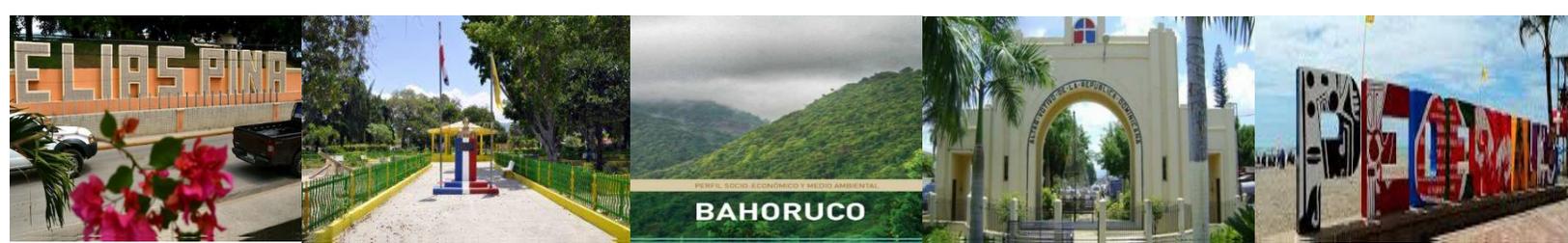




**Gerencia de Planificación Estratégica e Inteligencia Institucional  
Departamento de Investigación y Estadísticas de Mercados Laborales**

## **Estudio Necesidades de capacitación en las provincias de la zona fronteriza, año 2018.**



**Distrito Nacional, República Dominicana  
Mayo, 2018**

# Índice

<b>EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
Objetivos y aspectos metodológicos del Estudio de la Investigación	6
1.1 Definición del estudio	7
1.2 Objetivos de la Investigación	7
1.2.1 Objetivo general	7
1.2.2 Objetivos específicos	7
1.3 Unidad de análisis	7
1.4 Instrumento para recolectar la información	8
1.5 Tipo de investigación	9
1.6 Tamaño y tipo de muestra	9
1.6.1 Distribución muestral	10
1.7 Fuentes de Recolección de datos	13
1.7.1 Fuentes Primarias	13
1.8 Procesamiento y análisis de datos	13
<b>CAPÍTULO II</b>	
Antecedentes del Estudio y Marco Teórico	14
2.1 Antecedentes	15
2.2 Necesidades de capacitación	16
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>28</b>

## **Equipo Técnico Institucional**

### **Estudio revisado por:**

**Ing. Ondina Marte**

Gerente de Planificación Estratégica e Inteligencia Institucional

**Lic. Arelis Tolentino**

Encargada del Departamento de Investigación y Estadísticas de Mercados Laborales

### **Técnico responsable del estudio:**

**Lic. Vicente J. Lara Andújar**

Técnico del Departamento de Investigación y Estadísticas de Mercados Laborales

### **Supervisión del trabajo de campo y codificación de los datos:**

**Lic. Roberto C. Bergés, M.B.A**

**Lic. Maxdari Mancebo**

Técnicos (as) del Departamento de Investigación y Estadística de Mercados Laborales

### **Apoyo logístico:**

**Enjer Aquino**

Auxiliar operativo

## Introducción

La zona fronteriza, es la zona que se encuentra en los límites de un país con respecto a otro, lo que trae como consecuencia el contacto cultural, social y comercial entre los países adyacentes a la frontera. La República Dominicana limita con el vecino país de Haití y no ha sido la excepción de estos eventos comunes de las fronteras de todo el mundo.

A pesar del intercambio comercial con otro país, características de esta zona es: el poco desarrollo social y comercial, lo que deja como consecuencia la migración constante de sus habitantes a provincias más desarrolladas, quedando esta zona desolada.

En la Republica Dominicana se han formulado políticas para el desarrollo fronterizo del país con vista a mejorar la forma de vida de los habitantes que se ubican en la zona, proveer mejor calidad de vida, mejores empleos, desarrollo social, cultural, etc. Entre las políticas se pueden nombrar la creación del Consejo de Coordinación de Zona Especial Desarrollo Fronterizo (CCDF), orientada a adoptar medidas que estimulen la realización de proyectos empresariales en la zona fronteriza, con mira a su desarrollo sostenible.

El INFOTEP, con vista a aportar a ese desarrollo social y empresarial que urge en la zona fronteriza, realizará el *Estudio Necesidades de capacitación en las provincias de la zona fronteriza, año 2018*, con la finalidad de identificar las necesidades de capacitación en la población y en las empresas ubicadas en zona fronteriza, para adecuar la oferta formativa ofrecida en la zona. Este estudio se realizará en las provincias: Dajabón, pedernales, Independencia, Elías Piña y Batoruco, y constará con una muestra de 970 formulario, 600 de población, 350 de empresas y 20 de informantes claves.

