

15A 6707

EVALUACION DE LOS PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO A LARGO PLAZO DE LA USAID/DR EN EL SECTOR AGRICOLA

INFORME FINAL

*Oficina para la Empresa Privada
Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos*

*Preparado para la: USAID / República Dominicana
División de Desarrollo Agrícola y Rural*

*Preparado por: J.E. Austin Associates
Cambridge, MA
Washington, D.C.*

*Patrocinado por: Apoyo al Desarrollo de la Empresa Privada
Proyecto II
Proyecto: 940-2028.03
Contratista Principal: Ernst & Young*

Diciembre de 1989

Ernst & Young

INDICE

	<u>Pág.</u>
Resumen Ejecutivo	i
1. Objetivos del Estudio	1
2. Metodología del Estudio	4
3. Resultados de las Encuestas	8
4. Conclusiones y Recomendaciones	23

Apéndice A - Cuestionario y Distribuciones de Frecuencias:
Encuesta de los participantes

Apéndice B - Cuestionario y Distribuciones de Frecuencias:
Encuesta de las Instituciones

Apéndice C - Miembros del Equipo de Evaluación

Apéndice D - Bibliografía

RESUMEN EJECUTIVO

Objetivos del Estudio

Entre 1967 y 1989, la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos en la República Dominicana (USAID/DR), otorgó alrededor de 450 becas para entrenamiento académico (licenciaturas, maestrías y doctorados) en los Estados Unidos y países del tercer mundo en el área de agricultura. El propósito de este estudio es el de evaluar el impacto causado por los profesionales de la USAID en las instituciones relacionadas con la agricultura, tanto públicas como privadas, y la medida en que las instituciones de ambos sectores han podido utilizar de manera eficiente los recursos y las habilidades que estos graduados ofrecen. El estudio recomienda los pasos que la USAID/República Dominicana puede seguir con la finalidad de aumentar el valor de los entrenamientos para las instituciones y desarrollar mejores lazos entre estos graduados, sus empleadores y la Misión.

Metodología del Estudio

Se diseñaron dos cuestionarios, uno para todos los ex-becarios que habían recibido entrenamiento profesional en agricultura bajo el patrocinio de la USAID desde 1967, y el otro para las instituciones que patrocinaron y/o emplearon a estos graduados:

1. **Encuesta de los participantes.** Este cuestionario se diseñó para obtener datos actualizados sobre cada ex-becario (incluyendo direcciones, números telefónicos, lugar de trabajo), y para obtener un perfil de los participantes, incluyendo las historias salariales y laborales.
2. **Encuesta de las Instituciones.** Este cuestionario se diseñó para obtener información sobre los usos y los beneficios percibidos de varios entrenamientos a largo plazo en agricultura financiados dentro de los programas y proyectos de la USAID. También proporciona información sobre los salarios de las organizaciones y otras políticas de incentivo para los ex-becarios. En este estudio se entrevistó un total de 37 instituciones.
3. Sobre la base de los datos recopilados de los estudios, la J.E. Austin Associates (JAA) también preparó un archivo en dBase III+ con información actualizada sobre todos los participantes contactados. Se diseñó un programa dBase III+ para facilitar a la oficina de la ARD de la USAID/República Dominicana el mantenimiento de la base de datos sobre los

participantes y a ejecutar varios tipos de investigaciones sobre los mismos. Aunque el programa dBase III+ fue concebido para usarse con el archivo de los participantes a largo plazo en agricultura, se puede adaptar para incluir datos sobre los participantes a corto plazo y campos de estudio que no pertenezcan a la agricultura.

El Universo para ambas encuestas se obtuvo de la documentación de la Misión y de los archivos existentes desde 1967¹, tales como documentos concernientes al entrenamiento en el sector agrícola, programas de entrenamiento, PIO/P's, y récords y reportes disponibles en las divisiones de Recursos Humanos (HRD) y de Desarrollo Agrícola y Rural (ARD) en Santo Domingo. La información sobre el campo de estudio, grado, la universidad que ofrecía el entrenamiento, la fecha de estudio, las direcciones y los números telefónicos, se extrajo de esos archivos². Los datos fueron incorporados en el archivo computarizado de dBase III+. También se pudo obtener información adicional sobre los participantes de los archivos del programa "Latin American Scholarship Program at American Universities" (LASPAU) en Cambridge, MA.

El Universo final de los participantes contenía un total de 440 nombres incluyendo aquellos que todavía se encontraban estudiando. El equipo de encuestadores pudo establecer el paradero de 403 personas (el 92% del Universo total). El equipo de encuestadores estableció que de estos 403, un total de 285 exbecarios podía ser localizado para la encuesta (el resto todavía se encontraba en el exterior o había fallecido). En consecuencia, los 250 participantes entrevistados representan el 88% del número total de participantes que residen actualmente en el país.

El Universo para las instituciones se obtuvo sobre la base de la información recopilada de los participantes durante su encuesta. La encuesta abarcaba todas las instituciones académicas y públicas en las que los participantes entrevistados habían trabajado.

Se examinaron ambos cuestionarios y se les hizo cambios a la luz de los resultados de las pruebas piloto. Sólo fue necesario hacerles cambios menores, principalmente en la codificación de las variables. En promedio cada entrevista tuvo una duración de 10 minutos.

El monitor local de investigación de la JAA también contactó una muestra aleatoria de aproximadamente un 10% de aquellos alcanzados

¹El primer año en que los dominicanos fueron enviados al extranjero para entrenamiento académico en agricultura.

²Los números de los proyectos incluidos en el Universo fueron: 159, 160, 125, 126, 156, 214, 236, 144, 127, 157, 216, 186, 640, 179, 243 y 000 (PD&S) agricultura.

por el equipo de encuesta y verificó que todas las entrevistas se hubieran ejecutado correctamente.

Resultados de las Encuestas

1. El ochenta y ocho por ciento de los graduados resultó ser de sexo masculino. Los campos de estudio más frecuentes fueron la agronomía (el 19 por ciento de los participantes encuestados se especializó en esta área) y la economía agrícola/administración de agronegocios (el 18 por ciento del total se especializó en esta área).
2. En promedio, la media salarial al regresar aumenta de manera significativa en términos reales después de haber tomado en cuenta la inflación. Luego de controlarla por año de graduación, sexo, campo de estudio y tipo de empleador (público/privado), el análisis de regresión mostró que el salario mensual promedio al regresar era en un 5 o un 10 por ciento mayor que el salario anterior.
3. En promedio, los aumentos en la media salarial real son de un 30 a un 40 por ciento más altos para aquellos exbecarios que no regresaron a sus instituciones patrocinadoras.
4. En promedio, las mujeres ganaron RD\$770 mensuales menos que los hombres, luego de tomar en cuenta factores tales como cantidad de años de trabajo, puesto, campo de especialización y grado obtenido.
5. Muchos graduados han emigrado de las instituciones del sector público hacia campos relacionados con los agronegocios. Mientras el 46 por ciento de los graduados ha sido patrocinado por instituciones del sector público, el 70 por ciento termina trabajando para instituciones dentro del sector privado.
6. Las empresas privadas con fines de lucro (corporaciones y firmas, tanto nacionales como internacionales) han sido las mayores beneficiadas de los programas de entrenamiento. A pesar de que ninguna firma privada patrocinó el entrenamiento, el 32 por ciento de los graduados se encuentra ahora laborando en este tipo de empresa, proveyendo una fuerza de trabajo altamente capacitada y entrenada con fondos públicos.
7. Los exbecarios de programas de entrenamiento a largo plazo contribuyen de manera significativa con las mejorías en cuanto a la productividad de la organización. Más del 90 por ciento de las instituciones contactadas opinó que el entrenamiento había mejorado de manera significativa la calidad del trabajo de los graduados, y más de los dos tercios opinó que el graduado había contribuido a la difusión de nuevos conocimientos y tecnología en la organización.

8. Una mayor proporción de graduados regresa a las instituciones académicas (un 90 por ciento comparado con un promedio de un 56 por ciento que regresa a todas las instituciones patrocinadoras) y estos permanecen por más tiempo (un promedio de 51 meses en comparación con un promedio de estadía de 25 meses de todos los graduados que regresan a su institución patrocinadora). También las instituciones académicas son más dadas a permitir que sus graduados apliquen la habilidades recién aprendidas.
9. Entre las instituciones del sector público, las que operan en el sector de los servicios (finanzas y mercadeo) tienen la mayor proporción de exbecarios (77 por ciento) y la retención promedio mayor de estos graduados (38 por ciento).
10. Más del 80 por ciento de todos los graduados continúa trabajando en campos relacionados con la agricultura.
11. El 95 por ciento de los entrevistados mostró interés en formar una asociación de exbecarios.
12. A los participantes les gustaría asistir a seminarios, cursos y visitas a corto plazo que les ayuden a mantenerse actualizados en sus campos de especialización.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones:

1. Los programas de entrenamiento a largo plazo en agricultura han producido grandes beneficios reales tanto para los exbecarios como para las instituciones en las que laboran. En promedio, los participantes a su regreso han disfrutado de un aumento salarial real de un 40 a un 50 por ciento. En muchas ocasiones los graduados han ocupado puestos importantes en el gobierno (tres de ellos han sido Secretarios de Agricultura) y en empresas privadas. Más del 90 por ciento de las instituciones que emplean a estos participantes han notado aumentos significativos en la calidad de su trabajo, y las dos terceras partes creen que se están beneficiando de los conocimientos y habilidades aportadas por los graduados a la organización.
2. Los beneficios remuneratorios recibidos por los participantes y los beneficios recibidos de la capacitación percibida por las instituciones varían según el campo de estudio y el grado. La estructura de la economía dominicana ha cambiado considerablemente desde el 1965, y así ha ocurrido con la demanda de diferentes tipos de entrenamiento. La migración de los graduados de un campo o institución a otro y los patrones salariales cambiantes reflejan estos cambios estructurales en la economía. Además, el entrenamiento local disponible en agronomía y educación también ha mejorado de manera significativa.
3. Las instituciones académicas han podido hacer el uso más eficiente de sus graduados, según lo mostraron las tasas de retención de los mismos y la difusión de sus conocimientos a través de la organización.
4. Las instituciones del sector público que operan en el área de los servicios (como las de finanzas y mercadeo) han hecho un uso más eficiente de sus graduados que otros tipos de instituciones del sector público.
5. El entrenamiento a largo plazo en agricultura ha producido y continúa produciendo beneficios reales para el sector agrícola dominicano. Los resultados de las encuestas muestran que aún cuando la mayoría de los graduados ha decidido abandonar el sector público, más del 80 por ciento continúa trabajando en el sector agrícola.
6. Las mujeres se han beneficiado menos que los hombres de los programas de entrenamiento a largo plazo. Menos de la quinta parte de los participantes era de sexo femenino. Las mujeres reciben menos beneficios salariales al regresar y los salarios

bajos perduran a lo largo de sus carreras. Además, las mujeres parecen tener oportunidades limitadas para cambiar de trabajo y tienden a permanecer en los tipos de instituciones que son menos dinámicas y utilizan las habilidades de sus graduados de manera menos eficiente (las instituciones del sector público). Por ende, puede que las mujeres no tengan la oportunidad de utilizar sus conocimientos y habilidades recién adquiridos tan efectivamente como los hombres. En parte esta baja tasa de migración del sector público refleja las preferencias de las mismas participantes. Sin embargo, los resultados de las encuestas sugieren que en parte la baja tasa de migración debe al hecho de que las mujeres carecen de una efectiva red de contactos que les faciliten las transferencias de un puesto o institución a otro, obstaculizando así su oportunidad de alcanzar posiciones con verdadero poder de decisión.

7. Los candidatos necesitan recibir una mejor orientación antes de su partida y después de su regreso. La reacción del grupo foco indicó que los exbecarios consideran que los programas actuales de la USAID no son adecuados en este aspecto.
8. Los participantes sienten que las oportunidades de mantener actualizados los conocimientos y habilidades obtenidos en el exterior son limitadas. Las discusiones de los grupos foco revelaron que existe una gran demanda de seminarios, cursos y visitas cortos que los ayuden a mantenerse al día en sus campos de especialización.

Se recomiendan las siguientes acciones para los programas con entrenamiento a largo plazo en agricultura:

1. **Tipo de Entrenamiento:**

- Enfocar los programas de entrenamiento de los participantes en aquellos grados y áreas para los cuales no existen sustitutos locales adecuados. La decisión de la Misión de discontinuar los entrenamientos en grado de licenciatura en el extranjero está respaldada por los resultados de la encuesta, ya que más de las dos terceras partes de los encuestados consideraron que a este nivel el entrenamiento local disponible es comparable en calidad con el entrenamiento disponible en el exterior.
- Quitar énfasis a los entrenamientos en el área de agronomía y poner más énfasis en los entrenamientos en administración, mercadeo agrícola, patología vegetal, control de insectos dañinos, horticultura, mecanización y conservación de los recursos naturales. El propósito de este estudio era el de determinar el impacto de los programas de entrenamiento en el sector agrícola y no el de conducir una evaluación de necesidades de

entrenamiento en el país. Sin embargo, las historias salariales, las tasas de migración entre especializaciones y puestos y la reacción de los grupos foco, sugieren que las especialidades mencionadas anteriormente tienen una gran demanda y por ende son más cotizadas actualmente en el mercado.

2. Enfoque Institucional del entrenamiento:

- Poner énfasis en los programas de entrenamiento para instituciones académicas. Los recursos de los entrenamientos a largo plazo deben encauzarse hacia aquellas instituciones que han demostrado firmemente su habilidad de hacer el uso más eficiente de los graduados. Esto quiere decir que se ponga más énfasis en las instituciones académicas, en las que los efectos multiplicativos son dados a ser mayores. La administración pública pobre y la falta de servicio profesional civil han disminuido el valor de los programas a largo plazo en muchas instituciones del sector público. Muchas de estas instituciones han tenido dificultades para colocar a sus exbecarios y/o asignarles una posición en la que puedan desempeñar efectivamente sus conocimientos y habilidades recién aprendidos. Hasta que no se hagan cambios significativos en las leyes del servicio público, estas instituciones en general no podrán utilizar de manera eficiente los entrenamientos a largo plazo. Aunque el entrenamiento en el sector público debe continuar, la USAID debería canalizar mayores recursos hacia aquellas organizaciones del sector público que hayan hecho el mejor uso de sus exbecarios, tales como el sector financiero y las instituciones de mercadeo.
- Continuar el apoyo para entrenamiento en el sector privado. A la larga, muchos exbecarios han terminado trabajando para firmas del sector privado. La USAID ya ha empezado a concentrar más recursos de entrenamiento en el sector privado, usando al Consejo Nacional de Hombres de Empresa como institución intermediaria.

3. Selección de los Candidatos:

- Se debería hacer mayor esfuerzo por lograr un mejor equilibrio entre los sexos de los participantes. Los criterios de selección deben continuar basados en el mérito y en el compromiso demostrado al sector agrícola dominicano y sus instituciones; pero se debe extender una red más amplia para asegurar un mayor número de candidatas calificadas.

4. Servicios de apoyo para los exbecarios:

- Mejorar el acceso de los exbecarios a continuar su educación. La USAID ha hecho una gran inversión en capital humano. Sin embargo, al igual que en la inversión en capital físico, es necesario el mantenimiento y el servicio del capital humano. Un poco de "servicio y mantenimiento", en la forma de cursos o seminarios a corto plazo dados por expertos locales o visitantes, podría aumentar considerablemente el valor del entrenamiento anterior y la contribución de los exbecarios a la agricultura dominicana. Los tipos de entrenamiento que se podrían ofrecer deben determinarse mediante el análisis de los retos más críticos que está enfrentando la agricultura y la agroindustria dominicana. Tales asistencia y entrenamiento técnicos podrían organizarse dentro de proyectos ya existentes, tales como la JACC/RD o el ISA.
- Mejorar el servicio de orientación ofrecido a los estudiantes antes de su partida y después de su regreso mediante una asociación de exbecarios. Las capacidades de alcance que tiene la USAID son limitadas: sus divisiones de HRD y ARD ya alcanzaron su límite en términos del tiempo disponible de su personal para organizar y proporcionar las orientaciones a los estudiantes antes de su partida y después de su regreso. La USAID ya utiliza exbecarios para estas tareas, pero esto se hace de manera ad hoc. Los resultados de las encuestas y las reacciones del grupo foco mostraron que existe un gran deseo entre los exbecarios de formar una asociación de exbecarios y ayudar a organizar la provisión de estos servicios.
- Añadir la formación de la asociación de exbecarios a los esfuerzos actuales de crear una asociación de alumnos universitarios. La USAID está contribuyendo con la formación de una asociación de alumnos de universidades estadounidenses, organizada por los auspicios del Instituto Cultural Dominicano Americano. En el contexto de este esfuerzo, los exbecarios del área de agricultura podrían formar su propio comité. La Junta Agroempresarial de Consultoría y Coinversión (JACC/RD) se ha ofrecido voluntariamente para dar seguimiento a esta sugerencia mediante la organización de una reunión de alumnos para el año entrante (1990). La base de datos de los exbecarios de entrenamiento a largo plazo que se creó para este estudio podría ayudar a constituir dicha asociación.

- Utilizar una asociación de estudiantes para proporcionar a las mujeres una red de contactos que pueda aumentar sus oportunidades de usar sus habilidades de manera más efectiva y en una variedad más amplia de instituciones.

1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

- 1.1 Entre los años 1967 y 1989, la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos en la República Dominicana (USAID/DR), otorgó alrededor de 450 becas para entrenamiento académico (licenciaturas, maestrías y doctorados) en los Estados Unidos y en otros países en el área de agricultura. En el 1989 la USAID/DR comisionó un estudio para evaluar el impacto de los graduados de la USAID en las instituciones relacionadas con la agricultura, tanto públicas como privadas, y la medida en que las instituciones en ambos sectores han podido utilizar de manera eficiente los recursos y las habilidades que estos graduados ofrecen.

El estudio busca identificar cuáles tipos de instituciones han demostrado la mayor capacidad para apoyar los entrenamientos a largo plazo y cuál tipo de entrenamiento a largo plazo ofrece los mayores beneficios tanto a los participantes como a las instituciones en las que se encuentran laborando.¹

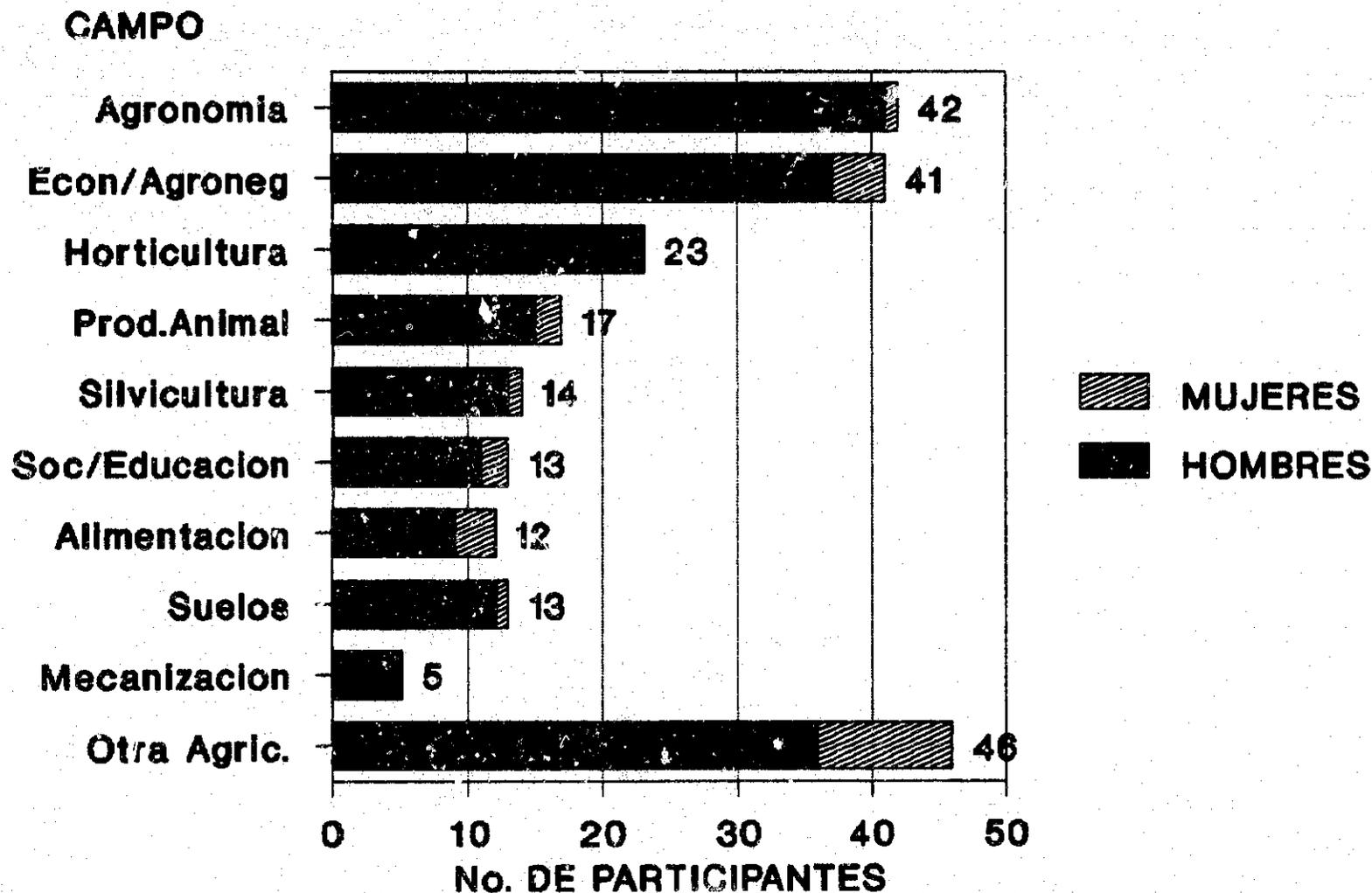
El estudio destacará los pasos que la USAID/República Dominicana puede seguir para aumentar el valor de los entrenamientos para las instituciones y los graduados. También investigará cómo los lazos entre estos graduados, sus empleadores y la Misión de la USAID pueden aumentar el valor de los programas de entrenamiento.

- 1.2 El estudio trata de responder las siguientes preguntas:

- ¿Quiénes son los exbecarios, cómo han progresado a través del tiempo, y dónde y en qué campos, instituciones y puestos se encuentran laborando?
- ¿Cómo ha cambiado la distribución de los participantes entre las instituciones, los campos de especialización y los puestos a través del tiempo, y cuáles factores justifican los cambios en la distribución?
- ¿Cómo se encuentran distribuidos los exbecarios entre los empleos relacionados o no con la agricultura, cómo ha cambiado esta distribución a través del tiempo, y

¹Se han realizado otros estudios para evaluar el impacto de los programas de entrenamiento de la USAID (ver Apéndice D - Bibliografía), pero este es el primer estudio que se concentra completamente en el impacto de los entrenamientos a largo plazo en el área de agricultura y es la primera vez que se ha hecho un esfuerzo por trazar el paradero de los exbecarios en esta área.

