

# Tendencias en el reconocimiento y certificación de calificaciones: papel de la formación basada en competencias

## Perspectiva del Caribe

*George Gamerdinger*

Distinguidos invitados, señoras y señores, estimados colegas. Antes de compartir con Vds. mis ideas sobre el tema que nos ocupa, quisiera expresar mi agradecimiento a nuestros anfitriones, el Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil; al SENAI; al Sr. Munzo, Director de la OIT para las Américas; al Sr. Weinberg, Director de Cinterfor/OIT; y al Sr. Aro, Director del Skills Development Department, de Ginebra, por haberme invitado a participar en la reunión de esta semana.

Se me ha pedido que describa algunas de las tendencias del reconocimiento de calificaciones y competencias en el Caribe de habla inglesa y

*George Gamerdinger es Especialista Principal en Formación Profesional (Senior Specialist, HRD/Vocational Training) de la Oficina de la OIT en el Caribe ubicada en Puerto España. El siguiente es el texto de su intervención durante el seminario interamericano tripartito sobre formación profesional, productividad y trabajo decente llevado a cabo en Río de Janeiro entre el 15 y 17 de mayo del 2002.*

holandesa. Van a oír Vds. también al Sr. Robert Gregory, del HEART Trust/NTA, de Jamaica, que les dará detalles específicos de un sistema de reconocimiento de destrezas que representa, en general, lo que se hace en el Caribe en esta materia. Tendrán oportunidad además de considerar trabajos nacionales de los representantes de Jamaica, Barbados y Trinidad y Tobago sobre los respectivos sistemas de educación y formación de dichos países. Sobre la base de toda esa información, trataré de identificar algunas de las principales tendencias y nuevos aspectos que presiden el desarrollo de la fuerza laboral de la región.

203

Escucharán en el curso de todo mi trabajo el término TVET, sigla en inglés de Enseñanza Técnica y Formación Profesional (*Technical and Vocational Education and Training*)<sup>1</sup>. Por otra parte, la palabra “región” se refiere aquí al Caribe de habla inglesa y holandesa, en tanto que “sector privado” abarca a los patronos, sindicatos y demás representantes comunitarios.

Hablar de tendencias, cuando se trata de un conjunto de 21 países, es bastante arriesgado. Existe, no obstante, una serie de nuevas corrientes y preocupaciones comunes que definen los marcos de la capacitación en el Caribe<sup>2</sup>. Además de mostrarnos hacia adónde van las cosas, esas tendencias permiten a los funcionarios delinear una planificación estratégica de futuro. En el siguiente examen destacaremos los aspectos relativos a la TVET que se han manifestado a través de cuatro nuevas tendencias desde el año 1991 en el Caribe<sup>3</sup>:

1<sup>a</sup> Tendencia: Aparición de un número creciente de órganos nacionales coordinadores de la TVET.

2<sup>a</sup> Tendencia: Uso compartido de las mejores prácticas en la materia, enriquecidas por el conocimiento.

3<sup>a</sup> Tendencia. Reformas de la TVET a raíz del reconocimiento de las normas de competencia por parte del sector privado.



4<sup>a</sup> Tendencia. Creciente aceptación de las calificaciones laborales como elección de carrera.

La región experimenta las necesidades derivadas de la declinación de las exportaciones agrícolas, sobre todo

en las industrias del azúcar y el banana, un sector turismo en dificultades, y el hecho de que aumenta la competencia por trabajadores especializados. Esta lucha por lograr una fuerza laboral bien formada no solo se da en el Caribe sino que es un fenómeno mundial que ha llevado a la región a perder algunos de sus mejores obreros. A medida que la región normalice sus esquemas formativos y sistemas nacionales de calificaciones se hará aún más susceptible a la competencia mundial. Si bien el problema de los obreros que se van espera aún una respuesta, también demuestra que la región va en camino de alcanzar una valiosa mano de obra de nivel global.