# Resumen Ejecutivo

## Capítulo I

### Objetivos y aspectos metodológicos del Estudio de la Investigación

## 1.1 Definición del estudio

Para aportar al desarrollo y mejoramiento social de las provincias ubicadas en la zona fronteriza de la República Dominicana, el INFOTEP realizó el presente estudio de investigación, el cual tiene por finalidad identificar las necesidades de capacitación en la población y en las empresas ubicadas en zona fronteriza de la República Dominicana, para dotar de las herramientas de conocimientos que permitan acrecentar el desarrollo social y económico de la zona.

## 1.2 Objetivos de la Investigación

### 1.2.1 Objetivo general

Identificar las necesidades de capacitación en la población y en las empresas ubicadas en zona fronteriza de la República Dominicana, para adecuar la oferta formativa ofrecida en la zona.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- ✚ Determinar las necesidades de capacitación de la población ubicada en zona fronteriza de la República Dominicana.
- ✚ Determinar las necesidades de capacitación en las empresas ubicadas en zona fronteriza de la República Dominicana.
- ✚ Identificar las ocupaciones donde más se le dificulta a las empresas del sector conseguir personal capacitado.
- ✚ Identificar las necesidades de capacitación, observadas por los líderes (Informantes claves) de la zona.

### **1.3 Unidad de análisis**

La unidad de análisis está compuesta por los ejecutivos de las empresas y por hombres y mujeres mayores de 16 años de edad, ubicados en las provincias Dajabón, Elías Piña, Pedernales, Bahoruco e Independencia; incluyendo las personas con responsabilidades estratégicas dentro de la sociedad, consideradas “informantes claves”: Presidentes de Junta de Vecinos, Presidentes(as) de Gremios, Directores(as) de Colegios y Escuelas, Líderes Religiosos, Diputados(as), Síndicos(as), entre otros.

### **1.4 Instrumento para recolectar la información**

Se aplicaron tres cuestionarios para la recolección de los datos, los cuales están enfocados hacia las empresas, los(as) informantes claves y la población general. Los cuestionarios se estructuraron con preguntas abiertas y cerradas. En los casos del uso de las preguntas abiertas, su finalidad se basa en recopilar la mayor cantidad de datos posibles sobre las variables a analizar.

El instrumento también cuenta con preguntas filtros, con los propósitos de mantener la armonía entre las preguntas y garantizar que los datos provengan de la muestra que posee las características necesarias para responder a cada interrogante. En los cuestionarios, por igual, se incluyó preguntas con respuestas múltiples.

## 1.5 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizó es la cuantitativa, con la finalidad de analizar los datos de manera numérica. En relación al tipo de diseño, es una investigación exploratoria.

## 1.6 Tamaño y tipo de muestra

Para el estudio se utilizó el muestreo no probabilístico y, dentro de este, el muestreo por conveniencia.

El tamaño muestral para la población fue de 600 encuestas, y para las empresas e informantes claves de 350 y 20, respectivamente. En general, el tamaño muestral del estudio consistió en 970 encuestas.

### 1.6.1 Distribución muestral

La distribución muestral en la población encuestada se compuso de la siguiente manera:

**Cuadro 1**  
**Distribución de la muestra de la población según**  
**Provincias, Julio 2018**

Provincias	Cantidad	Porcentaje
Dajabón	115	19.17%
Elías Piña	120	20.00%
Pedernales	105	17.50%
Bahoruco	150	25.00%
Independencia	110	18.33%
Total	600	100.00%

**Fuente:** Depto. Investigación y Estadísticas de Mercados Laborales.

La distribución muestral para las empresas visitadas durante la investigación es la siguiente:

**Cuadro 2**  
**Distribución de la muestra de las empresas según**  
**Provincias, Julio 2018**

Provincias	Cantidad	Porcentaje
Dajabón	75	21.43%
Elías Piña	65	18.57%
Pedernales	65	18.57%
Bahoruco	75	21.43%
Independencia	70	20.00%
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>100.0%</b>

**Fuente:** Depto. Investigación y Estadísticas de Mercados Laborales.

La distribución muestral para los informantes claves entrevistados durante la investigación es la siguiente:

**Cuadro 3**  
**Distribución de la muestra de los informantes claves según**  
**Provincias, Julio 2018**

Provincias	Cantidad	Porcentaje
Dajabón	4	20.00%
Elías Piña	4	20.00%
Pedernales	4	20.00%
Bahoruco	4	20.00%
Independencia	4	20.00%
Total	20	100.00%

**Fuente:** Depto. Investigación y Estadísticas de Mercados Laborales.

## **1.7 Fuentes de Recolección de datos**

### **1.7.1 Fuentes Primarias**

Informaciones recolectadas en el levantamiento del estudio, con los cuestionarios dirigidos a:

- ✓ La población general.
- ✓ Los directivos de las empresas ubicadas en la zona fronteriza.
- ✓ Y; los informantes claves, compuestos por personas de un gran conocimiento social de la zona a levantar.