GRAFICA 2 CAMPOS DE ESPECIALIZACION DE GRADUADOS



Cuestionario Participantes
Pregunta 11

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP.DOMINICANA 1967-89**

cuáles factores justifican estos patrones cambiantes?

- ¿Cuáles instituciones han experimentado la mayor tasa de retención de exbecarios, y cuáles factores justifican las diferencias entre las tasas de retención de las distintas instituciones?
- ¿Cuál ha sido la contribución de los exbecarios a las instituciones en las cuales han laborado?
- ¿Cuáles factores justifican las diferencias entre la contribución percibida de los participantes hacia las instituciones?
- ¿Qué tipos de lazos o mecanismos deberían existir entre los graduados y sus empleadores para aumentar el valor del entrenamiento?
- ¿Cuál debería ser el papel de la USAID en cuanto a la facilitación y/o el fomento de estos lazos?

1.3 Fuentes de información para la evaluación:

La información recopilada para este estudio se obtuvo mediante dos encuestas diferentes.

1.3.1 Encuesta de los Participantes. Se entrevistó un total de 250 personas que habían recibido entrenamiento de posgrado en agricultura dentro de los proyectos o programas de la USAID desde el 1967.

- Este cuestionario se diseñó para obtener datos actualizados sobre cada exbecario (incluyendo las direcciones, los números telefónicos, lugares de trabajo) y obtener un perfil de todos los participantes, incluyendo suficiente información sobre las historias laborales y salariales para estimar las tasas de migración entre los diferentes puestos, instituciones, campos de especialización y ubicaciones geográficas a través del tiempo.

1.3.2 Encuesta de las Instituciones. Se entrevistó un total de 37 instituciones de los sectores público y privado que hubieran tanto empleado como patrocinado a los participantes. (Ver Apéndice B, preguntas 2 y 3 para la descripción de los tipos de instituciones contactadas).

- Este cuestionario se diseñó para obtener datos sobre los beneficios de los diferentes tipos de entrenamiento a largo plazo patrocinados dentro de los proyectos y

programas de la USAID, y sobre los salarios de las organizaciones y otras políticas de incentivo para los exbecarios.

1.4 Se creó una base de datos de los participantes. Sobre la base de los datos recopilados de los estudios, la compañía J.E. Austin Associates (JAA) preparó un archivo dBase III+ que contiene información actualizada sobre los participantes contactados durante el estudio. Se diseñó un programa dBase III+ con la finalidad de facilitar a la Oficina de Desarrollo Agrícola y Rural (ARD) de la USAID/República Dominicana a mantener la base de datos sobre los participantes y a realizar diferentes tipos de investigaciones sobre los mismos. A pesar de que el programa dBase III+ fue concebido para usarse con el archivo de la base de datos de los participantes a largo plazo en el área de agricultura, se puede adaptar para incluir datos sobre participantes a corto plazo y en otros campos de estudio que no pertenezcan a la agricultura.

1.5 El reporte se encuentra organizado de la manera siguiente:

- La sección 2 presenta la metodología para recopilar los datos de los participantes y las instituciones. Esta incluye una discusión del alcance de las encuestas, la elaboración de los universos, y las técnicas de estratificación y muestreo. También presenta una discusión de los instrumentos analíticos utilizados para analizar e interpretar los resultados de las encuestas.
- La sección 3 presenta los principales hallazgos de las encuestas, incluyendo una descripción de las características de las muestras.
- La sección 4 resume las conclusiones claves del estudio y provee recomendaciones con respecto al apoyo que se dará en el futuro al entrenamiento académico para profesionales, y al mejoramiento de la eficiencia y la contribución de los programas de entrenamiento a largo plazo en el área de agricultura.

2. METODOLOGIA DEL ESTUDIO

2.1 Diseño de los Cuestionarios

2.1.1 Ambos cuestionarios fueron elaborados cuidadosamente en cuanto al contenido y lenguaje con la colaboración del personal de la USAID/ARD y los expertos locales en encuestas.

- Se preparó una versión preliminar de ambos cuestionarios y se sometió a la revisión de la División de ARD una semana antes de dar inicio a la encuesta piloto. Y las revisiones se hicieron a la luz de los comentarios y las observaciones de la Misión.
- Un equipo de investigadores locales expertos en encuestas revisó el cuestionario antes de la encuesta piloto para asegurar que el lenguaje fuese claro y clarificar los términos ambiguos. Las preguntas se elaboraron de manera que facilitarían la codificación después de la encuesta y la digitación de los datos mediante la utilización de respuestas precodificadas.
- En el Apéndice A de este reporte se encuentra una copia del Cuestionario de la Encuesta de los Exbecarios. En el Apéndice B de este reporte se encuentra una copia del Cuestionario de la Encuesta de las Instituciones que han empleado o patrocinado a estos graduados.

2.2 Metodología para obtener el universo

2.2.1 El universo para ambas encuestas se obtuvo de la documentación existente desde 1962 en los archivos de la Misión, tales como papeles concernientes a entrenamientos en el área de agricultura, programas de entrenamiento, PIO/P's, y récords y reportes disponibles en las divisiones de Recursos Humanos y de ARD en Santo Domingo.

Se extrajo información sobre el campo de estudio, el grado, la universidad que ofrecía el entrenamiento, la fecha del estudio, las direcciones y los números telefónicos² de todas aquellas personas que habían recibido entrenamiento a largo plazo en proyectos agrícolas o proyectos relacionados. Estos datos se

²Los números de los proyectos incluidos en el universo fueron: 159, 160, 125, 126, 156, 214, 136, 144, 127, 157, 216, 186, 640, 179, 243, y 000 (PD & S) agricultura.

incorporaron en los archivos computarizados dBase III+. Debido a que se consideró que los récords disponibles en la USAID Santo Domingo estaban incompletos, se recopilaron datos del "Latin American Scholarship Program at American Universities" (LASPAU), una organización que había manejado un gran número de contratos de entrenamiento a largo plazo para la USAID en el país. LASPAU proporcionó los nombres de todos los dominicanos que habían estudiado en los Estados Unidos dentro de los diferentes programas y proyectos relacionados con la agricultura.

2.2.2 El universo final de los participantes contenía un total de 440 nombres.³ Menos del 20 por ciento de los nombres en las listas tenía las direcciones y/o los teléfonos actualizados (o cualquier otra información que pudiera utilizarse para contactar a los participantes).

El equipo de encuestadores intento contactar a cada una de las 440 personas del universo final. Este esfuerzo se hizo del 25 de agosto al 25 de noviembre de 1989. Fue posible localizar a muchos participantes cuyo paradero era desconocido mediante otros participantes. Además, el banco de datos de la Asociación de Graduados del ISA (AGISA) también fue una fuente de información útil, dado que más de 50 de aquellos que estudiaron en el exterior con beca de USAID/República Dominicana también habían sido graduados del ISA. Finalmente, se publicó un anuncio en los principales periódicos del país al final de este esfuerzo en un último intento para alcanzar a todos aquellos participantes de los cuales todavía no se tenía información disponible.

2.2.3 El equipo de encuestadores estableció el paradero de 403 personas (el 92 por ciento del universo total de 440 participantes - Tabla 1). Este concluyó que un total de 155 personas no estarían disponibles para las entrevistas porque habían fallecido (7 de los 155) o se encontraban

³El total de 440 estudiantes patrocinados por USAID/República Dominicana desde 1967 representa una contribución significativa al entrenamiento en agricultura en el país. En comparación, unos 650 estudiantes se han graduado del programa universitario ofrecido por el Instituto Superior de Agricultura (ISA) desde 1968 (cuando comenzó a ofrecer licenciatura); 800 estudiantes se han graduado de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU) desde su fundación en 1966. La Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), universidad del estado, inició su programa en agronomía y ciencias animales en 1962, pero no existen datos sobre el número total de graduados desde esa fecha (el número total de estudiantes registrados en el programa en 1989 era 1,500).

todavía en el extranjero, ya fuera estudiando (un estimado de 100 de los 155) o trabajando (48 personas) en el exterior del país.

2.2.4 Se entrevistó un total de 250 personas (Tabla 1). Esto representa el 87.7 por ciento del número total de los participantes disponibles para entrevista en el país (285 personas). Sólo el 2 por ciento de las personas contactadas por el equipo de encuestadores realmente se rehusó a ser entrevistado. La gran proporción de participantes contactados y entrevistados asegura que los resultados de las encuestas son una representación imparcial del universo de las personas que estudiaron en el exterior con los fondos de la USAID en el área de agricultura. También reduce significativamente la probabilidad de que los parámetros de la población no sean los de la muestra.

2.2.5 El universo de las instituciones se obtuvo sobre la base de la información recopilada de los participantes durante su entrevista. Se entrevistó un total de 37 instituciones, incluyendo todas las instituciones académicas y públicas en las que han estado laborando.

2.2.6 Ambos cuestionarios se pusieron a prueba. En la encuesta piloto se incluyó un total de nueve personas y cuatro instituciones. Después que se concluyó la encuesta piloto, los supervisores locales del equipo de encuestadores se reunieron con el líder del equipo y el monitor de la JAA para revisar las experiencias de la encuesta piloto y hacer los cambios necesarios a la luz de estos resultados. Sólo fue necesario hacer cambios menores al instrumento, principalmente en la codificación de variables.

Se hicieron dos reuniones adicionales con el equipo de entrevistadores antes de comenzar la encuesta a gran escala. Se entrenó un total de 16 entrevistadores, y 9 (los de mayor experiencia) de ellos abarcaron el 88 por ciento de todas las entrevistas.

2.2.7 El monitor de encuesta local de la JAA también contactó una muestra aleatoria de aproximadamente el 10 por ciento de aquellas personas alcanzadas por el equipo de encuestadores; y verificó que todas las entrevistas se hubieran realizado de manera satisfactoria.

2.3 Análisis de la Encuesta

2.3.1 Un equipo de codificadores y digitadores experimentados codificó y digitó todos los datos. Los estadistas de la

JAA en Santo Domingo los procesaron y analizaron utilizando SPSS, un programa común que se usa para el análisis estadístico en las ciencias sociales.

- 2.3.2 El Apéndice A contiene todas las distribuciones de frecuencia (y donde se consideró apropiado, la respuesta promedio) de las respuestas de la Encuesta para los Participantes. El Apéndice B contiene todas las distribuciones de frecuencia de las respuestas de la Encuesta para las Instituciones.
- 2.3.4 Los resultados de las encuestas se complementaron con la reacción cualitativa recopilada mediante una serie de pequeños grupos foco. Se llevó a cabo una sesión con los representantes de las diferentes instituciones que habían patrocinado o estaban en el momento empleando a participantes. Otra sesión reunió a un grupo de exbecarios que se encontraban trabajando en diferentes partes del país y quienes representan una gran variedad de campos de estudio.
- 2.3.5 La encuesta también sirvió para actualizar los archivos de la ARD en cuanto a la información de los exbecarios de entrenamiento a largo plazo. La encuesta contenía una hoja aparte en la que se pedía a los participantes que pusieran sus direcciones, números telefónicos y lugares de trabajo actuales (Apéndice A, págs. 23-24). Estos datos serán incluidos en el archivo dBase III+ elaborado para fines de muestreo. Se diseñó un programa dBase III+ con la finalidad de facilitar el mantenimiento del archivo actualizado.

3. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

Esta sección presenta los datos de la encuesta para abordar cada uno de los conjuntos clave de los aspectos destacados en el punto 1.2:

- ¿Quiénes son los exbecarios, cómo han progresado a través del tiempo, y dónde y en qué campos, instituciones y puestos se encuentran laborando?
- ¿Cómo ha cambiado la distribución de los participantes entre las instituciones, los campos de especialización y los puestos a través del tiempo, y cuáles factores justifican los cambios en la distribución?
- ¿Cómo se encuentran distribuidos los exbecarios entre los empleos relacionados o no con la agricultura, cómo ha cambiado esta distribución a través del tiempo y cuáles factores justifican estos patrones cambiantes?
- ¿Cuáles instituciones han experimentado la mayor tasa de retención de exbecarios, y cuáles factores justifican las diferencias entre las tasas de retención de las distintas instituciones?
- ¿Cuál ha sido la contribución de los exbecarios a las instituciones en las cuales han laborado?
- ¿Cuáles factores justifican las diferencias entre la contribución percibida de los participantes hacia las instituciones?
- ¿Qué tipo de lazos o mecanismos deberían existir entre los graduados, sus empleadores y la Misión para aumentar el valor del entrenamiento?
- ¿Cuál debería ser el papel de la USAID en cuanto a la facilitación y el fomento de estos lazos?

3.1 ¿Quiénes son los exbecarios, cómo han progresado a través del tiempo, y dónde y en qué campos, instituciones y puestos se encuentran laborando?

3.1.1 El ochenta por ciento de los graduados es de sexo masculino.

- La Gráfica 1 muestra la distribución de los participantes por sexo y año. Muestra que la participación femenina en los programas de agricultura de entrenamiento a largo

plazo es un fenómeno bastante reciente; el 77 por ciento de las mujeres se ha graduado desde 1981 (y el 40 por ciento desde 1988), en comparación con el 45 por ciento de los hombres.

3.1.2 Los campos de estudio más frecuentes fueron la agronomía (el 19 por ciento de los entrevistados se especializó en esta área) y la economía agrícola/agronegocios (el 18 por ciento de todos los graduados entrevistados se especializó en estos campos). (Ver Gráfica 2).

- La Gráfica 2 mostró también que algunos campos tales como la mecanización agrícola, la horticultura, y la agronomía han tenido muy pocas (si no ninguna) graduadas. Las graduadas han tendido a concentrarse en las ciencias de alimentos (en lo que se especializó el 13 por ciento de todas ellas, comparado con sólo el 4 por ciento de los hombres) y en los agronegocios (en lo que se especializó el 13 por ciento de las mujeres).

3.1.3 La Gráfica 3 muestra que la distribución por campo de estudio ha cambiado algo a través del tiempo, reflejando las cambiantes prioridades de entrenamiento de la Agencia y las necesidades cambiantes de la República Dominicana. Antes del 1974 los graduados eran más dados a elegir los campos de educación/sociología (más del 75 por ciento de los 13 graduados en este campo finalizó sus estudios antes del 1974). La silvicultura ha tomado auge sólo en tiempos más recientes; casi el 80 por ciento de los 41 graduados en silvicultura recibió su título después del 1982.

- El ochenta por ciento de los participantes recibió su título de una institución estadounidense (Apéndice A, pregunta 7).

3.1.4 El Apéndice A (pregunta 10) muestra que el 90 por ciento de los participantes fue patrocinado por las instituciones donde laboraban al momento de su partida.

3.1.5 En promedio, la media salarial de los graduados al regresar a trabajar en la República Dominicana, aumenta en términos reales. Después de controlarla por año de graduación, sexo, campo de estudio e institución, el análisis de regresión mostró que los salarios al regresar serán en un 5 ó un 10 por ciento más altos que los recibidos antes de la partida.

- Sin embargo, este concepto NO es válido para todos los tipos de participantes. En promedio, las diferenciales salariales (la diferencia entre el salario anterior a la partida y el salario recibido al regresar) son negativas

para aquellas personas que recibieron un título en un país del tercer mundo (otro que no sea los Estados Unidos).

- El gran valor dado a un título de los Estados Unidos puede estar relacionado con el valor que se le da al hecho de aprender inglés (ver el punto 3.5.1 más adelante), con las diferencias percibidas (por los empleadores) entre la calidad de los graduados de los Estados Unidos y los de otros países, y/o porque el título de los Estados Unidos puede tener un valor preestablecido para los empleadores. En otras palabras, puede que no sea sólo que la calidad "media" de los graduados en los Estados Unidos es considerada ser más alta, sino que la variabilidad de la calidad de los graduados en los Estados Unidos también es considerada menor (la distribución de la calidad de los graduados en los Estados Unidos "se mantiene más cerca de la media"); desde la perspectiva del empleador, la probabilidad de encontrar un graduado brillante egresado de los Estados Unidos, es mayor que la probabilidad de encontrar un graduado brillante egresado de otro país que no sea los Estados Unidos y puede por lo tanto reflejar la recompensa de esta excelencia casi predecible.

3.1.6 Los salarios que reciben las mujeres son mucho más bajos que los de los hombres (Tabla 2). La Tabla 2 también muestra que no existe una diferencia significativa entre el salario recibido por las mujeres antes y después del entrenamiento. Las mujeres reciben menores salarios independientemente del campo en el que trabajen. (Gráfica 4).⁴

- El análisis de regresión mostró que en promedio las mujeres ganaban RD\$770 menos que los hombres, incluso después de tomar en cuenta factores tales como años de trabajo, puesto, campo de especialización, tipo de grado obtenido y lugar de estudio.

3.1.7 La Tabla 2 muestra que en algunas áreas se paga mejor que en otras. En promedio, la media salarial para los

⁴Los niveles salariales de la Tabla 2 antes de la partida parecen ser mayores para las mujeres. Sin embargo, más de la mitad del grupo de exbecarias del estudio partió y recibió su título a partir de mediados de la década de los ochenta. Por otro lado, los niveles salariales de los hombres antes de la partida se promediaron sobre la base de un lapso de tiempo más amplio, cuando los salarios y la inflación eran mucho menores. Lo importante de esta gráfica es notar que al regresar los salarios de las mujeres raras veces aumentan en la misma medida que los de los hombres.

graduados especializados en ciencia animal, ciencia de alimentos y administración/economía de agronegocios⁵ es de un 3 a un 15 por ciento mayor que el salario promedio de todos los participantes.

- Sin embargo, para algunos campos los niveles salariales han mejorado considerablemente en los últimos años. La Tabla 2 muestra que los salarios promedio de los campos como la horticultura y las ciencias animales/acuacultura han aumentado mucho más que aquellos de los que empezaron con más remuneración (como los agronegocios/economía, o el suelo). Esto puede reflejar en parte el valor que van adquiriendo algunas especialidades a medida que la estructura de producción del país va cambiando. Probablemente es este el caso de la horticultura. El aumento salarial para algunas especialidades también refleja el hecho de que estos graduados han estado trabajando por más tiempo y/o que son más propensos a moverse hacia instituciones con mejores salarios. Por ende, las grandes ganancias salariales a través del tiempo obtenidas por los graduados de sociología reflejan principalmente el hecho de que la mayoría de estas personas han estado trabajando por más tiempo (la mayoría de los graduados de educación/sociología obtuvieron su grado en los años 70 y a principios de los años 80 - ver Gráfica 3) y han podido, a través del tiempo, incorporarse a instituciones o puestos con mejor paga. Las ganancias salariales obtenidas por los graduados de horticultura pueden reflejar en parte el hecho de que muchos tienden a cambiar de las instituciones públicas (y por lo tanto, de baja remuneración) a las del sector privado (ver Gráfica 5).

3.1.8 La media salarial al regresar también varía dependiendo de la institución en la cual el participante empezó a trabajar. En promedio, los análisis de regresión que determinan el campo, género y año de estudio, muestran que la media salarial real mensual es de un 40 a un 50 por ciento mayor para aquellos que no regresan a sus instituciones patrocinadoras. Probablemente esos que no regresaron a la misma institución pudieron "vender" sus habilidades al mayor postor, y por ende la media salarial para este grupo está destinada a ser una mejor medida del valor real del "mercado" de sus grados (ver punto 3.4.4

⁵Según la Tabla 2, el campo que mejor paga es el de la mecanización agrícola. Pero como el número total de participantes en este campo es muy pequeño, es difícil llegar a conclusiones estadísticamente válidas sobre aquellos que se especializaron en este campo. Además, las respuestas promedio son fácilmente distorsionadas por unos pocos valores anormalmente altos o bajos.

más adelante).

3.1.9 Aquellos que empezaron con un salario más alto han podido mantener mejores niveles de remuneración a través del tiempo que aquellos que empezaron con salarios más bajos. Los análisis de regresión mostraron que, siendo todos los otros factores iguales, cada peso ganado en el último salario significó un incremento de RD\$0.50 en el salario actual.

3.1.10 Aproximadamente el 30 por ciento de los graduados está en la actualidad trabajando en instituciones públicas, en comparación con el 46 por ciento que empezó trabajando en instituciones públicas cuando regresaron de sus estudios. Pero la proporción de graduados que están trabajando en instituciones públicas es mucho mayor en algunos campos que en otros. La Gráfica 7 muestra cómo varía la distribución de los graduados según el tipo de institución y especialidad. Por ejemplo, mientras que el 44 por ciento de los graduados de agronomía todavía trabaja en instituciones del sector público, sólo el 4 por ciento de los graduados de horticultura continúa trabajando en el sector público.

- En las instituciones académicas también se ha producido una migración neta, aunque a una tasa menor que la producida en las instituciones públicas. Aunque el 24 por ciento de los graduados a su regreso empezó trabajando en instituciones académicas, el 19 por ciento permanece hoy en esas instituciones (Gráfica 7).

3.1.11 Aproximadamente el 8 por ciento de los graduados trabaja ahora en su propio negocio. Esta "propensidad empresarial" varía según el campo de estudio. La proporción de graduados que en la actualidad dirigen sus propios negocios es mayor para los que se especializaron en horticultura que para todas las otras especialidades; el 27 por ciento de todos los graduados de horticultura informa que trabajó en su negocio propio, en comparación con el 8 por ciento de todos los graduados (Gráfica 7).

- El porcentaje de mujeres con negocio propio (el 4 por ciento) es mucho menor que el de los hombres (el 8 por ciento).

3.2 ¿Cómo ha cambiado la distribución de los participantes entre las instituciones, los campos de especialización y los puestos a través del tiempo, y cuáles factores deben tomarse en cuenta para los cambios en la distribución?

3.2.1

A la larga, pocos de los participantes han permanecido en el sector público. Como se observa en el punto 3.1.10, 7 de cada 10 participantes que han regresado están en la actualidad trabajando en algún tipo de institución del sector privado, sea con o sin fines de lucro. La Gráfica 6 calcula la "tasa de migración" para varios tipos de instituciones del sector privado, tomando la diferencia entre el porcentaje de graduados que empezaron trabajando (a su regreso) en un tipo de institución y el porcentaje que ahora trabaja en el mismo tipo de institución. Los negocios privados con fines de lucro, sean nacionales o internacionales, han disfrutado del mayor número de graduados a través del tiempo. Por ende, los resultados de la encuesta muestran que a la larga, el sector privado dominicano es el que más se ha beneficiado del entrenamiento a largo plazo proporcionado por la USAID.

