

---

## **Calificaciones profesionales: experiencias del Caribe**

### ***George Gamerding***

*Senior Specialist HRD/Vocational  
Training, Oficina de la OIT en el  
Caribe, Port of Spain*

*El presente documento tiene el propósito de fomentar el análisis del papel que le corresponde a la enseñanza técnico-profesional y a la formación profesional (ETFP) en la promoción del empleo a través de reformas educativas en el Caribe. Los problemas se reflejan a dos niveles: primero, con respecto a los desafíos generales que las instituciones de ETFP están enfrentando para proveer contenidos técnicos sobre la base de puestos de trabajo; y segundo, con respecto a las calificaciones y enfoques de los modelos de formación profesional basados en competencias (FBC). George Gamerding es Especialista en Desarrollo de Recursos Humanos y Formación Profesional de la Oficina Regional para el Caribe de la OIT. [Gamerding@pos.ilocarib.org.tt](mailto:Gamerding@pos.ilocarib.org.tt)*

---

155

### **ANTECEDENTES**

La nuestra es una sociedad orientada hacia el trabajo, y como tal, nunca ha sentido una necesidad tan crítica de definir algunos de sus aspectos. Hay una necesidad creciente de entender y describir el tipo de trabajo que realizan las personas para cumplir con las demandas del mercado y desarrollar una fuerza laboral especializada, además de lo cual existe la necesidad de promover sistemas que brinden trabajo significativo y autorrealización.

En el sitio de trabajo del siglo XXI, con su creciente insumo de conocimiento y la constante urgencia de aprender nuevas destrezas, el concepto tradicional de definir el empleo como algo fijo en el espacio y el tiempo, por cierto que está cambiando. El resultado es que, sin mejores sistemas para medir y definir los componentes del trabajo, los organismos, como las instituciones de formación y los empleadores, tendrán dificultades para ubicar y preparar los recursos humanos necesarios para satisfacer las expectativas laborales.

***Sin mejores sistemas para medir y definir los componentes del trabajo, los organismos, como las instituciones de formación y los empleadores, tendrán dificultades para ubicar y preparar los recursos humanos necesarios para satisfacer las expectativas laborales***

156

Este reto se extiende también hacia el futuro, a medida que la información puntual sobre los aspectos técnicos de los empleos se vuelve más importante. Ayudar a los que aprenden a acceder a la información sobre empleos y estudiarla, es de importancia crítica para los que entran al mercado y deben decidir sobre su carrera; también lo es para las instituciones de formación que deben adecuarse a las necesidades de la industria. Para hacer frente a estos desafíos, se requiere un acceso constante a la información sobre competencias profesionales. La constitución de marcos para captar y aplicar este flujo continuo de datos (sistemas de calificaciones, políticas legislativas, alianzas nacionales y regionales, compartir de buenas prácticas, etc.) será de gran importancia para la futura credibilidad de las agencias de ETFP. Las nuevas formas de reconocer la importancia de los sistemas de formación profesional a través del valor agregado de los servicios que prestan, permitirán crear mejores ambientes laborales, que respeten las inquietudes de los trabajadores y de las otras partes interesadas.

Con un mayor acceso a la tecnología de Internet, las personas pueden compartir más rápidamente la informa-

ción relativa al empleo. El resultado es que, si bien disponemos de datos sobre los temas ocupacionales y formativos, esa información tal vez no transmita un significado común. Con los rápidos cambios de las destrezas y calificaciones específicas de cada empleo, los perfiles laborales parecen estar en constante mudanza, y para satisfacer exactamente los requisitos de competencias, se necesita un diálogo continuo entre los que brindan capacitación y sus usuarios finales. Los empleadores, aprendices y organizaciones de formación deben estar en condiciones de coordinar los requisitos de destrezas, y deben hacerlo para lograr una adecuación de competencias y empleos. Las instituciones de formación precisan la misma información profesional para las tareas de capacitación y reciclaje que los estudiantes para sus carreras y programas de desarrollo.