## **1.8 Procesamiento y análisis de datos**

Luego de la recopilación de los datos, se procedió a la revisión y codificación de los cuestionarios, para posteriormente proceder a la tabulación de las informaciones en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), bajo Windows, versión 15.0; Microsoft Word y Excel

Las informaciones serán presentadas en texto, cuadros y gráficos, para mejor explicación de los resultados de la investigación.

## Capítulo II

### Antecedentes del Estudio y Marco Teórico

## 2.1 Antecedentes

El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), para cumplir con lo expuesto en el artículo 1 de la ley 116-80 “*regir el sistema de capacitación, perfeccionamiento, especialización y reconversión de los trabajadores*”, ejecuta a petición de los sectores interesados (internos o externos), continuamente investigaciones dirigidas a identificar las necesidades de capacitación de la mano de obra que compone los sectores productivos del país, para reforzar dichos sectores, con mano de obra calificada para el empleo, estos estudios pueden ser a nivel nacional, provincial o sectorial, según los requerimientos de la institución o de los sectores externos interesados.

A continuación una breve cronología de los estudios de investigación más recientes, en relación a las demandas de capacitación en provincias y/o municipios:

1. Análisis de Estudio Necesidades de Capacitación en la Zona Colonial, año 2017
2. Estudio necesidades de capacitación Sierra Prieta 2017
3. Estudio Sobre Detección de Necesidades de Capacitación en el Municipio de Boca Chica 2017
4. Detección de necesidades de capacitación en el sector Hotelería y Turismo de la Región Este. Año 2017
5. Estudio necesidades de capacitación en la provincia de Puerto Plata y municipios cercanos, 2016.
6. Estudio Necesidades de Capacitación en la provincia Monte Plata, 2016

## 2.2 Necesidades de capacitación

Para definir necesidad de capacitación es importante conocer conceptualmente que es una necesidad. Las necesidades humanas son estados de carencia percibida e incluyen las necesidades físicas básicas de alimento, ropa, calidez y seguridad; las necesidades sociales de pertenencia y afecto; y **las necesidades individuales de conocimientos y expresión personal** (Cotler & Arstrong, 2012, pág. 6). Según Lambin, (2008), Una necesidad genérica es un requerimiento de la naturaleza o de la vida social. Esta definición distingue dos tipos de necesidades: las necesidades innatas o absolutas, que son naturales, inherentes a la naturaleza o al organismo humano, y **las necesidades relativas, que se dan como necesidades culturales y sociales, y que dependen de la experiencia, las condiciones ambientales y la evolución de la sociedad,**(Pág.68).

Fundamentado en informaciones como las antes expuestas, muchos catedráticos se han dedicado a estudiar las necesidades de los individuos, con la intención de identificar el comportamiento de esas necesidades y su relación con el entorno que le rodea. Uno de los catedráticos destacado en este campo es Abraham Maslow, conocido como uno de los fundadores y principales exponentes de la psicología humanista, quien creó una pirámide donde jerarquiza las necesidades de la siguiente manera: **necesidades primarias** (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad), **necesidades secundarias** (necesidades sociales y necesidades de estima) y por último las **necesidades terciarias** (necesidades de autorrealización).

Dentro de las necesidades secundarias, exactamente en las necesidades de estima se encuentra la necesidad de capacitación, la cual se manifiesta en la necesidad que posee el individuo de alcanzar ciertos grados académicos, con intención de destacar en el ambiente que le rodea, adquirir un buen empleo y tener un desarrollo económico sostenible. No obstante muchos individuos no pueden suplir esas necesidades por diversos factores, e ingresan al mundo laboral con dichas carencias, las cuales son

identificadas por las empresas, a través de estudios de demanda de recursos humanos, y posteriormente suplen con planes de capacitación.

Generalmente los estudios de demanda de recursos humanos se concentran exclusivamente en la demanda de los empleadores; es decir, en la demanda de cualificaciones profesionales. Se les denomina generalmente, estudios de “necesidades de capacitación” o “demanda de personal cualificado”. Sin embargo, existe una demanda desde la propia población, que se identifica como demanda por cualificaciones, y es aquella que proviene de las personas que intentan mejorar sus posibilidades de inserción laboral o sencillamente aprender un oficio para generar su propio autoempleo.