Problemas tales como las migraciones, el sector turista en aprietos y la disminución de las producciones agrícolas han resaltado la necesidad de cómo desarrollar la fuerza laboral de la región y fortalecer los recursos humanos en el Caribe<sup>4</sup>. Barbados constituye un ejemplo de la importancia acordada al desarrollo de los recursos humanos en la región, como deja en evidencia una declaración de la Ministro

de Educación (2000), la Honorable Mía Amor Mottley: “El Currículo 2000 resume una visión de Barbados basada en la premisa de que nuestra gente es elemento crucial para el éxito en la nueva economía del conocimiento. Como país pequeño no podemos dejar de lado el desarrollo de nuestro capital humano, y es a través de la educación que podremos aprovechar mejor el potencial de nuestro pueblo”.

Esa declaración sintetiza el valor que los países de la región atribuyen a sus recursos humanos, y que ha llevado a la creación de organismos coordinadores de la enseñanza técnica y la formación profesional, a la introducción de normas de calificaciones y estructuras basadas en competencias. Las tendencias y cuestiones planteadas en este trabajo dan una idea de cómo se están utilizando estas fuerzas para ampliar aún más la influencia de los organismos de TVET.

Para aquellos que no estén familiarizados con el Caribe, cabe señalar que los países de la región son heterogéneos. Ello significa que cada cual tiene sus características especiales, pero todos hacen frente a retos comunes, sobre todo en lo que respecta a la creación de empleos. Todos destacarán de inmediato los rasgos culturales y sociales que los distinguen, así como sus necesidades de empleo, cosa que habrá que tener en cuenta para que las estructuras nacionales reflejen el contexto nacional y promuevan una adecuada política de empleo. Es por tal

motivo que aquí subrayamos la importancia de desarrollar primero estructuras nacionales de TVET, y luego marcos regionales.

1ª Tendencia. Número creciente de órganos coordinadores nacionales de enseñanza técnica y formación profesional (TVET)

Es opinión generalizada en la región que los organismos superiores a nivel nacional son fundamentales para la creación de una fuerza laboral<sup>5</sup>. La falta de una entidad de esta índole dificulta la coordinación y adjudicación de recursos.

#### *Organismos nacionales superiores*

Existen tres organismos de ese nivel en la región del CARICOM. En Jamaica, la *National Training Agency* (NTA) fue fundada en 1991 como parte del Heart Trust. El *TVET Council* de Barbados se creó en 1994 y la *National Training Agency* de Trinidad y Tobago en 1998. Belize y St. Lucía han dado señales de que han de establecer órganos coordinadores hacia 2002-03<sup>6</sup>. El aumento del número de estos organismos desde 1998 se ha debido en parte a la reacción positiva de los sectores público y privado con respecto a su importancia.

Los países que los poseen han adelantado mucho más que otros en la coordinación, el control y la promoción

de las normas laborales. La ausencia de una unidad central tiende a ser un factor negativo para el desarrollo de la enseñanza técnica y la formación profesional.

En vista de los efectos positivos de estos órganos de nivel nacional, ¿por qué no se ha creado un mayor número de ellos? No creo que ello indique falta de interés por parte de los países, sino más bien escasez de recursos nacionales y la necesidad de un cambio de política en ese sentido. La mayor fuerza para el establecimiento de estos organismos superiores ha sido el apoyo de las bases sociales y su deseo de integrarse para constituir sistemas nacionales de formación. Esto se ha mencionado ya en nuestra reunión, y la lección que se desprende es que debemos fomentar y urgir su establecimiento para el desarrollo de estructuras eficaces de FP en la región.

Cada uno de los organismos superiores de nivel nacional que mencionamos comparte una misión común, basada en el tripartismo y las normas de competencias. Sin embargo, existen diferencias, como por ejemplo la pertenencia o no a algún ministerio, los mecanismos de financiación y el alcance de sus tareas, según lo establezcan las respectivas políticas nacionales<sup>7</sup>.

- En Jamaica la *Heart Trust NTA*, dependiente del Ministerio de Educación, Juventud y Cultura, recauda un impuesto del 3% de la

nómina de las empresas para financiar sus programas de capacitación. El órgano regulador es el Consejo Nacional de Enseñanza Técnica y Formación Profesional (sigla en inglés: NCTVET), que es responsable del desarrollo de normas laborales y de la acreditación de programas e instituciones nacionales de formación. Tiene el apoyo técnico del Heart Trust NTA, entre otros.