Esta necesidad de coordinar la información del mercado laboral y los requisitos de calificaciones a nivel nacional y regional, no se ha perdido de vista en la labor llevada a cabo por muchas instituciones de ETFP de la zona. Una actividad en particular que se ha venido destacando para acercar a gobiernos, empleadores y sindicalistas para que coordinen mejor el ajuste competencias/empleos, ha sido el desarrollo de calificaciones profesionales comunes, un proceso en el que las agencias de ETFP del Caribe se empeñan con dedicación.

***El Caribe tiene una larga historia en la promoción de calificaciones***

El Caribe tiene una larga historia en la promoción de las calificaciones, tanto a nivel regional como nacional. Algunos puntos altos, desde una perspectiva regional, son los siguientes:

- El Caribbean Advancement Proficiency Examination (CAPE), examen administrado por el Caribbean Examination Council (CXC).
- El trabajo de la Association of Caribbean Tertiary Institutions (ACTI) en la región, con organizaciones de nivel terciario para introducir la acreditación, la equivalencia y la articulación (AEA) y la coordinación.
- El Consejo para el Desarrollo Humano y Social (COHSOD en inglés) del CARICOM, cuyos miembros exigieron en el Protocolo II que se establecieran normas comunes para determinar equivalencias u otorgar acreditaciones, lo cual ha tenido su importancia para la formación y certificación de trabajadores especializados y el reconocimiento del aprendizaje a través de la experiencia.
- La Caribbean Hotel Association (CHA) ha adoptado un programa de credenciales según las necesidades de la industria.
- La estrategia regional del CARICOM sobre Educación Técnico-profesional y Formación.

La importancia de estos ejemplos, y de los mandatos bajo los que operan, pasa por el demostrado compromiso de estas instituciones de la región en asegurar la calidad a través de los sistemas de educación y capacitación. El resultado de ese compromiso es un cimiento básico sobre el cual se está desarrollando un pujante programa de calificaciones profesionales basadas en competencias. Dentro de ese marco, en toda la región ha comenzado el abordaje, a distintos niveles, de asuntos relativos a las normas nacionales y regionales de clasificación ocupacional para el intercambio de datos, el desarrollo curricular, la orientación vocacional, la capacitación y certificación de instructores, la legislación para el financiamiento, y el apoyo de políticas.

En el Caribe, los problemas que han abonado el desarrollo y la necesidad de calificaciones profesionales (además de los mandatos regionales ya mencionados), son, entre otros, los siguientes:

- Desplazamiento de la oferta de formación del sector público al privado.
- Disminución de oportunidades de empleo no especializado, de baja remuneración.
- Fortalecimiento de las políticas de recursos humanos que incentivan a las personas a tomar parte en su propio desarrollo, a través de modelos que proponen el aprendizaje como labor abarcativa y permanente.

157

- Desarrollo de un mercado y una economía únicos, que han de permitir el libre movimiento de capital y personas en la región.
- Reconocimiento de la necesidad de afinar la pertinencia de la formación profesional, con énfasis en su adecuación a la demanda, su flexibilidad y relevancia: un sistema de ETFP que se aleja del enfoque rígido de la pedagogía tradicional.
- Aumento de la visibilidad de la fuerza laboral del Caribe como flexible y altamente productiva.

Reaccionando ante estas fuerzas, las organizaciones de Enseñanza Técnica y Formación Profesional (ETFP) y los prestadores de capacitación de la región están promoviendo una serie de reformas. En especial, se ha dado un cierto número de reformas innovadoras en la FP, tales como el desarrollo de agencias coordinadoras, (organismos “paraguas”), modelos de educación a distancia, esfuerzos regionales para compartir las buenas prácticas, la información sobre el mercado laboral y la FP, además de modelos de calificación profesional sobre la base de competencias. Los puntos focales de la promoción de estas innovaciones se vinculan directamente a las agencias coordinadoras de la ETFP, conocidas generalmente como instituciones nacionales de formación (National Training Agencies, NTA). Prestamos atención especial a las NTAs en este trabajo, ya que en forma colectiva representan toda la batería de actividades de ETFP

que se han venido dando en la región con respecto a las calificaciones profesionales.