La demanda de cualificaciones profesionales se puede clasificar según las características particulares de los empleadores (formales e informales, tamaño de los establecimientos, tecnologías, sectores y rama de actividad, campos ocupacionales y ocupaciones, distribución territorial, entre otras). Y estimarlas según las características de la población; por ejemplo, por género, ocupados, desocupados, jóvenes con diferentes niveles de educación, jóvenes vulnerables, discapacitados, etc.

Conociendo conceptualmente que es una necesidad de capacitación, Es necesario destacar que por la significancia de cubrir estas carencias existente en la zona fronteriza, se ha programado el Estudio Necesidades de capacitación en las provincias de la zona fronteriza, año 2018, con la intención de entregar el producto de formación demandado por los individuos de esta zona y contribuir a su desarrollo laboral y social.

## **Capítulo III**

### **Principales resultados del estudio**

En las siguientes páginas se presentan los resultados obtenidos en *el Estudio Necesidades de capacitación en las provincias de la zona fronteriza, año 2018*, La información se presentará con cuadros y gráficos para proveer al lector de datos fácil de interpretar. En esta parte de la investigación se exhiben los resultados obtenidos a través del análisis de los datos recolectados durante el levantamiento de información.

La información se presentará de la siguiente manera, en primer lugar los resultados obtenidos a través de la evaluación de las entrevistas realizadas a los directivos de las empresas localizadas en la zona visitada. En segundo lugar los efectos recolectados de las menciones realizadas por la población general, y en última instancia los datos ofrecidos por los informantes claves.

En los resultados arrojados por las *empresas* entrevistadas, se presentará el perfil de las mismas, sus necesidades de capacitación, como le gustaría la capacitación y sus dificultades para conseguir personal calificado.

En la parte de la *población* general se mostrará el perfil del encuestado compuesto por su nivel académico y su relación laboral, acompañada de la presentación de las capacitaciones técnico profesional que ha realizado, sus conocimientos de la existencia de centros de capacitación y su interés de seguir capacitándose.

Ya por último en la parte final se presentarán los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los *informantes claves*, sobre los conocimientos respecto a las características y el desarrollo de las comunidades visitadas.

### 3.1 Necesidades de capacitación en las provincias de la zona fronteriza, año 2018.-Empresas.

#### 3.1.1 Perfil de la empresa

En la sección de empresa se programó visitar 350 empresas y negocios, no obstante solo se recogieron 331, para un retorno de un 94.6% del total, siendo resultado de la escasa existencia de establecimientos comerciales en la provincia Elías Piña donde de 65 empresas programadas nada más se localizaron 46, a continuación se presenta una relación de las entrevistas proyectadas versus las logradas durante la aplicación del estudio en el área de las empresas.

Cuadro 4  
Cantidad de empresas programadas Vs cantidad resultante por provincias

Provincia	Cantidad programada	Cantidad resultante	Porcentajes
Dajabón	75	75	100%
Elías Piña	65	46	71%
Pedernales	65	65	100%
Bahoruco	75	75	100%
Independencia	70	70	100%
Total	350	331	94.6%

**Base:** 331.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a empresas ubicadas en las provincias de la zona fronteriza, Junio 2018.

En las empresas visitadas se entrevistaron 150 Encargados, 144 Gte. Gral. y/o Adm., 5 Supervisores, 5 Gerentes de RR.HH, 2 Coordinadores, 19 Propietarios, 1 Gerente de operaciones, 2 Asistentes administrativas, 1 Inspector, 1 Bioanalista y 1 Vendedor. Los cuales suministraron informaciones importantes sobre cómo se emplea la capacitación dentro de las empresas consultadas.

De las concurridas el 62.5% de las empresas se dedican al comercio, el 19.6% a los servicios, el 10.0% se dedican al turismo, el 6.0% a la industria y el 1.8% a la agropecuaria.

Manifestándose así la superioridad que tiene el sector comercio sobre los demás sectores económicos en la zona fronteriza. Es tanto así que entre las diez principales actividades realizadas en el área visitada destaca la venta de alimento con el 15.4% de las respuestas, venta de repuestos de vehículos con un 10.0% y venta de artículos ferreteros y materiales de construcción con un 8.5%, como se puede visualizar en el cuadro 5.