- En Barbados el TVET Council funciona bajo la égida del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se encarga de administrar el fondo de empleo y capacitación que, entre otras cosas, ofrece asistencia financiera en forma de becas y préstamos para formación y perfeccionamiento, y programas de formación para trabajadores cesantes o auto-empleados<sup>8</sup>. Dicho fondo se nutre de un gravamen del 0.5% a empleadores y 0.5% a trabajadores.
- En Trinidad y Tobago la *National Training Agency* (NTA) depende del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria. Las Organizaciones de Enseñanza Industrial (ITO) establecen y desarrollan las normas laborales con el apoyo técnico de la NTA. Se estudia actualmente un proyecto de ley nacional de formación, que probablemente habrá de incluir un fondo de empleo y capacitación.

La mayor parte de los organismos que imparten TVET en la región están, por lo general, asociados a los ministerios de educación. En mi experiencia, los ministerios caribeños que despliegan actividades en ese terreno han mostrado interés en montar una estructura nacional de competencias, y están en alguna etapa de implementarla.



*Las agencias nacionales de formación como promotoras de asociaciones entre los sectores público y privado*

Hablar de enseñanza técnica y formación profesional en el Caribe en el año 2002 equivale a referirse al desarrollo de recursos humanos (DRH). El hecho es que los organismos nacionales de formación de esos países se encargan de las políticas y problemas de la educación permanente y las responsabilidades de cada individuo de embarcarse en un proceso de aprendizaje continuo. Sería apropiado decir que la TVET abarca en la región el conocimiento, las competencias y actitudes. Reflejo de ello, es la forma en que están lidiando con los problemas sociales relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el fortalecimiento del diálogo social<sup>9</sup>. Dicho de otro modo, estos organismos van más allá de la formación profesio-

nal. El modelo tradicional basado en destrezas técnicas se está haciendo obsoleto en la región. Una importante contribución a este respecto es la identificación y adopción de normas de competencia, tanto a nivel nacional como parte de un marco regional de calificaciones. En términos generales, los beneficios de la asociación social despiertan la confianza del sector privado, que se adhiere a esta sinergia del uso compartido del conocimiento, que constituye nuestra segunda tendencia regional.

2ª Tendencia. Uso compartido de las mejores prácticas de TVET, enriquecidas por el conocimiento

El uso compartido de los conocimientos continúa siendo el proceso que facilita el desarrollo de la enseñanza técnica y la formación profesional en el Caribe. Ha llevado a la creación de las tres agencias nacionales ya existentes y a las actividades preparatorias para las de Belize y St. Lucía. La difusión y administración de conocimientos es parte de una tendencia que va más allá del intercambio pasivo de información. Su impacto ha creado un marco regional común para el reconocimiento de competencias. Aunque hasta ahora me he estado refiriendo al

Caribe de habla inglesa y holandesa, debo mencionar también la larga corriente de conocimientos proveniente de América Latina, en especial del SENAI. Ha habido también contribuciones del INFOTEP, organismo de formación profesional de la República Dominicana y, por supuesto, de otras organizaciones afines y programas de las Américas, Asia y Africa.

Es preciso reconocer que las ideas que funcionan bien en un contexto determinado no siempre son eficaces en otro. Por lo tanto, compartir las lecciones aprendidas por otros organismos de formación y realizar su seguimiento, para ver cómo han sido modificadas y aplicadas, es fundamental para el desarrollo del conocimiento. En las economías emergentes, esta difusión de información y buenas prácticas está permitiendo a las naciones con menos recursos optimizar el uso de sus recursos humanos. Los siguientes son algunos ejemplos.

- La *Heart Trust NTA* de Jamaica es el organismo nacional de enseñanza técnica y formación profesional de mayor antigüedad entre los miembros del CARICOM. Esta agencia ha servido como incubadora de ideas y apoyo para el TVET Council de Barbados y la NTA de Trinidad y Tobago, así como también para otros países del Caribe. Actualmente está prestando apoyo a la creación de un marco de formación y calificación

basado en competencias en St. Vincent y Grenadines. Esta cultura del uso compartido de conocimientos es típica de la región. Al igual que la *Heart Trust/NTA*, la NTA de Trinidad y Tobago y el TVET Council de Barbados están intercambiando conocimientos regularmente con países que están estableciendo un organismo nacional de capacitación. En ese sentido, St. Lucia, Guyana, Bahamas y Belize progresan rápidamente.

