

Relatoría General:  
“Seminario Internacional sobre el Mercado Laboral  
Educación y Formación Técnico Profesional”  
Realizado el Miércoles 16 de Octubre 2019 en el Hotel Crown Plaza  
Santo Domingo, República Dominicana.

## **RELATORÍA GENERAL**

### **Introducción**

El pasado Miércoles 16 de Octubre del año 2019 el Ministerio de Trabajo de la República Dominicana celebró el “Seminario Internacional sobre el Mercado Laboral Educación y Formación Técnico Profesional”, en el cual participaron los principales representantes del Mercado Laboral Dominicano así como una amplia representación del Sector Educativo en Formación Técnico Profesional tanto a nivel Nacional como a nivel Internacional.

Luego de escuchar las gloriosas notas del Himno Nacional el Seminario dio inicio formal con la conformación y presentación de la Mesa Protocolar compuesta por los Representantes de las Delegaciones responsables de la realización de este Seminario, la cual estuvo conformada por: el Sr. Samir Santos, Director General de Empleo del Ministerio de Trabajo, el Sr. Gianluca Grippa, Embajador de la Delegación de la Unión Europea-República Dominicana, Ministro de Educación, Sr. Antonio Peña Mirabal, Sr. Rafael Ovalles, Director del Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), Sr. Winston Santos, Ministro del Ministerio de Trabajo, Sra. Tania Guenen, Vice Ministra de Seguridad e Inversión del Ministerio de la Presidencia, Sr. Alejandro Abellán García, Embajador del Reino de España en la República Dominicana, Sra. Deyanira Matrilé, Directorio del Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD).

Luego de la conformación de la mesa protocolar se dio inicio formal a la actividad con las palabras de apertura del anfitrión de este Seminario el Ministro de Trabajo, Sr. Winston Santos, luego de saludar de manera formal a las autoridades presentes, se refirió a la misión del Gobierno Central contenida en el proyecto de ley que crea el Marco Nacional de Cualificaciones acerca las relaciones entre los centros formativos y los sectores productivos procurando que el diseño de los planes de estudio incorporen la misión del sector productivo nacional, al enfoque que debe haber en los nichos del mercado, la importancia de la formación, en la identificación de las profesiones emergentes para poder avanzar como nación, y en las herramientas técnicas para que el sistema educativo este acorde al desarrollo del país, una vez finalizadas sus palabras, hizo notar el arduo trabajo que se viene desarrollando frente la creación y puesta en marcha del Marco y para finalizar agradeció por el apoyo brindado por la Unión Europea y a la Agencia de Cooperación Española para el Desarrollo y felicitó especialmente al equipo de trabajo del Observatorio del Mercado Laboral en la persona de la Sra. Deyanira Matrilé y al Sr. Samir Santos que dirige el Departamento de Empleo y finalizo pues su intervención; a seguidas luego de la presentación de la Vice Ministra de Seguridad e Inversión del Ministerio de la Presidencia, Sra. Tania Guenen, esta distinguida dama inicio saludando a las autoridades y los asistentes al Seminario agradeció en nombre del Ministro de la Presidencia Lcdo. Gustavo Montalvo y en su nombre la oportunidad de compartir las experiencias y se dirigió a los presentes expresando que para el Gobierno Dominicano es importante la implementación de estrategias que mejoren los sistemas de educación y formación, ya que enfrentamos como país grandes desafíos en cuanto a la mejora de calidad de los sistemas educativos y también esta el reto presente en todo el mundo el hecho de adaptarse a los cambios de las necesidades de trabajo y capital, todo esto debido al cambio rápido y constante de la tecnología la cual reestructura la función de producción, por lo tanto las autoridades como hacedores de políticas públicas deben velar por para que el sistema de educación y formación técnica responda a estos nuevos requerimientos, rememorando el inicio hace ya 3 años del Marco Nacional de Cualificaciones que es el primero en la Región Latinoamericana y destacando el hecho del trabajo que se ha venido realizando en cuanto a las estrategias y acciones del y agradeció el apoyo dado por

la Unión Europea y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, también expreso de su convencimiento de que la implementación de este Marco contribuirá a mejorar la transparencia y la articulación institucional, facilitará el acceso a la educación y a la progresión académica, elevar la calidad de las ofertas educativas y formativas y lograr que los programas y planes de estudio respondan de forma adecuada a las necesidades productivas y desarrollo nacional; entre la diversas acciones que se están llevando a cabo para la implementación del Marco esta la elaboración de un Catálogo Nacional de Cualificaciones que permite identificar para cada familia profesional las cualificaciones disponibles en el país en los diferentes niveles de educación y formación, a la fecha se ha avanzado en dos sectores pilotos que son Salud y Bienestar y el de Hostelería y Turismo, también se esta trabajando con el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo para implementar el Primer Sistema de Detección y Confección de Cualificaciones y Empleos que permitirá identificar y anticipar las brechas que tenemos entre los programas educativos y las necesidades de los sectores productivos, la Sra. Guenen resaltó como logro el avance en la adecuación de los planes de estudios del INFOTEP a los requerimientos que siguen en el Marco Nacional de Cualificaciones que ha sido respaldado por el PROETP2, este programa también esta apoyando el otorgamiento de becas a jóvenes vulnerables en la provincia de Santiago para facilitar su inserción en el mercado laboral y a la vez sirve de piloto para la re-adecuación de los planes de estudio. Resaltó que como región y como país debemos prepararnos para los cambios que acontecen en la economía en cuanto al avance de la tecnología y a la importancia que debemos darle a buscar la forma de adecuarnos al impacto de esta teniendo en cuenta las necesidades del mercado y fomentar la educación técnica en los jóvenes, ya que los empleos que se mantendrán serán los mas especializados, los menos operativos y los que puedan innovar. La impacto de la tecnología en América Latina aun es muy heterogéneo, según los datos aun hay escases de los oficios especializados, por esta razón es que hay que luchar por generar sistema de información que ayuden a detectar las tendencias para reaccionar y estar preparados para poder como Estado intervenir y haciéndoles saber a los jóvenes cuales son las necesidades del Mercado para cuando vayan a decidir que estudiar no obstante estamos consientes del desafíos de hacerles saber a estos jóvenes que la formación técnica no es para quienes no quieren o no pueden estudiar un grado, es hacerles ver a través de esta es un media a través del cual pueden formarse y especializarse para acceder al mercado laboral o iniciar su propio negocios. El reto es grande y hay mucho por hacer. Agradeció la oportunidad y exhorto seguir en este proyecto para el beneficio de nuestros jóvenes. Luego el Sr. Gianluca Grippa, Embajador de la Delegación de la Unión Europea-República Dominicana trato los temas sobre la disparidad entre la macroeconomía y el mercado laboral y la disparidad del empleo entre hombres y mujeres, dando cifras significativas sobre estos. Destaco que hace mas de 20 la Unión Europea conceda mucha importancia a la educación como elemento fundamental para adoptar los desafíos para el desarrollo sostenible, también considera formación técnico profesional como instrumento fundamental para apoyar el desarrollo inclusivo de nuestras sociedades, favoreciendo la competitividad de las empresas por un lado y del otro la empleabilidad más particular la de los jóvenes. La educación técnico profesional deben ser capaces de responder a las necesidades del mercado laboral como pre-condición para aumentar el número de jóvenes con capacidad para encontrar un trabajo digno. Todo esto posee el apoyo de la Unión Europea a través del Programa Apoyo Presupuestario para el Fortalecimiento del Programa PROETP2. Entre los logros más importantes la pena destacar la aprobación oficial y validación del nuevo currículo de la educación técnico profesional para el Consejo Nacional de Educación, también consideran importante el progreso de adopción y definición en el sistema de indicadores de candidatos para los tres sub-sectores de la inserción técnica y profesional. La calidad invertida es algo de suma importancia para poder realizar el seguimiento a las decisiones de políticas públicas y poder realizar los ajustes necesarios; por ultimo se refirió que junto con el Ministro de Trabajo desea ver que los resultados de este esfuerzo lleguen a buen puerto. Indicó que este esfuerzo es un ejemplo para los otros sectores, que la Cualificaciones sirven para muchos fines, ya que es una herramienta para que los empresarios sepa lo que sus empleados conocen y son capaces de hacer, puede constituir el requisito previo para acceder a determinadas profesiones reguladas, ayudan a que las autoridades y a los prestadores de servicios de educación a que determinen el nivel y el contenido de aprendizaje adquirido, también ayudan al éxito personal, por lo tanto las Cualificaciones desempeñan un papel determinante para mejorar la empleabilidad y facilitar la movilidad y el acceso a un nivel superior de educación y la integración social de los trabajadores y los estudiantes. El Programa PROETP2 se inscribe

en un Marco de cooperación más amplio de la Unión Europea y la República Dominicana, resalto los demás programas de apoyo que contribuyen a la educación a nivel universitario y los programas para las pequeñas y medianas empresas. Reconoció los avances realizados por la República Dominicana para lograr un punto de encuentro satisfactorio entre los factores del mercado laboral, educación y formación técnico profesional y también hizo mención a que aun quedan retos que quedan por enfrentar, deseando así que este encuentro sea un éxito y poder seguir la ruta de búsqueda constante de oportunidades para fortalecer el trabajo digno, movilidad, etc. Y por ultimo se dirigió a los asistentes el Sr. Alejandro Abellán García, Embajador del Reino de España en la República Dominicana, quien luego de realizar las saluciones a los miembros de la mesa protocolar y los asistentes del Seminario, dedicó sus palabras al carácter transversal que tiene la educación en conjunto con los objetivos con el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas y la estrategia nacional de desarrollo de la República Dominicana, destacó las ramificaciones importantes que tiene la educación en conjunto para el desarrollo sostenible, como palanca para la mejora de inserción laboral, con los objetivos de disminuir el trabajo informal y procurar un desarrollo económico sostenible, teniendo en cuenta que la educación es fundamental frente a los retos de las nuevas tecnologías e ir superando las funciones que caen como obsoletas, todo esto entre otros temas dando así formal apertura al Seminario Internacional sobre el Mercado Laboral Educación y Formación Técnico Profesional.

### El Seminario

#### **Empleo, Educación y Formación Profesional:**

**Tendencias y retos en América**, a cargo del Especialista en Desarrollo y Formación Profesional de OIT, **Sr. Álvaro Ramírez Bogante**

Después de su saludo a las autoridades y asistentes al Seminario agradeció a las autoridades en la persona del Ministro de Trabajo y en especial a la Sra. Deyanira Matrilé por el gran trabajo que han hecho y por poner este tema en la agenda política del país, lo cual es esencial para el futuro del trabajo de este.

Se refirió básicamente a:

- 1.- Qué son los cambios que trae la cuarta revolución industrial para el mundo del trabajo,
- 2.- El talento humano como base para el crecimiento económico,
- 3.- Repaso de la formación profesional, retos, desafíos y oportunidades surgen para esta en la región.

Puntualizó que vemos el cambio en la velocidad del proceso, el cual es constante y va en aumento, rememora el inicio de la OIT, la cual nace en el marco de una revolución industrial la cual cambió radicalmente el mundo del trabajo y esto dio como fruto la creación de reglas, las cuales buscaban como propósito la justicia social y para garantizar esta justicia social en un momento de transformación fue que se creó una organización que regulara estas reglas y en convertirlas en internacionales.