*Cuadro 5*  
*Principales actividades económicas desarrollada en la zona*

<i>Respuestas</i>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Venta de alimentos (supermercado, almacén, distribuidora de alimentos, pequeños mercados)</i>	51	15.4%
<i>Ventas de repuesto de vehículo, (motores)</i>	33	10.0%
<i>Venta de artículos ferreteros y material de construcción</i>	28	8.5%
<i>Servicio de alojamiento</i>	26	7.9%
<i>Venta de electrodoméstico</i>	18	5.4%
<i>Ventas de medicamentos (farmacia)</i>	17	5.1%
<i>Servicios públicos</i>	16	4.8%
<i>Servicio de comida (restaurante)</i>	14	4.2%
<i>Servicios de salud (clínica, laboratorio clínico)</i>	10	3.0%
<i>Elaboración de pan y bizcocho</i>	9	2.7%

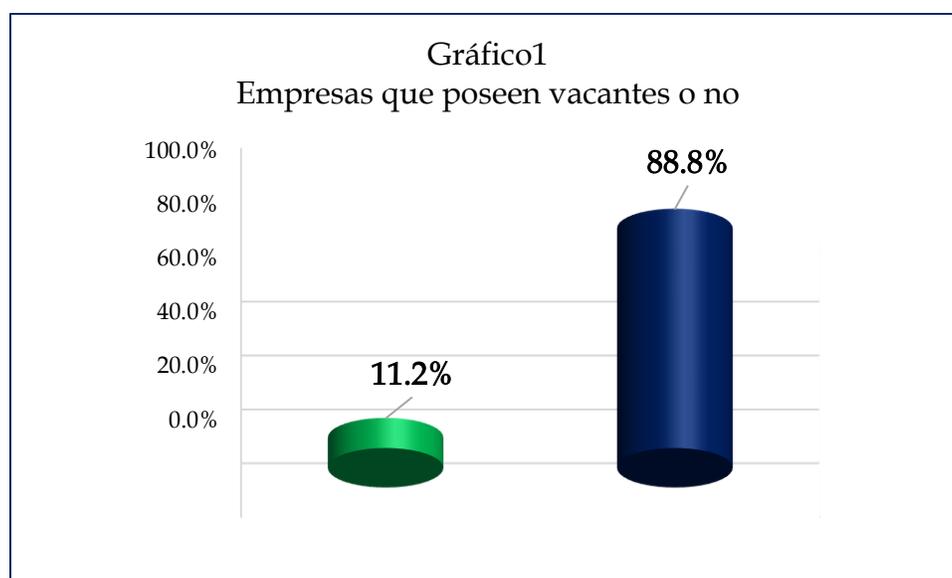
**Base:** 331.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a empresas ubicadas en las provincias de la zona fronteriza, Junio 2018.

El 37.4% de las organizaciones visitadas tienen menos de 5 años instaladas, el 19.3% de 6 a 10 años, el 21.1% de 11 a 20 años, y el 22.1% restante posee de 21 años en adelante. Denotando que las empresas localizadas en la zona fronteriza en su mayoría tiene un tiempo de instalación relativamente largo, ya que el 62.6% tienen más de 6 años de instalación.

### 3.1.2 Necesidades de las empresas

El 88.8% de los directivos entrevistados informaron que no existen vacantes dentro de la organización, el 11.2% si posee vacantes. Se mencionaron 26 vacantes, donde sobresale Vendedor auxiliar con 23.8% de las respuestas, Conserjería con 9.5%, Administración, Servicio al cliente, Secretariado ejecutivo y Cajera comercial con 4.8% respectivamente, para un 52.3% de los resultados. Para mejor desgloses de estas informaciones se presentan el gráfico 1 y el cuadro 6.



**Base:** 331.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a empresas ubicadas en las provincias de la zona fronteriza, Junio 2018.

Respeto al conocimiento de la existencia de centros técnicos en la zona, el 65.6% tiene conocimiento de la existencia de alguno, el 34.4% no tiene idea de la existencia de algún recinto de formación. De las estructuras dedicadas a la formación que más se conocen, destaca el Centro Tecnológico Comunitario (CTC) con el 20.8% de los resultados, le sigue la Escuela Vocacional de las Fuerzas Armadas con un 16.0%, y en tercer lugar está el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP). Luego está el Instituto Fronterizo de Formación Técnica (INFRONTEC-CIFRONSA) con un 8.5%, sigue

Fundación Visión Mundial con el 6.5%, el Centro CEFOTELAJI con 4.1%, el Centro de Madres con el 3.8% de respuestas, la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA) y La Escuela Laboral Eugenio María De Hostos con 3.4% cada uno, por último el Despacho de la Primera Dama con un 3.1%. Estos son los 10 centros más mencionados por los directivos entrevistados, y los mismos conforman el 85.3% del total de respuestas. **Así se puede contactar en el cuadro del anexo.**