Creadas con el propósito de reducir la brecha de destrezas promoviendo una infraestructura educativa uniforme, los organismos nacionales de coordinación de la ETFP, o NTAs, han reforzado su credibilidad técnica colaborando con los sindicatos y las asociaciones de empresarios. Existen actualmente tres NTAs. La primera de ellas se estableció en Jamaica; la siguieron la de Barbados y la de Trinidad y Tobago.

Estas NTAs tiene un diseño organizativo común. Ello se debe al hecho de que al desarrollar sus modelos de calificación profesional, el marco usado fue el del Reino Unido, además de lo cual Barbados y Trinidad y Tobago se apoyaron considerablemente en el modelo de Jamaica. Entre otras características compartidas por las NTAs, sobre todo en cuanto a sus modelos de calificaciones profesionales, se cuentan las siguientes:

- Consejos consultivos tripartitos.
- Vinculación con las organizaciones de empleadores y con los sindicatos en el desarrollo de calificaciones basadas en competencias.
- Deseo de compartir las normas de destrezas ocupacionales.
- Importancia de lanzar una publicación de la clasificación ‘estándar’ de ocupaciones a nivel nacio-

nal. Si bien Jamaica, Barbados y Trinidad y Tobago poseen publicaciones de esa índole, todas requieren revisión.

- Los fondos para la sustentabilidad financiera se nutren de dos modelos. En Barbados, el Consejo de ETFP administra el Fondo de Empleo y Capacitación que se utiliza para actividades de formación y perfeccionamiento. El HEART Trust/NTA de Jamaica se financia con un gravamen del 3 % a la nómina de pagos. Trinidad y Tobago está estudiando actualmente diversos mecanismos de financiación.
- La calificación basada en competencias de las tres NTAs se atiende a las demandas de la industria.
- El reconocimiento formal de las normas de competencia adquiridas debe darse a través de la demostración del aprendizaje.
- Los programas de formación promovidos por las NTAs se basan en tareas y no en tiempo de ejecución.
- La desregulación de la FP es tema que se está considerando actualmente en Barbados y Trinidad y Tobago. En Jamaica ya existe un organismo nacional (National Council for TVET – NCTVET) encargado de aprobar la acreditación profesional y las normas de competencias.
- Las tres NTAs usan un sistema que desglosa las ocupaciones en empleos y funciones de tareas, bajo cinco niveles de empleo.
- Las NTAs de la región se han inspirado globalmente en la buena

práctica, destacándose en particular las experiencias del SENAI de Brasil, del modelo de Singapur y, más recientemente, del Reino Unido. Como resultado de la Reunión de Ministros de Educación del CARICOM en 1990, se formuló una Estrategia Regional para la Enseñanza Técnica y la Formación Profesional. Dicha estrategia continúa hasta hoy guiando efectivamente el desarrollo de la ETFP en el Caribe.

- Todas las NTAs de la región utilizan las pautas internacionales ('benchmarks') para cotejar las calificaciones profesionales a nivel de país con las normas internacionales.
- Las NTAs, el CARICOM y otras partes interesadas de la región están estudiando la posibilidad de crear un marco general para las calificaciones profesionales en el Caribe.

#### **INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL CARIBE (NTAs)**

La primera NTA de la región fue creada en 1991 en Jamaica, y se la conoce actualmente como HEART Trust/NTA. En 1993 se creó la segunda en

***Creadas con el propósito de reducir la brecha de destrezas promoviendo una infraestructura educativa uniforme, los organismos nacionales de coordinación de la ETFP, o NTAs, han reforzado su credibilidad técnica colaborando con los sindicatos y las asociaciones de empresarios***

Barbados, el TVET Council. La más reciente de estas instituciones, la National Training Agency, se estableció en Trinidad y Tobago en 1999. Cada una de esas NTAs fue concebida como órgano de reglamentación y coordinación de las actividades de ETFP.