Estos cambios transforman el mundo del trabajo, por lo tanto sus demandas, por lo tanto unas profesiones decrecen y otras surgen y transforman esas demandas de empleos y generan la necesidad de competencias distintas. La capacidad de un país para adaptarse a este cambio determina la capacidad de distribuir las oportunidades de forma equitativa de las nuevas tecnologías. Por eso es tan importante anticipar los cambios para así poder adaptar las políticas públicas y generar las respuestas oportunas para el futuro de trabajo que queremos. Que es al final de cuentas lo que la OIT viene promoviendo.

El futuro del trabajo no está pre-determinado, sino que lo dictan los países y es un tema de política, no es solo un tema de tecnología, la escogencia en las políticas y las respuestas de estas van a determinar como impacta en la vida de cada dominicano y dominicana, lo cual representa gran importancia.

Por lo tanto en esta cuarta revolución vemos esta nueva ola de cambios tecnológicos, lo cual está transformando desde ya, el futuro del trabajo es ahora, no es que viene en el futuro. Ya vemos que estas tecnologías ya están transformando el mercado laboral.

Las doce tecnologías con mayor potencial de impacto según McKinsey, de una lista de 100:

- 1) Internet y TICs
- 2) Tecnología nube
- 3) Internet de las Cosas y “Big Data”
- 4) Automatización del trabajo de conocimiento e Inteligencia Artificial
- 5) Robótica avanzada
- 6) Manufactura aditiva/ Impresión 3D
- 7) Genética y bioprocesos
- 8) Almacenamiento de energía
- 9) Vehículos autónomos
- 10) Materiales avanzados
- 11) Exploración avanzada de petróleo y gas
- 12) Energías renovables

Todas están teniendo impactos económicos y sociales masivos en modelos de negocios, y en la forma en que la humanidad trabaja, innova, vive, interactúa, estudia y se educa, pero al final estas van a tener con el talento humano que los países tienen para usar estas tecnologías de forma productiva. Ese talento humano se construye y se alinea en función de las nuevas tecnologías con lo que el país necesita y aspira.

Este cambio tecnológico genera debates, siendo estos cuatro pilares: (1) la aceleración que la revolución tecnológica provoca en la dinámica de destrucción y creación de empleo; (2) el impacto de la revolución tecnológica en la demanda de competencias; (3) el nacimiento de un nuevo paradigma productivo, que en el caso de la manufactura se ha denominado Industria 4.0; y (4) el riesgo de mayor desigualdad en la medida en que en la carrera entre la educación y la tecnología, la tecnología lleva la delantera.

Cambio en el modelo de producción que es muy visible y cambia radicalmente en la forma en la cual funcionaba la OIT, resaltó el ejemplo del Sr. Ministro sobre el chofer de Uber, diciendo que si a este chofer lo desconectan de una plataforma eso constituye un despido, qué tipo de derecho tiene ese chofer, qué responsabilidades tiene el empleador, como se maneja estos empleos de plataformas digitales, son muchas interrogantes, etc. Esto ha dado a una revisión de los códigos de trabajos donde hoy día hay trabajos que no estaban estipulados. Por lo tanto ahí se ven los cambios y la necesidad de que los países deben adaptarse y dar respuestas a los nuevos desafíos y vacíos que existen hoy día, esto se da ya que el modo de producción ha cambiado las relaciones de trabajo y en consecuencia cambia las reglas del juego. Hay una demanda por las nuevas habilidades, que esta asociada con las nuevas tecnologías y hay una dinámica de destrucción y construcción cada vez que hay una revolución tecnológica. El gran reto radica en como hacer que este balance sea positivo. Hay un tema interesante en cuanto al impacto en la desigualdad que existe en América Latina, que dimensión tendrá, el efecto en la región y las habilidades de respuestas de los países. Por lo tanto se están enfocando en las habilidades de los estudiantes, que sea una preparación equitativa, ya que esos descontentos de disparidad laboral, se reflejan en las urnas y el descontento de la población, lo cual va en el detrimento del país. Por lo tanto el cambio tecnológico puede tener efecto muy importante en cuanto a la distribución de los ingresos y la respuesta de los países lo cual puede ser determinante en cuanto al impacto de ese cambio, siendo lo que cruza transversalmente esto es la agenda del talento humano, esta agenda es esencial para estos cuatro pilares.

Revolución Tecnológica actual ha generado una renovada conversación sobre el papel de las habilidades o competencias en el empleo, en los mercados de trabajo, y en el presente y futuro del trabajo, y sobre las interacciones entre la educación y la formación vocacional y la tecnología.

En cuanto al talento humano se refiere a que es importante identificar qué talento tenemos y cómo lo aprovechamos para el futuro.

Las posibilidades de una transformación productiva exitosa, descansan en el talento humano de los países. Se pueden construir bienes tradicionales con tecnologías tradicionales, o bienes nuevos con tecnologías tradicionales, pero el desafío es elaborar productos innovadores con tecnologías innovadoras.

**El talento humano es un fin y un medio en sí mismo para el desarrollo en América Latina y el Caribe, en cuanto a la educación y lo que ese talento significa, para el desarrollo de las capacidades y competencias, libertad individual, es indispensable y a la vez un factor clave para tener un crecimiento y desarrollo sostenible y también para el desarrollo productivo y la inclusión económica y el bienestar.**

Aumentar las capacidades y los conocimientos de las personas se considera un fin en sí mismo, en la medida en que contribuye a la capacidad de los individuos para vivir los tipos de vida que las personas valoran y desean y como tal tiene un significado moral intrínseco.

Recursos humanos son un ingrediente indispensable y central para el logro de un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible con empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos (Objetivo 8 de los ODS).

Las tasas de desempleo en jóvenes en la República Dominicana comparada con los vecinos no está mal. Pero en el panorama general en América Latina vemos que la tasa de desempleo en los jóvenes es tres veces más alta comparada con las otras de las personas, esto indica que no lo estamos haciendo bien como puente entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, en este puente participan muchas instituciones, las cuales deben tener la capacidad de poder trabajar juntas entre sí y a su vez con los empleadores y los trabajadores, y si no logran una articulación entre estos actores este puente no puede ser robusto y sólido.

Los años de escolaridad son claves, el cual era el indicador histórico que mostraba el éxito, con la máxima de que a mayor años de escolaridad mejor nos va, pero hoy en día vemos que también es importante la calidad de la enseñanza, las capacidades y destrezas que la persona adquiere durante el tiempo que están en la escuela para el trabajo y para la vida. Siendo esto uno de los grandes retos en América Latina.

### **Hay continuar mejorando la calidad y pertinencia de la educación**

En promedio, solo **uno de cada cinco jóvenes de 20 a 24 años en el quintil más pobre**, termina la educación secundaria; en tanto **cuatro de cada cinco en el quintil más alto** lo consiguieron.

Los nueve países de AL que participaron en PISA 2009 obtuvieron resultados dentro del tercio inferior entre los 65 países participantes.

Vemos que los menos numerosos jóvenes en la OCDE suelen participar más proporcionalmente en la educación técnica (**40.6%**) que sus pares latinoamericanos y del Caribe (**25.5%**). Habría que ver si esa mayor participación y el consiguiente mayor interés en las áreas STEM se conjuga con los mejores desempeños en las pruebas PISA y con los mayores niveles de productividad allá observados. Preferencia de los jóvenes por la educación técnica y la formación profesional, todavía es baja en la región (25.5% vs. 40.6% OCDE).

Esto demuestra que aun estamos muy abajo en el ranking internacional, y sobretodo respecto a los competidores, porque en este mundo compiten los países, las sociedades y las empresas. En esta competencia no nos está yendo muy bien debido a que no se invierte lo suficiente en formar a las personas con los talentos que necesitan para tener éxito en ese mercado internacional.

Siendo también un factor el que aun en nuestros países existe el estigma en cuanto a la formación técnica profesional, la gente no opta por esta alternativa, es por un tema de reconocimiento y prestigio, la gente cree que la educación técnica es la educación de los perdedores, que para aquel que no pudo ir a la universidad y no le quedo otra alternativa que recurrir a esta, esta idea equivocada de la educación y formación técnica debe ser borrada y corregida en estos países y re-valorizar socialmente la importancia y el impacto en la vida de la persona que puede tener esta y el tema del Marco de Cualificaciones es muy importante para darle valor a la formación y la educación técnica profesional porque abre la oportunidad

de que la educación y formación técnica profesional no sean calles sin salida en el sistema de educación, en la medida que este Marco de Cualificaciones permita transitar entre los distintos niveles de educación y que la persona con un título del INFOTEP pueda ser reconocido y esos aprendizajes puedan ser válidos para la siguiente etapa formativa y que pueda transitar hacia la parte alta de la educación incluso superior, es algo indispensable, ya que la educación debe ser un proceso permanente, este aprendizaje se puede obtener cuando se construyen las pasarelas para que las personas puedan subir por el proceso de la educación incluso a través de la educación técnica y la formación profesional.

Por lo tanto hay que mejorar el atractivo de la educación técnica y la formación profesional. Y es pertinente recordar, cuando uno analiza la situación de la educación técnica y la formación profesional en América Latina, esta frase: **“Ningún sistema de educación puede ser mejor que la calidad de sus profesores”**.

Invertir en la calidad del personal docente es incluso más importante que invertir en la infraestructura física. Y esa es la clave del éxito. Es decir que si no tenemos buenos docentes no tenemos buenos sistemas educativos.

La situación actual en la Formación Profesional en América Latina es la siguiente: Hay 4 problemas que son preocupantes, siendo estos:

Desarticulación entre las etapas del ciclo de la formación, donde no se hace anticipación de demanda de competencia en la parte prospectiva. Por lo tanto hay que mejorar el diseño de las ofertas, la implementación de los programas de evaluación, observar los indicadores de éxito de los objetivos propuestos, los componentes de identificación de la demanda, estructuración de la respuesta, ejecución de los programas y evaluación de sus resultados e impactos, se lleven a cabo de manera articulada y sistemática.

Alta variedad de ofertas formativas tiende a generar una “jungla” de cualificaciones en la que no se cuenta con sistemas de gobernanza para verificar la relevancia y la calidad.

Grados muy diversos de calidad y pertinencia que impiden, de un lado, a los empleadores disponer de información fidedigna para tomar decisiones al reclutar trabajadores y, de otro lado, a los trabajadores conocer las ofertas formativas de calidad y pertinencia.

Los jóvenes procuran acceder a programas, sin total información sobre lo que existe, se generan fallas de información y asimetrías en la oferta que impiden el acceso equitativo y permiten la existencia de múltiples programas de diferente calidad y dudosa relevancia.

### **El papel de la empresa como lugar de aprendizaje**

- Aprender en el lugar de trabajo

Talento humano es un pilar de la empresa sostenible

Las empresas son los mejores lugares para desarrollar competencias

- Reglamentación operación y cobertura es heterogénea

Leyes o normas sobre aprendizaje en al menos 17 países

Resurgimiento de alianzas Empresa-IFP para el aprendizaje de calidad

- La proporción de participantes en programas de aprendizaje dual en la región es baja

Se requieren nuevos arreglos y estímulos

Nuevas alianzas entre empresas y centros de formación

- Características del aprendizaje de calidad:

- Basado en el dialogo social
- Liderazgo de los empleadores
- Un sólido marco legal

- Financiamiento compartido

La Formación Profesional en América Latina, 23 millones que equivale a un crecimiento de 22% en formación profesional en la región, esto fue en el 2017, participando 42 instituciones públicas. Destacó que la República Dominicana debe aprovechar esta ventana de formación histórica actual.

