUESTAS

Siguiendo la estructura de análisis adoptada en este estudio las propuestas se presentan por tipo de oferta.

1. Educación Técnica Media y Superior

En la República Dominicana sería aconsejable realizar un estudio acerca del impacto de la formación profesional y sobre esa base proponer medidas de reformas. Sin embargo, a partir de las informaciones disponibles acerca de sus características actuales, y del contexto económico y de los mercados de trabajo, se puede sugerir algunas propuestas, tomando en cuenta el compromiso público y el privado, con relación a:

- aumento de la oferta;
- mejora de la eficacia y la eficiencia ofrecida por el Sector Público y el Sector Privado;
- vinculación con las Estrategias de Mejora de la Productividad y la Competitividad.

Cuadro 4

AUMENTO DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y LA CAPACITACIÓN: EDUCACIÓN TÉCNICA MEDIA Y SUPERIOR

Compromiso Público	Compromiso Privado
<i>Creación de un ambiente propicio para la Educación Técnica, que incluye</i> Subsidios focalizados (combinación	<i>Desde el ámbito de los proveedores priva-</i>

| 44 Cinterfor: Boletín N° 134. Enero-marzo 1996, p.76. Montevideo.

<p>de calificaciones y ubicación social) mediante becas a los estudiantes de los politécnicos y liceos de Educación Técnica y de Educación Técnica Superior.</p> <p>Los estudiantes ganadores tendrían la libertad de escoger el centro que mejor satisfaga sus expectativas. Una vez el estudiante escoja el centro, el Estado transferiría el monto de la beca a éste. De esta forma los proveedores, sean públicos o privados, deberán competir por atraer al usuario, lo que permitiría un cambio de la política de cómo se subsidia actualmente la educación técnica media y superior. De esta forma el Estado subsidia la demanda, en vez de la oferta, como es la práctica vigente.</p> <p>La estrategia de subsidiar la demanda estimularía la participación de centros privados en la oferta de capacitación.</p>	<p>dos de programas.</p> <p>Disposición a participar en procesos de evaluación y acreditación de solvencia académica y ética.</p> <p>Disposición para participar en proceso de concursos públicos de capacitación.</p> <p>Disposición para someterse controles de aseguramiento de la calidad.</p>
--	--

Cuadro 5

MEJORA DE LA EFICACIA Y LA EFICIENCIA DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA OFRECIDA POR EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO

Compromiso Público	Compromiso Privado
<i>Información adecuada sobre oportunidades de empleo y salario.</i>	<i>Desde el ámbito de la empresa:</i>

<p>La disponibilidad de información puede influir en la eficiencia de los mercados de trabajo y orientar la inversión en capacitación.</p> <p>Es esencial tener fuentes de información fiables sobre las necesidades en materia de demanda y sobre la capacidad de los oferentes. Las pautas del cambio y el crecimiento económico deben interpretarse a fin de identificar las habilidades que requieren períodos de estudio relativamente prolongados.</p> <p>Propiciar un programa de descentralización.</p> <p>La rica experiencia de administración y gestión de los principales centros o politécnicos dominicanos por parte de las congregaciones religiosas, sirve de referencia para proponer que los demás centros públicos bajo el control directo de la Secretaría de Estado de Educación, a través de un Programa de Descentralización, pasen a ser administrados por "Juntas de Regente de Centros Educativos Técnicos" (la nueva Ley de Educación lo permite), integradas por representantes empresariales de las ramas profesionales que el centro ofrece, egresados de los planteles y padres de los alumnos. Estas juntas deberían tener capacidad para decidir sobre la gestión eficaz de los recursos humanos, financieros y de apoyo de cada centro, facultad para establecer relaciones con la industria y proponer innovaciones al curriculum de estudio. Es deseable dotar de mayores niveles de auto-</p>	<p>Asumir una actitud de disposición para convertir la unidad productiva en "empresa formadora", permitiendo el ingreso de aprendices de la formación dual o de pasantes provenientes de otros métodos de formación.</p> <p>Participar en forma activa en las instancias de consulta y planificación del sistema nacional de formación y capacitación para el trabajo, tales como Comisiones Técnicas, Comisiones Evaluadoras, Juntas de Regente de Centros Educativos de Educación Técnica" y otros.</p>
--	---

<p>mía, tanto académica como administrativa a los establecimientos educativos de manera que les permita innovar y adaptarse constantemente a su medio.</p> <p><i>Uso eficiente de las instalaciones y equipamientos</i></p> <p>Sobre los costos operativos de estos centros, de por sí altos por la naturaleza de los programas, bajarlos sin afectar la calidad es una falacia. Pero sí se puede aprovechar al máximo sus equipos e instalaciones, utilizándolos durante un mayor número de horas diarias y convirtiendo en “sede” para la ejecución de otros programas, por ejemplo, de formación profesional específica patrocinados por la Institución Nacional de Formación Profesional.</p>	
---	--