3.2.3

Las mujeres son menos dadas a cambiar de trabajo y más dadas a permanecer en el sector público y en instituciones académicas. La Gráfica 7 muestra cómo las propensidades de "migración", calculadas sobre la base del número de veces que un graduado cambia de trabajo, difieren según el sexo del graduado. La proporción de graduados masculinos con una alta propensidad de migración es más del doble (33) que la de las mujeres (15 por ciento). Según lo muestra la Gráfica 8, las mujeres a través del tiempo tienden a concentrarse en instituciones académicas (el número de graduadas que empezaron trabajando en estas instituciones luego de completar sus estudios ha aumentado en un 10 por ciento en la actualidad). Una proporción mucho mayor de mujeres también ha permanecido en instituciones públicas.⁶ Los patrones y las propensidades de migración laboral pueden en parte explicarse por el hecho de que las mujeres tienen mucho menos libertad para moverse con el fin de encontrar oportunidades de trabajo con mejor paga. Pero como la mayoría de los empleos en el país están ubicados en una área geográfica bastante concentrada (Santo Domingo), no es probable que sea la movilidad restringida la explicación de la mayoría de las diferencias en los patrones migratorios. Se puede encontrar una explicación más plausible en el hecho de que las instituciones públicas y académicas ofrecen horarios mucho más flexibles, y algunas exigen menos horas por día, que

⁶Este comportamiento explica en parte (pero no por completo, como se ha podido observar) por qué las tasas salariales para las mujeres son más de un 50 por ciento mayores que las de los hombres.

otros tipos de instituciones.⁷

El hecho de que las mujeres sean menos propensas a cambiar de trabajo explica en parte por qué los salarios de las mujeres son más bajos que los de los hombres. Los análisis de regresión muestran que, después del salario pasado, el mejor factor predictor de predicción del nivel salarial presente es el número de trabajos que la persona ha tenido. Siendo todos los otros factores iguales, es decir fecha de graduación, tipo de institución, grado, ubicación geográfica del trabajo y sexo del participante, cada vez que un graduado cambia de trabajo, esto le representa un aumento de RD\$253 mensuales.

3.2.4 Muchos graduados han emigrado a campos relacionados con los agronegocios. La Gráfica 8 muestra la tasa de migración por área de especialización. Dentro de los campos relacionados con la agricultura, ha habido una ganancia neta sólo para el campo de los agronegocios (un aumento de un 3 por ciento en el número de graduados que se encuentran actualmente en este campo en comparación con el número que empezó). La Tabla 2 muestra que los salarios en el campo de los agronegocios tradicionalmente han sido más altos. El hecho de que la concentración en esta área haya aumentado también puede reflejar el crecimiento del sector dominicano en los agronegocios a lo largo del tiempo. Entonces, no es sólo que en los empleos de los agronegocios se paga mejor, sino que puede haber más oportunidades laborales en los agronegocios.

- La mayor pérdida neta de graduados ha sido en la especialidad de agronomía. En promedio, el porcentaje de los graduados que actualmente se encuentran laborando en este campo ha disminuido en un 3 por ciento en relación con el porcentaje de los que empezaron al finalizar sus estudios.

3.2.5 Los graduados tienden a emigrar hacia puestos administrativos y de mercadeo a través del tiempo. La Gráfica 9 muestra la tasa de migración entre los diferentes tipos de puestos para los campos de especialización seleccionados. En promedio, el porcentaje de graduados que actualmente se encuentran laborando en puestos administrativos, ha aumentado en un 9 por ciento en relación con el porcentaje de los que

⁷Por ejemplo, las instituciones del gobierno por lo general empiezan a trabajar a las 7:30 am y cierran a las 2:00 pm. Las instituciones académicas, como las universidades, tienen horarios y vacaciones mucho más flexibles que otras instituciones del sector privado.

empezaron al finalizar sus estudios. La mayor pérdida neta la han experimentado las posiciones académicas y docentes, en las cuales el porcentaje de graduados que que se encuentran laborando en estos puestos ha disminuido en un 27 por ciento en relación con el porcentaje de los que empezaron. Estos patrones se explican en parte por la antigüedad en el trabajo. El patrón natural de muchos campos técnicos, incluyendo la educación, es el de emigrar hacia posiciones administrativas a través del tiempo.

3.3 ¿Cómo se encuentran distribuidos los exbecarios entre los empleos relacionados o no con la agricultura, cómo ha cambiado esta distribución a través del tiempo, y cuáles factores justifican estos patrones cambiantes?

3.3.1 La mayoría de los graduados (el 82 por ciento) permanecen en campos relacionados con la agricultura. La Gráfica 8 muestra que la migración neta hacia campos no agrícolas ha sido sólo de un 7 por ciento. También muestra que las mujeres tienden a emigrar hacia áreas no agrícolas en la misma medida que los hombres.

- La tasa de remuneración para los empleos no relacionados con la agricultura no ha sido mayor que para muchas áreas relacionadas con la agricultura, como lo muestra la media salarial obtenida por los graduados en este tipo de actividad a través del tiempo (Tabla 2). Por ende, a pesar de la idea difundida en la República Dominicana de que "en la agricultura no se paga", los resultados de la encuesta sugieren que muchos campos relacionados con la agricultura han podido permanecer siendo competitivos en lo que se refiere a la remuneración, y retienen un considerable número de graduados.

3.3.2 Más de las dos terceras partes de aquellos que tienen pensado cambiar de trabajo en el futuro desean permanecer dentro de campos relacionados con la agricultura.

3.4 ¿Cuáles instituciones han experimentado la mayor tasa de retención de exbecarios y cuáles factores justifican las diferencias entre las tasas de retención de las distintas instituciones?

3.4.1 Aproximadamente el 56 por ciento de todos los graduados regresa a su institución patrocinadora (Gráfica 10). En promedio, el(la) graduado(a) permanece durante 25 meses en la institución en la cual empezó a laborar a su

regreso (Gráfica 11).

3.4.2

Las instituciones académicas han sido las que mejor han podido retener a sus patrocinados. Aunque el 65 por ciento de todos los graduados patrocinados por el sector público regresa a su institución patrocinadora, el 90 por ciento de los patrocinados por instituciones académicas regresa a éstas luego de finalizar sus estudios (Gráfica 10). Además, los que regresan permanecen el doble de tiempo en las instituciones académicas (51 meses) que el tiempo que permanecen en otros tipos de instituciones (Gráfica 11). No obstante, como lo muestra la gráfica 6, hay una pérdida neta en el total de los participantes a través del tiempo en las instituciones académicas (a pesar de que se produce una ganancia neta de graduadas).

- Dentro de las instituciones públicas, el porcentaje de exbecarios fue más alto para las organizaciones relacionadas con los servicios, tales como las finanzas y el mercadeo,⁸ (el 77 por ciento de los graduados patrocinados regresó) y más bajo para las instituciones relacionadas principalmente con el agroprocesamiento⁹ (regresó el 27 por ciento de los graduados patrocinados). Los graduados permanecieron por más tiempo en las instituciones de servicios (duración promedio de ocupación, 38 meses), y por menos tiempo en las de agroprocesamiento (8 meses).

3.4.3

Las bajas tasas de retención en el sector público se justifican en parte por las prácticas deficientes en la administración de personal y por la politización de los empleos de la administración pública. La reacción del grupo foco reveló que las transiciones políticas que ocurren mientras los participantes están estudiando en el exterior con frecuencia los dejan "huérfanos" a su regreso, lo que obliga al graduado que tiene el deseo de volver a cumplir con su compromiso en la institución patrocinadora a buscar empleo en otro lugar. Además, las pocas oportunidades de promoción sobre la base del mérito, dan como resultado que los exbecarios del sector público se desalentaran y desencantaran grandemente. Finalmente, los que regresan y pueden encontrar un puesto en sus instituciones patrocinadoras, a menudo se encuentran con que no pueden poner en práctica lo que

⁸Esta categoría incluye instituciones tales como el Banco Agrícola, en finanzas, y el Instituto de Estabilización de Precios (INESPRE), en mercadeo.

⁹Esto incluiría instituciones como el CEA, que dirige los diferentes ingenios azucareros.

aprendieron porque su trabajo se relaciona muy poco con su área de estudio, o porque sus superiores, al sentirse amenazados por sus capacidades y conocimientos recién adquiridos, tienden a marginalizarlos de todas decisiones.

- Las respuestas de la encuesta respaldan las observaciones del grupo foco. Los resultados muestran que la razón más común por la cual los participantes dejaron la institución patrocinadora fue para buscar mejores oportunidades de poner en práctica sus habilidades y avanzar profesionalmente (el 41 por ciento).
- Sin embargo, el grado de rotación varía considerablemente dentro de las instituciones del sector público; las instituciones de los sectores de finanzas y mercadeo parecen experimentar menos dificultades para retener a los graduados que otros tipos de instituciones públicas.

3.4.4

Las diferenciales salariales también justifican la diferencia entre las tasas de migración de los graduados. Como se observó anteriormente, el mejor factor de predicción salarial es el número de veces que una persona ha cambiado de trabajo; aquellos que son más propensos a emigrar tienen salarios mucho mejores que los que son menos propensos a cambiar de trabajo.

- Los salarios ofrecidos por las instituciones patrocinadoras no son competitivos con los ofrecidos en otros lugares. Como lo muestra la Tabla 2, aquellos que no regresan a la institución patrocinadora, tienen salarios que son de un 40 a un 50 por ciento mayores que aquellos que regresan a trabajar a su institución patrocinadora. Aunque la mayoría de las instituciones patrocinadoras sí le ofrecen a los graduados un aumento salarial luego de regresar a su institución patrocinadora, el simple hecho de tener una política de incentivo salarial no es suficiente para retener a los graduados. Los salarios deben ser competitivos.
- Pero como lo muestra la Tabla 2, las instituciones patrocinadoras no pagan salarios competitivos. El valor dado a los graduados por la institución patrocinadora es mucho menor que su valor real en el mercado porque estos exbecarios no están verdaderamente "libres" para vender sus habilidades en el mercado. Muchas instituciones patrocinadoras tienen acuerdos (morales o de otro tipo) con estos graduados, que esencialmente los "atan" a la institución a su regreso. Sin embargo, una vez termine su compromiso (generalmente 24 meses), los graduados emigrarán de manera natural hacia aquellas instituciones dentro de las cuales ellos pueden exigir lo que valen.

- La Gráfica 11 muestra que los graduados permanecen en la mayoría de las instituciones patrocinadoras sólo unos meses más del período esperado de 24 meses, y que luego tienden a moverse hacia la organización del sector privado, llevándose consigo sus conocimientos, sus habilidades y varios años de experiencia. Por otro lado, los graduados tienden a permanecer en las instituciones académicas durante períodos de tiempo mucho más largos (51 meses).

3.5 ¿Cuál ha sido la contribución de los exbecarios a las instituciones en las cuales han laborado?

3.5.1 De acuerdo con los empleadores, el beneficio más importante proporcionado por el entrenamiento es una mejoría en la calidad del trabajo del graduado. La Gráfica 12 muestra que más del 90 por ciento de las instituciones donde trabajan los graduados observa mejorías en la calidad del trabajo ejecutado por los exbecarios.

- En relación con otros tipos de beneficios, las mejorías en el conocimiento del inglés no es uno de los beneficios más importantes para las instituciones. Menos del 50 por ciento de las instituciones opina que una mejoría en los conocimientos del inglés sea un beneficio clave de los programas de entrenamiento. Sin embargo, las instituciones del sector privado son más dadas a valorizar los conocimientos del inglés obtenidos en el exterior que las instituciones del sector público (el 40 por ciento de las instituciones privadas ven esto como un beneficio importante de los entrenamientos en el exterior, en comparación con el 33 por ciento de las instituciones del sector público). Dentro de las instituciones públicas, las que operan en el sector de los servicios son más dadas a considerar que los conocimientos del inglés han sido de valor (el 31 por ciento de estas instituciones piensa que ha sido un beneficio importante del entrenamiento) que aquellas que operan en la producción agrícola o el agroprocesamiento (el 22 por ciento). Sin embargo, las instituciones del sector privado que operan en las áreas de agroprocesamiento y producción son más dadas a valorar más los conocimientos del inglés (el 40 por ciento cree que ha sido un beneficio importante del entrenamiento) que aquellas que operan en el sector de los servicios (el 31 por ciento cree que ha sido un beneficio importante).
- De forma contrastante, el 74 por ciento de los participantes considera que éste es uno de los aspectos más importantes de su entrenamiento (Pregunta 14,

Apéndice A). Por lo tanto, los participantes valoran su aprendizaje del idioma inglés más que las instituciones a las que regresan a trabajar.

- Las diferenciales salariales entre los títulos obtenidos o no en los Estados Unidos, sugieren que los conocimientos del idioma inglés sí tienen un valor positivo en el mercado de trabajo.

3.5.2

Se considera que los exbecarios de entrenamientos a largo plazo contribuyen de manera significativa con las mejorías en la productividad de la organización. La Gráfica 12 muestra que aproximadamente el 50 por ciento de las instituciones encuestadas opina que los graduados contribuyen de manera significativa con las mejorías en la productividad general de las organizaciones en las cuales trabajan.

- Sin embargo, los beneficios percibidos en la productividad varían considerablemente entre los distintos tipos de instituciones. La Gráfica 12 muestra que existen menos instituciones públicas (el 40 por ciento) que privadas (el 50 por ciento) que opinan que los graduados contribuyen a aumentar la productividad de la organización.
- Dentro de las instituciones públicas, el 69 por ciento de aquellas que operan en el área de servicios piensa que los participantes ayudan a aumentar la productividad de la organización, en comparación con menos del 40 por ciento de otros tipos de instituciones del sector público.

3.6 ¿Cuáles factores justifican las diferencias entre la contribución percibida de los participantes hacia las instituciones?

3.6.1

Algunas instituciones no retienen a sus graduados el tiempo suficiente para "notar la diferencia". Si el graduado permanece sólo durante un corto periodo de tiempo, es probable que la contribución percibida de este último sea menor.

- Las respuestas de la encuesta muestran que las instituciones en las cuales la duración de la estadía del graduado es más corta (es decir las organizaciones públicas de agroprocesamiento, en las cuales el periodo promedio de estadía es de 8 meses) también son menos dadas a percibir que el graduado ha contribuido con la productividad de la organización (sólo el 57 por ciento

de las nueve instituciones publicas de agroprocesamiento considera que los graduados han podido contribuir con la productividad, en comparación con el 69 por ciento de otras instituciones del sector público, en las cuales el periodo promedio de estadía es de 38 meses).

3.6.2 Las instituciones del sector público tienen menos posibilidades de ofrecer a los graduados una oportunidad de aplicar sus nuevos conocimientos y habilidades. Las respuestas dadas a otras partes de la encuesta y la reacción del grupo foco sugieren que este puede ser el caso. Por ejemplo, la proporción de participantes que reportaron nunca o casi nunca haber podido "hacer buen uso de sus habilidades adquiridas" en sus instituciones patrocinadoras, es mucho más alta para aquellos que trabajan en instituciones públicas (el 34 por ciento) que para aquellos que trabajan en las privadas (el 8 por ciento).

3.6.3 Los empleadores no valoran a todos los tipos de entrenamiento a largo plazo de la misma manera. Las diferencias percibidas en cuanto a la contribución de los graduados a una institución también pueden estar relacionadas con los tipos de graduados empleados por estas instituciones. La Gráfica 13 muestra que existen diferencias significativas en la calidad percibida en los graduados de la USAID (en comparación con las personas entrenadas en el país) en los diferentes campos. En particular, la diferencia en la calidad de un graduado con un título del extranjero y otro con un título local de licenciatura, generalmente se percibe como menor que la diferencia existente entre la calidad de un graduado con un título de maestría del extranjero y otro con uno local. Y sólo una minoría de los entrevistados cree que los agrónomos, los sociólogos y los educadores capacitados en el exterior (a nivel de licenciatura) son superiores a los capacitados en el país. Por ende, las instituciones que dan empleo a una mayor proporción de personas con títulos en licenciaturas y en ciertos campos (tales como la agronomía y la sociología/extensión) pueden ser menos dadas a sentir que los graduados tenían algo que "enseñar" al personal local aunque de hecho puede que el grado haya contribuido con una mejoría general en la productividad individual de esa persona. Como los agrónomos y sociólogos capacitados en el exterior son más dados a ser y permanecer empleados en las instituciones del sector público que aquellos de otras especialidades, y como las instituciones públicas también emplean a una mayor proporción de exbecarios con una licenciatura en el extranjero que otros tipos de instituciones patrocinadoras (Apéndice B, pregunta 19), estas instituciones también pueden ser más dadas a

percibir que "sus" graduados del extranjero tienen menos que ofrecer o enseñar al resto del personal de la organización.

3.7 ¿Qué tipos de lazos o mecanismos deberían existir entre los graduados y sus empleadores y la USAID/DR para aumentar el valor del entrenamiento?

3.7.1 Existe una gran demanda de viajes y visitas técnicas, cursos y seminarios cortos para ayudar al graduado a mantenerse al día con los últimos avances surgidos en sus campos de estudio. Los participantes consideran que las oportunidades disponibles en el país para mantenerse al día con las habilidades y el conocimiento obtenidos en el exterior, son limitadas. La reacción del grupo foco indicó que el acceso a dichas oportunidades de "educación continuada" aumentaría el valor de su capacitación.

3.7.2 Existe un gran interés entre los graduados de formar una asociación de exbecarios. Más del 96 por ciento de los graduados entrevistados expresó estar interesado en pertenecer a una asociación tal (Apéndice A, pregunta 58). De hecho ya existe bastante contacto entre los exbecarios y los demás participantes. El 92 por ciento de los graduados reportó mantenerse de una u otra forma en contacto con otros exbecarios (Apéndice A, pregunta 57). Y de hecho el equipo encuestador descubrió que algunas de las mejores fuentes de información en lo que respecta al paradero de los exbecarios de los entrenamientos a largo plazo eran los otros becarios. Muchas de las amistades y los contactos hechos con otros dominicanos en el exterior todavía perduran.

3.7.3 Los exbecarios consideran que sería "muy útil" la existencia de una asociación que ayudara a los participantes a adaptarse a la vida en el exterior y, a su regreso, en el país. La Gráfica 14 muestra el nivel de interés en 5 tipos básicos de servicios que podría ofrecer una asociación de exbecarios. La reacción del grupo foco sugirió que algunas de las actividades que podrían incluirse en la "reorientación del exbecario al regresar" podrían incluir cursos de educación continuada para mantener a los graduados al día en los últimos desarrollos en sus campos de estudio.

3.8 ¿Cuál debería ser el papel de la USAID en cuanto a la facilitación de este tipo de lazos?

3.8.1

Una asociación de exbecarios sería el mejor vehículo para responder a los diferentes servicios demandados por los graduados, incluyendo algún tipo de servicios de educación continuada. El hecho de que la USAID haya permanecido en contacto con tantos de sus exbecarios sugiere que el mejor papel de la USAID sería el de un catalizador que le proporcione apoyo moral e información a aquellos que estén interesados en formar dicha asociación.

- Más del 60 por ciento de todos los exbecarios entrevistados ha permanecido en contacto con la USAID. Gran parte de ese contacto (el 47 por ciento) ha tenido que ver con asuntos relacionados con becas (Apéndice A, preguntas 52, 53 y 54).
- Más del 96 por ciento de todos los exbecarios entrevistados han expresado estar interesados en mantener algún tipo de contacto con la Misión (Apéndice A, pregunta 55). En consecuencia, existe una fuerte base de interés entre los patrocinados, en mantenerse en contacto con su patrocinador anterior.
- El archivo actualizado de la base de datos sobre todos los recipientes de becas de la USAID, producido como resultado de este estudio, proporcionaría una naciente asociación con una rica base de recursos con la cual empezar.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones:

- 4.1.1 Los programas de entrenamiento a largo plazo en agricultura han sido de mucho beneficio real tanto para los exbecarios como para las instituciones en las que laboran. En promedio, los participantes al regresar han disfrutado de un aumento salarial real de un 40 a un 50 por ciento. Los participantes en la actualidad reciben, en promedio, salarios mensuales que oscilan entre los RD\$2,400 y RD\$4,000. En muchas ocasiones los graduados han ocupado puestos importantes en el gobierno (tres de ellos han sido Secretarios de Agricultura) y en empresas privadas. Más del 90 por ciento de las instituciones que emplean a estos participantes han notado aumentos significativos en la calidad de su trabajo, y las dos terceras partes creen que se están beneficiando de los conocimientos y habilidades aportadas por los graduados a la organización.
- 4.1.2 Los beneficios remuneratorios recibidos por los participantes y los beneficios recibidos de la capacitación percibida por las instituciones varían de acuerdo al campo de estudio y al grado. La estructura de la economía dominicana ha cambiado considerablemente desde el 1965. La demanda de diferentes tipos de entrenamiento cambia con el tiempo, según se observa en la migración de graduados desde y hacia diferentes campos de estudio e instituciones. Como resultado, los beneficios de la capacitación a largo plazo para el participante varían a través del tiempo según el tipo de grado y el campo de especialización. Además, el entrenamiento local disponible en muchas áreas también ha mejorado considerablemente. Generalmente, desde el punto de vista de los empleadores actuales, los beneficios percibidos en términos de calidad del trabajo y la productividad son menores para aquellos graduados en el extranjero que reciben títulos de licenciatura que para los que reciben títulos de posgrado. Se percibe que los beneficios también sean menores para los graduados en el extranjero que se especializan en sociología y agronomía que para los que se especializan en otros campos. Estos resultados sugieren que el entrenamiento a largo plazo en el exterior puede que ya no sea necesario en algunas áreas.
- 4.1.3 Las instituciones académicas han podido hacer el uso más eficiente de sus graduados. Las instituciones académicas han podido hacerle lugar a una mayor proporción de sus

graduados al regresar y han podido retenerlos por más tiempo. El éxito no necesariamente se mide mediante las tasas de retención de las instituciones. Sin embargo, la lealtad y el patrocinio de la institución son factores muy importantes para evitar que se produzca una fuga de cerebros no intencionada mediante la migración legal e ilegal hacia los Estados Unidos y otros países. Además, los efectos multiplicativos y de difusión del entrenamiento han sido mayores en las instituciones académicas. Esto es en parte porque estas instituciones son más dadas a incentivar la transferencia de conocimiento y habilidades debido a la naturaleza de sus actividades. En consecuencia, los participantes que regresan a instituciones públicas son doblemente dados a reportar que no han podido utilizar sus habilidades a su regreso que aquellos graduados que regresan para ingresar a instituciones tanto académicas como privadas.

- 4.1.4 **Las instituciones del sector público que operan en el área de los servicios (como las de finanzas y mercadeo) han hecho un uso más eficiente de sus graduados que las instituciones del sector público de otro tipo. Las instituciones del sector público que operan en el área de servicios son más dadas a encontrar un puesto para sus graduados y retenerlos en la institución por más tiempo que otros tipos de instituciones del sector público.**
- 4.1.5 **El entrenamiento a largo plazo en agricultura ha producido y continúa produciendo beneficios reales para el sector agrícola dominicano. Los resultados de las encuestas muestran que aún cuando la mayoría de los graduados ha decidido abandonar el sector público, más del 80 por ciento continúa trabajando en el sector agrícola.**
- 4.1.6 **Las mujeres se han beneficiado menos que los hombres de los programas de entrenamiento a largo plazo. Menos de la quinta parte de los participantes es de sexo femenino. Las mujeres reciben menos beneficios salariales al regresar y los salarios bajos perduran a lo largo de sus carreras. Las mujeres parecen tener también oportunidades limitadas para cambiar de trabajo y tienden a permanecer en los tipos de instituciones que son menos dinámicas y utilizan las habilidades de sus graduados de manera menos eficiente (las instituciones del sector público). Por ende, puede que las mujeres no tengan la oportunidad de utilizar sus conocimientos y habilidades recién adquiridos tan efectivamente como los hombres. Puede que esta baja tasa de migración del sector público sea sólo cuestión de preferencia personal. Sin embargo, puede incluso que se deba al hecho de que las mujeres**

carecen de una efectiva red de contactos que les faciliten las transferencias de un puesto a otro, obstaculizando así su oportunidad de alcanzar posiciones con verdadero poder de decisión.