Destacó que el 51% de participantes en la formación profesional fueron mujeres en América Latina, pero que todavía en muchos casos (sectores de construcción, industria, servicios, turismo) hay un sesgo de selección de los perfiles por género.

Resaltó que estos cambios en la formación técnico profesional se están dando en la región por los cambios y porque ahora y porque este renovado interés en la educación técnica, pues esto se da debido a que de los modelos de producción.

+La formación profesional actúa como una red de protección:

Atrayendo muchos jóvenes que de otro modo estarían en la inactividad o el desempleo.

Sin embargo hay un espacio amplio para la inclusión. Se estima en unos 20 millones los jóvenes que o estudian, ni se capacitan, ni trabajan en la región.

+Financiamiento de la formación profesional: Del total de IFP de derecho público, al 14 (63%) tienen como principal fuente de financiamiento las contribuciones parafiscales o impuestos específicos para la formación.

Hizo mención de las **10 líneas de trabajo para reinventar y fortalecer los sistemas de Formación Profesional en América Latina y el Caribe.**

1. Metodologías y **enfoques pedagógicos** más eficaces
2. Mayor **alineamiento** de la FP no solo con las necesidades del sector privado y las empresas, sino con las políticas de desarrollo productivo y de atracción de inversiones.
3. Promover la **formación a lo largo de la vida** y la articulación entre la educación formal y la formación profesional.
4. **Anticipar** necesidades formativas con una visión prospectiva.
5. Mayor **certificación** y reconocimiento de competencias.
6. Más atención al **empresarialismo** y a la articulación de la formación profesional con los ecosistemas empresariales,
7. Mayor foco en las llamadas **habilidades siglo 21**.
8. Mayor articulación con **políticas activas de empleo** y de atención a colectivos vulnerables.
9. Gestión y **gobernanza experimentalista** para descubrir e identificar los problemas en tiempo real y ofrecer soluciones flexibles y adaptables.
10. Hacer todo lo anterior sobre la base de **diálogo social**.

**Brechas y Desafíos de la Educación y Formación Técnico Profesional en la Dimensión Social, Laboral y Productiva. Tendencias Futuras en América Latina y el Caribe**, a cargo del Especialista de la CEPAL, Sr. Simone Cechini.

Después de su saludo a la autoridades y asistentes al Seminario agradeció a las autoridades correspondientes, especialmente a la Sra. Deyanira Matrilé.

Dando paso al inicio de su ponencia, haciendo mención a los cuatro metas que se reconocen en el objetivo 2030, siendo estas importantes tanto en el objetivo de educación como en el objetivo de trabajo decente.

Hablo sobre los objetivos de Desarrollo Sostenible, del Objetivo

**4 Educación de Calidad:** sobre la **formación técnica, profesional y superior de calidad, las competencias y eliminar las disparidades de género.**

**8 Trabajo decente y crecimiento económico:**

Disminuir el porcentaje de **jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación (NINIS)**

Reafirmando que con la formación profesional llega la importancia social, ya que a mayor educación mayor posición laboral, lo cual es un mensaje básico para que los jóvenes completen su educación y noten que a mayor nivel educativo hay una mayor retorno, y también hay que tratar de cerrar la brecha entre los géneros. Siendo la educación la clave para el desarrollo económico de los países.

Señaló que aunque la ayuda gubernamental esta a un buen nivel se necesita mas inversión.

Mostró que la tasa de retorno a la educación en América Latina tiene mayores saltos en los ingresos para aquellos que terminan la educación secundaria y luego, mas marcadamente, para la educación terciaria y de posgrado.

Persisten grandes desafíos de calidad.

Que los jóvenes enfrentan el desafío de la transición de la escuela al mercado labora, lo que obstaculiza su emancipación.

Teniendo mayores dificultades de inserción laboral con mas desafíos para las mujeres por el trabajo domestico y de cuidado no remunerado que limita su entrada al mercado de trabajo. Las mujeres participan menos en la educación terciaria en campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y en algunos países la proporción de mujeres en estas carreras ha ido disminuyendo en el tiempo.

Pese a que las mujeres superan a los hombres en las tasas de matrícula en educación terciaria, representan solo el 34.6% de los graduados en estas áreas

Para lograr una mejor inserción en la estructura productiva se requieren políticas públicas que fomenten el incremento de las capacidades en estas áreas de formación, que serán de mayor empleabilidad.

Segregación ocupacional de género: más de la mitad de las mujeres se emplean en trabajos de menor calificación con brechas salariales por hora trabajada en todas las ocupaciones.

Las brechas de género en las tasas de actividad y desempleo persisten en la región.

**Líneas de acción claves en la promoción de la inclusión social y económica de los jóvenes**

- Promover la **conclusión de la educación secundaria**
- Fortalecer la **EFTP**, con énfasis en la innovación
- Incentivar políticas de **mercado laboral activas y trayectorias de trabajo decente**
- Promover el balance entre el **estudio, trabajo y la vida personal**, especialmente para las mujeres jóvenes
- Promover la inclusión de los **jóvenes con discapacidad**

Hablo sobre los orígenes y modelos de provisión de distintas formas ETP “formal” en la región, continuando con el financiamiento inicial de la educación y formación técnica y profesional por parte de las instituciones nacionales de capacitación, 2017 o ultimo año disponible (en porcentajes del PIB).

Resalto como dato que el 65% de los programas de inclusión laboral y productiva tienen componentes de capacitación técnica y profesional.

El gasto público en políticas de mercado de trabajo en 6 países de América Latina alcanzó a 0,45% del PIB en 2016. La capacitación alcanzó el 0,15% del PIB.

Por lo tanto los programas de inclusión laboral y productiva (especialmente la capacitación técnica y profesional) tienen una importante función de inclusión y cierre de brechas existentes en el mercado laboral.

### **Desafíos de la EFTP ante el futuro del trabajo**

**Brechas entre currículos y habilidades** requeridas en las ocupaciones; y entre **resultados educacionales y necesidades de los empleadores**

Alta **informalidad** y mayores dificultades de financiar y entrenar a trabajadores por parte de las **pequeñas empresas**

Persistencia de **estigmatización social** de la inferioridad de la EFTP versus la educación universitaria

Ante el incierto panorama laboral, se requiere **flexibilidad** en la enseñanza de la EFTP para que el aprendizaje vaya **más allá de la ocupación específica**.

- **Las habilidades deseadas en un futuro próximo, se estima q para el 2022 al menos un54% de los empleados requerirá ser capacitado de manera significativa**, lo cual se sugiere que sea en los campos de
- pensamiento analítico e innovación
- aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
- creatividad, originalidad, iniciativa
- pensamiento crítico, persuasión y negociación
- detallismo, resiliencia, flexibilidad y resolución de problemas complejos
- inteligencia emocional, liderazgo e influencia social
- orientación hacia el servicio

### **El futuro del trabajo es incierto, con efectos múltiples y no todos adversos**

Donde los procesos en marcha:

como la revolución tecnológica (digitalización, robotización, nueva TIC, inteligencia artificial, puedes traer el riesgo de flexibilización laboral, informalidad creciente, pérdida de puestos, pero a la vez con la oportunidad de mejor calidad de vida, disminución de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, creación de nuevas posiciones.

O como los cambios demográficos puede traer los riesgos de envejecimiento: presión sobre sistemas de pensiones y salud, migración y mayor demanda y en cuanto a oportunidades están los bonos demográficos y la migración en si y nuevos empleos.

En cuanto a las cadenas globales de producción, los riesgos serian menos empleos en el sector moderno y menos empleos de baja clasificación, siendo las oportunidades la elevación de valor agregado.

En cuanto a la transición hacia economías ambientalmente sostenibles, los riesgos son la pérdida de empleos en sectores de alto consumo de carbono y las oportunidades la creación de empleos verdes.

Resalto que los estudios a nivel mundial sobre el futuro del trabajo dicen que:

- **65%** de los niños que están iniciando sus estudios hoy en día terminarán trabajando en **empleos y funciones que hoy en día no existen** (WEF, 2016).
- En países avanzados, la **destrucción de empleo** relacionado con el cambio tecnológico se centró en **actividades rutinarias** (cognitivas o manuales).
- **Empleos generados** se centraron en ocupaciones intensivas en **tareas cognitivas o manuales no rutinarias** (Weller, 2017).
- Cerca de **la mitad de las actividades** (o tareas) por las cuales se pagan salarios en la economía **mundial tienen el potencial de ser automatizadas** si se adoptan tecnologías probadas. Pero a nivel global **menos del 5% de los empleos podría ser completamente sustituido** (Manyika y otros, 2017).

- Cambios en curso no se limitan a sectores específicos, sino tienen un **impacto en todas las ramas de actividad** y además contribuyen a una creciente integración entre ellas que hacen los límites entre estas ramas cada vez más borrosas.

También estableció que **En América Latina el cambio tecnológico viene a incidir en una situación distinta de aquella de los países desarrollados**

- **Informalidad; desprotección social; pobreza; desigualdades**
- **Bajos salarios:** debido a los niveles salariales más bajos se requeriría ganancias de productividad mucho más grandes para que la sustitución de un puesto de trabajo por tecnología sea rentable
- **Costos de introducción de nuevas tecnologías** incluye costos de adquisición, ajuste, instalación, capacitación, modificación del entorno y costos de mantenimiento y actualización son más altos en América Latina que en países avanzados
- Requisitos de **infraestructura** de entorno que requieren inversiones públicas que no están garantizadas.

**En América Latina el salto de la sustitución tecnológicamente posible a una sustitución económicamente viable es mayor que en los países desarrollados.**

**Las políticas públicas pueden moldear el futuro del trabajo:**

- **Impacto de los cambios tecnológicos** sobre la creación, reconfiguración y destrucción de empleos, así como en sus características **es incierto y no es inexorable**. Aunque **estudios estiman** mayor impacto sobre actividades **rutinarias (cognitivas o manuales)**.
- Nuevas tecnologías no imponen una manera única de su uso e impacto; la forma específica de este uso se determina a través de **mecanismos de regulación específicos** en cada sociedad (Weller, 2017).
- El impacto final dependerá tanto de las dinámicas macroeconómicas y las formas de organización del trabajo, así como de factores políticos e institucionales → **hay espacio para políticas públicas y negociación**.

**Implicaciones de los cambios en el mundo del trabajo para los sistemas educativos y de formación técnico-profesional:**

- Acompañar a los trabajadores **a lo largo de toda su vida**
- **Superar modelos segmentados**, para permitir a los que entran a la educación técnica y profesional seguir si así lo desean en la educación superior
- Mejorar **articulación** entre actores del sistema educativo y empresarial
- Impulsar educación en **STEM, habilidades digitales, habilidades blandas**
- Hacer frente a **desigualdades de género en la elección de carreras**
- **Superar desigualdades entrecruzadas** y promover la igualdad de género (fortaleciendo sistemas de cuidado): atención especial a las mujeres, los/as jóvenes, y las personas con discapacidad

El Sr. Cechini finalizó su ponencia con las siguientes **Reflexiones finales:**

- Inversión en **capacidades humanas** —por el sector público, las empresas y los hogares — tiene un impacto **significativo sobre la economía**, y el bienestar individual y social
- La inversión en educación, especialmente en EFTP, es una de las principales respuestas de políticas para enfrentar los potenciales **adversos efectos de la automatización sobre el empleo**.
- Se requiere un compromiso sustantivo por parte de los gobiernos, hogares y empresas con el **financiamiento** de la EFTP
- **Los Estados** juegan un rol clave en el establecimiento de la necesaria **gobernanza para la EFTP formal y no-formal**, así como en la movilización de recursos financieros.