Cuadro 6

VINCULACIÓN CON LAS ESTRATEGIAS DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA COMPETITIVIDAD

Compromiso Público	Compromiso Privado
Realizar inversiones en los centros	<i>Desde el ámbito de la empresa;</i>

para ampliar la cobertura en áreas profesionales de tecnología duras. Sin descuidar su misión fundamental, ampliar la cobertura de los servicios que ofrecen los actuales politécnicos y/o los Institutos de Educación Superior, convirtiendo algunos de ellos en centros tecnológicos capaces de desarrollar actividades de investigación y desarrollo en coordinación con las empresas y las instituciones de ciencia y tecnología del país.	Participar, a través de las agremiaciones sectoriales de actividad, en las actividades de investigación y desarrollo aportando recursos económicos para su financiamiento, utilizando los servicios de <i>ingeniería y diseño</i> de estos centros.
--	---

2. Formación Profesional

Propuestas

Nosotros pensamos que ni la privatización ni el monopolio estatal de los servicios formación para el trabajo y la capacitación van a resolver o a mantener los estándares de calidad, eficiencia y pertinencia requeridos de estos vitales servicios para mejorar la posición competitiva de nuestras economías. “Quienes apoyan la privatización en todos los casos porque les desagrada el gobierno, están tan equivocados como quienes se oponen a ella en todos los casos porque les desagradan las empresas”⁴⁵.

Como subsistema educativo, la formación para el trabajo y la capacitación tiene características que se derivan de los propósitos que persigue. Es de interés de la Empresa, del trabajador en servicio y del que aspira a trabajar, es también interés del Estado. Es normalmente costosa, para proveerla se requiere de infraestructuras especiales; implica investigaciones continuas, diseños, rediseños; para las personas tiene un inicio, pero no termina hasta que no concluya la vida laboral; es instrumento de apoyo a decisiones económicas de nivel macro y micro; y es instrumento de política social. La privatización total o parcial de un servicio público puede ser beneficiosa para las partes envueltas. Para el caso que nos ocupa, la privatización total del servicio, en países de escaso desarrollo como es la República Dominicana, puede generar mayores problemas que los que se pretenden resolver. La experiencia de la República Domi-

⁴⁵ OSBORNE, David y GAEBLER, Ted: *Un nuevo modelo de gobierno. Como transforma el espíritu empresarial al sector Público*. México, Ediciones Gernika, 1994.

nicana demuestra que los factores determinantes del éxito de los programas de capacitación no radican en si los ofrece una entidad privada o pública, sino en los procesos administrativos y las estructuras que se utilicen para proveerlos.

Pero igualmente, no propiciar la participación parcial del sector privado en este servicio, proveyéndolo, participando en su diseño, en su financiamiento, sería un grave error. “Hay cosas que las empresas hacen mejor que el gobierno, pero hay otras que el gobierno hace mejor que las empresas”. Si se traspasa toda la educación al mercado privado, buena parte de los ciudadanos no podrían asistir a la escuela ni siquiera a la escuela elemental”⁴⁶.

En varios países de América Latina la Educación Técnica y la Formación Profesional y las Instituciones que la ofertan, en los últimos años han sido blancos de fuertes críticas por la desvinculación de sus programas con las actuales necesidades y demandas de las empresas, por su burocratización, por la rigidez de sus ofertas, por la forma como se financian; en resumen, por su ineficiencia para responder oportunamente a los nuevos requerimientos del mundo productivo. Por otra parte, el entorno que se está prefigurando indica la necesidad de introducir reformas para poder solventar con éxito la apertura comercial que empieza manifestarse en este país y del consecuente ajuste estructural que habrá de producirse. A diferencia de otras naciones de América Latina, el proceso de apertura recién empieza a mostrarse, no sólo en los debates sobre la reforma arancelaria, sino con el inicio formal de negociaciones para integrar el país a bloques económicos subregionales; en los planes de transferencia al sector privado de muchas de las empresas de propiedad pública; en la creación de una instancia gubernamental para las reformas del Estado⁴⁷ y otras iniciativas como el Plan Nacional de Competitividad recientemente presentado. Este nuevo escenario plantea igualmente nuevos retos a la formación profesional, y en especial, a la principal Institución que la provee.

Frente a ese panorama, se plantean varias alternativas para mejorar la calidad, eficiencia y relevancia de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Diversas fórmulas se han propuesto, algunas de las cuales se encuentran en fase de desarrollo y/o consolidación; otras recién empiezan a ponerse en práctica. Una de las más comentadas por su alcance, expectativas de éxitos, por el

⁴⁶ OSBORNE, D y GEABLER, T: Ob. cit. p. 408/409.