4.1.7 Los candidatos necesitan recibir una mejor orientación antes de la partida y después del regreso. La reacción del grupo foco indicó que los exbecarios consideran que los programas actuales de USAID no son adecuados en este aspecto.

4.1.8 Los participantes sienten que las oportunidades de mantener actualizados los conocimientos y habilidades obtenidos en el exterior son limitadas. Las discusiones de los grupos foco revelaron que existe una gran demanda de visitas, cursos y seminarios cortos que los ayuden a mantenerse al día en sus campos de especialización.

4.2 Sobre la base de los resultados de las encuestas y la reacción del grupo foco, se recomiendan las siguientes acciones para los programas de entrenamiento a largo plazo en agricultura:

4.2.1 **Tipo de Entrenamiento:**

- Enfocar los programas de entrenamiento de los participantes en aquellos grados y áreas para los cuales no existen sustitutos locales adecuados. Una especialización tal aumentaría las ganancias del entrenamiento tanto para los participantes como para las instituciones patrocinadoras. La decisión de la Misión de discontinuar los entrenamientos en grado de licenciatura en el extranjero está respaldada por los resultados de la encuesta, ya que menos de una tercera parte de los encuestados creyeron que este tipo de entrenamiento debería tomarse en el exterior.
- Quitar énfasis a los entrenamientos en el área de agronomía y dar más énfasis a los entrenamientos en administración, mercadeo agrícola, patología vegetal, control de insectos dañinos, horticultura, mecanización y conservación de los recursos naturales. El propósito de este estudio era el de determinar el impacto de los programas de entrenamiento en el sector agrícola y no el de conducir una evaluación de necesidades de entrenamiento. Sin embargo, las historias salariales, las tasas de migración entre especializaciones y la reacción de los grupos foco, sugieren que las áreas mencionadas anteriormente tienen una gran demanda y por ende son más cotizadas actualmente en el mercado.

- Desarrollar programas y estrategias de entrenamiento que sean flexibles y que respondan a los cambios en las prioridades y necesidades institucionales. Los resultados de la encuesta muestran que las mayores ganancias del entrenamiento benefician tanto al graduado como a la institución cuando el graduado puede emigrar a aquellas instituciones en las que sus habilidades son más valoradas y por ende es más probable que sean usadas. Asimismo, los programas de entrenamiento que "encierran" a los graduados y las instituciones en especialidades o habilidades específicas puede que al final no sean de beneficio para ningunos. Esto significa que los programas académicos de entrenamiento deberían ser lo más cortos posible (a lo sumo de dos años, por lo tanto los programas de maestrías son los más deseados en este sentido) y permitir flexibilidad en cuanto a la orientación de los estudios (y en consecuencia, evitar programas que limiten a las instituciones en x número de graduados en especialidades específicas). También significa que los programas de entrenamiento deberían diseñarse de manera que permitan el intercambio de los graduados entre las instituciones patrocinadoras, en vez de encerrar al graduado en una institución durante un periodo de tiempo preestablecido. Por ejemplo, si un graduado no puede usarse en la SEA o en la Compañía X, se podrían desarrollar arreglos cooperativos entre las instituciones por los cuales el graduado entonces podría ser transferido con facilidad a otra institución en la cual se requieran sus habilidades. Esto podría requerir el desarrollo y mantenimiento de una agencia de empleo, tal vez manejado por una asociación de alumnos.

4.2.2 **Enfoque Institucional del Entrenamiento:**

- Dirigir los recursos de entrenamiento hacia las instituciones académicas. El sector público de la República Dominicana necesita entrenamiento, pero los resultados de las encuestas sugieren en gran manera que, dado el sistema actual de administración pública, tales recursos no están siendo utilizados con eficiencia. Por ende, hasta que estos problemas de administración de personal no puedan ser dirigidos con efectividad por el Gobierno de la República Dominicana y no exista una administración pública profesional, los recursos para la capacitación a largo plazo podrían concentrarse mejor en esas instituciones que usan con más eficiencia a los graduados, en particular las instituciones académicas, donde los efectos multiplicativos son más dados a ser mayores.
- Dirigir el entrenamiento hacia instituciones específicas del sector de servicios públicos. Aún cuando deba

continuarse el entrenamiento en el sector público, la USAID debe canalizar mayores recursos hacia aquellas organizaciones dentro del sector público que han demostrado mayor eficiencia en el uso de los graduados, como son las agencias de mercadeo y el sector de finanzas.

- Continuar el apoyo a las necesidades de capacitación del sector privado. Los programas a largo plazo de USAID originalmente se dirigieron casi exclusivamente a las instituciones del sector público, lo que refleja en parte una política de desarrollo general de trabajar con y a través del sector público, al igual que el hecho de que hace veinte años el sector privado era débil y pequeño. Al pasar de los años el sector privado dominicano ha crecido de manera considerable y la base empresarial se ha ampliado. La migración de graduados hacia el sector privado refleja y explica la estructura económica cambiante del país. La USAID ya ha empezado a encauzar cantidades crecientes de recursos de entrenamiento hacia el sector privado, usando al Consejo Nacional de Hombres de Empresa como institución intermediaria.

Pero en la medida en que se expanda el entrenamiento hacia el sector privado, la USAID debe esperar patrones de retención diferentes a los que han existido en el pasado. Una parte importante del diseño de proyecto de la USAID había sido el sentido de compromiso y lealtad a las instituciones locales que proporcionaba el patrocinio al candidato. Los resultados de la encuesta sugieren que el patrocinio institucional tuvo como resultado una tasa de retorno de graduados relativamente alta. Las tasas de retención han sido mucho menores, como lo muestra la encuesta, para aquellos patrocinados por instituciones del sector privado. Las prioridades del sector privado son diferentes a las del sector público; los lazos entre el participante y la institución patrocinadora están destinados a ser más débiles.

4.2.3

Selección de los Candidatos:

- Se debería hacer mayor esfuerzo por lograr un mejor equilibrio entre los sexos de los participantes. El entrenamiento anterior se ha desviado hacia los participantes masculinos, lo que refleja en parte la dominancia histórica de los hombres dentro de los campos relacionados con la agricultura en la República Dominicana. Datos recientes mostraron una gran mejoría en el número de mujeres que han participado en entrenamientos relacionados con la agricultura; esta tendencia necesita ser reforzada más en futuros programas de entrenamiento. Los criterios de selección deben

continuar basados en el mérito y en el compromiso demostrado al sector agrícola dominicano y sus instituciones; pero se puede extender una red más amplia para asegurar un mayor número de candidatas calificadas, tal vez trabajando más de cerca con el creciente número de asociaciones de mujeres profesionales en el país, en sus esfuerzos de entrenamiento.

4.2.4

Servicios de Apoyo para los Exbecarios:

- Proporcionar a los exbecarios el medio para que continúen su educación. La USAID ha hecho una gran inversión en capital humano. Sin embargo, al igual que en la inversión en capital físico, son necesarios el mantenimiento y el servicio para mantener el valor de las inversiones en capital humano. Un poco de "servicio y mantenimiento", en la forma de cursos o seminarios a corto plazo dados por expertos locales o visitantes, podría aumentar considerablemente el valor del entrenamiento anterior y la contribución de los exbecarios a la agricultura dominicana. Los tipos de entrenamiento que se podrían ofrecer deben determinarse mediante el análisis de los retos más críticos que está enfrentando la agricultura y la agroindustria dominicana. Tales asistencia y entrenamiento técnicos podrían organizarse dentro de proyectos ya existentes, tales como la JACC/RD o el ISA.
- Mejorar la provisión de servicios de orientación mediante una asociación de exbecarios. Las capacidades de alcance que tiene la USAID son limitadas; sus divisiones de HRD y ARD ya alcanzaron su límite en términos del tiempo disponible de su personal para organizar y proporcionar las orientaciones a los estudiantes antes de su partida y después de su regreso. La USAID ya utiliza exbecarios para estas tareas, pero esto se hace de manera ad hoc. Los resultados de las encuestas y las reacciones de grupo foco mostraron un gran deseo entre los exbecarios de formar una asociación de estudiantes becados, la cual podría ayudar a organizar la provisión de estos servicios.
- Añadir la formación de la asociación de exbecarios a los esfuerzos actuales de crear una asociación de alumnos universitarios. En la actualidad, la USAID está promocionando una asociación de alumnos de universidades estadounidense, organizada por los auspicios del Instituto Cultural Dominicano Americano. En el contexto de este esfuerzo, los exbecarios del área de agricultura podrían formar su propio comité. La Junta Agroempresarial de Consultoría y Coinversión (JACC/RD) se ha ofrecido voluntariamente para dar seguimiento a

esta sugerencia mediante la organización de una reunión de alumnos para el año entrante (1990). La base de datos de los exbecarios de entrenamiento a largo plazo que se creó para este estudio podría ayudar a constituir dicha asociación.

• Utilizar una asociación de estudiantes para mejorar las oportunidades y conexiones para las exbecarias. Una asociación de alumnos podría proporcionar a las mujeres precisamente el tipo de contactos efectivos y necesario para mejorar su acceso a un mayor alcance de instituciones.

TABLA 1
RESULTADOS DEL MUESTREO PARA LA ENCUESTA

	<u>TOTAL</u>
Total en universo	440
Total contactados	403
no disponibles para encuesta	155
-Fallecidos	7
-Afuera Estudiando	100
-Afuera otro	48
 Disponibles para la encuesta	 285
 Entrevistados	 250

Se entrevistado el 87.7 % del total disponible a la encuesta

TABLA 2
HISTORIA DE SALARIOS DE GRADUADOS
(POR SEXO, LUGAR Y CAMPO DE ESTUDIO)

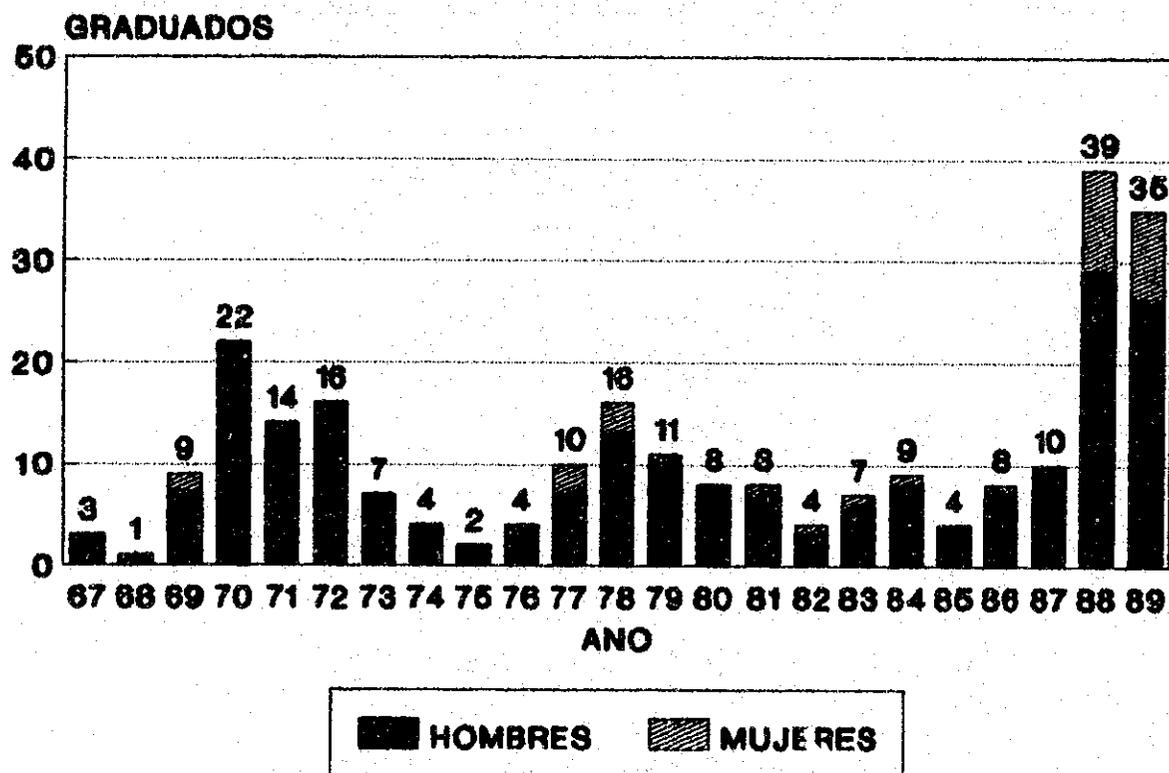
	Media Antes Salir	Media al Regresar (Patr)*	Media al Regresar (No-Patr)**	Media Presente Salario
CARACTERISTICAS PARTICIPANTE				
Hombre	561	719	1,084	3,129
Mujer	654	648	907	1,824
Estudio UUSS	553	718	1,088	3,168
Estudio Pto.Rico	475	635	734	2,448
Estudio Otro	668	649	996	2,394
Econ/Agrineg.	759	920	1,210	3,397
Silvicultura	595	682	897	2,812
Ciencia Alim.	334	380	721	3,244
Soc/Educacion	208	92	603	2,761
Ciencia Animal	487	590	858	3,640
Agronomia	446	575	1,079	2,762
Suelo	786	939	1,148	2,523
Horticultura	370	463	645	3,091
Mecanizacion	360	500	1,130	4,860
No Agricola	749		1,438	2,451
Todas	670	711	1,062	3,156

* SE REFIERE A LOS PARTICIPANTES QUE RETORNARON A SU INSTITUCION PATROCINADORA

** SE REFIERE A LOS PARTICIPANTES QUE NO RETORNARON A SU INSTITUCION PATROCINADORA

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP.DOMINICANA 1967-89**

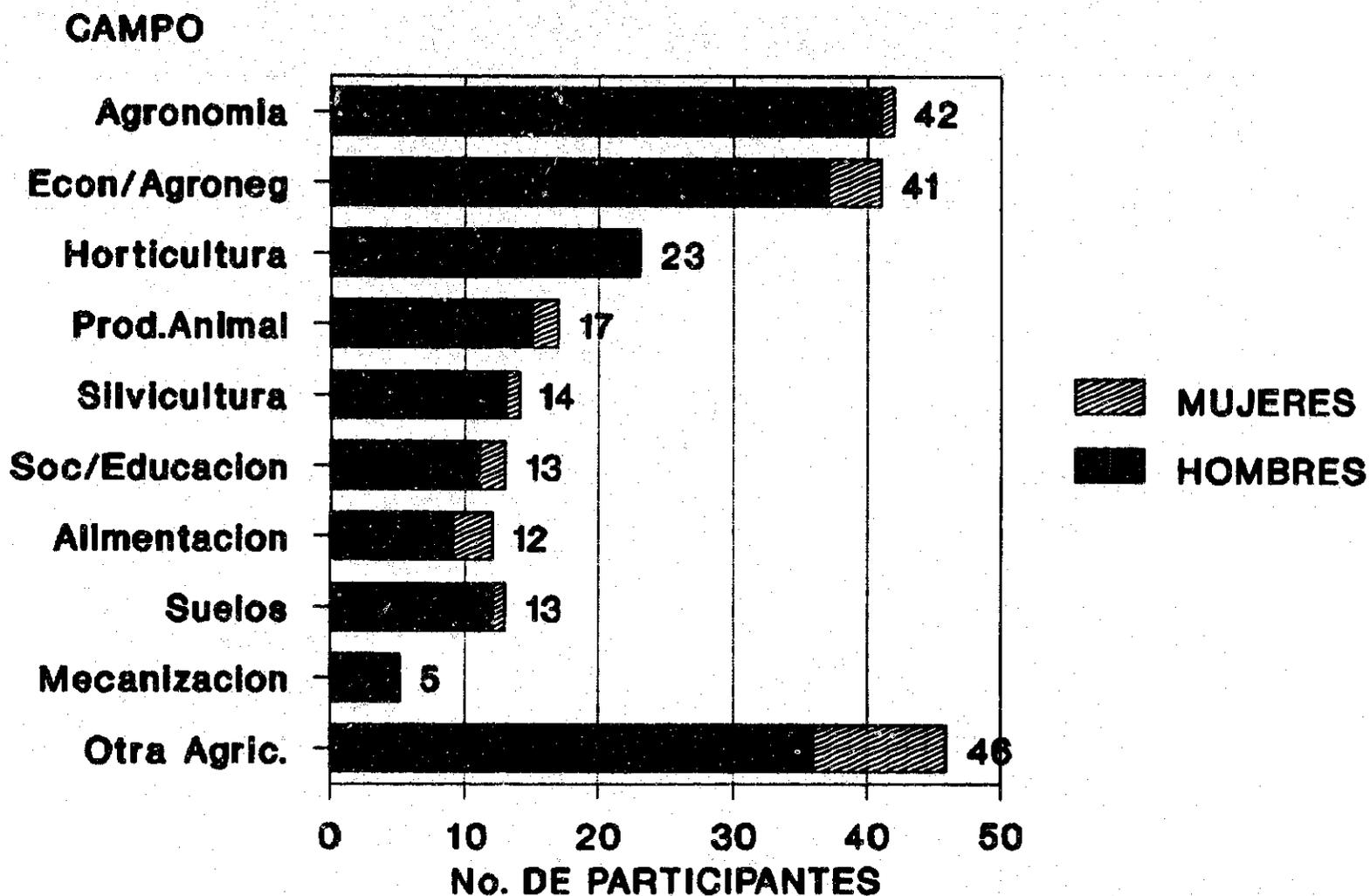
GRAFICA 1
No. DE GRADUADOS POR AÑO DE GRADUACION



Questionario Participantes
 Pregunta 4

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
 DE LA USAID EN LA REP.DOMINICANA 1967-89**

GRAFICA 2 CAMPOS DE ESPECIALIZACION DE GRADUADOS



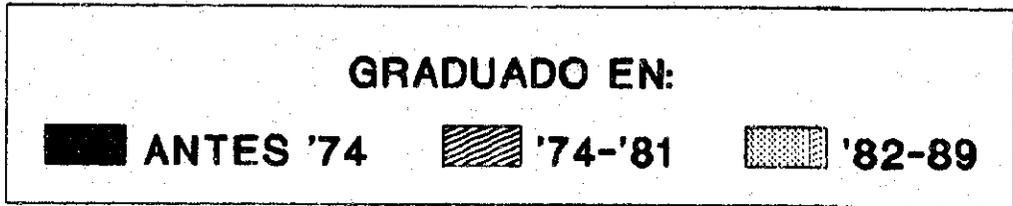
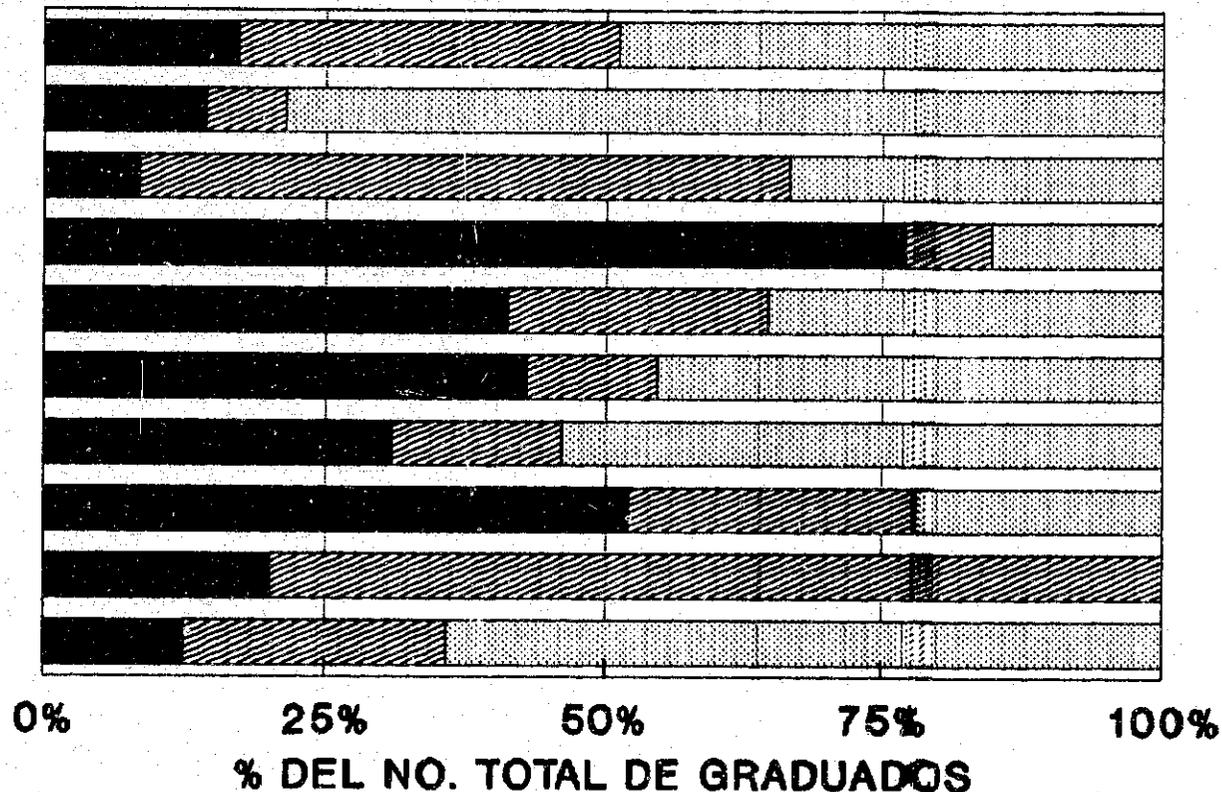
Cuestionario Participantes
Pregunta 11

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP.DOMINICANA 1967-89**

GRAFICA 3 GRADUADOS POR CAMPO Y EPOCA DE GRADUACION

AREA ESTUDIO

ECON/AGRONEG.
SILVICULTURA
ALIMENTACION
SOC/EDUCACION
PROD. ANIMAL
AGRONOMIA
SUELOS
HORTICULTURA
MECANIZACION
OTRA AGRIC.