- La necesidad de abatir costos y manejarse con recursos limitados de personal ha llevado al desarrollo conjunto de paquetes de formación<sup>10</sup>. Por ejemplo, se recomienda la aplicación de distintos paquetes curriculares a diferentes organismos de la región, y luego se comparten los resultados entre todos. Estos acuerdos no solo reducen costos, sino que promueven el intercambio de conocimientos entre organismos de formación y comisiones técnicas.
- Mi último ejemplo es el de la costumbre de larga data de establecer acuerdos de coordinación entre organismos de formación del Caribe y de Norteamérica y Europa. El intercambio de personal, programas y conocimientos se ha visto fortalecido por el rápido desarrollo de marcos laborales comunes y competencias reconocidas.

La cultura de intercambio de conocimientos ya está arraigada en la región, pero el proceso de gestión del conocimiento está todavía en pañales y requiere apoyo y reconocimiento formal para que las instituciones de formación profesional lo aprovechen plenamente.



La creciente reputación de las agencias nacionales de formación profesional, y la aplicación de los conocimientos en la educación y formación para el empleo de calidad, han contribuido a crear un ambiente propicio para la introducción de normas de competencia, que constituye nuestra tercera tendencia.

3ª Tendencia. Reformas de la TVET a raíz del reconocimiento de las normas de competencia por parte del sector privado

#### *Programas basados en competencias*

Los socios del sector privado siempre han sostenido que las normas de competencia laboral deben apoyarse en la industria y surgir de ella, pero solo en la última década se ha afianzado el movimiento que tiene en cuenta esos aspectos<sup>11</sup>. Tanto a nivel nacional como regional se están realizando esfuerzos para el desarrollo de normas por me-

dio de programas basados en competencias. Los países que disponen de órganos superiores de formación se muestran más activos en ese terreno. Los demás, carentes de la posibilidad de desarrollar programas, han logrado tomar parte en el proceso adquiriendo reglas de competencia en Jamaica o Trinidad y Tobago, para adaptarlas a sus necesidades<sup>12</sup>. La disponibilidad de esos paquetes curriculares ha de aumentar cuando Barbados se sume al desarrollo de los mismos en meses venideros.

#### *Marcos nacionales de calificaciones profesionales*

Las calificaciones profesionales que se adoptan en todo el Caribe se basan en normas establecidas conjuntamente por la industria y los correspondientes organismos superiores de formación. Constan todas de destrezas y competencias que el alumno debe demostrar para que se le reconozca dominio formal de ellas. Dichas competencias incluyen elementos académicos y técnicos, así como también destrezas en relaciones humanas para lograr el éxito en el lugar de trabajo. La frase “conocimientos, destrezas y actitudes” es la que mejor describe estos paquetes curriculares basados en competencias.

A medida que los organismos nacionales se encargan de elevar la calidad de la formación profesional, se trata de adicionar experiencia laboral práctica a las competencias técnicas, en un proceso que ha de llevar a la fundación de un marco regional de calificaciones para el Caribe<sup>13</sup> Sin embargo, el desafío de poner en marcha ese intercambio requiere un apoyo administrativo, en primer término, a nivel nacional. Este seminario de muchas maneras promueve esa tarea.

Elemento fundamental en el creciente peso de los organismos nacionales de formación ha sido la capacidad que tienen de servir de foro para reunir a gobiernos, sindicatos, patronos y otros actores comunitarios para analizar problemas de educación y formación para el trabajo. Colaborando con los prestadores de capacitación y otros organismos de los sectores público y privado, tales como las juntas de formación, agencias comunitarias, academias privadas y demás, los organismos nacionales superiores actúan como catalizadores en la formación para el trabajo y el empleo. En tanto que las tres agencias nacionales (NTA) del Caribe ya ofrecen un ambiente favorable para resolver los dilemas del empleo, es evidente que los efectos del proceso recién empiezan a ser reconocidos en el resto de las Américas y más allá.