⁴⁷ Comisión Presidencial para la Reforma y Modernización del Estado creada por el actual Gobierno.

cambio radical que ha implicado, es la reestructuración llevada a cabo en Chile. En ese país se privatizó el organismo principal de capacitación y se creó el Sistema Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

No es objeto de este estudio analizar las ventajas y desventajas del “modelo chileno”, o de otras iniciativas que configuran un abanico de posibilidades que van desde la concentración de las funciones planificadoras y reguladoras en los Ministerios de Trabajo, dejando la responsabilidad de la ejecución de los programas a agencias públicas y privadas de formación, hasta la inclusión de las funciones de planificación y ejecución en el seno de una sola institución pública de formación profesional.

Entendemos que las características que presenta la institucionalidad de la formación profesional en cada país, o la disposición manifiesta de los actores sociales a crear una nueva institucionalidad, es el punto de partida para el diseño de estrategias de capacitación destinadas a mejorar la competitividad y la equidad social. Sin embargo se pueden prefigurar algunos escenarios posibles.

La actuación de las instituciones de formación profesional adquiere matices distintos cuando se trata de estructurar programas de capacitación de preempleo y programas destinados a los trabajadores en servicio. Los vínculos con los demandantes individuales y con las empresas son distintos; de aquí que la “mezcla óptima” entre compromiso público y privado con respecto a enfrentar la falta de recursos humanos, varíe según si es formación profesional previa o durante el empleo. Sin dejar de reconocer estos matices a continuación se plantean, cuál debería ser, a nuestro juicio, el compromiso público y el privado con respecto a:

- aumento de la Oferta de Formación Profesional;
- mejora de la eficacia y la eficiencia de la Formación Profesional ofrecida por el Sector Público y el Sector Privado;
- vinculación de la Formación Profesional con las Estrategias de Mejora de la Productividad y la Competitividad.

La primera propuesta y la más general es que la IFP dominicana debería continuar con el proceso de consolidación de las estrategias asumidas en su Plan Estratégico

Las entidades de formación profesional surgieron con la expresa encomienda de ofrecer programas de capacitación para la preparación de la mano de obra, para ocupar puestos disponibles o previsibles en el mercado de trabajo en los niveles ocupacionales calificados y semicalificados. De este concepto han evolucionado a ofrecer una capacitación en base al “trabajo productivo”, cualquiera que sean las condiciones de ese trabajo en relación con las exigencias tecnológicas, la productividad y los vínculos laborales. En la actualidad se configura una nueva etapa que implica un cambio profundo en el paradigma de la formación para el trabajo y, consecuentemente, un cambio en el rol de las instituciones públicas de formación profesional. No sólo es importante el individuo como blanco de atención de los programas, sino la empresa como totalidad, parques industriales, conjuntos productivos o clusters, centro de innovación y desarrollo tecnológico, centros de calidad y productividad, etc. Frente a la nueva realidad, el compromiso público y el privado son distintos a los predominantes en décadas anteriores.

El compromiso también varía de acuerdo al modelo de financiamiento. Las siguientes propuestas de identificación de compromiso presuponen que se mantendrá el modelo de financiamiento con cargo a una contribución obligatoria de las empresas. En este estudio hemos considerado que este modelo de financiamiento es particularmente apropiado para países de ingresos medianos.

Cuadro 7
COMPROMISO PÚBLICO Y PRIVADO

Compromiso Público	Compromiso Privado
<p>Estimular el incremento de la oferta de capacitación a través de la contratación de la capacidad instalada mediante concursos públicos cuando existan por lo menos más de un proveedor de la especialidad de que se trate, o mediante la contratación directa de centros acreditados por la entidad oficial.</p> <p>Estimular a las empresas a crear su propio esquema de entrenamiento y/o centros de formación.</p> <p>Asumir el rol de promotor, más que de proveedor de servicios de capacitación. El papel de proveedor directo se justifica cuando la capacidad de adiestramiento de la empresa privada es deficiente y las instituciones privadas del ramo no existen o estén poco desarrolladas.</p> <p>Promover la innovación de los medios para la enseñanza/aprendizaje.</p> <p>Promover la creación de entidades de capacitación bajo administración privada.</p> <p>Estimular a las empresas a participar en la preparación de jóvenes a través de la formación dual.</p> <p><i>Reducción de las intervenciones con respecto a los salarios mínimos de los aprendices que participan en programas de capacitación.</i></p> <p>Establecer los centros propios de la IFP como soporte para el cumplimiento de las funciones imprescindibles de las instituciones (Formación Técnica y Metodológica de Docentes para la Formación Ocupacional; demostración de experticia en métodos de enseñanza</p>	<p><i>Desde el ámbito de los proveedores privados de programas.</i></p> <p>Disposición a participar en procesos de evaluación y acreditación de solvencia académica y ética.</p> <p>Disposición para participar en proceso de concursos públicos de capacitación.</p> <p>Disposición para someterse a controles de aseguramiento de la calidad.</p> <p><i>Desde el ámbito de empresas, los gremios empresariales y laborales.</i></p> <p>Asumir una actitud de disposición para convertir la unidad productiva en “empresa formadora”, permitiendo el ingreso de aprendices de la formación dual o de pasantes provenientes de otros métodos de formación.</p> <p>Considerar la capacitación como factor preponderante en el nuevo paradigma productivo e integrándola como parte de su planificación estratégica.</p> <p>Participar en forma activa en las instancias de consulta y planificación del sistema nacional de formación y capacitación para el trabajo, tales como Comisiones Técnicas, Comisiones Evaluadoras, Juntas de Regente de Centros Educativos de Educación Técnica” y otros.</p>