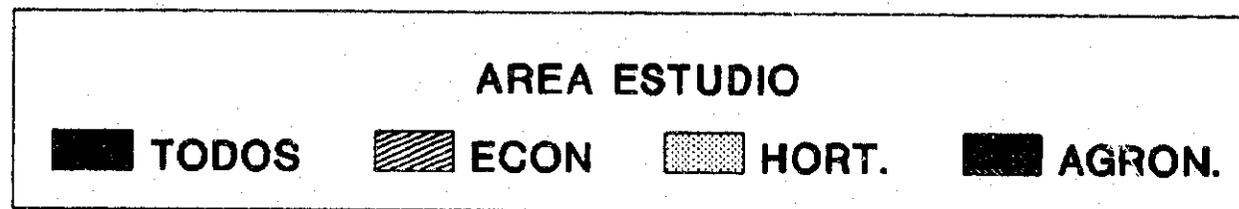
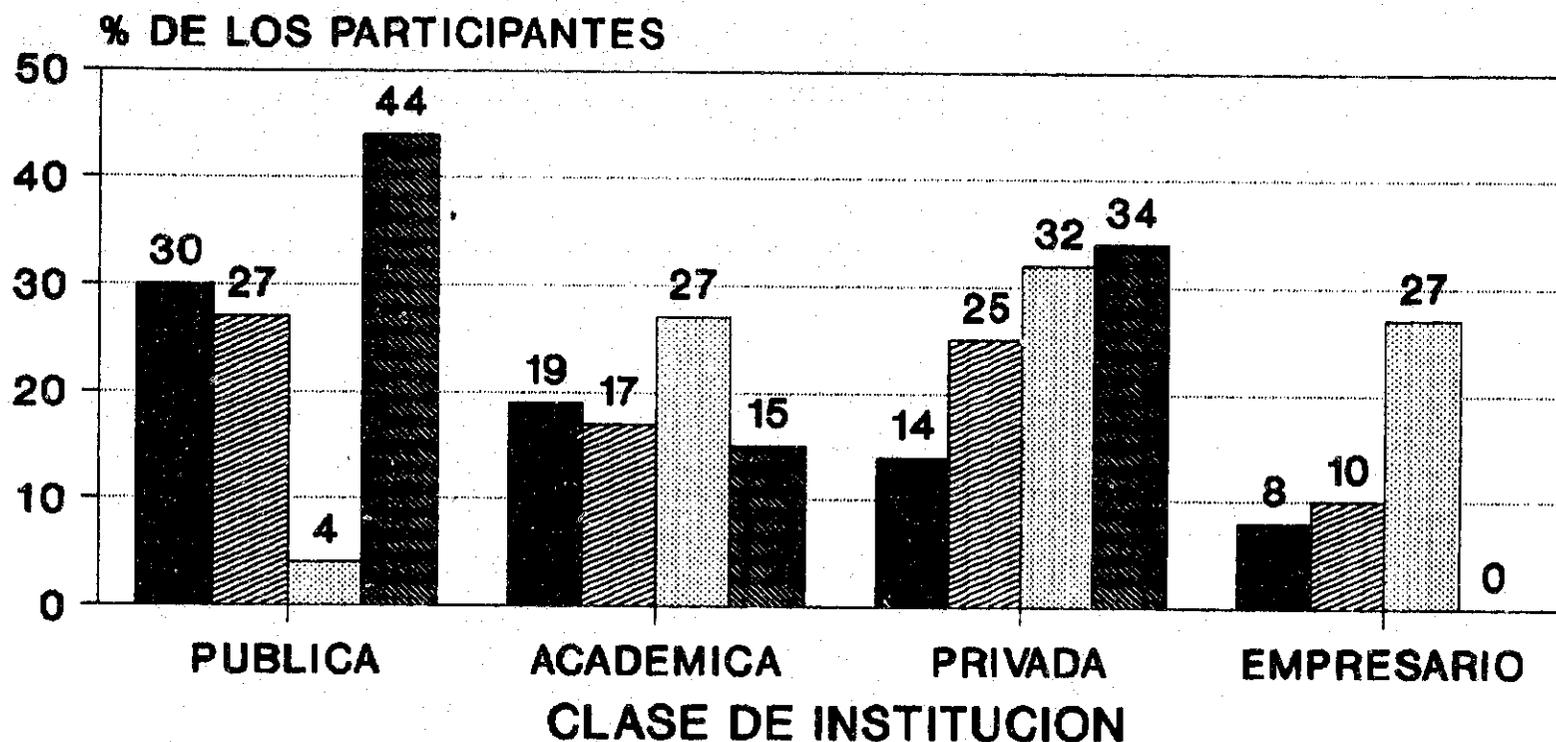
Cuestionario Participantes
Preguntas 11 y 4

*IMPACT OF USAID AGRICULTURE TRAINING
DE LA USAID EN LA REP. DOMINICANA 1967-89*

GRAFICA 4
SALARIO CORRIENTE POR CAMPO Y SEXO(RD\$/MES)

CAMPO	HOMBRES	MUJERES
MECANIZACION	4,860	N/A
CIENCIA DE ALIMENTOS	4,614	1,542
CIENCIA ANIMAL	3,847	1,337
SUELO	3,587	1,100
ECO/AGRINEG.	3,544	3,387
HORTICULTURA	3,497	3,100
SOC/EDUCACION	3,367	3,000
FORESTA	3,020	1,278
AGRONOMIA	2,685	1,200
NO-AGRICOLA	2,764	1,301

GRAFICA 5 CAMPOS E INSTITUCIONES DONDE TRABAJAN LOS GRADUADOS ACTUALMENTE

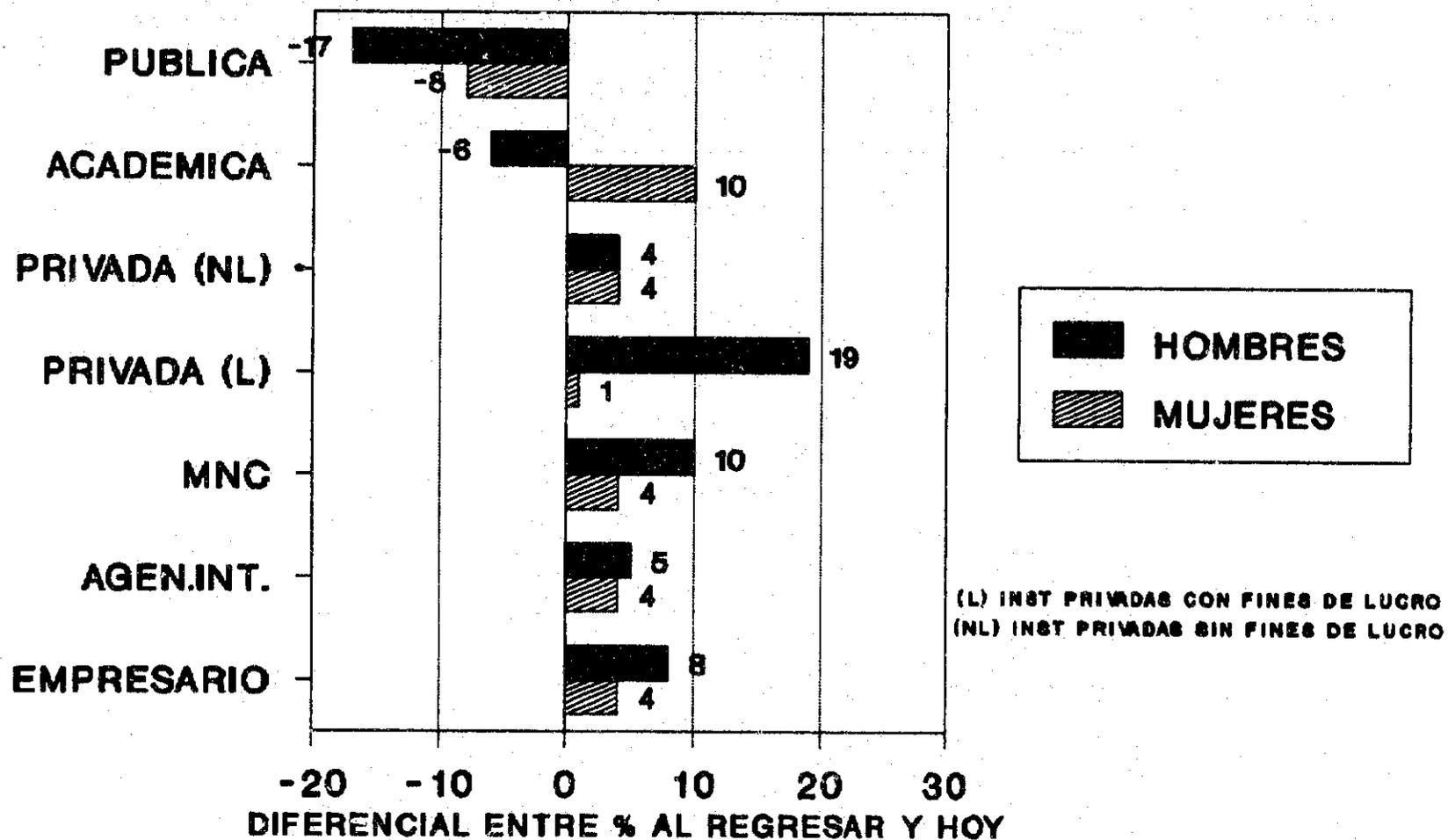


Cuestionario Participantes
Preguntas 11, 15 y 37

*IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP. DOMINICANA 1967-89*

GRAFICA 6 MIGRACION DE INSTITUCIONES

INSTITUCION



Cuestionario Participantes
Preguntas 1, 20, 26 y 37

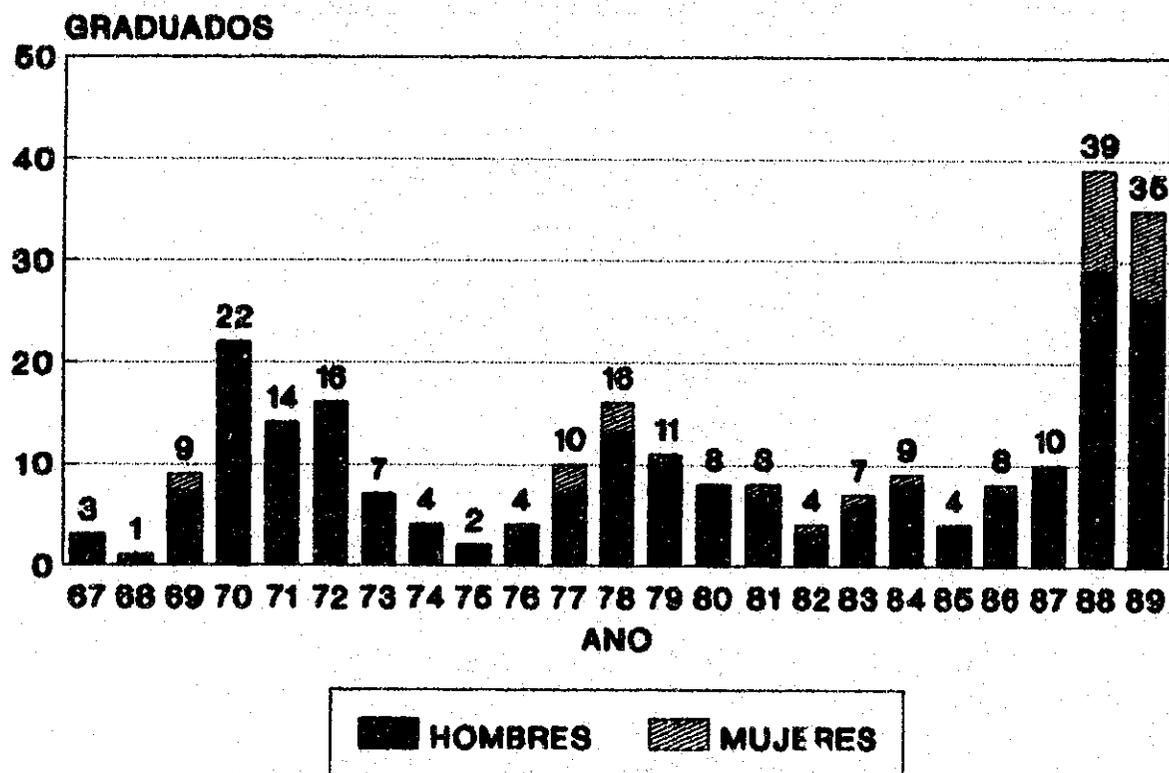
**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP.DOMINICANA 1967-89**

TABLA 1
RESULTADOS DEL MUESTREO PARA LA ENCUESTA

	<u>TOTAL</u>
Total en universo	440
Total contactados	403
no disponibles para encuesta	155
-Fallecidos	7
-Afuera Estudiando	100
-Afuera otro	48
 Disponibles para la encuesta	 285
 Entrevistados	 250

Se entrevistado el 87.7 % del total disponible a la encuesta

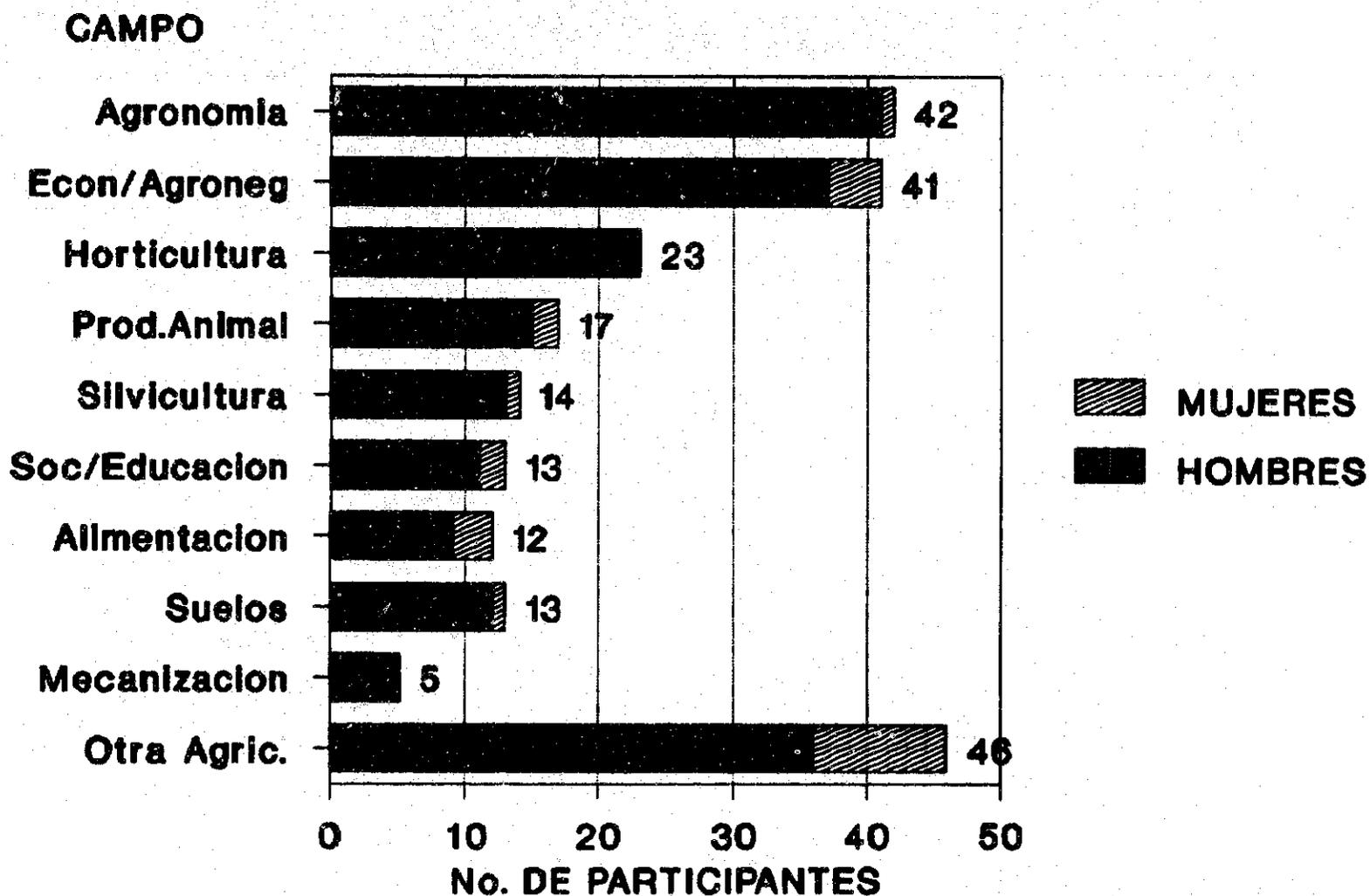
GRAFICA 1
No. DE GRADUADOS POR AÑO DE GRADUACION



Questionario Participantes
 Pregunta 4

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
 DE LA USAID EN LA REP.DOMINICANA 1967-89**

GRAFICA 2 CAMPOS DE ESPECIALIZACION DE GRADUADOS



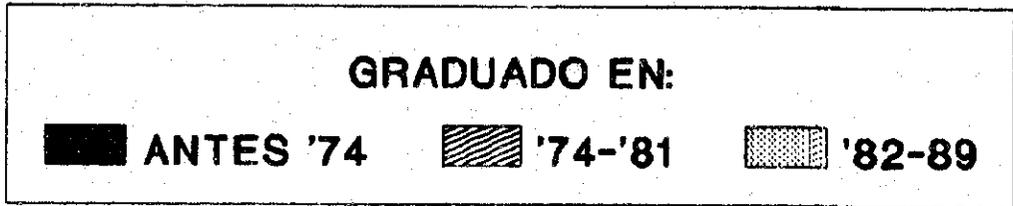
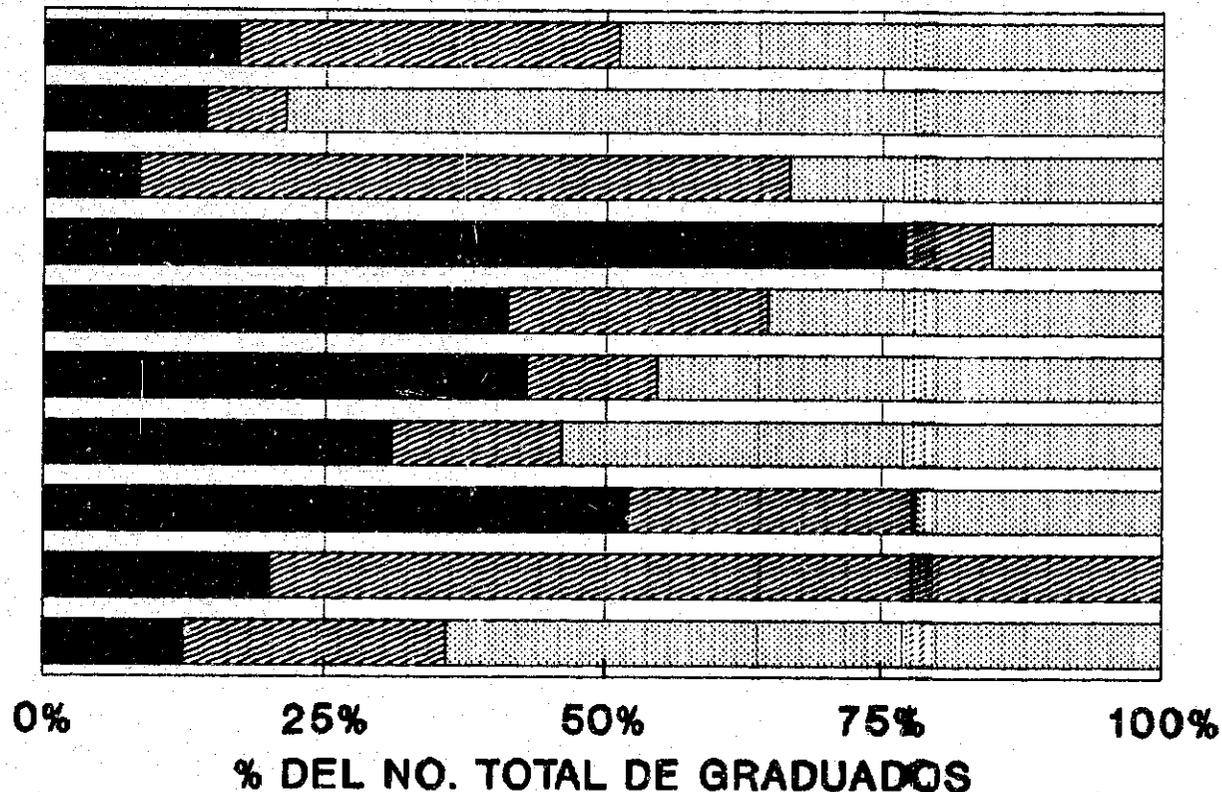
Cuestionario Participantes
Pregunta 11

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP.DOMINICANA 1967-89**

GRAFICA 3 GRADUADOS POR CAMPO Y EPOCA DE GRADUACION

AREA ESTUDIO

ECON/AGRONEG.
SILVICULTURA
ALIMENTACION
SOC/EDUCACION
PROD. ANIMAL
AGRONOMIA
SUELOS
HORTICULTURA
MECANIZACION
OTRA AGRIC.