- Fortalecer las sinergias financieras con las **empresas**: Fuentes adicionales de recursos pueden y deben ser movilizadas
- Progreso hacia el logro de las metas de los **ODS** vinculadas con la EFTP requerirá esfuerzos renovados (ej. incrementar financiamiento).

Luego se paso a un receso en la jornada, para dar paso al refrigerio.

Ya finalizado este se hizo la presentación formal del siguiente expositor.

**A continuación el Sr. Rafael Ovalles Director del Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), inicio con su magistral ponencia sobre los Avances y Desafíos del Sistema de Formación Técnico Profesional Respecto a su Vinculación con el Mercado de Trabajo de la República Dominicana.**

Quien luego de saludar formalmente a las autoridades e invitados internacionales y los asistentes a este Seminario inicio con un comentario y ejemplo muy adecuado y real sobre el uso de las redes y la mutación de los Mercados, y como se debe usar la tecnología para los negocios. Dando el ejemplo sobre el uso de la aplicaciones de Uber, Glovo, Cabify, etc.

A su vez lamentando que las Pymes no usan de manera significativa de la tecnología.

Puntualizó la aplicación del Marco Nacional de Cualificaciones de próxima adopción cuyo principio general es diversificar la oferta educativa técnico profesional y fortalecer el sistema de capacitación laboral para facilitar la inserción en el mercado de trabajo, dicho Marco fue elaborado de conformidad con el Plan Decenal de Educación 2008-2018 y con la Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo 20-30. Como parte del sistema nacional de educación y órgano rector de la formación técnico profesional para el trabajo el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), forma parte activa en la redacción de este Marco Normativo de las Profesiones y Oficios prioritarios para el desarrollo nacional.

Señaló que los aportes del INFOTEP a esta iniciativa responden a la radical transformación metodológica que ha producido la institución encaminada a afrontar los retos de la globalización y satisfacer las necesidades de los sectores productivos respecto a la calidad del capital humano, de ahí que el plan estratégico 2019-2021 comprometa al INFOTEP con las siguientes metas:

Ampliación del acceso y la cobertura de la formación técnico profesional.

Cumplimiento de las normas internacionales del trabajo para la creación de empleo decente.

Mejoramiento de la inversión en infraestructura física y tecnológica de todo el sistema.

Ampliación de las oportunidades de formación y capacitación de la fuerza laboral urbana y rural.

Gestión de una mayor asignación de recursos para la formación técnico profesional.

Impulso de iniciativas innovadoras para el primer empleo.

Fortalecimiento de los sistemas de formación a distancia y virtual.

Consolidación y ampliación de la cooperación entre los sectores públicos y privados, para impulsar nuevas experiencias de formación y una oferta flexible y modernizada.

Resaltó que paralelamente a las acciones formativas solicitadas por el sector productivo y a las iniciativas institucionales a favor de las personas que aun no acceden al mercado formal de trabajo el INFOTEP realiza un conjunto de programas con propósito muy específicos, entre ellos:

El programa de formación dual ejecutado en coordinación con empresas, asociaciones y gremios empresariales e instituciones, con la finalidad de capacitar capital humano joven mediante acciones formativas teórico-práctica.

Mencionó que:

**8,525 participantes** formados como técnicos en **38 ocupaciones**

**85%** de participantes con un contrato de aprendizaje

**1,108** aprendices actualmente en las empresas

**Seis empresas grandes y 306 pymes** integradas al programa de formación dual, pero en todo el proceso han participado más de mil empresas.

Las ventajas de este modelo han sido expuestas por el INFOTEP en diferentes escenarios, entre ellas está el mejoramiento de las oportunidades de empleo de los participantes y la mayor oportunidad de los sectores productivos de contar con personal capacitado que satisfaga las necesidades específicas.

Destaca la alianza de cooperación del INFOTEP con el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, un proyecto de cooperación técnica orientado al fortalecimiento y universalización de la formación dual.

También destaca el programa de formación de maestros técnicos dirigidos a trabajadores cualificados a los niveles medios de empresas e instituciones y a dueños de pequeñas y medianas empresas, siendo este programa de educación técnica de mayor nivel ofrecida por el INFOTEP.

Los convenios firmados por el INFOTEP con empresas de diferentes ramas propician planes, proyectos y programas continuados de mayor duración temporal, siendo estos 66 convenios vigentes, de los cuales 33 lo han sido con empresas, asociaciones y gremios profesionales. En este renglón despunta el programa conjunto con la Asociación Dominicana de Zonas Francas, ADOZONA, denominado INFOTEP/ZONAS FRANCAS desde el 1992, afianzado durante los últimos 5 años, notando que en su gestión con reformulaciones curriculares, metodológicas, así como modernos equipos, aulas, talleres tecnológicos.

El INFOTEP con su visión de la formación técnico profesional es integral y por ende no limitativa, el INFOTEP ejecuta así mismo un programa dirigido a potenciales empresarios, para hombres y mujeres, en ciclos formativos de corta duración, un programa de Emprendedores, donde adquieren la capacidad de evaluar la factibilidad de sus proyectos y de determinar sus propias capacidades como emprendedores. Quienes concretan su emprendimiento reciben del INFOTEP el acompañamiento y asesoría técnica que les permiten retroalimentar su comprensión de la gestión empresarial, esclarecer dudas y tomar las decisiones adecuadas para el éxito de sus negocios.

También citó un programa que simboliza el compromiso del INFOTEP con el avance del capital humano y desarrollo social y económico de la nación, el Programa de Talleres Móviles, es una iniciativa impactante del INFOTEP para llevar sus acciones formativas hasta los lugares más distantes del territorio nacional y con poblaciones vulnerables. Este año en Febrero, el programa tomó nuevo impulso con la adquisición de 21 nuevos talleres móviles destinados de manera piloto a las provincias fronterizas, al Municipio de Los Alcarrizos y el Barrio Pantoja, en Santo Domingo Este, estos talleres móviles con equipos de última generación, se suman a los 35 existentes.

A través de estos talleres móviles el INFOTEP ofrece acciones formativas en las siguientes familias operacionales: Arte culinario, plomería, instalaciones y mantenimiento en eléctrico, soldadura, informática, belleza y peluquería, bar y restaurante, confección de prendas de vestir, mantenimiento de refrigeración y aire acondicionado, mecánica automotriz, panadería y repostería, y mantenimiento eléctrico entre otras. También resalto las modernas infraestructuras adaptadas a las actuales exigencias socio-pedagógicas y equipada con tecnología actualizada y espacio que respetan a las personas.

Mostro las vistas de las nuevas instalaciones en distintos puntos de la geografía nacional. Destacando también la relación de los espacios adecuados con los resultados del aprendizaje, de ahí que la transformación curricular y metodológica ha sido simultánea con la revolución infraestructural. Resaltando dos grandes acuerdos de capacitación de facilitadores con la Universidad en Finlandia y también con el país Vasco.

Haciendo notar también un total de 4,135, 911 personas, y que para los primeros ocho meses de este año unos **1,144 docentes** han sido formados en aspectos metodológicos, técnicos y en temáticas relacionadas con la formación en competencias transversales, entre otros temas de interés.

Se despidió reiterando que gracias a este modelo formativo hombres y mujeres son hoy mucho mas capaces de enfrentar los desafíos de un mercado laboral que exige gran competencia y mayor eficiencia. Finalizando así su interesante ponencia.

### **Avances y desafíos de la Educación y Formación Técnica, Respecto a su Vinculación con el Mercado de Trabajo de la República Dominicana,** a cargo del Ministro de Educación, Sr. Antonio Peña Mirabal.

Inicio su participación saludando a las autoridades, invitados internaciones y los asistentes al Seminario, iniciando con el comentario de que la educación es el instrumento mas poderoso con que cuenta un país para transitar hacia el desarrollo sostenible y la transformación de la sociedad, resaltando que consciente en esto nuestro Presidente Lic. Danilo Medina Sánchez ha dado todo su apoyo al sistema educativo Dominicano como nunca antes el país lo había recibido, esto da como resultado la prioridad en que se ha convertido la calidad educativa como el reto mas importante del presente y del futuro inmediato de la nación. En el Ministerio de Educación se promueve la formación de personas democráticas con capacidad para transformar e innovar aspectos relevantes en su realidad su económica, política, social y cultural con competencias para actuar con responsabilidad ante las nuevas exigencias éticas que reclama la sociedad dominicana.

Bajo esta premisa el Ministerio impulsa la educación técnico profesional que de acuerdo a la UNESCO constituye un ámbito privilegiado para potenciar la necesaria articulación entre la educación y el mundo del trabajo.

La agenda del país que contiene metas, objetivos específicos, impulsa la articulación entre las distintas instituciones vinculadas con las instituciones con la educación, formación, economía y trabajo y los sectores productivos y sindicales. Siendo esto parte de este esfuerzo y mediante el Decreto 173-16, manda la creación y desarrollo de un Marco Nacional de Cualificaciones, como objeto de integrar y coordinar los sistemas de educación y formación del país, mejorar la transparencia, el acceso, la progresión y calidad de las cualificaciones en relación con el Marco de Trabajo y las necesidades de desarrollo nacional a fin de dotar al país con un sistema educativo de mejores y mayores oportunidades para todos sin barreras que limiten el progreso. Este Marco va a direccionar lo que es el sistema educativo pre universitario y universitario, para acercar y complementar los contenidos y se corresponda con la demanda instalada en nuestro país. Así como la equidad salarial.

El Ministerio de Educación ha dado relevancia a la educación técnico profesional impulsando la mejora de la calidad, pertinencia y cobertura de la misma. De acuerdo a la Ley General de Educación la modalidad técnico profesional debe dotar a las personas de competencias técnicas y académicas que las habiliten para el mundo productivo y la continuidad educativa o ambas cosas.

La educación técnico profesional y para el trabajo es una de las diez intervenciones que el Ministerio de Educación a priorizado en el plan estratégico y su objetivo es garantizar una educación de calidad que genere ciudadanía responsable y sea coherente con las necesidades de aprendizaje de las personas y los requerimientos sociales productivos presentes y futuros del país.

Por esto se ha producido un incremento en la cobertura de la educación técnico profesional a nivel secundario pasando de 40,131 estudiantes en el año lectivo 2016-2017 a 75,470 para el presente año escolar. Aumentando también los centros educativos que ofrecen esta modalidad de 126 a 270 en todo el territorio nacional. Donde el Ministerio ha transformado de liceo de nivel secundario normal a politécnicos, desarrollo de alianzas publicas-privadas, alianzas interinstitucionales entre otras iniciativas.

El diseño de la oferta curricular de la modalidad técnico profesional significó una experiencia valiosa de participación e integración de los distintos sectores económicos, sociales, educativos, familiares y estudiantiles, teniendo como eje central el ajuste entre la oferta y la demanda. Se partió de una mirada

panorámica y analítica de los campos profesionales y los procesos productivos de las empresas a partir de lo cual se llega al perfil profesional. Un perfil que se concretiza en unidades de competencias que tienen reconocimiento y significado en el empleo.