Cuadro 6  
Vacantes existentes en las empresas visitadas

Opciones	Q <sup>1</sup>	% <sup>2</sup>	Opciones	Q	%	Opciones	Q	%
Vendedor auxiliar	10	23.8%	Contabilidad de costos	1	2.4%	Confección de ropa	1	2.4%
Conserjería	4	9.5%	Recepcionista	1	2.4%	Psicología	1	2.4%
Administración	2	4.8%	Cajera Bancaria	1	2.4%	Asistente dental	1	2.4%
Servicio al cliente	2	4.8%	Auxiliar de almacén	1	2.4%	Imágenes médicas	1	2.4%
Secretariado ejecutivo	2	4.8%	Cocinero de primera	1	2.4%	Promotores	1	2.4%
Cajera comercial	2	4.8%	Panadero	1	2.4%	Chef	1	2.4%
Relaciones humanas	1	2.4%	Repostero	1	2.4%	Chofer	1	2.4%
Supervisión	1	2.4%	Pintor de Construcción	1	2.4%	Abogado	1	2.4%
Auxiliar de contabilidad	1	2.4%	Mecánico de motores diésel	1	2.4%	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0%</b>

**Base:** 37. Respuestas múltiples.

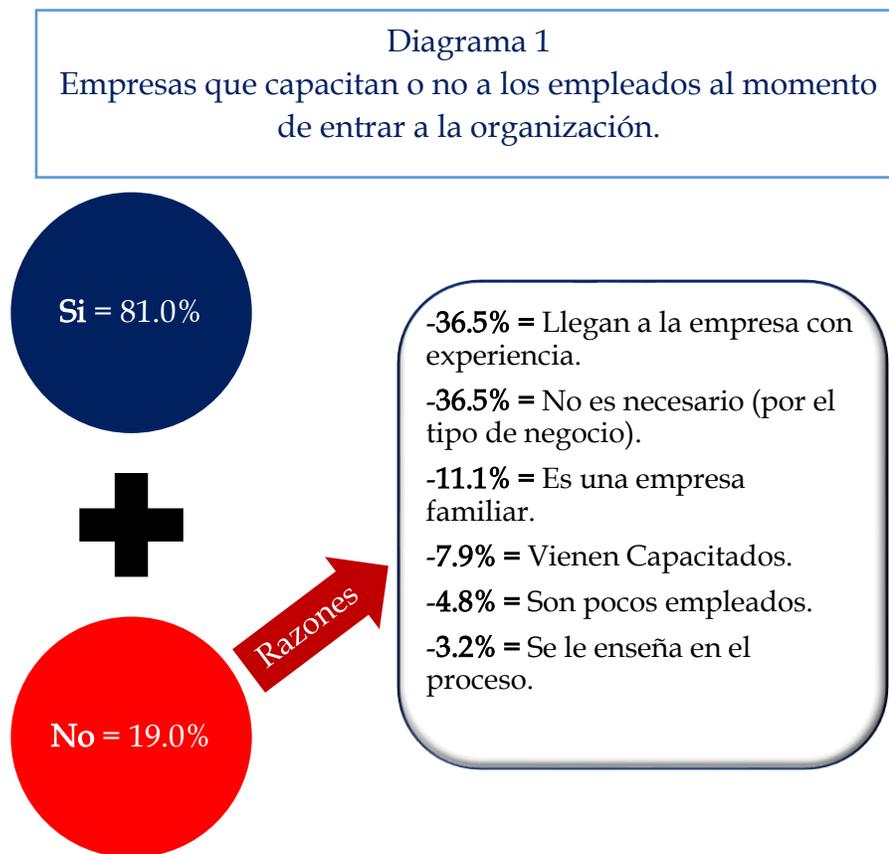
**Fuente:** Encuestas aplicadas a empresas ubicadas en las provincias de la zona fronteriza, Junio 2018.

El 96.1% de las empresas consultadas no posee unidad de entrenamiento o capacitación, quedando solo un 3.9% que tienen una estructura encargada de capacitación dentro de las empresas. No obstante el 81.0% capacita su personal, sin embargo el 19.0% no lo hace alegando razones tales como que; los empleados llegan a la empresa con experiencia, por el tipo de negocio, la empresa es un negocio familiar, las personas vienen capacitadas,

<sup>1</sup> Cantidad de respuestas

<sup>2</sup> Porcentaje de respuestas

tienen pocos empleados y se le enseña en el proceso. En el diagrama 1 se muestra que porcentaje tiene cada respuesta respecto a las razones antes citadas.