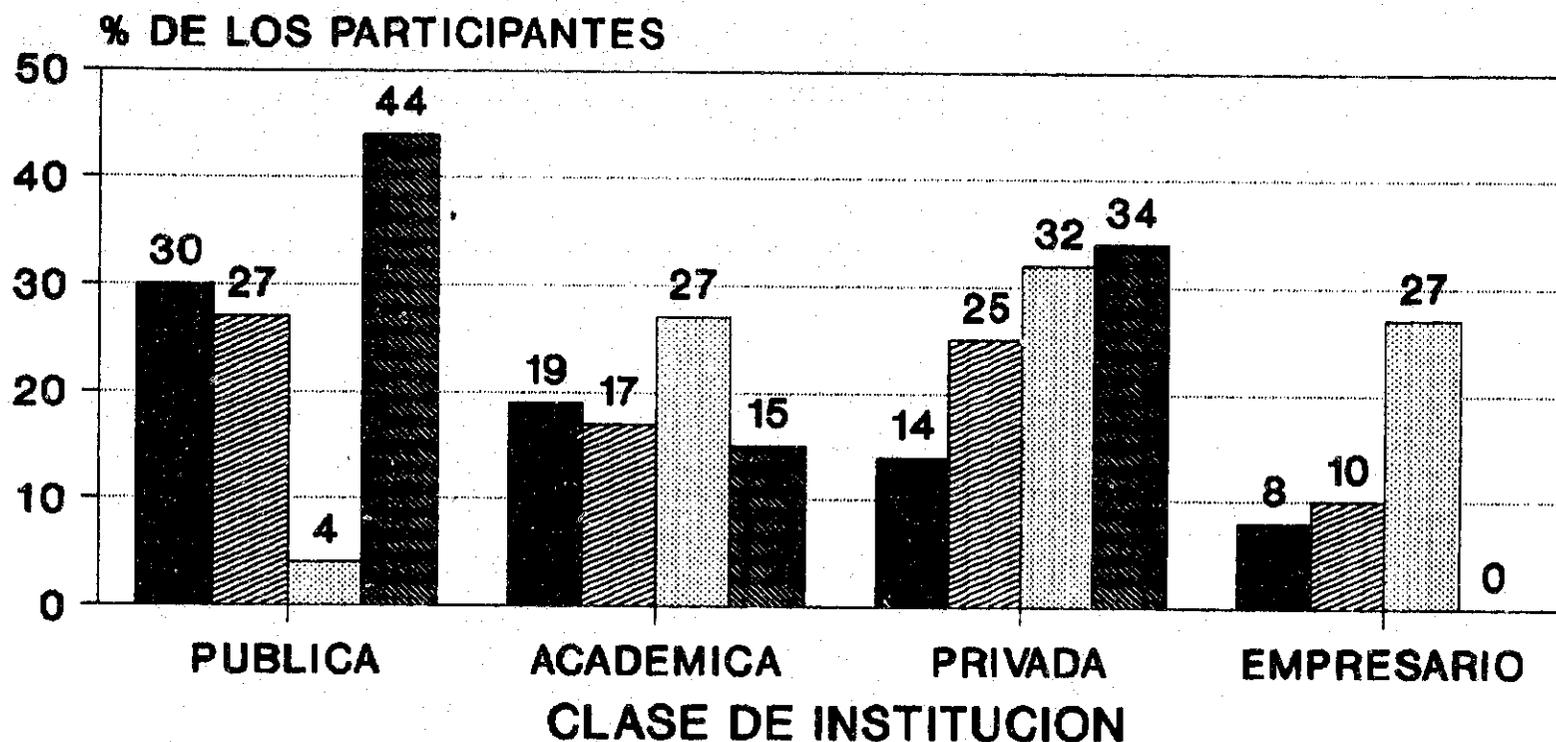
Cuestionario Participantes
Preguntas 11 y 4

*IMPACT OF USAID AGRICULTURE TRAINING
DE LA USAID EN LA REP. DOMINICANA 1967-89*

GRAFICA 4
SALARIO CORRIENTE POR CAMPO Y SEXO(RD\$/MES)

CAMPO	HOMBRES	MUJERES
MECANIZACION	4,860	N/A
CIENCIA DE ALIMENTOS	4,614	1,542
CIENCIA ANIMAL	3,847	1,337
SUELO	3,587	1,100
ECO/AGRINEG.	3,544	3,387
HORTICULTURA	3,497	3,100
SOC/EDUCACION	3,367	3,000
FORESTA	3,020	1,278
AGRONOMIA	2,685	1,200
NO-AGRICOLA	2,764	1,301

GRAFICA 5 CAMPOS E INSTITUCIONES DONDE TRABAJAN LOS GRADUADOS ACTUALMENTE

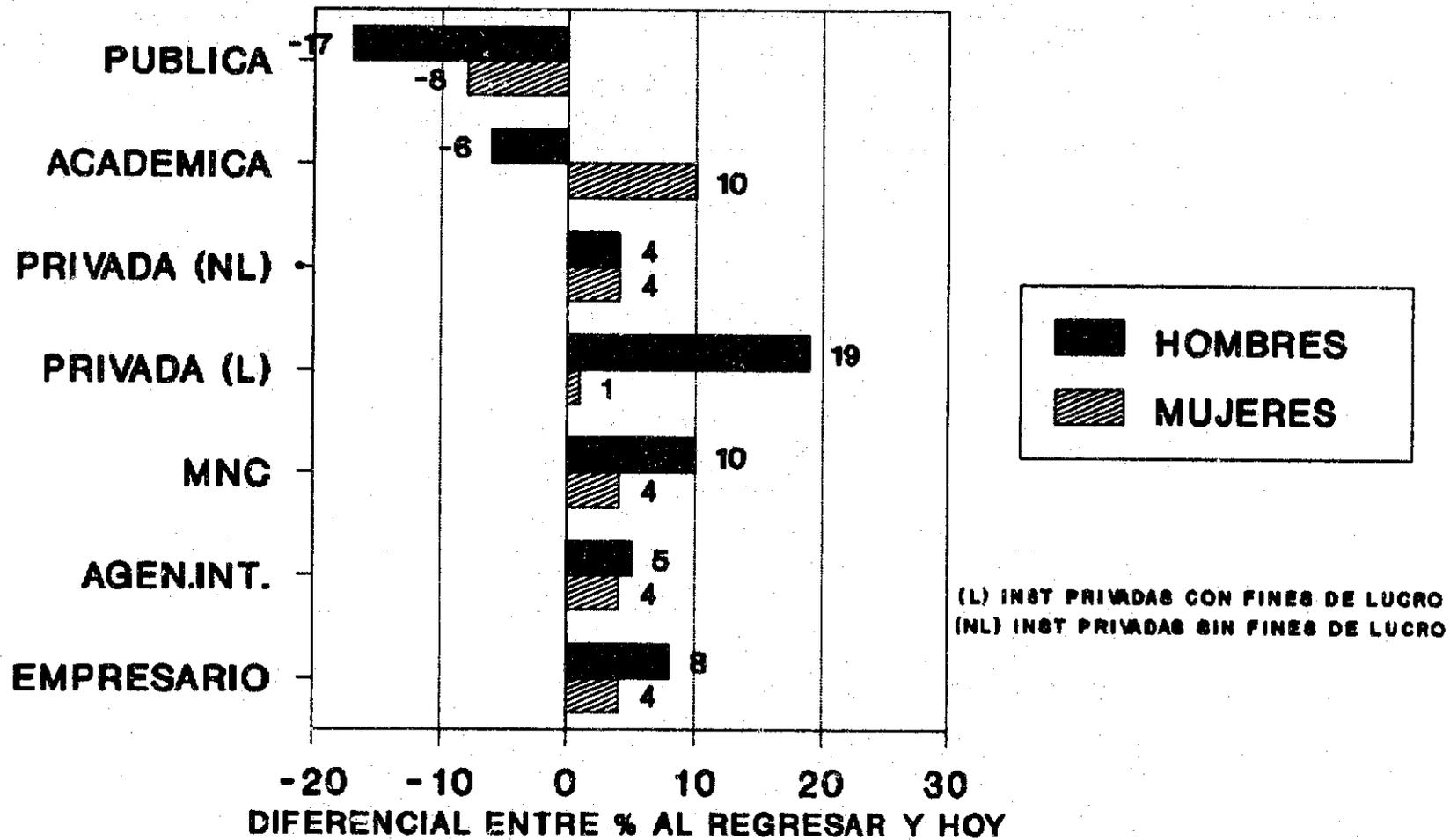


Cuestionario Participantes
Preguntas 11, 15 y 37

*IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP. DOMINICANA 1967-89*

GRAFICA 6 MIGRACION DE INSTITUCIONES

INSTITUCION



Cuestionario Participantes
Preguntas 1, 20, 26 y 37

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP. DOMINICANA 1967-89**

GRAFICA 7 PROPENSION A MIGRAR DE TRABAJO

**TIPO DE GRADUADO
SEXO**

HOMBRES

MUJERES

ESPECIALIZACION

MECANIZACION

PROD.ANIMAL

SOC/EDUC.

AGRONOMIA

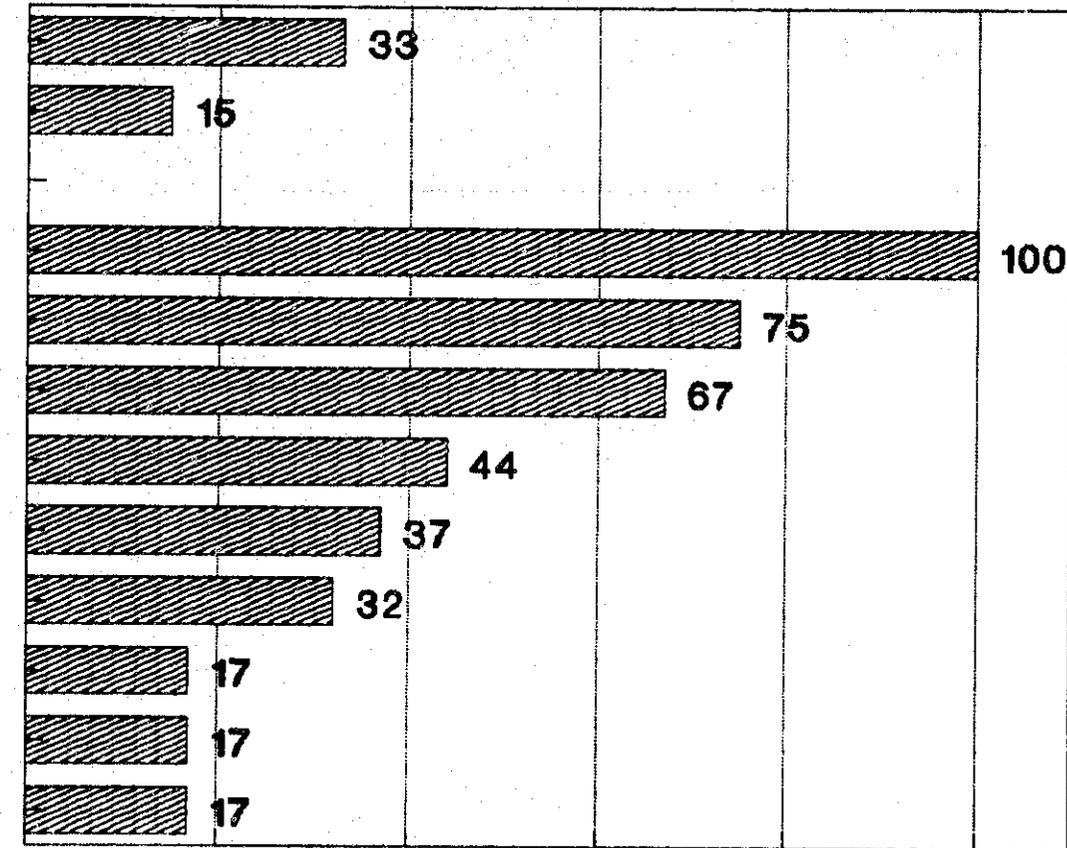
HORTICULTURA

ECON/AGRINEG

SILVICULTURA

ALIMENTACION

SUELOS



0 20 40 60 80 100

% CON ALTA PROPENSION

Cuestionario Participantes
Preguntas 20, 26 y 36

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP.DOMINICANA 1967-89**

GRAFICA 8 MIGRACION ENTRE CAMPOS DE ESPECIALIZACION

ESPECIALIZACION

ECON/AGRONEG.

ALIMENTOS

HORTICULTURA

SILVICULTURA

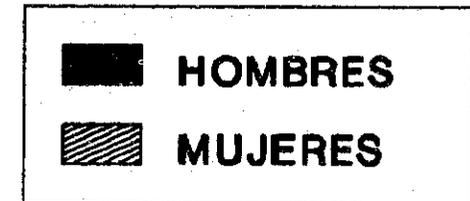
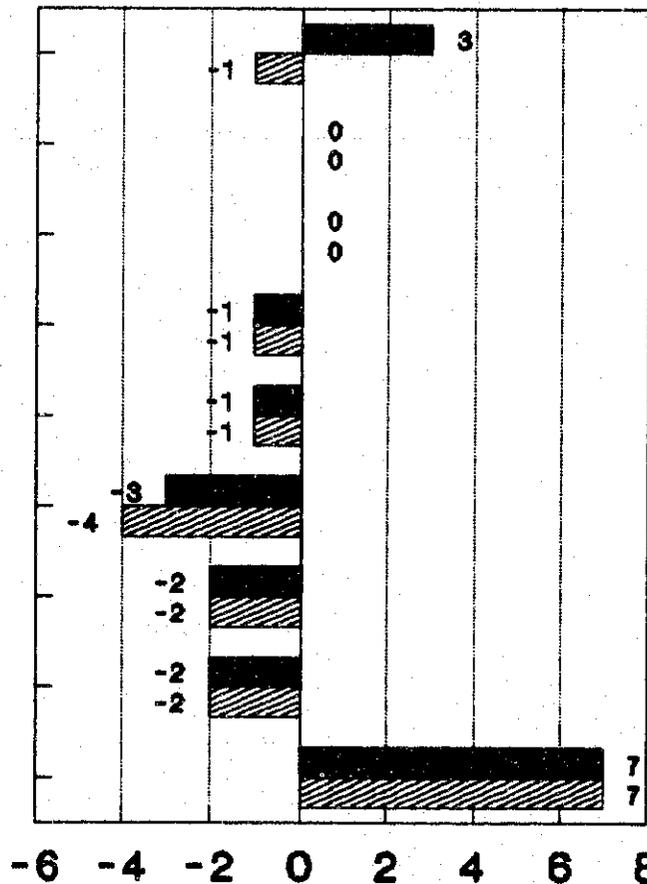
MECANIZACION

AGRONOMIA

SOC/EDUCACION

SUELOS

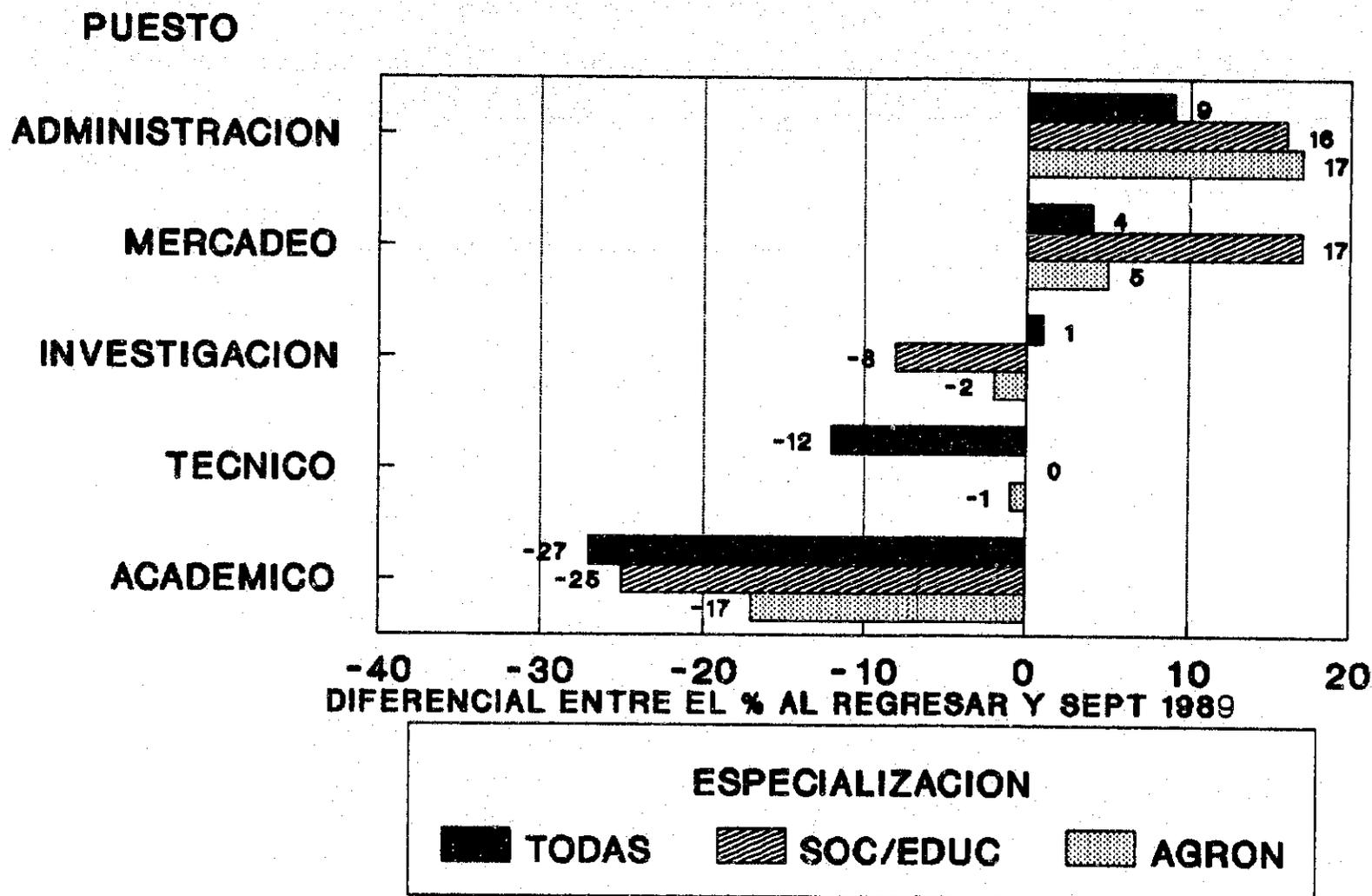
NO AGRIC.



Cuestionario Participantes
Preguntas 11 y 12

**DIFERENCIAL ENTRE % QUE ESTUDIO Y QUE PRACTICA EN ESE CAMPO
IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP. DOMINICANA 1967-89**

GRAFICA 9 MIGRACION ENTRE PUESTOS

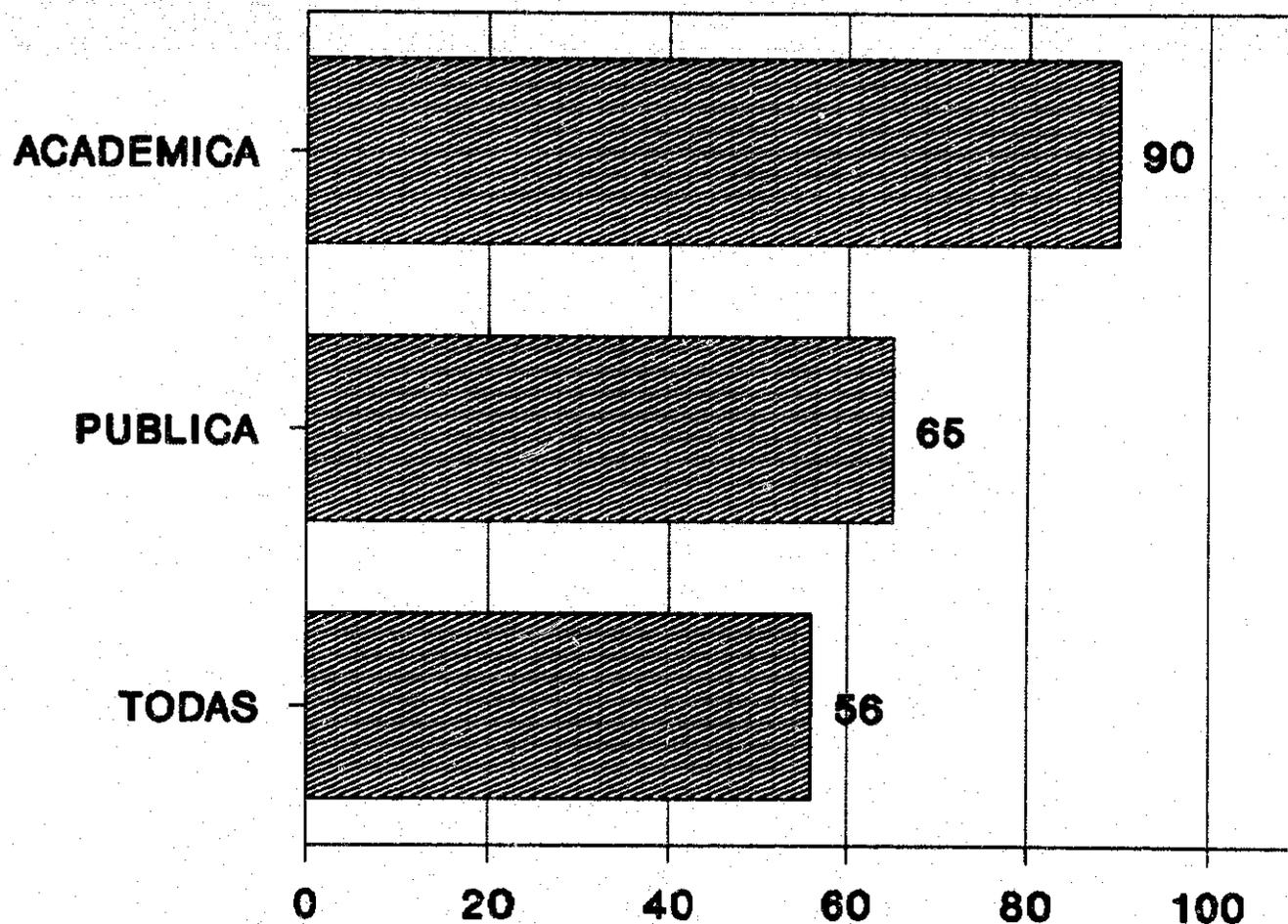


Cuestionario Participantes
Preguntas 11, 22 y 39

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP. DOMINICANA 1967-89**

GRAFICA 10
RETENCION DE GRADUADOS POR INSTITUCION
(PORCENTAJE QUE RETORNA A LA INSTITUCION PATROCINADORA)

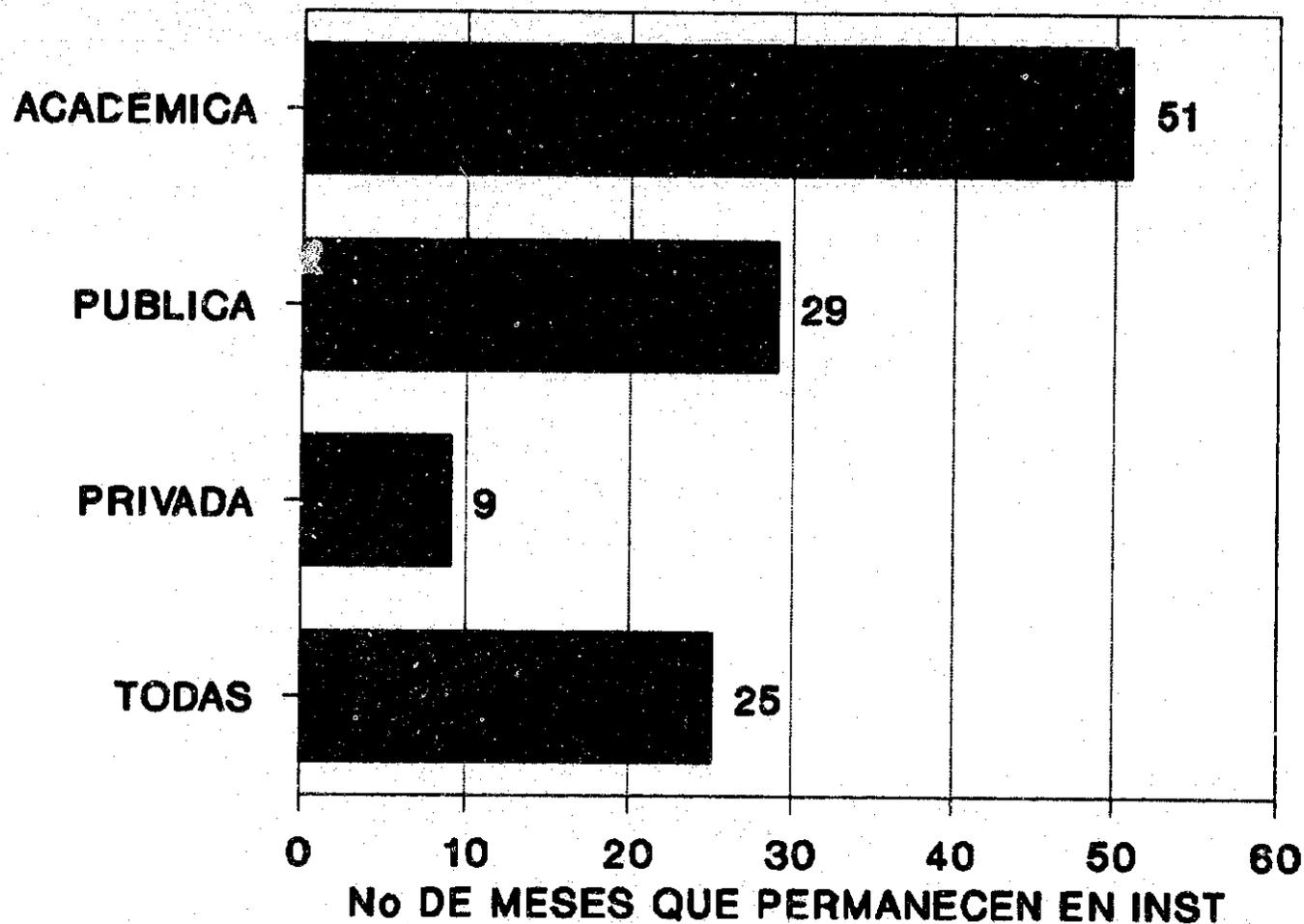
TIPO DE INSTITUCION



Cuestionario Instituciones
Pregunta 23

% DE PARTICIPANTES QUE REGRESAN A LA INSTITUCION
*IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP. DOMINICANA 1967-69*

GRAFICA 11
RETENCION DE PARTICIPANTES
(ESTADIA PROMEDIO EN LA INSTITUCION PATROCINADORA)
TIPO DE INSTITUCION



Cuestionario Instituciones
Pregunta 24

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP.DOMINICANA 1967-89**

GRAFICA 12 BENEFICIOS DE LOS PROGRAMAS DE BECAS SEGUN LAS INSTITUCIONES

TIPO DE BENEFICIO

DESARROLLO DE CONTACTOS

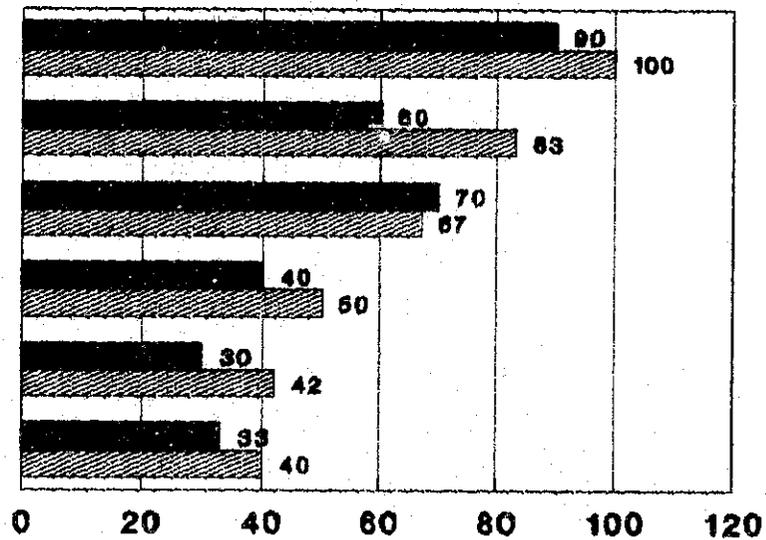
CALIDAD DEL TRABAJO

MOTIVACION DEL EMPLEADO

PRODUCTIVIDAD DE LA ORG.