La oferta curricular se caracteriza por estar expresada en resultados de aprendizaje y sus respectivos criterios de evaluación, diseño y desarrollo curricular bajo el enfoque por competencias, organizadas por familias profesionales, alienadas y coherente con los requerimientos del Marco Nacional de Cualificaciones.

Habló de los retos en la educación técnico profesional tales como formar y actualizar al docente en competencias metodológicas, conductuales y didácticas, mejorar y ampliar los espacios, instalaciones y equipamientos, entre otros. La educación técnico profesional requiere un constante proceso de actualización de su oferta curricular, de estudios sectoriales, prospectivos y de herramientas que permitan tener una oferta permanente. Creemos que la puesta en marcha del Marco Nacional de Cualificaciones y sus distintos mecanismos para ofrecer perfiles actualizados a las instituciones oferentes facilitará el logro de este objetivo. También se debe avanzar en todo lo referente de saberes y certificaciones, fortalecer los currículos en habilidades blandas y trabajar junto al Ministerio de Trabajo y las otras instituciones para alinear la formación y las políticas activas del empleo.

Concluyendo así su ponencia.

A seguidas continuo la Experta Internacional Dra. Francisca Arbizu con su ponencia con el tema **Marco Nacional de Cualificaciones y Mercado de Trabajo. Avances y Desafíos del MNCRD.**

Luego de saludar y agradecer al Ministerio de Trabajo y en especial la Sra. Deyanira Matrillé, quien decidió que este Seminario debía darse y comprometió a todo el Ministerio y lo hizo realidad, ya que Trabajo y Educación deben estar cerca y este ha sido el escenario que lo demuestra.

Comento el contenido de su ponencia donde se tocarán los siguientes puntos:

- ¿Qué son los Marcos Nacionales de Cualificaciones?
- En lo referente a la República Dominicana, los procesos de construcción y características y proyecto de Ley de Cualificaciones.
- Avances y Desafíos
- Escenarios de economía y empleo y cualificaciones
- Diseño de Cualificaciones

Iniciando con la afirmación de que los Marcos Nacionales de Cualificaciones son una herramienta que ayuda a los países a afrontar los desafíos mundiales en relación con la educación y la formación y juegan un papel importante en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El marco de cualificaciones constituye una herramienta para garantizar que las cualificaciones sean pertinentes y de buena calidad, en respuesta a las necesidades económicas y sociales del país, y a las necesidades de formación y aprendizaje a lo largo de la vida de las personas.

Solo así podrán alcanzar el necesario reconocimiento a nivel nacional, regional e internacional.

Los países usan el Marco Nacional de Cualificación, para ajustar la educación y formación a las necesidades del **sistema productivo y la economía.**

Integrar y **articular** las distintas formas de aprender para permitir **la movilidad** entre la educación general, la técnica, la FP, la universidad y los aprendizajes informales.

**Revisar y actualizar el currículo** de la oferta de educación y formación.

Elevar el **nivel de cualificación** de la población activa

**Certificar las competencias adquiridas por aprendizajes no formales e informales**, sobre todo experiencia laboral.

Mejorar la **calidad** de la oferta.

La utilidad de los Marcos Nacionales de Cualificaciones:

- **TRANSPARENCIA:** Información sobre perfiles, programas de educación y formación.
- **PROGRESO:** Movilidad vertical en ocupaciones y educación, y formación.
- **ORIENTACIÓN:** Para el desarrollo de carrera educativa o profesional de los trabajadores.
- **ARTICULACIÓN:** Reconocimiento y por tanto promoción del aprendizaje permanente
- **ACCESO:** Desarrollo de una cultura de diálogo social y construcción de consensos entorno a Cualificaciones.

Vemos que la una lleva a la otra.

Señaló también los Beneficios del Marco Nacional de Cualificaciones,

#### *Estudiantes y trabajadores*

- Facilita **tránsito entre niveles y sub sistemas**, disminuyendo costo y tiempo.
- Facilita el **reconocimiento internacional** de cualificaciones.
- Facilita **reconocimiento de aprendizajes** fuera educación formal.
- Permite **orientar** a las personas en las distintas **rutas de la formación para cada puesto de trabajo**.
- Facilita inserción laboral.

#### *Instituciones educativas*

- Se convierte en un **referente para el diseño curricular**.
- Promueve la **armonía entre proveedores de educación y formación**.
- Promueve **valoración social de la oferta educativa**.

#### *Sector empresarial*

- Favorece el **diálogo entre el sector educativo y el mercado del trabajo**.
- Contribuye al **fortalecimiento de las competencias** de los trabajadores
- Facilita la **búsqueda eficiente de recurso humano** con las competencias requeridas

Y luego de todo esto plantea la pregunta de que es realmente una Cualificación?

- Las cualificaciones son el resultado formal de un proceso de evaluación y validación por un organismo competente que suelen adoptar la forma de documentos reconocibles, como certificados o diplomas, dada por una autoridad competente que determinan que una persona ha logrado resultados de aprendizaje correspondientes a un nivel determinado y estos resultados de aprendizaje pueden alcanzarse a través de una serie de vías en una actividad formal, no formal e informal. La información sobre los resultados de aprendizaje debe ser fácilmente accesible y transparente.

En cuanto a la Implementación de Marcos de Cualificaciones comento que:

Según el Inventario Global de Marcos de Cualificaciones Regionales y Nacionales de 2017, realizado por la UNESCO, la Fundación Europea para la Formación y por CEDEFOP, la revisión de todos los marcos da los siguientes hallazgos:

- Hallazgo 1: Para que los marcos funcionen requieren 4 fundamentos: legislación proporcional, cooperación constante de los involucrados, robustez institucional y estrategias nacionales de aseguramiento de la calidad.
- Hallazgo 2: Los marcos influyen sobre los mecanismos de aseguramiento de la calidad, los cuales pueden estar integrados en el marco o relacionados al marco.
- Hallazgo 3: Las dos condiciones principales para el impacto del marco son sostenibilidad y visibilidad.

En todos los países desarrollados hay Marcos, estos están soportados por leyes, deben tener calidad, sostenibilidad y es fundamental la cooperación y los acuerdos entre ello, y la institucionalidad debe estar soportado por alguna organización, donde haya una garantía de calidad.

Citando Ejemplos de Leyes y autoridades de cualificaciones

- Irlanda: Qualifications and Quality Assurance Act 2012.
- Inglaterra: Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009; Education Act 2011.
- Macedonia: NQF Law de October 2013.
- Malasia: Malaysian Qualifications Agency Act 2007.
- Botswana: Botswana Qualifications Authority Act, No 24 of 2013.

En los países donde hay Marcos el talento crece. En América Latina estamos lejos. La cualificaciones sirve también para trabajar el tema de la competitividad.

En la republica Dominica el Marco Nacional de Cualificaciones se inicio por ahí por el 2012-2013, pero realmente empuja es con el Pacto por la Educación en el 2014, en el 2015 se establecieron las bases del MCN, luego se hizo un trabajo que desemboco en el Decreto 173-16 promulgado por el Presidente el cual ha llevado a la configuración y estructura del MNC-RD en el 2016-2018, y ahora actualmente en el 2019 al Proyecto de Ley de Cualificaciones.

Paso un video donde se habla del sector educativo y el productivo en relación con el MNC.

Destaco la entrega en la reuniones llevadas a cabo para llegar acuerdos realmente importantes para el objetivo final.

Necesitamos un MNC en la República Dominicana para evitar una serie de deficiencias ya identificadas, entre ellas:

Carencia de información oportuna sobre las necesidades de cualificaciones en el mercado laboral.

Desarticulación entre los sistemas de educación y formación.

Falta de pertinencia en la oferta educativa y formativa

Títulos y certificados que no facilitan la movilidad.

Falta de estándares de calidad en el diseño de ofertas de educación y formación.

Insuficientes mecanismos de reconocimiento de aprendizajes obtenidos de manera no formal o informal.

Pocos mecanismos orientados a favorecer el aprendizaje a lo largo de la vida.

Falta de mecanismos de reinserción en los sistemas.

Duplicidad de esfuerzos entre los sistemas.

Los Planes que impulsan el Marco Nacional de Cualificaciones en República Dominicana son el Plan Decenal de Educación 2008-2018, Pacto Educativo abril 2014, Metas del gobierno, Iniciativa Dominicana por una Educa ción de Calidad, Plan de Gobierno 2016-2020, Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.

El Decreto 173-16 que estipula que se debía entregar:

1. Línea de base para la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones.
2. Documento de conceptualización del MNC-RD.
3. Estructura del Marco Nacional de Cualificaciones ajustada y validada: niveles y descriptores.
4. Descripción de la organización institucional, operativa y financiera para el diseño y puesta en funcionamiento del Marco Nacional de Cualificaciones.
5. Resultados del pilotaje del Marco Nacional de Cualificaciones.
6. Propuesta de mecanismos de garantía de calidad.
7. Definición de la estructura institucional necesaria para la puesta en marcha y el funcionamiento del Marco Nacional de Cualificaciones.
8. Propuesta de normativa para la adopción oficial y gerencia del Marco Nacional de Cualificaciones.

Este trabajo pormenorizado y difícil, dando la satisfacción de que la República Dominicana está a la cabeza en todos los sentidos en el plano internacional y nacional por la cantidad de actividades que se están haciendo, ya que se nota el compromiso y se está notando en resultados.

Se ha trabajado en conjunto la Comisión Nacional y el Comité Técnico MNC, los diferentes Ministerios y Autoridades del Gobierno, el Sector Sindical y el Sector Empresarial. Se ha seguido una línea de base para la construcción del Marco.

En el Plan de Trabajo de Creación del MNC-RD

**Hay que definir los conceptos, siendo que:**

- **Cualificación**

*Resultado formal (título o certificado) de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente establece que una persona, a través de la formación, educación o experiencia, ha alcanzado los resultados de aprendizaje correspondientes a unas normas o estándares determinados. La misma conlleva el reconocimiento oficial de un valor tanto en el mercado de trabajo como en los sistemas de educación y formación.*

- **Sistema Nacional de Cualificaciones**

*Conjunto de instituciones, normas, procesos y mecanismos que interactúan para generar y reconocer aprendizajes de las personas, vinculando el ámbito educativo y formativo con el mercado de trabajo y el desarrollo social.*

- **Marco Nacional de Cualificaciones**

*Instrumento consensuado de clasificación de las cualificaciones en función de un conjunto de criterios correspondientes a determinados niveles de aprendizaje, cuyo objeto consiste en integrar y coordinar los sistemas de educación y formación del país y en mejorar la transparencia, el acceso, la progresión y la calidad de las cualificaciones en relación con el mercado de trabajo y las necesidades de desarrollo nacional.*

Vemos que el alcance del MCN-RD es a nivel nacional, a todos los sistemas de educación y formación, y en todas las actividades económicas.

La educación no formal técnico profesional no está en el Marco, es una decisión de país y aquí se le ha decidido incorporar y están los niveles 1 a 4.