#### ***HEART Trust / NTA - Jamaica***

Los organismos de ETFP del Caribe le deben mucho al trabajo precursor llevado a cabo por el HEART Trust / NTA, que continúa compartiendo en la actualidad sus conocimientos técnicos y buenas prácticas con sus vecinos regionales. Dependiente del Ministerio de Educación, el HEART Trust/NTA goza de una relativa autonomía. Si bien su sistema nacional de normas ocupacionales y calificaciones profesionales se basa en el modelo del Reino Unido, el organismo también refleja el buen ejemplo de sus vecinos de América Latina, en particular el Brasil y la obra del SENAI. Sin embargo, los dirigentes del HEART Trust/NTA se han encargado de adoptar esas buenas

prácticas y adecuarlas las necesidades de la ETFP en Jamaica.

El organismo fue creado a principios de los años noventa para coordinar el fragmentado sistema de ETFP que existía entonces en Jamaica. Hoy en día es una institución que habilita, facilita y financia programas de capacitación, brinda apoyo técnico, y administra y financia proyectos especiales. Trabaja en estrecho contacto con una serie de agentes, en especial el Consejo Nacional de Enseñanza Técnica y Formación (NCTVET, en inglés). Surgido de una enmienda de 1994 a la Ley del HEART Trust, el NCTVET tiene vínculos con los empresarios y sindicatos. Se encarga, además, de certificar a las personas que han finalizado su formación. Fundamentalmente, acredita los programas de FP y certifica las competencias de los egresados de la ETFP y de los trabajadores.

En Jamaica, los programas de formación profesional se llevan a cabo en cinco niveles de empleo, a saber:

160

#### **Calificaciones profesionales en Jamaica (NQJ) - Niveles**

##### ***Nivel 1: Inserción: Aprendiz, trabajador supervisado***

Incluye la idoneidad en una serie significativa de actividades laborales, desempeñadas en diversos contextos. Van de operaciones sencillas y rutinarias a otras más complejas y no rutinarias, que implican cierto grado de responsabilidad individual y autonomía, en las cuales se pide a menudo la colaboración en grupo o equipo. Requiere una supervisión considerable, sobre todo durante los primeros meses, evolucionando luego hacia la autonomía.

***Nivel 2: Jornalero: Técnico especializado independiente (Titulado, etc.)***

Idoneidad reconocida en una amplia gama de actividades laborales técnicas y complejas, desempeñadas en diversos contextos, con un grado sustancial de responsabilidad personal y autonomía. Se le pide a menudo responsabilizarse por el trabajo de terceros y asignar recursos. El individuo es capaz de manejarse por sí mismo, tiene aptitudes para resolver problemas, planificar, diseñar y supervisar.

***Nivel 3: Técnico/Supervisor***

Idoneidad reconocida en una amplia gama de actividades laborales técnicas y complejas, desempeñadas en diversos contextos, con un grado sustancial de responsabilidad personal y autonomía. Se le pide a menudo responsabilizarse por el trabajo de terceros y asignar recursos. El individuo es capaz de manejarse por sí mismo, tiene aptitudes para resolver problemas, planificar, diseñar y supervisar.

***Nivel 4: Artesano Jefe/Gerente/Empresario***

Capaz de reconocer idoneidades, lo que implica una gama significativa de principios fundamentales y técnicas complejas, en una amplia e impredecible diversidad de contextos. Considerable autonomía personal y a menudo significativa responsabilidad por el trabajo de terceros y la asignación de recursos considerables, así como también incumbencia personal en tareas de análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

***Nivel 5: Titulado profesional y/o gerencial***

Capaz de reconocer la capacidad de ejercer responsabilidades personales/profesionales en el diseño, desarrollo o perfeccionamiento de productos, procesos, sistemas o servicios. Este nivel corresponde a las idoneidades técnicas y de gestión de máximo grado, y puede limitarse a aquellos que hayan ocupado cargos de la más alta responsabilidad profesional y hayan hecho destacadas contribuciones a la promoción y práctica de su profesión.