DIFUSION DE CONOCIMIENTOS

MANEJO DEL INGLES



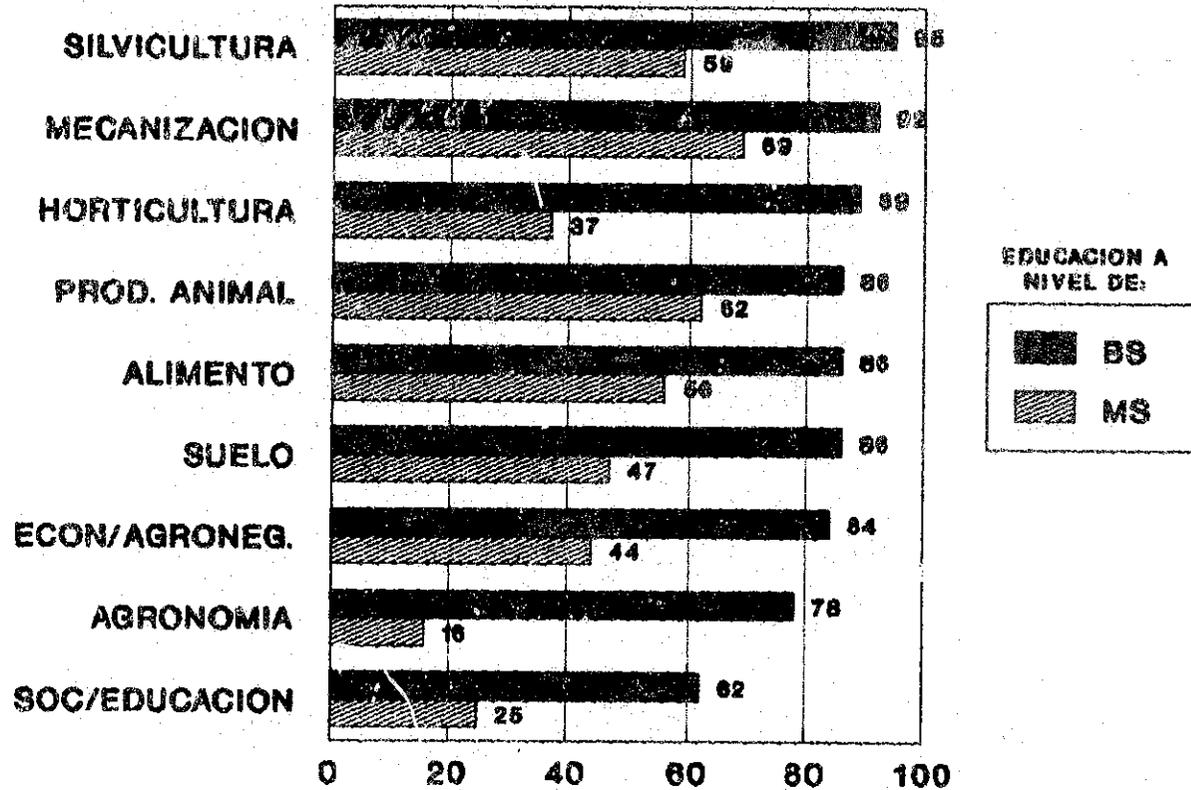
PUBLICA
 PRIVADA

Cuestionario Instituciones
Pregunta 28

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP. DOMINICANA 1987-1989**

GRAFICA 13
EDUCACION EN EL EXTRANJERO VS EDUCACION LOCAL

% PIENSA QUE EDUCACION EN EL EXTRANJERO ES MEJOR:

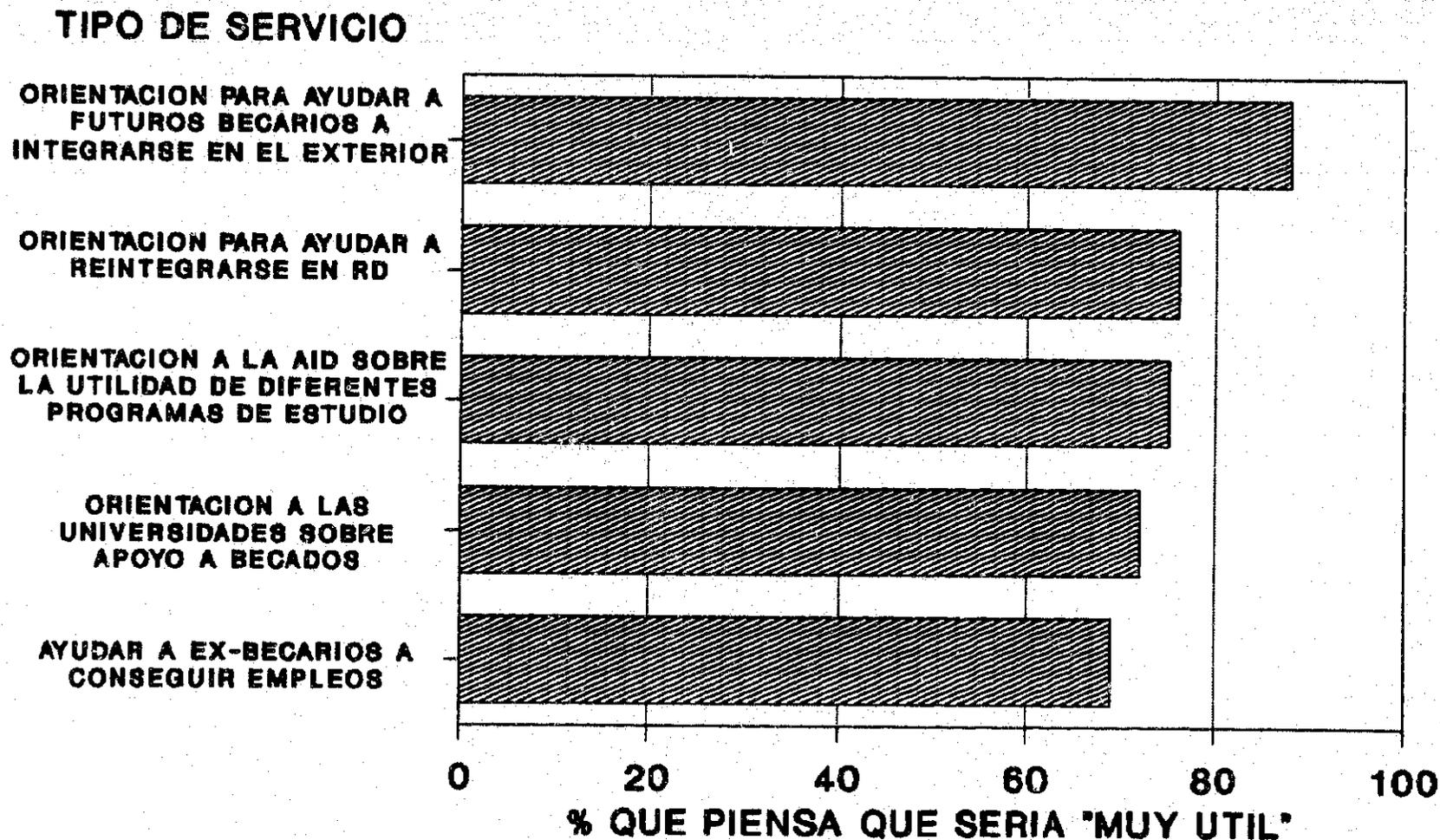


Cuestionario Instituciones
 Preguntas 14 y 15

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
 DE LA USAID EN LA REP. DOMINICANA 1987-89**

GRAFICA 14

INTERES EN SERVICIOS DE UNA ASOCIACION DE EXBECARIOS



Cuestionario Participantes
Pregunta 59

**IMPACTO DEL ENTRENAMIENTO AGRICOLA
DE LA USAID EN LA REP. DOMINICANA 1967-89**

APENDICE A
CUESTIONARIO Y DISTRIBUCIONES DE FRECUENCIAS
ENCUESTA DE PARTICIPANTES

CUESTIONARIO PARA PARTICIPANTES EGRESADOS DE PROGRAMAS
DE ADIESTRAMIENTO A LARGO PLAZO EN EL
AREA DE AGRICULTURA

El proposito de esta encuesta es recaudar datos sobre personas que han recibido becas de la Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos (USAID) para programas de licenciatura, maestria o doctorado fuera de la Republica Dominicana. Este estudio esta financiado por la USAID con el proposito de evaluar los programs de adiestramiento a largo plazo en el campo agropecuario y desarrollo rural y actualizar los expedientes de los egresados. La informacion recaudada por medio de este cuestionario sera tratada de una manera confidencial. Sin embargo, usted tiene la opcion de no contestar las preguntas que juzgue inapropiadas.

Cuestionario No.: _____

Nombre del Encuestador: _____

Aprobado por: _____

Fecha en que fue realizada la entrevista: _____
(dia/mes/año)

(LAS RESPUESTAS ESTAN EXPRESADAS COMO PORCENTAJES DEL NUMERO TOTAL DE RESPUESTAS, N=250)

SOLO
PARA
CODIFICAR

1. Sexo del encuestado:

1. Masculino (88) 2. Femenino (12)

2. Cuales grados academicos ha
obtenido:

	Si	No
1. Licenciatura (A.A, B.S. o B.A., o equivalente)	1 (35)	2 (65)
2. Maestria	1 (95)	2 (5)
3. Doctorado	1 (76)	2 (24)

3. Indique cual(es) grado(s) academico(s)
obtuvo con beca de la AID:

	Si	No
1. Licenciatura	1 (27)	2 (73)
2. Maestria	1 (72)	2 (28)
3. Doctorado	1 (56)	2 (44)

4. En que ano termino su estudio ACADEMICO¹⁰
con beca de la AID? _____
(mode: 88, median: 80)

5. Nombre de la(s) institucion(es)
en Republica Dominicana donde
obtuvo grados academicos:

1. UCMM (24)	6. INTEC (4)
2. ISA (13)	7. Instit. Dom. de Tecnologia (0)
3. UASD (25)	8. Universidad O & M (0)
4. UNPHU (2)	9. Otra (24)
5. UCE	[especifique]: _____

¹⁰Se refiere solamente a estudios que llevaron a grado academico y no a cursos cortos o seminarios. Si realizo mas de un programa academico con beca de la AID, refierase al ULTIMO programa de estudio.

SOLO
PARA
CODIFICAR

6. Nombre de la(s) institucion(es)
fuera del pais donde estudio con
beca de la AID:

- | | |
|---------------|-----------------------|
| 1. Texas | 6. Michigan |
| 2. Univ.de PR | 7. Mexico |
| 3. Colorado | 8. Otro USA |
| 4. Wisconsin | 9. Otro Latinoamerica |
| 5. Ohio | |

7. Indique en cual(es) pais(es)
realizo estudios academicos
con beca de la AID:

	SI	NO
1. Estados Unidos	1 (80)	2 (20)
2. Puerto Rico	1 (6)	2 (94)
3. Otro	1 (16)	2 (84)
[especifique]: _____		
4. Otro	1	2
[especifique]: _____		

8. Ha participando en seminarios administrados/
auspiciados por la AID y realizados en el
exterior?

1. Si (41) 2. No (59)

[si contesto Si, [si contesto No, pase
pase a la no. 8a] a la pregunta no. 9]

8a. En cuantos? _____

9. Conoce el programa o proyecto bajo el cual fue auspiciado el adiestramiento:

1. Si [especifique]: (54)
2. No (46)

10. Quien(es) lo selecciono(aron) para la beca?

1. Director de la institucion donde trabajaba (20)
2. Superior inmediato de la institucion donde trabajaba (12)
3. AID junto con la institucion donde trabajaba (50)
4. AID solamente (7)
5. Otro (10)
[especifique]: _____

11. Cual de los siguientes **MEJOR** describe el area de especializacion durante su estudio como becado? (before) (after)

1. Economia Agricola/Agronegocios (16) (19)
2. Silvicultura/Foresta/Recursos Naturales (6) (4)
3. Ciencia de Alimentos/Ingenieria Quimica (5) (4)
4. Sociologia/Educacion (5) (3)
5. Produccion Animal/Acuacultura (7) (7)
6. Agronomia/Ingienieria Agronomica/Riego (17) (15)
7. Suelos (5) (4)
8. Ciencias de Cultivos/Horticultura/Botanica (9)
9. Mecanizacion (20) (8)
10. Otra area en agricultura: (2) (8)
[especifique]: _____
11. Otra area **NO** en agricultura (10) (16)
[especifique]: _____

12. Cual de las anteriores **MEJOR** describe su **ACTUAL** area de especializacion? [lea nuevamente las opciones de la pregunta no.11 y ponga el numero que corresponde al area]: _____
Si contesto 10 u 11, especifique: _____

(frequency distributions given above)
[Si la respuesta a la pregunta 11 es diferente a la respuesta dada a la pregunta 12, pase a la pregunta no. 13, si el la misma respuesta, pase a la pregunta no. 14]

13. Si ahora **NO** trabaja en la misma area de su especializacion academica, indique cual de las siguientes **MEJOR** describe el porque:

1. Porque nunca pude conseguir un trabajo en mi area de especializacion. (13)
2. Porque nunca pude conseguir un trabajo interesante en mi area de especializacion. (11)
3. Porque los trabajos en mi area de especializacion pagan muy poco. (40)
4. Porque el area dejo de interesarme profesionalmente. (0)
5. Otra [especifique]: _____ (36)

14. Indique cuan positivos fueron los siguientes aspectos de los estudios que realizo con beca de la AID?:

1. Muy Positivo 2. Positivo 3. Ni positivo ni negativo 4. Negativo

5. No se/No se aplica

1. El contenido academico de los cursos	1 (65)	2 (34)	3 (1)	4 (0)	5 (0)
2. La calidad de la ensenaza	1 (70)	2 (27)	3 (2)	4 (1)	5
3. Los contactos profesionales que forje	1 (51)	2 (35)	3 (11)	4 (3)	5 (0)
4. La experiencia cultural de vivir en el extranjero	1 (89)	2 (19)	3 (1)	4 (1)	5 (0)
5. La oportunidad de mejorar mi ingles	1 (74)	2 (12)	3 (6)	4 (2)	5 (6)
6. Las tecnicas que aprendi	1 (61)	2 (35)	3 (3)	4 (0)	5 (0)

15. Indique en que tipo de institucion trabajaba Ud. principalmente ANTES de ir a estudiar con la beca?

1. Empleado en institucion nacional publica¹¹ (46)
2. Empleado en agencia internacional¹² (1)
3. Empleado en institucion academica¹³ (24)
4. Empleado en sector privado sin fines de lucro¹⁴ (1)
5. Empleado en sector empresarial nacional [no empresa propia] (6)
6. Empleado en sector empresarial internacional¹⁵ (0.4)
7. Empresa propia (0.8)

8. No estaba empleado/
estudiante (21)

[si contesto 1-7, pase a
la pregunta no. 16]

[pase a la pregunta
no. 24]

16. Cual de los siguientes MEJOR describe su cargo en esos momentos?

1. Mayormente cargos administrativos (13)
2. Mayormente cargos tecnicos (48)
3. Mayormente cargos de ensenanza/extension (27)
4. Mayormente cargos de investigacion (11)
5. Mayormente cargos de mercadeo (1)

¹¹Por ejemplo, SEA, IAD, CEA, BAGRICOLA, INDRHI, ONAPLAN.

¹²Por ejemplo, el Banco Mundial, BID.

¹³Por ejemplo, UASD, PUCMM, INTEC.

¹⁴Por ejemplo, institucion religiosa.

¹⁵Por ejemplo, Dole Dominicana, City Bank u otra multinacional.

SOLO
PARA
CODIFICAR

17. Indique cual de las siguientes **MEJOR** describe las actividades **PRINCIPALES** de esta institucion:[marque todas las que aplique]

	SI	NO	
1. Produccion	1 (29)	2 (71)	_____
2. Procesamiento/Manufactura	1 (12)	2 (88)	_____
3. Servicios (consultoria/ extension/finanzas)	1 (44)	2 (54)	_____
4. Comercio (exportacion/ importacion)	1 (11)	2 (89)	_____
5. Educacion	1 (58)	2 (42)	_____
6. Sector Publico	1 (43)	2 (57)	_____

18. En que region del pais estaba ubicada esta institucion?

1. Distrito Nacional (56)
 2. Cibao (32)
 3. Sur (11)
 4. Este (0.5)
 5. Otra region nacional (0.5)
 6. En el extranjero (EEUU) (0)
 7. En el extranjero (otro) (0)
- _____

19. Cual era su salario mensual al momento de ir al extranjero a estudiar con la beca?

RD\$ 570 por mes

20. Cuando termino sus estudios, se REINTEGRO a trabajar en la misma institucion?

1. Si (81) 2. No (19) 3. No se aplica

[Si contesto Si,
pase a la pregunta
no. 21]

[si contesto No, o No
se aplica, pase a la
pregunta no. 26]

21. Con que salario mensual se reintegro a la institucion? RD\$ 711 por mes

22. Cual de los siguientes MEJOR describe su cargo al volver a la institucion?

1. Mayormente cargos administrativos (14)
2. Mayormente cargos tecnicos (42)
3. Mayormente cargos de ensenanza/extension (33)
4. Mayormente cargos de investigacion (11)
5. Mayormente cargos de mercadeo (0)

23. Recibio un ascenso cuando se reintegro?

1. Si (59) 2. No (41)

24. Al regresar, pudo hacer buen uso de los conocimientos adquiridos durante sus estudios?

1. Si, con frecuencia (70) 2. Si, de vez en cuando (23) 3. Nunca (7)

[si marco 1 o 2, pase a la pregunta no. 26]

[si marco 3, pase a la pregunta no. 25]

25. En su opinion, por que no uso esos conocimientos?

1. Escasez o diferencia de tecnologia (13)
2. Cargo no tenia relacion con lo que estudie (13)
3. Me faltaba el personal de apoyo (0)
4. Escasez de recursos financieros en la institucion (20)
5. Politicas de la institucion (13)
6. Otro [especifique]: (20)

26. Esta Ud. ACTUALMENTE trabajando con la misma institucion donde comenzo al terminar sus estudios becados?

1. Si (38) 2. No, cambie (59) 3. Sigo desempleado (3)
[si contesto 1, pregunta no. 29] [si contesto 2, pregunta no. 27] [si contesto 3, pregunta no. 47]

27. Cuanto tiempo permanecio en la institucion donde primero trabajo al terminar sus estudios?

1. Menos de un ano (26)
2. Entre uno y dos anos (22)
3. Mas de dos anos, pero menos de 5 anos (21)
4. Mas de 5 anos (31)

SOLO
PARA
CODIFICAR

28. Cual de las siguientes **MEJOR** describe el motivo por el cual dejo esa institucion?

1. Para obtener mejor sueldo (23)
2. Para tener mas oportunidad de utilizar mis conocimientos. (11)
3. Para realizar un trabajo mas interesante. (2)
4. Para obtener mejores oportuidades de avanzar profesionalmente. (30)
5. Otras razones profesionales. (11)
6. Para iniciar un negocio propio. (5)
7. Razones personales (5)
7. Otro [especifique]: _____ (12)

29. En que ano comenzo a trabajar **DESPUES** de terminar sus estudios en el exterior? _____

30. Indique en que tipo de institucion comenzo a trabajar **DESPUES** de regresar de sus estudios:

1. Empleado en institucion publica (55)
2. Empleado en institucion academica (35)
3. Empleado en sector privado sin fines de lucro (1)
4. Empleado en sector empresarial nacional (5)
5. Empleado en sector empresarial internacional (3)
6. Empleado en agencia internacional (3)
7. Empresa propia (1)

35. Donde estaba ubicada esta institucion?

1. Distrito Nacional (52)
2. Cibao (34)
3. Sur (8)
4. Este (2)
5. Otra region nacional (2)
6. En el extranjero (EEUU) (0)
7. En el extranjero (otro) (0)

36. En total, para cuantas instituciones diferentes ha trabajado Ud. desde que termino sus estudios bajo la beca?

2.5

37. ACTUALMENTE, en que tipo de institucion trabaja Ud. principalmente?

1. Empleado en institucion publica no academica (30)
2. Empleado en institucion academica (19)
3. Empleado en sector privado sin fines de lucro (4)
4. Empleado en sector empresarial nacional (22)
5. Empleado en sector empresarial internacional (9)
6. Empleado en agencia internacional (5)
7. Empresa propia (8)
8. No estoy empleado (0)