En cuanto a la estructura va ordenado en 8 niveles:

Nivel	Educación general	Formación Técnico Profesional	Educación Superior
1	Certificado Nivel Primario	Certificado de Formación Profesional Nivel 1	

2	Certificado 1° Ciclo Secundario Título de Técnico Básico	Certificado de Formación Profesional Nivel 2	
3	Título de Bachiller Académico Título de Bachiller Técnico Título de Bachiller en Artes	Título de Técnico Certificado de Formación Profesional Nivel 3	
4		Título de Maestro Técnico Certificado de Formación Profesional Nivel 4	
5			Técnico Superior, Tecnólogo
6			Título de Licenciado Título de Arquitecto Título de Ingeniero Título de Médico Título de Odontólogo
7			Título de Especialidad médica Título de Especialidad Título de Maestría
8			Título de Doctor

En cuanto a los niveles de Cualificación:

Descripción Genérica de los Resultados de Aprendizaje por nivel de Cualificación				
Nivel	Conocimientos	Habilidades Cognitivas y Prácticas	Habilidades Conductuales	Responsabilidad y Autonomía
7	Posee conocimiento y comprensión avanzada y especializada de un área del saber que le permite analizar, interpretar y evaluar críticamente las informaciones, conceptos e ideas de un campo de estudio o de trabajo.	Posee habilidades cognitivas y prácticas especializadas que le permiten determinar, refinar, adaptar y utilizar información, métodos y procedimientos pertinentes para abordar situaciones problemáticas. Para abordar dichos problemas, requiere el dominio de tecnologías del área, capacidades básicas de investigación y manejo de métodos de organización del trabajo. Revisa la eficacia de sus acciones y métodos y los resultados e implicaciones de los mismos a corto y largo plazo.	Comunica una visión de futuro convincente capaz de impactar positivamente a los demás y moverlos a la acción; dirige y desarrolla personas, establece planes que involucran diversos recursos, anticipa y se prepara identificando múltiples alternativas para el impacto de dichos planes, evalúa los resultados alcanzados y define nuevos cursos de acción cuando así se requiere.	Trabajo o estudio asumiendo roles de gestión, transformación y planificación estratégica dentro de contextos complejos e impredecibles. Asume responsabilidades en lo que respecta al desarrollo de prácticas profesionales y a la revisión del rendimiento de equipos.

Viendo un ejemplo en el piloto en el Sector Salud se noto: **pertinencia**

*No hay profesionales cualificados en el nivel técnico en emergencias, ni en laboratorio de análisis. Pero sí tenemos una amplia cantidad de médicos que se gradúan cada año y están desempeñando funciones de enfermería en hospitales. El 34% de los puestos en el Servicio Nacional de Salud está ocupado por enfermeros y auxiliares de enfermería.*

Una de las dificultades para realizar el piloto fue la **carencia de información disponible.**

La transparencia en la información de programas y estadísticas de educación y formación, es un reto para lograr la pertinencia y la calidad.

La disponibilidad de información también es una necesidad de los estudiantes que necesitan de ésta para tomar sus **decisiones de educación y formación**.

Ley de Cualificaciones: Consulta, la cual fue larga y compleja. Resultando en

Observaciones al Anteproyecto

32 Documentos de Aportaciones

563 Comentarios

67% de consenso

Artículos más comentados:

- Considerandos y Visto
  - Definiciones
  - Coordinación y gestión del MNC-RD
  - Estructura MNC-RD
  - Funciones Instituto
  - Competencias Director
  - Composición Consejo
  - Funciones Comités Consultivos
  - Actividad de Registro
  - Créditos
  - Homologaciones y equivalencias
  - Faltas y sanciones

Presentación de la Ley al Presidente: 1 de agosto

**Entrada al Congreso: 19 de agosto de 2019, esta en pleno proceso de trabajo.**

Luego pasó a enumerar los avances y desafíos del MNC.

1. Aprovechar las oportunidades: Mejorar el mercado laboral, Sistema de detección y prospectiva de necesidades de cualificación y empleo.

Mostrando donde enfocarnos con 7 empleos del futuro en América Latina y el Caribe.

2. Hay que desarrollar la Ley de Reglamentos, normas, procedimientos, donde adoptemos criterios y lineamientos comunes, entre el MINERD-MESCYT-INFOTEP lo que permita la articulación.

3. Cooperar y participar en la implementación del Marco. Poniendo en marcha el Instituto Dominicano de Cualificaciones y el Consejo Nacional de Cualificaciones.

4. Diseñar nuevos perfiles de competencias para desarrollar oferta que incorporan la innovación tecnológica y organizativa.

5. Enfocar la educación y la formación para el trabajo para la vida. Educación superior, técnica y Formación Profesional: Implementar practicas, o modulo de formación en empresas en todos los programas.

6. Enfocarse en la persona, en el que aprende, generar CAPITAL HUMANO: los docentes son clave.

7. Reconocimiento de aprendizajes no formales e informales, puesta en marcha de validación de competencias, básicas y específicas y certificación total o parcial.

8. Mejorar la productividad y la competitividad, enfocar la formación a las competencias: cambios de metodología de enseñanza y aprendizaje para mejorar el desarrollo técnico y social de los egresados.

9. Mejorar la calidad en los tres subsistemas, medir resultados e impacto, agencias, indicadores medida de los resultados: Inserción laboral.

10. Informar y orientar sobre las cualificaciones y sus ofertas a estudiantes, familias, empleadores y docentes.

Actualmente se está trabajando en el diseño de un catálogo de cualificaciones, donde haya una correspondencia de los nuevos perfiles de competencias para desarrollar ofertas que incorporan la innovación tecnológica y organizativa, para todos los niveles. Todo esto basados en la Ley, Capítulo III. MNC, Sección Catálogo Nacional de Cualificaciones, donde se deben adoptar criterios y lineamientos comunes, entre el MINERD-MESCYT-INFOTEP que permitan la articulación. Se define el modelo de cualificación, en sus aspectos básicos, que será común a los procesos de rediseño curricular.

## Sección II.

Se crea el Catálogo Nacional de Cualificaciones como **instrumento que ordena en niveles y familias profesionales las cualificaciones del Marco Nacional de Cualificaciones**, susceptibles de reconocimiento y acreditación mediante títulos o certificados, para la gestión estratégica de las mismas.

### **Objetivos del Catálogo Nacional de Cualificaciones:**

- Clasificar las cualificaciones pertinentes según las necesidades sociales, productivas y de desarrollo nacional, trazando rutas para su progresión y movilidad;
- Agrupar y ordenar cualificaciones con garantía de calidad, susceptibles de reconocimiento en el país;
- Definir las familias profesionales según las cuales se ordenan las ofertas de educación y formación

**La estructura del Catálogo Nacional de Cualificaciones.** Las cualificaciones serán clasificadas en función de los ocho (8) niveles de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones establecidos en el artículo 38 de la presente ley, y en familias profesionales que atienden a criterios de afinidad de conocimientos y competencias que se aplican a las actividades productivas, al empleo, la educación y la formación.

**Párrafo.** Las **familias profesionales** que componen el Catálogo Nacional de Cualificaciones se establecerán en correspondencia a los campos de la educación y formación de la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE-F) actualizada, y serán aprobadas y publicadas a través de la normativa correspondiente. Estas son Hostelería y Turismo, Salud, Dirección e Informática.

**En las bases de la metodología de diseño curricular la cual será presentada en estos días se trataron los temas en los renglones:**

**Nacional:** La oferta formativa es aplicable a todas las provincias, y responde a lo previsto en la Ley de cualificaciones.

**Participación:** diseñado por equipo nacional con acompañamiento internacional y expertos sectoriales, tanto tecnológicos como formativos, propuestos por los agentes sociales, administraciones y otros actores.

**Cooperación:** Tanto Infotep como MESCYT, MINERD. M° de Trabajo, MEPYD etc., participan activamente.

### ¿Qué se hará?

- Definir los **perfiles profesionales prioritarios**,
- Determinar las **competencias** que debe tener cada uno de los perfiles (expresadas en forma de **resultados de aprendizaje** y **criterios de evaluación**)
- Los perfiles profesionales definidos serán la base de las cualificaciones diseñadas por las instituciones responsables de los planes de educación y formación

#### **Las competencias de los perfiles serán:**

- de amplio espectro
- con valor y significado en el empleo, basadas en los estándares de competencias necesarios en los diversos campos ocupacionales de la producción
- con amplia adaptabilidad a la evolución de los modos de producción y de las ocupaciones
- concebidas en diferentes y amplios contextos y situaciones de producción
- concebidas y formuladas para que se adapten a los resultados que las personas puedan demostrar.

Luego de exponer todo esto la Dra. Arbizu, finalizo su participación, agradeciendo la atención brindada.

Dando paso al siguiente exponente quien desarrollara el tema: **Avances y Desafíos de la Educación Superior Respecto a su Vinculación con el Mercado de Trabajo de la República Dominicana**, a cargo Sr. Nery Taveras.

Luego de saludar a los asistentes y agradecer al Ministerio de Trabajo en la persona de la Sra. Deyanira Matrilé.

Inició haciendo la pregunta a los asistentes que cuantos son profesores docentes universitarios, ya que va a explicar sobre la inclusión de todos para formar parte de la revolución que se esta dando en el sistema de educación de nuestro país.

Hace referencia sobre los avances y desafíos de la Educación Superior.

Los cuales son:

- Expansión y fortalecimiento del Sistema de Educación Superior en la República Dominicana cuanto a la cobertura.
- El aseguramiento de la calidad en la Educación Superior.
- Internalización de la Educación Superior
- Inversión en investigación en Ciencia y Tecnología.

Lo que caracteriza la expansión en nuestro sistema de educación a nivel de la Educación Superior en la República Dominicana es el rápido crecimiento de la matrícula en la educación superior: esta matrícula estudiantil, en los últimos veinte años, se caracteriza por su masificación y feminización. Dando un ejemplo de este hecho: Al enunciar que nuestro sistema de educación superior en el año 1961 tenía 3000 mil estudiantes y en el año 2017, tenemos una matrícula de 562, 667 estudiantes, dividida en 50 instituciones de nivel superior reconocidas por Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología, en ambos sectores público y privado, teniendo entre ellos las Universidades, los Institutos Técnicos de Estudios Superiores, Institutos Especializados de Estudios Superiores.

Siendo estos los que constituyen un reto ya que se quiere crear una red de institutos de educación técnica superior a nivel nacional.

Esta matrícula esta dividida en varios niveles:

Técnico Superior, donde hay que re-conceptualizar la educación técnica profesional, donde se les haga a ver a los jóvenes que una carrera técnica permite una inserción rápida y digna en el mercado laboral.

Licenciatura o grado.

Especialidad  
Maestría  
Doctorado

En cuanto a la distribución de la matrícula por sexos vemos que las mujeres son las que más se matriculan y buscan del conocimiento para su superación. Y en cuanto a la cobertura ha habido avance en nuestro país la matrícula según área de conocimiento en nuestro país están las siguientes áreas: negocios, educación, salud, humanidades, ingenierías, ciencias jurídicas, tecnologías. Al ver este panorama nos damos cuenta que hay que saturación en varias áreas para las demandas reales. Siendo también las 7 carreras con mayor número de estudiantes en el 2017, contabilidad, psicología, derecho, medicina, administración, educación inicial y mercadeo. Pero hay vacíos en áreas de salud, ya que por ejemplo quieren estudiar medicina, pero hay escasas de matrícula, para enfermeras, imágenes médicas, etc. O en odontología donde hay gran matrícula para ser odontólogo, pero no para técnico dental o asistente. Por lo tanto hay que fomentar la matrícula en estas áreas.