Fuente: HEART Trust/NTA

161

***TVET COUNCIL (CONSEJO DE ETEP) - Barbados<sup>2</sup>***

En 1998 el Technical and Vocational Education Council (TVET Council) (Consejo de Enseñanza Técnica y formación Profesional – ETEP) recibió su mandato a través de la Ley

correspondiente de 1993 – 11 de la Legislación de Barbados. Se le encomendaba establecer normas y calificaciones para la enseñanza técnica y la formación profesional. El Consejo está bajo la égida del Ministerio de Trabajo, Deportes y Reforma del Sector Público, cumple funciones similares a las

de sus equivalentes en Trinidad y Tobago y Jamaica, y diseñó su sistema de calificaciones profesionales según el modelo del Reino Unido.

El TVET Council actúa como organismo regulador para asegurar la calidad en la aplicación de las normas nacionales de calificaciones profesionales. En la publicación titulada *Proyecto de propuesta para el desarrollo de un marco nacional de normas ocupacionales y calificaciones profesionales en Barbados*, el Consejo narra su historia de la siguiente manera:

162

“En el primer semestre de 1999 se crearon tres Órganos Rectores Industriales con el objeto de definir normas ocupacionales en los sectores Turismo y Hotelería, Tecnología Informática y Servicios al Cliente. Dichos grupos recibieron formación inicial en los procesos y metodologías para el desarrollo de normas ocupacionales, y se encuentran actualmente en la etapa de análisis de sus respectivos sectores, antes de validar normas ya disponibles de otros orígenes y/o elaborar las suyas propias.

Una vez que las normas hayan sido elaboradas y aprobadas por el Consejo, el próximo paso ha de ser transformarlas en calificaciones profesionales nacionales en colaboración con los Órganos Rectores. Los candidatos podrán, entonces, hacerse merecedores de

esas calificaciones a través de una institución de formación o en su lugar de trabajo.

Las nuevas calificaciones – Calificaciones Profesionales Nacionales – estarán basadas en normas ocupacionales. Dichas normas, que deben fundamentarse en el concepto de idoneidad, indican el nivel de correcto desempeño que se espera del individuo en determinado rol o roles laborales. Se trata de un concepto amplio, que abarca la capacidad de transferir destrezas, conocimientos y entendimiento a situaciones nuevas dentro del área ocupacional.

El nuevo marco de referencia de calificaciones tendrá los siguientes resultados:

- Un mejor posicionamiento de la Enseñanza Técnica y Formación Profesional (ETFP).
- Mejor reconocimiento de los niveles de competencias y conocimientos.
- Mejor rendimiento individual y productividad.
- Mejor desempeño financiero a nivel de la organización y del país.
- Mayor empleabilidad y movilidad laboral del individuo.
- Mayor progreso para el individuo (en su carrera, educación, etc.).
- Mayor competitividad internacional de la fuerza laboral.

Las Calificaciones Profesionales Nacionales se definen en un marco que las clasifica según niveles progresivos de logros y áreas de competencias”

Los cinco niveles de perfeccionamiento que se aplican en Barbados son básicamente similares a los de Jamaica, y constituyen una escala progresiva que va de abajo a arriba hasta alcanzar el profesionalismo, con áreas de idoneidad que coinciden, dentro de lo posible, con la clasificación de industrias del país (p.ej. Agrícolas, No agrícolas, Construcción, Propiedad y afines, Ingeniería).

También se supone que los niveles de perfeccionamiento dentro de ese marco profesional estén diseñados para obtener valores de crédito correspondientes a los de las calificaciones académicas, para que el individuo esté motivado para desplazarse entre ambos senderos, o de uno al otro. El sistema de evaluación en el trabajo y la Acreditación del Aprendizaje Previo (APL en inglés) también facilitan la movilidad laboral, ya sea vertical u horizontal.

El Consejo está abocado, asimismo, a la constitución de un organismo nacional de certificación de calificaciones, para lo cual está llevando a cabo un estudio de factibilidad.

Otro aspecto específico que el Consejo está considerando dentro del

enfoque “Capacitación sobre la Base de Competencias” (CBT en inglés), es la mejor manera de aplicar las normas dictadas por la industria a la formación en el trabajo, utilizando el marco de competencias elaborado por las instituciones de formación de la ETFP. Esto plantea un enorme problema que requiere nueva legislación, desarrollo de programas, y posibles cambios en las prácticas organizativas.