Los aspectos resaltados en esta 3ª Tendencia han transformado al establecimiento de normas en problema regio-

nal. Al igual que la Unión Europea, los estados miembros del CARICOM están tratando de establecer un marco regional de calificaciones. Los actuales esfuerzos que se realizan en ese sentido reflejan la aceptación de las normas nacionales por parte de los socios del sector privado, y el proceso se está llevando con éxito a nivel regional.

Con la promoción de la Secretaría del CARICOM y el apoyo de las agencias nacionales de formación, la región se mueve hacia un marco de Calificaciones del Caribe. Se debate actualmente la propuesta de transformar al Consejo Examinador del Caribe (CXC), con base en Jamaica, en órgano regional de calificaciones.

La fuerza interna que actúa en el Caribe y está repercutiendo en el sistema regional de competencias, es el mandato que tienen los países miembros del CARICOM de crear un mercado común y una sola economía. El Protocolo II, que se refiere a la libre migración de mano de obra, prevé la creación de normas comunes de competencias o equivalencias, que tendrá repercusiones en la formación y certificación de trabajadores especializados. Este proceso de reconocimiento está ya en marcha.

El impacto de este protocolo ha despertado la urgencia de crear un marco de calificaciones entre los prestadores de TVET. Aunque esa necesidad emanó de las dirigencias políticas,

no llegó a cristalizar hasta que los organismos de enseñanza técnica y formación alentaron a las empresas, a los sindicatos y líderes comunitarios a asumir responsabilidad en la tarea promovida por las instituciones nacionales de TVET. El apoyo de los actores sociales se ha traducido en egresados aptos y ha promovido la confianza del sector privado.



Resultado de las tres tendencias precedentes es el efecto positivo que han tenido en la valoración social de los oficios como elección de carrera, que es la 4ª Tendencia.

4ª Tendencia. Creciente aceptación de las competencias laborales como elección de carrera

#### *Orientación vocacional*

El hecho de que la enseñanza técnica y la formación profesional estén ganando terreno y adquieran una imagen social positiva, se debe en parte a los elementos que hemos señalado en las tendencias anteriores. Se refleja en un mayor interés del sistema de educación pública en la orientación vocacional<sup>14</sup>. Aunque nosotros, como profesionales de la enseñanza técnica y la

formación, hayamos aceptado la validez de los oficios y ocupaciones como opción de carrera, persiste en muchos jóvenes y adultos el prejuicio de que la formación profesional prepara para empleos intensivos de mano de obra, de baja o mediana remuneración. La entrada en

escena de los tres órganos superiores del Caribe en los sistemas de orientación vocacional e información brinda la oportunidad de contar a los jóvenes una historia diferente cuando eligen carrera. Los métodos para el intercambio de conocimientos, con mayor uso de la tecnología de la información y estrecho contacto con los funcionarios de la enseñanza, ofrecen oportunidades a las generaciones de nuevos trabajadores que se disponen a elegir<sup>15</sup>

Para concluir:

Si bien hemos estado prestando atención mayoritaria al reconocimiento de competencias y los marcos en que se desarrolla, conviene recordar que solo son herramientas que deben actualizarse y promoverse. No existen aisladas, del mismo modo en que las cuatro tendencias enumeradas se entrelazan entre sí. Si los acuerdos sociales que cimientan estos marcos se debilitan, o si declina el uso compartido de buenas prácticas, tanto los mar-

cos de competencias como los sistemas de enseñanza técnica y formación perderán rápidamente su credibilidad.