Dentro de los avances de la Educación Superior se pueden relacionar

- al mantenimiento del Fondo de Ciencia y Tecnología, donde hay un apoyo del Señor Presidente Lic. Danilo Medina para aumentar el fondo para fomentar las áreas de Ciencia y Tecnología, por ejemplo en las áreas de software, ingenierías, del área de investigación en bio-tecnología, bio-medicina, todo esto atendiendo a las nuevas demandas tecnológicas del país.
- el fortalecimiento del programa de becas (nacionales, internacionales, lenguas extranjeras) y del programa de emprendimientos universidad-empresa., donde hay un fondo especial para el emprendimiento de proyectos, donde alrededor de 42 a 50 que son aprobados por el Ministerio para ayudar a fomentar estos emprendimientos como elementos de formación y competencia.
- las reformas curriculares en el enfoque basado en competencias: educación, ingenierías, adaptado en la competencias, esto para dar un perfil definido y específico de la educación superior, revisando las propuestas de estudio y actualizar, esto ha hecho también que el currículo basado en competencia donde se exige un perfil a través de la medición para saber si esta apto a la carrera que pretende ingresar.

Actualmente se invierte en proyectos aprobados por áreas en el periodo 2012-2018, donde se le ha dado más prioridad debido al tema la Industria 4.0 siendo estas:

73% Biotecnología y Recursos genéticos, Producción Sostenible y Seguridad Alimentaria.

88% Ciencias Básicas y Nano-ciencias.

40% Desarrollo de Software, Mecatrónica, Servicios y Transporte, Ingeniería y Biocombustibles.

38% Medio Ambiente y Recursos Naturales.

52% Salud y Biomedicina.

Algo curioso es en que estas áreas existe la demanda pero la oferta de la formación es escasa y los estudiantes deben salir ya que no hay institución que les capacite, por ejemplo en robótica.

En cuanto al aseguramiento de la calidad en la educación superior se ha creado el Sistema Dominicano para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SIDACES) (Septiembre 2018) donde se desarrollan los estándares e indicadores para evaluar las instituciones de educación superior, en la Agencia Dominicana para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (ADACES), y claro el Marco Nacional de Cualificaciones de la República Dominicana (MNC-RD).

Todo lo que se esta haciendo a nivel de Aseguramiento de la Calidad Interna del Sistema de Educación Superior Dominicano va vinculado al Marco Nacional de Cualificaciones y para dar operatividad a este hemos hecho una reforma de la Ley Educación Superior Ciencia y Tecnología que ya es un anteproyecto de Ley y para las carreras técnicas se ha hecho una reforma para regular las carreras del nivel técnico superior.

Habrán cambios en las instituciones superiores ya que la manera de ingreso a la universidad va a variar.

Los cambios en el proceso de transformación curricular están en vías de desarrollo, siendo los desafíos;

- Asegurar la equidad de la expansión de la educación superior, transformándose en palancas de promoción y movilidad social.
- Implementar los procesos de transformación de los diseños curriculares adaptados al Marco Nacional de Cualificaciones
  - A. **Desarrollar la carrera profesional docente de los profesores universitarios:** formación, evaluación, acreditación y modalidades de contratación.
  - B. **Formación de recursos humanos para la investigación** y responder a la necesidad de la escasez de doctores en los cuerpos académicos nacionales.
- Fortalecimiento de la vinculación educación superior y los sectores productivos, especialmente, para el ajuste de la formación académica a las demandas y prospectivas del desarrollo nacional.
- Disponer de estudios e instancias para la analizar y potenciar la inserción laboral de los egresados de las IES
- Ampliación de la internacionalización y movilidad académica y de investigadores de la educación superior.
- Generación de un sistema de gestión de información sobre el Sistema de Educación Superior del país.
- Desarrollar la oferta de educación superior sobre la base de las necesidades de la población
- Ampliar la cobertura de la educación técnica superior mediante la creación de una red de institutos técnicos superiores comunitarios regionales.
- Fortalecer y ampliar el sistema de acreditación de programas, centros e instituciones de educación superior.

Este trabajo nos lleva a tener un sistema de educación mas fuerte que es uno de los objetivos del Marco Nacional de Cualificaciones.

El expositor agradeció la atención brindada y se despidió de los asistentes.

Se paso inmediatamente a un receso para el almuerzo.

Al retorno y en seguimiento de este Seminario se dio paso a la presentación de la siguiente expositora quien trato el tema:

**Sistemas de Información del Mercado Laboral e Identificación de Necesidades de Habilidades y Competencias del Mercado de Trabajo en América Latina y el Caribe, a cargo de la Especialista de la CEPAL, la especialista de la CEPAL la Sra. Sonia Gontero.**

Luego de saludar a los presentes y dar las gracias en especial a la Sra. Deyanira Matrilé, por su invitación a participar en este Seminario, dio paso a mostrar que las premisas de su contenido serian las siguientes:

1. Importancia de vincular la formación y capacitación a las necesidades del mercado laboral
2. ¿Como conocer las necesidades del mercado laboral? : Identificación y anticipación de habilidades?
3. Lecciones aprendidas
4. La difusión de la información laboral

Ya de lleno en el punto uno:

**1. Importancia de vincular la formación y capacitación a las necesidades del mercado laboral,** ya buscamos que haya una transición buena de los jóvenes en su inserción al mercado laboral, evitándoles así un alto costo no solo el monetario sino en el tiempo y para las expectativas de los jóvenes, un mejor reclutamiento para la empresas, para una mejor adecuación a las necesidades del mercado laboral, la empresa se evita una mayor rotación y sus gastos de formación y reclutamiento hacia los trabajadores ya q

serán mas productivos, habrá menor desempleo, menor desajustes de las habilidades, una mejor satisfacción para ambas partes y una mejor trayectoria laboral ascendente. Coincidiendo así en que a una mayor pertinencia de la formación, todos ganamos, el país gana, lo que se traduce en mayor crecimiento, productividad y bienestar para todos. Realmente la vinculación y la pertinencia de la educación en el mercado laboral es un objetivo de política necesario y que todos coincidimos.

**2.** Entonces como sabemos lo que el mercado laboral necesita, qué profesiones, qué habilidades, qué oficios, qué sectores, qué tecnologías, dónde, son interrogantes validas, las cuales nos llevan a los ejercicios de **identificación y anticipación** de son herramientas para generar información acerca de las necesidades actuales y futuras de las habilidades (demanda laboral) y las habilidades disponibles en el mercado (oferta laboral).

Se han realizado esfuerzos para identificarlas.

Se han dividido grupos:

En cuanto a la Identificación:

**A. Demandas de habilidades:**

1. encuestas a empleadores
2. datos administrativos
3. vacantes de empleo
4. encuestas de empleo y hogares

**B. Ofertas de habilidades:**

1. evaluación de estudiantes
2. encuestas a egresados
3. encuestas de condiciones de trabajo
4. evaluación de competencias para adultos.

En cuanto a la Anticipación:

**A. Métodos cualitativos**

1. Método Delphi
2. Grupos focales
3. Panel de expertos
4. construcción de escenarios
5. Entrevistas

**B. Métodos Cuantitativos:**

1. Modelos de equilibrio general computados
2. Matriz de insumo de producto
3. Modelo de requerimiento de mano de obra

En la región hay muchos esfuerzos para detectar las habilidades laborales, muchos países de América Latina ya participan.

**3. Lecciones aprendidas**

- No existe metodología ideal, hay ventajas y desventajas.
- Considerar objetivos de la investigación, lo cual es importante.
- Involucramiento de las partes, sus responsabilidades.
- Recursos disponibles, no solo económicos sino la capacidad de recursos humanos que tiene el país.
- Plan de desarrollo de habilidades pertinentes
- Difusión de la información laboral, es importante para lograr el objetivo.

#### **4. La difusión de la información laboral**

- 1) **Laboral (datos, análisis, prospectiva)**
- 2) **Económica (área, región, industria)**
- 3) **Aspectos legales de las relaciones de trabajo(derechos y obligaciones)**
- 4) **Formación y capacitación(información de currículos y competencias, lugares, costo de la educación)**
- 5) **Intermediación laboral (salarios por ocupación, intermediación laboral)**
- 6) **Programas laborales y de soporte económico (programa de inserción, ayudas , becas, etc.)**

Son elementos todos importantes para hacer que el círculo funcione. Es importante que haya relación y comunicación entre los organismos involucrados.

Ya por último hizo mención a tres puntos de las principales lecciones aprendidas al hacer este estudio.

La Calidad de la información: encontrar el balance, debe ser precisa y confiable, actualizada, relevante y pertinente, fácil de interpretar, imparcial, comparable y coherente.

Debe existir una Fortaleza institucional: involucramiento actores y coordinación entre ellos, Marco institucional coordinado, objetivos y nivel de análisis, alianzas públicas y privadas, recursos humanos y financieros, todos coordinados y en busca del mismo fin de bienestar social.

Hay que tomar en cuenta la realidad local, estar en el contexto donde hay una alta informalidad, la Perspectiva de género, observar los grupos vulnerables y la accesibilidad.

Agradeció la invitación y expresó su alegría al ser testigo de los avances que ha tenido el país en este sector y su involucramiento activo en este proyecto.

#### **Dando paso ahora a la Sra. Deyanira Matrilé con el interesante tema sobre el Panorama Laboral de la República Dominicana a cargo de la Directora del Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD)**

La Sra. Matrilé inicio dando las gracias a todos los expositores y su esfuerzo por asistir por un día para aportar sus conocimientos, en sobremanera a la Dra. Francisca Arbizu por asistir.

Mostrando fotos para que notemos la diversidad del mercado laboral en la República Dominicana.

#### **INDICADORES GENERALES DEL MERCADO LABORAL 2019**

- La población dominicana se estima en unos 10.3 millones de personas, de los cuales el 73.73% son Personas que están en Edad de Trabajar (PET) (medida a partir de 15 años y más de edad).
- La Población Económicamente Activa (PEA) representa un 64.86% de la PET.
- La Tasa de Ocupación estimada en el primer trimestre del año 2019, alcanzaba el 94.16 % de la PEA.
- El 60.06% de las personas ocupadas trabajaban como empleados y el restante 34.94% eran trabajadores independiente, trabajadores domésticos y amas de casa.

#### **PERFIL DE POBLACIÓN SEGÚN CONDICIONES LABORALES**

- El desempleo afecta más a los jóvenes de 18 a 24 años de edad. Según la distribución por edad, se estima que alcanza 49.32%.
- En el rango de edad de 18 a 29 años de edad, se concentran cerca del 65% de las personas que no estudia, no trabaja, ni busca trabajo.

- Entre los desocupados y los que no estudian, ni trabajan, ni buscan trabajo existe una mayor concentración de personas que apenas han alcanzado el nivel educativo primario o secundario.
- Del grupo de 15 a 34 años se estima un 13.01% que ni estudian, no trabajan.
- 10.10% que no estudia, no trabaja ni busca empleo.

Por sexo se observa un 41.20% en hombres y un 49.28% mujeres trabajan en el sector formal, en el informal siendo lo inverso 58.80% en hombres y un 50.72% en mujeres.

Vemos que los trabajadores reportados en su mayoría son hombres, siendo una ocupación laboral de 59.73% y un 40.27% en mujeres, esto enfatiza la necesidad de ampliar la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

En cuanto a la distribución de la población por nivel educativo, en el ENCFT 2019:

Ocupando un 45.62% el nivel primario, un 30.16% el nivel secundario, un 15.78% el universitario y un 8.44% ningún tipo de educación. Aquí se excluye los menores de 5 años. Acá vemos la importancia de la necesidad de hacer que el joven puede recurrir a la educación técnico profesional para insertarse en el mercado laboral.