#### ***NATIONAL TRAINING AGENCY – Trinidad y Tobago***

La National Training Agency fue fundada en enero de 1999. La ‘Visión’ de la NTA, según aparece formulada en su Plan Estratégico 1999-2002, consiste en funcionar a modo de ‘organismo paraguas’ para la coordinación y regulación de la ETFP en Trinidad y Tobago. Depende del Ministerio de Desarrollo Humano, Juventud y Cultura.

Las siguientes son algunas de las características de la NTA de Trinidad y Tobago:

- Diferencias de terminología con respecto a las otras NTAs de la región como, p.ej., el uso de Organización de Formación Industrial (ITO en inglés) para identificar la labor de empresarios y sindicatos en la elaboración de normas para las respectivas industrias. El término usado por las otras NTAs es ‘*lead bodies*’ (órganos rectores).

163

- La asignación de un plazo para cada calificación profesional (TTNVQ), que tiene una validez de tres años a partir de su adopción. En Trinidad y Tobago, al igual que en las otras NTAs, las calificaciones profesionales se elaboran en estrecha consulta con la industria.
- Al ser la NTA más nueva de la región, se ha beneficiado de los ejemplos de buenas prácticas del TVET Council de Barbados y el HEART Trust/NTA de Jamaica.
- Hasta la fecha, la NTA ha desarrollado 22 normas ocupacionales, y está en condiciones de compartir sus buenas prácticas con otras instituciones de la región. Entre otros títulos de TTNVQ destacamos los siguientes: Soldadura / Montaje / Ajustador – Nivel 1; Guía Turístico de Giras – Nivel 2; Instrucción física, Niveles 1, 2, 3; Curador de Cricket – Niveles 1, 2, 3; Albañilería – Niveles 1, 2, 3; Tecnología Informática, Nivel 2.
- La NTA ha adoptado también el sistema de clasificación de cinco niveles, que es de aceptación internacional, y en general sigue los mismos lineamientos de las NTAs de Barbados y Jamaica.
- La NTA y el Comité de Reconocimiento de Títulos (CORD en inglés) establecerán un Sistema y Comisión de Acreditaciones

(NASC en inglés) que se espera entre en funcionamiento para fines de 2001, y que, por su importancia, será pieza clave del sistema de calificaciones de Trinidad y Tobago (TTNVQ). Actualmente el arriba mencionado CORD está reconocido en el Caribe como la autoridad que acredita los programas e instituciones nacionales y extranjeros.

## CONCLUSIONES

Pasando revista a estos apuntes sobre asuntos relativos a las calificaciones profesionales, cabe agregar algunos comentarios.

El Caribe es, por su estructura, heterogéneo, y la individualidad de los países que lo integran se aprecia a través de sus diferentes identidades culturales, económicas y sociales. Ello también se refleja en los enfoques que las NTAs han adoptado para implementar sus respectivos sistemas de calificaciones profesionales. Esa individualidad, combinada con la buena disposición de las NTAs para compartir sus buenas prácticas, continúa fortaleciendo el movimiento de ETFP en la región.

La importancia de lo antedicho es fundamental para entender el papel cada vez más amplio que la ETFP desempeña en el desarrollo de las calificaciones profesionales, en primer término a nivel nacional, y luego en toda la región. Sirve para comprender por

qué las normas y calificaciones tienen que marchar de lo nacional a lo regional, y no a la inversa.

Con la revalorización de las calificaciones profesionales y de la capacitación en consonancia con la industria, se está reformado a la ETFP para mejorar la calidad de los contenidos de la formación, generando al mismo tiempo información profesional que debe ser captada por los servicios de información de los mercados laborales. Tenemos la esperanza de que esté cambiando para siempre la idea de que los prestadores de ETFP no tienen nada que ver con la recolección y difusión de datos.