Las siguientes son algunas reflexiones inspiradas por las tendencias que identificamos:

1. Mayor compromiso de los órganos superiores de formación con la tarea de los actores sociales de la OIT. Uno de los retos inmediatos de las organizaciones profesionales es involucrar más a las instituciones de formación en la corriente de debate sobre el empleo. Un primer paso en esa dirección sería dar mayor representación a la TVET en las reuniones que presiden patronos y sindicatos, así como una mayor participación de estos en las actividades de las agencias de TVET. Una asociación permanente o a largo plazo de esta índole sería, por cierto, beneficiosa para todas las partes.
2. Los órganos superiores de formación como catalizadores del diálogo social y el trabajo decente. Uno de los mayores éxitos de los organismos nacionales de formación ha sido su capacidad de reunir a los actores de los sectores público y privado para hallar soluciones prácticas a los problemas de competencias y empleo. Es preciso explorar la posibilidad de llevar esta asociación al terreno del

diálogo social<sup>16</sup>. Los modelos de la región en la promoción de buenas prácticas en ese sentido son el Consejo Nacional de Enseñanza Técnica y Formación Profesional (NCTVET) de Jamaica y los Consejos de Capacitación Industrial de Trinidad & Tobago<sup>17</sup>.

3. La creación de órganos nacionales de coordinación de la TVET y el alcance de sus responsabilidades señaló en nuestro debate la necesidad de introducir nuevas formas de gestión para estas agencias nacionales. Por ejemplo, se necesitan mecanismos de coordinación a nivel regional para concertar recursos humanos, financieros y tecnológicos y promover el intercambio de conocimientos tanto en el ámbito de la región como el internacional.

El rol de gestoras del conocimiento que estas organizaciones tendrán que llenar podría realizarse con apoyo a nivel regional. Al hacerse cargo de recolectar y difundir información sobre el mercado de trabajo, y documentar y promover las estructuras de reconocimiento de competencias, aumentarán sus requerimientos de soporte organizativo. Por ende, habría que considerar la posibilidad de contribuciones del CARICOM y de organismos internacionales como la OIT en ese sentido, en las futuras iniciativas regionales.

4. La 3ª Tendencia subrayó la importancia del intercambio de conocimientos. La aceleración de dicho proceso mediante un mayor uso de la tecnología de la información, tanto a nivel nacional como internacional, es un tema que deben abordar no solo los órganos superiores de la formación, sino también organismos internacionales como la UNESCO y la OIT en sus esfuerzos conjuntos en favor de la enseñanza técnica y la formación profesional. Es evidente que la orientación vocacional y los sistemas de información han de te-



ner un impacto positivo en el Caribe, a la luz de las tendencias apuntadas.

Para terminar, quisiera recordar que la forma más eficaz de cumplir con los pronósticos a que han dado lugar esas tendencias, requiere

que las agencias nacionales de formación respondan a las instancias de los sectores público y privado. La experiencia de las agencias nacionales de formación del Caribe parece demostrar que el proceso va en la dirección que corresponde. Si tienen éxito o no será tema de nuestro próximo seminario de la OIT. Espero continuar con este debate en esa oportunidad. ♦

## NOTAS

<sup>1</sup> Podría sostenerse que el uso del término TVET no refleja ya los componentes de conocimientos y actitudes de la formación profesional. En el Reino Unido se habla actualmente de “*Learning and Skills Councils*” (Consejos de Aprendizaje y Calificaciones), que tienen los atributos de lo que en el Caribe denominamos “*National Training Agencies*” (Agencias Nacionales de Formación), y TVET Councils (Consejos de TVET). Las tendencias que señalamos en este trabajo parecen indicar que el uso de TVET empezará a desaparecer, ya que los adjetivos y calificativos que se asocian con la capacitación y la formación profesional conllevan todavía el prejuicio social de que preparan a las personas para trabajo de baja calidad – cosa que ya no es cierta en la región. Los “*Learning and Skills Councils*” brindan una nueva perspectiva para entender la evolución de la enseñanza técnica y la formación profesional..

<sup>2</sup> La tarea de los organismos internacionales parece haber pasado por alto la identificación y publicación de las tendencias actuales a nivel de las regiones. Sería útil que corrigieran esa omisión en sus análisis regionales del empleo.

<sup>3</sup> Las tendencias que mencionamos aquí son estimaciones o mediciones temporales de aspectos económicos y sociales. Reflejan el pasado y el presente y sirven de orientación para el futuro. Se ha procurado además determinar las causas e implicaciones de cada una de ellas.