### **Relación entre el nivel educativo, categoría ocupacional, sector y condición laboral**

- El **50% de los trabajadores gubernamentales** tienen nivel educativo universitario.
- De los trabajadores del **sector privado, sólo un 29.77% nivel universitario**, un 23.99% indica tener nivel primario, 44.8% indica tener nivel secundario.
- De los **trabajadores por cuenta propia y trabajadores**, un 48.9% primario, un 33.18% secundario y un 11,44% Universitario.
- Trabajadores del **servicio doméstico y no remunerados un 52.9%** indica tener de nivel primario.

El sector formal requiere de mayor proporción de su fuerza laboral con nivel educativo secundario y universitario que el informal. Vemos que:

Sector Formal: Un 40.68% es de nivel universitario y sector informal sólo un 11.19%, el resto tiene en mayor parte, nivel primario, seguido del secundario.

De las personas desocupadas, es preocupante ver que más de la mitad han alcanzado un nivel educativo secundario (51.63%) o universitario (30.39%), eso puede estar reflejando el problema de vinculación entre la educación y el mercado de Trabajo al terminar la secundaria y terminar los estudios universitarios.

En cuanto a la relación entre el nivel educativo y el sector donde trabajan, se nota en los porcentajes, es dispar y preocupante, lo que refuerza el objetivo que busca el MNC.

**Actividades donde se encuentran los trabajadores con mayor nivel**, acá se concentra la población que tiene mayor nivel educativo.

- Enseñanza: 64.39% universitario
- Salud y Asistencia Social: 59.54%
- Intermediación Financiera y Seguros: 58.63%
- Correo y Telecomunicaciones: 56.66%

### **Relación entre el nivel educativo de los trabajadores y el tamaño de las empresas. ENCFT 2019**

Las empresas que poseen hasta 10 trabajadores, absorben una menor cantidad de mano de obra con altos niveles educativo que las que utilizan una mayor cantidad de trabajadores para su operabilidad.

**Nivel educativo de los trabajadores por categoría ocupacional ENCFT2019.  
nivel universitario (7 del MNC-RD)**

- Profesiones e intelectuales: 93.88 %
- Gerentes y administradores 74.0%
- Técnicos del nivel medio 53.08% (No sería necesario ese nivel educativo)

**En cuanto a los cursos técnicos realizados por los trabajadores según categoría ocupacional,** menos del 1% de los trabajadores dijo que ha realizado algún curso Técnico.

\*OTROS incluye: Mecánica, plomería, electricidad, costura, entre otros.

En cuanto a los años de estudio vemos que el porcentaje de trabajadores informales desciende a medida que aumentan los años de estudio de las personas ocupadas, contrario a lo que ocurre entre los trabajadores formales, significando que la variable estudio-formación-capacitación es clave para conseguir un empleo de calidad. Es una preocupación para el Ministerio de Trabajo, ya que es el empleo que representa estabilidad y asegura el acceso a la seguridad social, y es el empleo que como país necesitamos crear.

Justamente existe una relación, en la medida en que podamos fortalecer todo lo que la formación y el proceso educativo a lo largo de la vida de un individuo y que logremos que obtenga una cantidad de años que le permita obtener un grado técnico-profesional o un titulación universitaria se puede insertar de forma real y favorable al Mercado Laboral para su propio bienestar y de su familia.

En cuanto al tema de salario se analizo vemos que los trabajadores formales tienen un mayor salario, y este empieza a crecer al acumular doce años de estudio. En los informales se mantiene igual. Nos dice mucho en cuanto a la relación entre la educación y formación y la calidad del empleo que puede obtener una persona, algo vital para obtener el bienestar. Siendo estos los datos estadísticos que quería compartir con los asistentes.

Hizo notar que ya se esta trabajando y completando el panorama laboral en la República Dominicana, es un documento donde se podrá obtener acceso. Señaló a modo de anuncio algunas actividades relevantes para el Observatorio, siendo algunos de los proyectos, uno de Actualización de Sistema de Registro Laboral, en materia de difusión están trabajando en el rediseño del Portal del Observatorio con un contenido más amplio y diverso, para diferentes tipos de usuarios, estudiantes, instituciones públicas, empresas, entre otros, también resalto el trabajo en el Diccionario del Mercado Laboral para el manejo de los conceptos y entender los indicadores, el cual esta siendo completando.

La Sra. Matrilé agradeció la asistencia y de haber logrado una participación exitosa.

Luego se dio lugar a la introducción del siguiente expositor, el Sr. César Dargam, quien abordó el tema **Rol de los Sectores Productivos, respecto a la Educación y la Formación Técnico Profesional.**

El señor Dargam luego de saludar, y agradeció la invitación a participar en este Seminario.

El Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), es el principal gremio del sector privado del país, su relevancia viene debido a su base, ya que abarca sectores productivos diversos, entre los que están diferentes industrias.

1. Impresiones del Mercado Laboral de la República Dominicana
2. Rol de la Educación en los tiempos de cambios que estamos viviendo
3. Consideraciones desde el Sector Privado a la combinación de los tres elementos: Mercado Laboral, la Formación y la Educación.

Para el primer punto señaló que luego de la participación de la Sra. Matrilé y ver las cifras presentadas, con la rigurosidad de obtención, un carácter de certeza y que dan una panorámica general de cual es la

realidad del mercado laboral en la República Dominicana, afirmando que ha sido una presentación rica en aportes y fotografía del momento nos pone en el contexto para hacer un análisis mucho mas profundo.

Toco tres temas que van fundamentales que reflejan las cifras dadas.

Informalidad, y la oportunidades que representan y las brechas que esto genera.

En el país nos encontramos en una media comparados con otros países. Pero debemos tratar de reducir se debe traducir en una de las causas de política fundamentales para adecuación de la política pública que se quiera aplicar, para cualquier iniciativa privada, entre otras.

Cuando vemos la realidad de la formación vemos que más que brechas decimos oportunidades, decimos esto, ya que después de las firmas y participación del país en acuerdos internacionales, esto da mas participación en el mercado internacional y por lo tanto cambiante. Donde hay un proceso de apertura donde ha habido lugar para diversificar y ampliar a mayor valor agregado y las exportaciones han migrado a otros campos, antes eran solo de forma de productos agropecuarios y productos industriales de poco nivel agregados y hoy día ofertamos, tecnología, servicios, entre otros. Este cambio requiere la atención de las autoridades y la participación activa y responsable del sector productivo, cambios que requieren la adecuación de la normativa legal para dar frente a las nuevas situaciones y cambios que anticipen el futuro del trabajo no solo en el mundo sino en la República Dominicana.

Conectando así con el aspecto del rol de la educación y la formación, activos fundamentales hoy día para cualquier tipo de empresa, el valor que tiene la formación y la educación de los recursos es fundamental. Y por eso cuando sabemos el valor debemos analizar que estamos haciendo ante esa realidad del mercado laboral con las condiciones actuales de educación y formación para así poder colocar a la República Dominicana en otro nivel.

Compartió a su vez 5 ideas fundamentales de la colaboración público-privado, para abordar el tema laboral.

1. Presentar al sector privado como proveedor de información para la prospección de las necesidades de educación y formación, de hecho la prospección es un mandato de nuestro pacto por la educación y se refiere a anticipar la demanda a la competencia reales del mercado. Esto llama a realizar estudios de prospección periódicos sectoriales vinculando varias instituciones, tanto educativas y del Ministerio de Trabajo, esto para lograr mantener una retroalimentación constante entre la demanda real y cual es la formación que se esta otorgando. Un compromiso que se ha ido cumpliendo. Se busca que sea constante donde un cambio político no afecte la ejecución, solidez y desarrollo de los proyectos.

2. Sector privado como aliado en procesos de formación y educación, desarrollando procesos duales en la formación de centros de trabajo y en el establecimiento de pasantías. Este año escolar saldrán los primeros egresados de los nuevos currículos que con el apoyo del sector privado fueron puestos en marcha junto con el Ministerio de Educación en el 2017 y que representan una innovación curricular si se considera que hay 53 títulos de bachiller técnico y 22 títulos de bachilleres básicos. Dicha implementación este año escolar ya ha sido colocado en el nuevo modulo de formación. El proceso de implementación de esta iniciativa el sector privado se compromete a completar los puestos de formación que requiere el sistema educativo asumiendo un rol docente. Comento el caso mencionado por el INFOTEP y abunda sobre el proceso dual sobretudo en el sector de zona franca y turismo, resaltando que varias el Grupo Martí, Marítima Dominicana y Barrick han participado grandemente en este proceso dual. Hizo mención a cifras aportadas por EDUCA, donde se refleja la inversión no solo privada sino pública. Se busca el camino de calidad que comparten ambos sectores, que esa calidad se refleje en mejores competencias y se necesitan indicadores que reflejen la realidad.

3. Participación del Sector Privado en el diseño de los Perfiles de los que habilitan los planes de estudio. Que estos respondan a la necesidades reales de los empleadores. De ahí una participación activa del sector.

Entiende que es un Marco posible para la República Dominicana. Y poner en movimiento el proyecto e implementación.

4. Inversión del sector privado en proyectos, a través de alianzas público-privadas, ya sea a través creación de valor compartido, o través de inversiones de impacto directas en la formación y educación, por eso el apoyo a iniciativas de asociadas al fortalecimiento de procesos claves por parte de INICIA EDUCACION desde el 2012, para la iniciativa de mejora de los procesos de gestión de la información a través de un nuevo sistema para la gestión educativa para la selección de personal y otros vinculados a la gestión administrativas, todos alineados a los documentos oficiales de planificación del Ministerio y que emanan del Consejo de Educación. Con esto se busca empujar todos juntos hacia un mismo fin, reconociendo el valor y el rol que tiene la autoridad y el potencial del sector privado de ayudar a impulsar estas iniciativas.

5. Sector privado como actor en la gobernanza de los sistemas de educación y formación. Se busca ser socios, que el sector privado no sea solamente una alcancía para los recursos requeridos para estos aspectos, sino mas bien que sea parte fundamental del diseño de la política pública, que sea un garante de su ejecución, sea un socio y aliado en su financiamiento. Deseando tener una visión compartida.

Terminando con tres ideas fundamentales y las mismas van en consonancia con lo expresado varios funcionarios y los invitados internacionales, en primer lugar:

1. Reafirmar que el compromiso del sector privado es el desarrollo del talento humano como fin y medio de del desarrollo sus negocios, del país y de toda la región.
2. Que el potencial de la formación y la educación técnica para desarrollar las habilidades que impulsen el desarrollo es inmenso y hay un camino largo por recorrer.
3. Debemos desde la óptica dominicana eliminar el desempleo, mejorar el empleo, la informalidad, que la gente tenga las habilidades requeridas y oportunas para el empleo y así mejorar sus condiciones de vida.

Observó que ve esta iniciativa en conjunto con mucho interés y optimismo, y que eventos como este resultan importantes para la reflexión y ejecutar acciones conjuntas para llegar al mismo fin.

Una vez finalizada su ponencia, el Sr. Samir Santos se dirigió al público para dar por finalizado el Seminario. Agradeciendo los miembros de la mesa protocolar y de los expositores internacionales y a los asistentes.