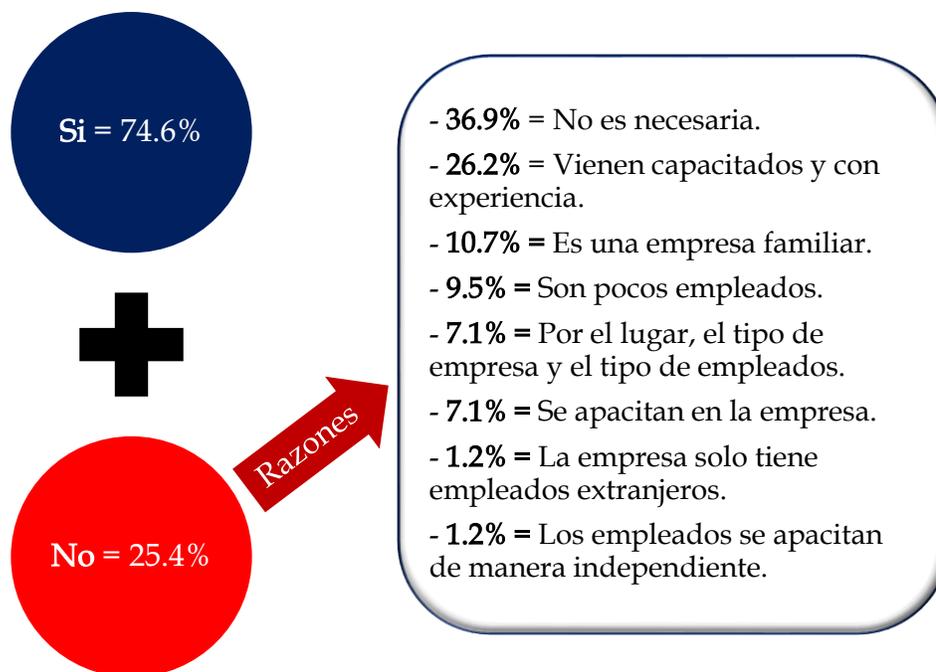


**Base:** 331.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a empresas ubicadas en las provincias de la zona fronteriza, Junio 2018.

Sin embargo aunque el 81.0% de los negocios capacita su personal, solo el 74.6% de los directivos consideran que sus empresas necesita capacitación, puesto que el 25.4% considera que no es necesaria la formación de los colaboradores de la organización alegando razones citadas en el diagrama siguiente.

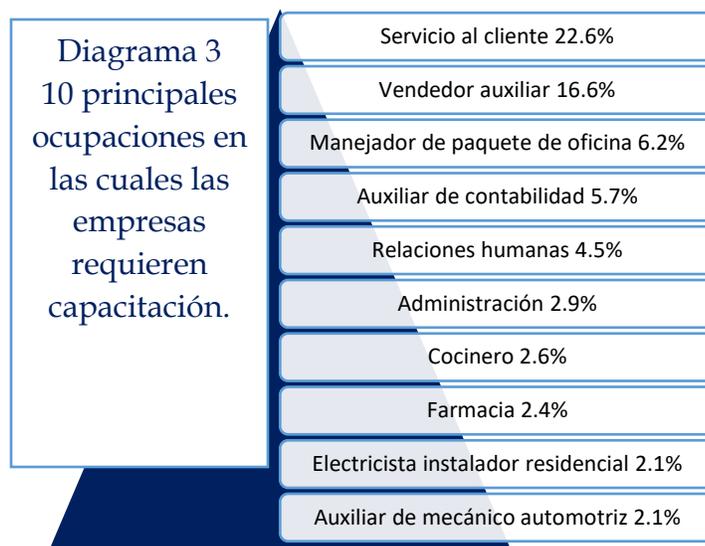
Diagrama 2  
Empresas que requieren o no capacitación para sus empleados.



**Base:** 331.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a empresas ubicadas en las provincias de la zona fronteriza, Junio 2018.

Las organizaciones que necesitan formación técnica nombraron 85 ocupaciones, de las cuales destacan diez por la gran cantidad de nombramiento que tuvieron, estas son: Servicio al cliente, Vendedor auxiliar, Manejo de paquetes de oficina, Auxiliar de contabilidad, Relaciones humanas, Administración, Cocinero(a), Farmacia, Electricista instalador residencial y Auxiliar de mecánico automotriz. Estas ocupaciones conforman el 67.7% de las respuestas facilitadas por los directivos entrevistados. Estando en el pico de la pirámide Servicio al cliente con el 22.6%, en un segundo lugar Vendedor auxiliar 16.6% y en un tercer lugar 6.2%. Las demás se presentan en el diagrama 3.



**Base:** 331.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a empresas ubicadas en las provincias de la zona fronteriza, Junio 2018.