El acopio de información profesional como proceso continuo y parte del desarrollo de las calificaciones profesionales, ofrece una rica fuente de información laboral. Es preciso prestar especial atención no solo a la formación profesional, sino también a las carreras e itinerarios laborales, al rediseño de los perfiles ocupacionales, y a la publicación de material sobre la clasificación normalizada de ocupaciones, a nivel nacional y regional.

En el proceso de coordinación de las ocupaciones aparece la redefinición de los empleos y el tipo de trabajo que realizan las personas. En el Caribe, se está tratando de dar una respuesta parcial a ese reto evaluando por igual las competencias asociadas al conocimiento, las actitudes y las destrezas profesionales.

A nivel nacional, se están transformando y reformando los empleos; se espera que las instituciones encargadas de hacerlo logren una mayor asociación entre los sectores público y privado. En ese sentido, se verá fortalecido el papel que desempeñan los prestadores y usuarios de la ETFP en la documentación de dichos procesos. Más específicamente, lo que se plantea es hallar la mejor forma de incorporar al sector público al desarrollo de las competencias profesionales.

Los modelos actualmente en uso por parte de estas instituciones están formando alianzas estratégicas según las demandas de las partes en juego. Al considerar la acreditación de conocimientos previos (APL en inglés) habrá que pensar en un sistema que reconozca los méritos y competencias profesionales adquiridos por las personas, tanto dentro de la región como fuera de ella.

Un desafío crítico para el éxito futuro de las unidades de ETFP será su capacidad de recoger y acceder a la información ocupacional de maneras novedosas. Los recursos informativos

**Con la revalorización de las calificaciones profesionales y de la capacitación en consonancia con la industria, se está reformado a la ETFP para mejorar la calidad de los contenidos de la formación**

165

**Es preciso prestar especial atención no solo a la formación profesional, sino también a las carreras e itinerarios laborales, al rediseño de los perfiles ocupacionales, y a la publicación de material sobre la clasificación normalizada de ocupaciones, a nivel nacional y regional**

del sector privado constituyen una fértil fuente de datos a tener en cuenta, y solo cuando se los haya integrado plenamente podrán los prestadores de ETFP transformar la información ocupacional en nuevos conocimientos. Se crearán de esa manera marcos de referencia que la gente

**Los modelos actualmente en uso por parte de estas instituciones están formando alianzas estratégicas según las demandas de las partes en juego**

podrá utilizar con miras a prepararse para el trabajo. Con esta coordinación de las calificaciones profesionales, las instituciones de ETFP del Caribe han iniciado un proceso que les da la posibilidad de renovarse continuamente, para ofrecer los servicios de última generación que hay en demanda.

---

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Atchoarena, David; And McArdle, Tom. (1999). *Reforming training governance: the Jamaican experience*. Paris: UNESCO/IPE.

CARICOM Community Secretariat. (1990) *Regional strategy for technical and vocational education and training*. Georgetown, Guyana: CARICOM.

National Training Agency . (2001). *TECVOC Newsletter. Port of Spain. Trinidad and Tobago*, v.2, n.1.

National Training Agency (1999). *National Training Agency Corporate Plan 1999-2002. Port of Spain*,

Tchaban. Anatoly. (Ed.) (1999). *Towards more flexibility in training: a review of some experiences in rationalizing the provision of vocational qualifications*. Ginebra: OIT. *Employment and training paper 56*.

TVET Council Barbados. (1999) *Draft proposal for the development of a framework on occupational standards and national vocational qualifications in Barbados*. Bridgetown, Barbados.

TVET Council Barbados. (2000) *TECVOC Newsletter. v.1 & 2, Bridgetown, Barbados*

---

#### NOTAS

1 Atchoarena, David; McArdle, Tom. (1999) *Reforming training governance: the Jamaican experience*. Paris, UNESCO/IPE. Hay traducción de Cinterfor.

2 TVET Council, Barbados (1999) *Draft proposal for the development of a framework on occupational standards and national vocational qualifications in Barbados*. Bridgetown, Barbados.

3 National Training Agency (1999) *National training agency corporate plan 1999 – 2002*. Port of Spain.