<p>y difusión de nuevas tecnologías en relación con las ocupaciones predominantes en la economía, centros de acreditación de competencia laboral). Organizar programas de formación y capacitación dirigidos a jóvenes, adultos desempleados, a las mujeres y a los grupos en desventajas y otorgar subsidios focalizados en las mismas condiciones que los propuestos para Educación Técnica, pero con el objetivo mejorar su empleabilidad sea mediante capacitación para el Autoempleo, mediante su establecimiento como trabajadores independientes, sea mediante la creación de una Microempresa o Pequeña Empresa.</p>	
--	--

Cuadro 8

MEJORA DE LA EFICACIA Y LA EFICIENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OFRECIDA POR EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO

Compromiso Público	Compromiso Privado
<p>La preparación de los docentes de los centros de formación Promover la participación de las empresas y los trabajadores en la Definición de los Contenidos Promover la participación de los empresarios y trabajadores en la evaluación de los resultados de la capacitación. Mantener un eficiente mecanismo de planificación que permita diseñar oportunamente las reacciones estratégicas ante los estímulos de cambio del entorno productivo. Diseñar programas de atención especializados conforme a necesidades estratégicas sectoriales o de conjuntos productivos (clusters). Mantenimiento de la autoridad científica</p>	

e institucional para orientar las políticas relacionadas con la capacitación.	
---	--

Cuadro 9

VINCULACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
CON LAS ESTRATEGIAS DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD
Y LA COMPETITIVIDAD

Compromiso Público	Compromiso Privado
<p>Estructurar la formación profesional en base normas de Competencia Laboral con el objeto de contribuir al aumento de la productividad y competitividad de la empresa y mano de obra</p> <p>Esta estrategia comprende: El diseño de metodologías de identificación y validación de norma; El diseño de la capacitación basada en ella; diseño y elaboración de métodos e instrumentos de pruebas de desempeño; Y la difusión e implantación de normas de competencia laboral. Contribuir con las pequeñas y medianas empresas en el desarrollo mecanismos de Medición y Mejoramiento de la Productividad como plataforma para construir los respectivos currículum de desarrollo de sus recursos humanos de las empresas</p>	<p><i>Desde el ámbito de empresas, los gremios empresariales y laborales.</i></p> <p>Disposición para participar en estas iniciativas ya que sin la participación de los actores no es posible estructurar el nuevo paradigma de la formación para el trabajo y la capacitación.</p>

Dado que los mercados de bienes y servicios están cambiando, que los productos también se modifican constantemente, que la organización social del trabajo se transforma, y que el trabajo mismo también se modifica, entonces se requiere un nuevo paradigma de la formación para el trabajo y la capacitación donde se verifiquen las siguientes características:

Por su objeto: de puestos y especialidades a competencias laborales

Por su orientación: de centrado en la oferta a centrado en la demanda

Por método: de énfasis en procesos a énfasis en resultados

Por su enfoque: en función de planes de estudios diversos a planes de estudios derivados de normas de competencia.

Este nuevo paradigma exige un enfoque renovado del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la Capacitación; es decir, evolucionar de un concepto de sistema integrado por la oferta y claramente segmentado –de educación técnica, dirigida a ocupaciones de nivel medio en el mercado de trabajo y educación “vocacional” dirigida a ocupaciones manuales semicalificadas y calificadas–, a un sistema donde sus componentes estén claramente interrelacionados en base a la identificación de niveles de competencia laboral más que en niveles ocupacionales o titulaciones otorgadas por las entidades oferentes de programas de Educación para el Trabajo y la Capacitación.

Lograr mayores niveles de competitividad internacional de las economías de América Latina con base en el recurso humano, plantea enormes desafíos al liderazgo político, social y a las propias Instituciones proveedoras de los servicios de formación para el trabajo y la capacitación, desafíos que trascienden las políticas de privatización y/o descentralización. Se requiere de una transformación del paradigma conceptual de la formación para el trabajo y la capacitación.