<sup>4</sup> La estrategia nacional adoptada por Barbados para el desarrollo de recursos humanos es ejemplo representativo de este reconocimiento.

<sup>5</sup> En el Caribe estos organismos son las National TVET Agencies (NTAs) (Agencias Nacionales) o los TVET Councils (Consejos Nacionales). Los nombres pueden diferir, pero su papel es coordinar los intereses nacionales de enseñanza técnica y la formación profesional. En este trabajo nos referimos a ellos como “organismos superiores”.

<sup>6</sup> La importancia que se atribuye a los organismos superiores quedó en evidencia en una encuesta realizada entre instructores de formación profesional en Dominica, en febrero 2002 (P.Payne-OECS/G).

Gamerdinge-ILO) Al preguntárseles sobre la mejor manera de fortalecer la TVET, la respuesta abrumadoramente mayoritaria fue usar los fondos para crear un organismo nacional coordinador.

<sup>7</sup> Ver descripciones detalladas de cada uno de estos organismos superiores en los informes presentados por los respectivos países y en el sitio Web de la Oficina de la OIT en el Caribe.

<sup>8</sup> Ley de 1993-11 p. 7, por la que se crea el Technical and Vocational Education & Training Council.

<sup>9</sup> "Learning and training for work in the knowledge society" OIT, Ginebra 2002.

<sup>10</sup> La Heart Trust/NTA de Jamaica y la NTA de Trinidad y Tobago llevan la delantera en este terreno.

<sup>11</sup> Ejemplos de terminología que reflejan estas ideas en el Caribe y en las Américas son: "transición de la escuela al trabajo", o "cubrir la brecha de competencias".

<sup>12</sup> Funcionarios de los siguientes países han manifestado interés en adquirir paquetes curriculares basados en normas de competencias: Guyana, Belize, Bahamas, St. Vincent y Grenadines, St. Lucia, Dominica. Estos programas despiertan interés fuera del círculo de los organismos tradicionales de formación profesional. En Guyana el "Open Doors Centre" está utilizando las competencias nacionales desarrolladas por la Heart Trust/NTA de Jamaica para la formación de discapacitados. El Centro Nacional de Personas con Capacidades Diferentes de Trinidad y Tobago ha manifestado su interés en usar los programas CBC de la National Training Agency de dicho país.

<sup>13</sup> A medida que se desarrollan marcos similares en todo el mundo (en la UE, por ejemplo) quizás lleguen algún día a conformar series comunes de calificaciones hasta alcanzar una red global de normas. El examen de las competencias laborales de cualquier país revela la existencia de elementos extraídos de las Américas, Asia, Europa y África. Se podría decir que las normas globales ya se están desarrollando.

<sup>14</sup> Ejemplos específicos de ello en 2001-02 son los talleres de orientación vocacional organizados por la National Training Agency de Trinidad y Tobago para funcionarios y maestros de enseñanza general. El Tobago Council organizó un taller similar para líderes comunitarios y el Heart Trust/NTA de Jamaica tiene una larga historia de actividades de apoyo a la orientación vocacional. La UNESCO tiene actualmente a consideración una proposición conjunta de la OIT para promover la orientación profesional en la educación general en el Caribe.

<sup>15</sup> La Oficina de la OIT para el Caribe, en colaboración con el US Department of Labour se propone reforzar en el 2002 los sistemas de información sobre mercado de trabajo en la región. Parte del proyecto será la revisión de los registros nacionales de clasificación de ocupaciones de Jamaica, Barbados y Trinidad & Tobago, material de utilidad para los sistemas de información para orientación vocacional.

<sup>16</sup> El Consejo Nacional de Enseñanza Técnica y Formación Profesional (NCTVET) de Jamaica y los Consejos de Capacitación Industrial de Trinidad & Tobago son ejemplos de asociación exitosa de los sectores público y privado en asuntos de reconocimiento de competencias y marcos nacionales de FP.

<sup>17</sup> El NCTVET funciona junto al Heart Trust/NTA de Jamaica en tanto que los Consejos de Capacitación Industrial (ITO) lo hacen con la National Training Agency de Trinidad & Tobago