De las 74.6% empresas que necesitan capacitación, 91.9% (227), están en disposición de participar en entrenamiento y capacitación de sus empleados, el 8.1%(20) restante no lo consideran pertinente. A continuación las forma en las cuales las entidades están dispuestas a participar en la capacitación.

*Cuadro 7*  
*Forma en disposición de participar las empresas entrevistadas en la capacitación de sus empleados*

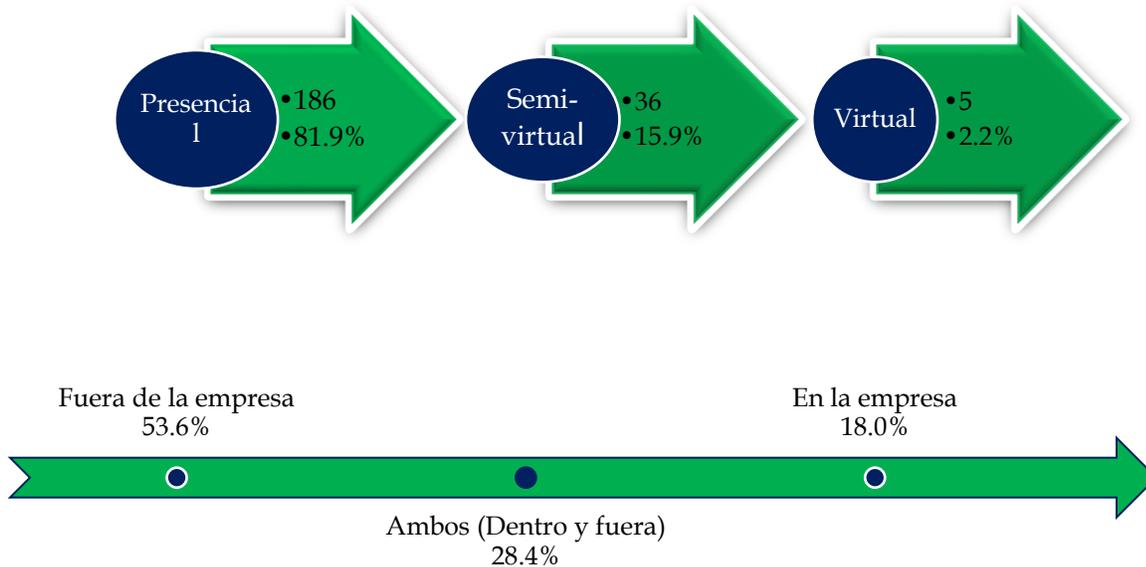
<i>Respuestas</i>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Dando apoyo con sus instalaciones físicas y materiales</i>	88	35.9%
<i>Presentando sus requerimientos de capacitación a las Instituciones de Formación</i>	88	35.9%
<i>Apoyando financieramente a los empleados</i>	42	17.1%
<i>Involucrando una persona de la empresa en impartir docencia dentro de la capacitación</i>	20	8.2%
<i>Otro(Enviándolo al lugar donde se capacitarán, Proveyendo disponibilidad de tiempo)</i>	7	2.9%
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>100.0%</b>

**Base:** 227.

**Fuente:** Encuestas aplicadas a empresas ubicadas en las provincias de la zona fronteriza, Junio 2018

Así mismo los entrevistados que representan las empresas visitadas externaron cuales días le gustaría sea la formación, el 41.5% prefiere los fines de semana, el 28.2% de lunes a viernes en la tarde, el 20.7% de lunes a viernes en la noche, y el 9.5% de lunes a viernes en la mañana. Lo que significa que en forma general las empresas consideran como mejor para la formación los días de lunes a viernes, puesto que en sumatoria estos conforman el 58.4% de las respuestas. Respecto a la manera que le gustaría se realice la capacitación, preferiblemente le gustaría la realización de cursos presenciales, en un segundo orden preferirían la formación Semi-presencial y en última opción la virtual, como muestra el diagrama 4. A nivel de localización se enfatiza que la actividad educativa se realice fuera de la organización, en un segundo plano podría ser mixto tanto dentro como fuera, y como última elección fuera de la organización

Diagrama 4  
Forma en que las empresas prefieren la capacitación.



## **Bibliografía**

Amargós, O. (2016). *Estado de situación del sistema nacional de educación y formación técnico-profesional de la R.D.* Santiago: Publicaciones de las Naciones Unidas.

Cotler, P., & Armstrong, G. (2012). Marketing. En P. Cotler, & G. Armstrong, *Marketing* (pág. 720). Mexico: Pearson.

Lambin, G. S. (2008). *Dirección de marketing "Gestión Estratégica y Operativa del mercado"*. México: McGraw-Hill.