[si contesto del 1-7, pase a la pregunta no. 38]

[si contesto 8, pase a la pregunta no. 47]

SOLO
PARA
CODIFICAR

38. Indique cual de las siguientes **MEJOR** describe las actividades **PRINCIPALES** de esta institucion:[marque todas las que aplique]

	SI	NO	
1. Produccion	1 (35)	2 (65)	_____
2. Procesamiento/Manufactura	1 (20)	2 (80)	_____
3. Servicios (consultoria/ extension/finanzas)	1 (51)	2 (49)	_____
4. Comercio (exportacion/ importacion)	1 (24)	2 (76)	_____
5. Educacion	1 (42)	2 (58)	_____
6. Administracion publica	1 (26)	2 (74)	_____

39. Cual de los siguientes **MEJOR** describe su cargo en la institucion?

1. Mayormente cargos administrativos (37)
2. Mayormente cargos tecnicos (38)
3. Mayormente cargos de ensenanza/extension (13)
4. Mayormente cargos de investigacion (7)
5. Mayormente cargos de mercadeo (4)

40. Cual es su salario mensual **AHORA** en esta institucion? RD\$ 3,156 al mes

46. Cual de las siguientes **MEJOR** describe el motivo por el cual quisiera cambiar de empleo?

1. Para obtener mejor sueldo (39) _____
2. Para tener mas oportunidad de utilizar mis conocimientos. (4)
3. Para realizar un trabajo mas interesante. (2)
4. Para obtener mejores oprtunidades de avanzar profesionalmente. (33)
5. Otras razones profesionales. (6)
6. Razones personales (3)
7. Otro [especifique]: _____ (12)

[Pase a la pregunta no. 48]

47. Cual de las siguientes **MEJOR** describe la razon por la cual no esta trabajando ahora?

1. Porque no encuentro trabajo que pague lo que yo quiero. (33) _____
2. Porque no encuentro un trabajo en el area/la especializacion que quiero. (0)
3. Porque no encuentro trabajo en la region geografica que deseo. (0)
4. Por razones personales. (0)
5. Porque pienso seguir estudiando. (1)
6. Otro [especifique]: _____ (56)

48. En que tipo de institucion desearia trabajar?

1. Empleado en institucion publica no academica (5) _____
2. Empleado en institucion academica (5)
3. Empleado en sector privado sin fines de lucro (5)
4. Empleado en sector empresarial nacional (20)
5. Empleado en sector empresarial internacional (18)
6. Empleado en sector publico internacional (26)
7. Empresa propia (19)

49. Piensa que seguira en un area relacionada directamente con el sector agropecuario o desarrollo rural?

1. Si (81)
2. No (19) _____

50. En cual area/region geografica preferiria trabajar?

1. Distrito Nacional (28) _____
2. Cibao (21)
3. Sur (3)
4. Este (3)
5. Otra region nacional (4)
6. En el extranjero (EEUU) (11)
7. En el extranjero (otro) (3)
8. Me daria igual (28)

51. Que tipo de cargo preferiria desempenar?

1. Cargos administrativos (38)
2. Mayormente cargos tecnicos (36)
3. Mayormente cargos de ensenanza/extension (5)
4. Mayormente cargos de investigacion (17)
5. Mayormente cargos de mercadeo (4)

52. Despues de terminar sus estudios, ha tenido otros contactos con la AID?

1. Si (62)
2. No (38)

[Si contesto Si, pase a la pregunta no.53] [si contesto No, pase a la pregunta 55]

53. Cuantas veces (aproximadamente):

1. Frecuentemente (33)
2. Esporadicamente (47)
3. Rara vez (20)

54. Cual de los siguientes mejor describe el motivo de ese(os) contacto(s)?

1. Buscar otra beca (33)
2. Asuntos administrativos relacionados con la beca (47)
3. Asuntos profesionales (20)
4. Otro [especifique]: _____ (0)

55. Le gustaria mantener (mas) contacto con la AID?

1. Si (96)
2. No (4)

[si contesto Si, pase a la pregunta 56] [si contesto No, pase a la pregunta 57]

56. Cual de los siguientes, MEJOR describe el tipo de contacto desearia tener con la AID?
[Marque uno]

1. Recibir informacion sobre becas disponibles (9) _____
2. Organizacion de reuniones con otros becados (8)
3. Recibir informaciones sobre oportunidades de empleo profesionales (34)
4. Recibir informaciones tecnicas. (45)
5. Otro [especifique]: _____ (4)

57. Mantiene contactos con otros participantes?

1. Si (91) _____
2. No (9) _____

58. Estaria Ud. interesado en pertenecer a una asociacion de ex-becados de la AID?

1. Si (95) _____
2. No (5) _____

59. Para cada uno de los siguientes servicios que podria ofrecer esta organizacion de ex-becados, indique su utilidad.

1. Muy util 2. Menos util 3. Nada util 4. No se

1. Orientacion para ayudar a los futuros becados a integrarse en el exterior

1 2 3 4
(88) (9) (2) (1)

2. Orientacion para ayudar a los becados a reintegrarse en RD

1 2 3 4
(76) (20) (3) (1)

3. Orientacion a la AID sobre la utilidad de diferentes tipos de programs de estudios

1 2 3 4
(74) (23) (4) (1)

4. Orientacion a las universidades patrocinadoras sobre como mejor apoyar a los becados

1 2 3 4
(73) (22) (4) (1)

5. Ayudar a los ex-becarios a conseguir empleos

1 2 3 4
(69) (20) (8) (3)

SOLO
PARA
CODIFICAR

60. Conoce Ud. de alguna persona
que haya realizado estudios fuera del
pais con beca de la AID y NO regreso
al pais al terminar sus estudios?

- | | | | |
|---------------|---------------|-----------------|-------|
| 1. Si
(36) | 2. No
(59) | 3. No se
(5) | _____ |
|---------------|---------------|-----------------|-------|
- [si contesto Si,
pase a la pregunta
no. 61]
- [si contesto No o ne se,
pase a la pregunta no. 62]

61. Conoce si esa persona:

- | | |
|--|-------|
| 1. Sigue viviendo en el exterior? (78) | _____ |
| 2. Volvio al pais? (6) | |
| 3. No sabe. (17) | |

[Las respuestas que ha proporcionado anteriormente se mantendrán totalmente confidenciales. En esta página, por separado, quisieramos pedirle una serie de datos personales para poder actualizar los archivos de la AID. Esta información no se analizara en conexión con la información recaudada anteriormente. Le agradecemos su cooperación.]

62. Apellido y nombre del encuestado:

[apellidos] _____
[nombre] _____

63. Dirección de su oficina principal:

[Institucion] _____
[Departamento] _____
[Calle y no.] _____
[Ciudad] _____
[Pais] _____

64. Numero de telefono de la oficina: _____

65. Dirección de su domicilio actual:

[calle y no.] _____
[Sector] _____
[ciudad] _____
[provincia] _____
[pais] _____

66. Telefono de su domicilio actual: _____

CUESTIONARIO PARA PERSONAS NO LOCALIZABLES PARA ENTREVISTAS

Encuestador no.: _____

Fecha: _____
(dia/mes/año)

Apellidos del encuestado: _____

Nombre del encuestado: _____

Donde se encuentra el encuestado en estos momentos?

ciudad: _____

país: _____

Si esta fuera del país, cuando regresara? _____

A que institución pertenece actualmente?

[Institución] _____

[Departamento] _____

[Calle y no.] _____

[Ciudad] _____

Número de teléfono de la oficina: _____

Dirección de su domicilio actual:

[calle y no.] _____

[Sector] _____

[ciudad] _____

Teléfono de su domicilio actual: _____

APENDICE B

CUESTIONARIO Y DISTRIBUCIONES DE FRECUENCIAS

ENCUESTA DE LAS INSTITUCIONES

**CUESTIONARIO PARA AGENCIAS QUE EMPLEAN O HAN EMPLEADO
EGRESADOS DE PROGRAMAS
DE ADIESTRAMIENTO A LARGO PLAZO EN EL
AREA DE AGRICULTURA**

El proposito de esta encuesta es recaudar datos sobre personas que han recibido becas de la Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos (USAID) para programas de licenciatura, maestria o doctorado fuera de la Republica Dominicana. Este estudio esta financiado por la USAID con el proposito de evaluar los programas de adiestramiento a largo plazo en el campo agropecuario y desarrollo rural y actualizar los expedientes de los egresados. La informacion recaudada por medio de este cuestionario sera tratada de una manera confidencial. Sin embargo, usted tiene la opcion de no contestar las preguntas que juzgue inapropiadas.

Cuestionario No.: _____

Nombre del Encuestador: _____

Aprobado por: _____

Fecha en que fue realizada la entrevista: _____
(dia/mes/año)

(LAS RESPUESTAS ESTAN EXPRESADAS COMO PORCENTAJES DEL NUMERO TOTAL DE RESPUESTAS, N=37)

SOLO
PARA
CODIFICAR

1. Posicion del encuestado

1. Gerente de personal/
encargado de adiestramiento (35)
2. Gerente/administracion (14)
3. Director general (24)
4. Dueno (3)
5. Otro (24)

2. Indique que tipo de institucion es esta.

1. Institucion
publica no academica¹⁶ (30)
2. Institucion academica¹⁷ (13)
3. Sector privado sin fines de lucro¹⁸ (11)
4. Sector empresarial nacional (32)
5. Sector empresarial internacional¹⁹ (8)
6. Sector publico internacional²⁰ (5)

¹⁶Por ejemplo, SEA, IAD, CEA, BAGRICOLA, INDRHI, ONAPLAN.

¹⁷Por ejemplo, UASD, PUCMM.

¹⁸Por ejemplo, instituciones como ADEMI, PROAPE.

¹⁹Por ejemplo, Dole Dominicana, City Bank u otra multinacional.

²⁰Por ejemplo, el Banco Mundial, BID.

SOLO
PARA
CODIFICAR

3. Indique cual de las siguientes **MEJOR** describe las actividades **PRINCIPALES** de esta institucion:[marque todas las que aplique]

	SI	NO	
1. Produccion agricola	1	2	_____
	(59)	(41)	
2. Procesamiento/Manufactura	1	2	_____
	(40)	(60)	
3. Servicios (consultoria/ extension/finanzas)	1	2	_____
	(49)	(51)	
4. Comercio (exportacion/ importacion)	1	2	_____
	(30)	(70)	
5. Educacion	1	2	_____
	(30)	(70)	
6. Sector Publico	1	2	_____
	(30)	(30)	

4. Ha patrocinado la institucion personas para ir a estudiar fuera durante mas de 12 meses con becas de la AID?

1. Si
(60)
[si contesto Si,
pase a la
pregunta no. 5]

2. No 3. No se
(40)
[si contesto No, o
no se, pase a la
pregunta no. 11]

5. Conoce el(los) programa(s) o proyecto(s) bajo el (los) cual(es) fue(ron) auspiciado el adiestramiento a largo plazo:

1. Si[especifique]: (42)

2. No (58)

6. Quien(es) selecciono(aron) los participantes para la beca?

1. Director de la institucion (5)
2. Superior inmediato del participante en la institucion (5)
3. AID junto con la institucion (19)
4. AID solamente (0)
5. AID, la institucion ejecutora del proyecto y la institucion (16)
6. Procedimientos cambiantes/depende del proyecto (16)
7. Otro (8)
[especifique]: _____

7. Por lo general el egresado de un programa de adiestramiento a largo plazo recibe un aumento de sueldo al regresar a la institucion?

1. Si (71)
2. Depende del nivel o grado academico que recibio (19)
3. No se (5)

4. No (5)

[Si contesto 1, 2, o 3,
pase a la pregunta no.9]

[si contesto no,
pase a la pregunta no.8]

11. Piensa que esta institucion esta interesada en patrocinar (o seguir patrocinando) personas para adiestramiento a largo plazo?

- | | | |
|---------------|---------------|------------------|
| 1. Si
(78) | 2. No
(13) | 3. No se
(54) |
|---------------|---------------|------------------|
- [si contesto Si, pase a la pregunta no. 13] [si contesto No o no se, pase a la pregunta no.12]

12. Por que NO esta interesado en patrocinar personas para ir a estudiar fuera en programas academicos a largo plazo (BS, MS o PHD)?

1. Porque no necesitamos personal a un nivel de adiestramiento tan sofisticado. (12)
2. Porque podemos conseguir facilmente personas de igual preparacion en el pais. (0)
3. Porque no podemos prescindir de un empleado tanto tiempo. (0)
4. Por escasez de recursos finacieros. (38)
5. Por escasez de recursos administrativos. (0)
6. Porque no tenemos los candidatos indicados (0)
7. Otro [especifique]: _____ (50)

13. Por lo general, para cual nivel academico piensa Ud. que es mejor mandar personas a estudiar al exterior?

1. Licenciatura (B.S. o B.A., A.A.) (5)
2. Maestria (59)
3. Ph.D. (doctorado) (5)
4. Todos (0)
5. Ninguno, el entrenamiento en el pais es adecuado (0)
6. Depende del campo de estudio (30)

14. Indique para que areas/campos de especializacion considera que el adiestramiento es MEJOR en Republica Dominicana a nivel de LICENCIATURA:

	1. Mejor en RD	2. Mejor en el Exterior	3. No hay diferencia	4.No Se	
1. Economia agricola/ Agronegocios	1 (49)	2 (43)	3 (8)	4 (0)	_____
2. Silvicultura/Foresta/ Recursos Naturales	1 (30)	2 (59)	3 (0)	4 (11)	_____
3. Ciencia de Alimentos/ Ingenieria Quimica	1 (27)	2 (57)	3 (27)	4 (13)	_____
4. Sociologia/Educacion	1 (68)	2 (24)	3 (8)	4 (0)	_____
5. Produccion Animal/ Acuacultura	1 (30)	2 (62)	3 (3)	4 (5)	_____
6. Agronomia/Ing. Agronomica	1 (81)	2 (13)	3 (3)	4 (3)	_____
7. Riego	1 (40)	2 (49)	3 (0)	4 (8)	_____
8. Ciencias de Cultivo/ Botanica/Horticultura	1 (49)	2 (38)	3 (5)	4 (8)	_____
9. Mecanizacion	1 (32)	2 (68)	3 (0)	4 (0)	_____

15. Indique para que areas/campos de especializacion considera que el adiestramiento es MEJOR en Republica Dominicana a nivel de MAESTRIA:

	1. Mejor en RD	2. Mejor en el Exterior	3. No hay diferencia	4.No Se	
1. Economia agricola/ Agronegocios	1 (16)	2 (84)	3 (0)	4 (0)	_____
2. Silvicultura/Foresta/ Recursos Naturales	1 (3)	2 (95)	3 (0)	4 (3)	_____
3. Ciencia de Alimentos/ Ingenieria Quimica	1 (5)	2 (86)	3 (3)	4 (5)	_____
4. Sociologia/Educacion	1 (35)	2 (62)	3 (3)	4 (0)	_____
5. Produccion Animal/ Acuacultura	1 (11)	2 (86)	3 (3)	4 (0)	_____
6. Agronomia/Ing. Agronomica	1 (19)	2 (78)	3 (0)	4 (3)	_____
7. Riego	1 (11)	2 (86)	3 (0)	4 (3)	_____
8. Ciencias de Cultivo/ Botanica/Horticultura	1 (11)	2 (89)	3 (0)	4 (0)	_____
9. Mecanizacion	1 (5)	2 (92)	3 (0)	4 (3)	_____

16. Se emplean en esta institucion ACTUALMENTE personas con:

	SI	NO
1. Licenciatura	1 (86)	2 (14)
2. Maestria	1 (86)	2 (14)
3. Doctorado	1 (35)	2 (65)

17. La institucion emplea ahora personas que han ido a estudiar fuera por mas de 12 meses con beca de la AID

1. Si	2. No	3. No se
(68)	(32)	(0)

18. Cuantos de estos ex-becarios de la AID emplean? 7

19. Que porcentaje de los ex-becarios que emplean esta esta institucion tienen:

1. Licenciatura	<u>49</u> %
2. Maestria	<u>32</u> %
3. Doctorado	<u>0.5</u> %

20. Por lo general, que tipo de cargos desempeñan los egresados que emplea esta institucion?:

	SI	NO
1. Mayormente cargos administrativos	1 (42)	2 (58)
2. Mayormente cargos tecnicos	1 (67)	2 (33)
3. Mayormente cargos de ensenanza/extension	1 (42)	2 (58)
4. Mayormente cargos de investigacion	1 (30)	2 (70)
5. Mayormente cargos de mercadeo	1 (9)	2 (91)

SOLO
PARA
CODIFICAR

21. En general, como se compara la calidad del trabajo de los egresados de programas en el exterior con la calidad de los empleados con preparacion academica similar que no han ido a estudiar afuera?

1. Mejor 2. Igual 3. Peor 4. No se 5. No se aplica

	1	2	3	4	5	
1. En practicas administrativas	1 (60)	2 (20)	3 (0)	4 (0)	5 (20)	_____
2. En conocimientos tecnicos	1 (79)	2 (6)	3 (0)	4 (6)	5 (9)	_____
3. En tecnicas de laboratorio	1 (57)	2 (9)	3 (0)	4 (9)	5 (24)	_____
4. En tecnicas de investigacion	1 (69)	2 (3)	3 (0)	4 (12)	5 (15)	_____
5. En tecnicas educacionales/ de extension	1 (32)	2 (32)	3 (0)	4 (12)	5 (27)	_____
6. En tecnicas de redaccion/ comunicacion	1 (51)	2 (18)	3 (0)	4 (15)	5 (15)	_____
7. En tecnicas/conocimientos de mercadeo	1 (42)	2 (18)	3 (0)	4 (15)	5 (24)	_____

SOLO
PARA
CODIFICAR

22. Cuan importantes son (han sido) los siguientes factores en la decision de patrocinar personas para ir a estudiar fuera?

1. Muy importante 2. Importante 3. No importante 4. No se/ No se aplica

1. La necesidad de utilizar las becas disponibles	1 (19)	2 (39)	3 (35)	4 (6)	_____
2. Entrenar a personas en especializaciones que escasean en el pais	1 (81)	2 (16)	3 (0)	4 (3)	_____
3. Entrenar a personas mejor de lo que podrian entrenar en el pais	1 (74)	2 (23)	3 (0)	4 (3)	_____
4. Para motivar a los empleados	1 (23)	2 (55)	3 (16)	4 (6)	_____
5. Para mejorar los contactos de la institucion en el extranjero	1 (32)	2 (29)	3 (29)	4 (10)	_____
6. Porque estamos sujetos a mandar gente fuera como parte de los acuerdos con la AID	1 (6)	2 (16)	3 (32)	4 (45)	_____
7. Para mejorar las operaciones/ productividad de la institucion	1 (74)	2 (13)	3 (6)	4 (6)	_____

23. En promedio, que porcentaje de los que se mandan a estudiar afuera se reintegran a la institucion a terminar sus estudios? 56 %

24. En promedio, cuanto tiempo permanecen en la institucion los egresados despues de su regreso?

25 meses

25. Considera Ud. que esta institucion
hace buen uso de los conocimientos adquiridos
por los egresados durante sus estudios?

1. Si, con frecuencia (75) 2. Si, de vez en cuando (19) 3. Nunca (6)

[si marco 1 o 2, pase a la
pregunta no. 28]

[si marco 3, pase
a la pregunta no. 27]

26. En su opinion, por que la institucion
NO hace buen uso de los conocimientos
que adquieren los egresados de programas
de adiestramiento a largo plazo?

1. Escasez o diferencia de tecnologia (0)
2. El cargo no tiene relacion con lo que estudio (0)
3. Escasez de personal apropiado de apoyo (0)
4. Escasez de recursos financieros (0)
en la institucion (0)
5. Politicas de la institucion (0)
6. Otro [especifique]: (2)

27. Por lo general, que tan importantes
piensa que son los siguientes
motivos para que un
egresado deje la institucion?

1. Muy importante 2. Importante 3. No importante 4. No se/
No se aplica

	1	2	3	4	
1. Para obtener mejor sueldo	1 (33)	2 (33)	3 (0)	4 (33)	_____
2. Para tener mas oportunidad de utilizar sus conocimientos	1 (17)	2 (33)	3 (17)	4 (33)	_____
3. Para realizar un trabajo mas interesante	1 (0)	2 (29)	3 (43)	4 (29)	_____
4. Para incrementar sus oportunidades de avance profesional	1 (0)	2 (17)	3 (17)	4 (66)	_____
5. Otras razones profesionales	1 (0)	2 (0)	3 (25)	4 (75)	_____
6. Razones personales	1 (0)	2 (0)	3 (17)	4 (83)	_____

28. Cuan importante cree que que son los siguientes beneficios del adiestramiento a largo plazo que facilitan las becas de la AID?

1. Muy importante 2. Importante 3. No importante 4. No se/ No se aplica

	1	2	3	4	
1. Los contactos que hace la institucion con otras agencias en el exterior	(41)	(41)	(9)	(9)	_____
2. Incrementos en la calidad del trabajo de los egresados	(83)	(14)	(0)	(3)	_____
3. La motivacion/incentivo a los empleados que ven la posibilidad de becas	(37)	(43)	(6)	(14)	_____
4. Conocimientos que el egresado adquiere sobre nuevas tecnicas o tecnologias o avances cientificos	(77)	(20)	(0)	(3)	_____
5. Difusion/ensenaza de nuevas tecnicas/conocimientos a que trabajan con los egresados	(63)	(31)	(0)	(9)	_____
6. Incrementos en la dedicacion del participante a su trabajo	(37)	(49)	(9)	(6)	_____
7. Mejor conocimiento del ingles	(43)	(40)	(14)	(3)	_____
8. Aumento en la produccion de la empresa	(60)	(26)	(6)	(9)	_____

APENDICE C

MIEMBROS DEL EQUIPO DE EVALUACION

J. E. Austin Associates, Inc.

Tessie San Martin	--	Lider del Equipo de Evaluacion
Kevin Murphy	--	Sesiones con grupos foco
Zoraida Gonzalez	--	Monitora de la encuesta/Desarrollo programa Dbase III+
Aida de Calderon	--	Logistica
G. Michael Lentz	--	Estadistica/Programacion Dbase III+ (Jack Faucett Associates)
Stephanie Mears	--	Programacion Dbase III+ (Jack Faucett Associates)

Equipo de Encuestadores en la Republica Dominicana

Carmen Paredes	--	Supervisora de las encuestas
Jorge Max Fernandez	--	Experto consultor en encuestas

Entrada de Datos y Programacion

Amilcar Medina	--	Digitacion, entrada de datos y programacion en SPSS
Bertrand de Windt	--	Experto consultor en SPSS

APENDICE D
BIBLIOGRAFIA

Antonini, Gustavo A. "Graduate Tracer Study in Dominican Republic: The Superior Agricultural Institute, Development of a Private Institution," PPC/CDIE, AID, Washington, DC, March 9, 1987.

Hertford, Reed. "Towards Priorities for High Level Manpower Training in Agriculture in the Dominican Republic," Rutgers University, New Brunswick, New Jersey, January 1985.

USAID/DR. "Demand Analysis for Private Sector Training in Export Related Industries," Final Report, Santo Domingo, June 1986.