

Resumen de la discusión en línea sobre “Proyectos de Formación / Educación técnica y vocacional” con enfoque especial en estándares ocupacionales, evaluación y certificación (OSAC)¹”

13 de febrero al 2 de marzo de 2012

de: Annett Hilpert (INBAS) y Katharina Walker (KEK), facilitadoras de la discusión en línea.

1. Antecedentes

Una vez finalizada la [primera ronda](#) de la discusión en línea sobre la orientación en el mercado laboral en los proyectos de desarrollo de habilidades de la COSUDE, que se realizó en septiembre de 2011, la segunda ronda puso el énfasis en un enfoque sistémico. Por ello se entiende un sistema de formación profesional orientado en la demanda basado en estándares ocupacionales, evaluación y certificación (OSAC). El punto de partida de esta discusión en línea fue [un documento](#) sobre los resultados de un proyecto de intercambio que se realizó entre 2009 y 2011 en cuatro países latinoamericanos (Bolivia, Ecuador, Nicaragua y Perú).

A la discusión en línea se invitó a los 112 miembros de la red e+i VSD de la COSUDE, socios estratégicos y operativos de COSUDE, expertos de otras agencias y de empresas consultoras. Los participantes han colocado 18 contribuciones que representan las experiencias de Albania, Bolivia, Burkina Faso, Ecuador, Indonesia, Kenya, Malasia, Nepal, Pakistán, Perú, Filipinas, Rumanía, Sri Lanka, Suiza, Tailandia, Uzbekistán y Vietnam.

La discusión se centró en tres temas principales (ver cuadros de texto). Este documento representa un resumen de las contribuciones de los participantes, de sus experiencias, conclusiones y lecciones aprendidas de los aspectos más importantes de la discusión.

2. Herramientas y enfoques para definir estándares ocupacionales como base para un sistema de formación profesional orientado en la demanda.

Entre las contribuciones de la discusión en línea existe un consenso amplio acerca de que la base de cualquier programa de entrenamiento deberían ser estándares ocupacionales, definidos en estrecha consultación con la industria en cuestión.

Pregunta clave: *¿Cuáles son sus experiencias con herramientas y enfoques para el desarrollo de los tres componentes centrales de un sistema de formación orientado en la demanda: estándares ocupacionales, desarrollo curricular y entrenamiento v evaluación v certificación?*

Perfiles y estándares ocupacionales se consideran como elementos clave de una orientación en el mercado laboral y los proyectos están muy interesados en experimentar con diferentes herramientas y enfoques para identificar los más apropiados para el contexto de su proyecto. Echando un vistazo al pasado, la situación hace diez años fue muy diferente:

¹ Siglas de Occupational Standards, Assesment and Certification

Un **perfil ocupacional** es una descripción detallada de una ocupación con sus áreas de responsabilidad y tareas.

Criterios adicionales de desempeño de las diferentes tareas convierten el perfil en un **estándar ocupacional**.

El concepto de los estándares ocupacionales era muy nuevo y mucho trabajo pionero tuvo que invertirse para establecer una comprensión básica de este concepto y para entrenar el personal de los proyectos en los métodos subyacentes. Los enfoques más comunes para el desarrollo de estándares ocupacionales fueron y todavía son **DACUM** y el **Análisis Funcional**.

Pregunta clave: *¿Cómo vinculan los tres componentes?*

Actualmente, ya no se considera que los dos enfoques son “competencia” o que uno excluya al otro, sino que son aceptados como métodos complementarios que aportan valores agregados en diferentes niveles de acción. Mientras el Análisis Funcional permite obtener una visión más amplia de un área ocupacional (por ejemplo textiles) que permite definir las grandes líneas de entrenamiento correspondientes, el DACUM permite el desarrollo de perfiles ocupacionales claros y estandarizados para una ocupación específica, sirviendo como base para el desarrollo curricular, evaluación y certificación en la ocupación específica. Aparte de estos dos métodos principales de análisis ocupacional se ha experimentado con otros en el contexto de varios proyectos. La mayoría de ellos son variaciones del DACUM. Uno de estos métodos es el **Análisis Ocupacional Participativo (AOP)** que fue ampliamente utilizado en los proyectos de desarrollo de habilidades de la COSUDE en América Latina.

El AOP es un proceso integrativo de análisis ocupacional y desarrollo curricular para la actualización de ofertas existentes de capacitación de acuerdo con las necesidades del mercado laboral. Otra variación es la **Orientación en el Proceso de Trabajo**, de Alemania que define una ocupación a lo largo de las cinco etapas de un proceso de trabajo, con el objetivo de mover el enfoque del currículum del sujeto hacia el proceso de trabajo. Un tercer modelo alternativo es el **Modelo Regional de Estándares de Competencias (RMCS)**, según las siglas en inglés). El RMCS es un enfoque de la OIT para el análisis ocupacional, difundido principalmente en los países del sureste asiático, por ejemplo en Tailandia, Malasia y Filipinas.

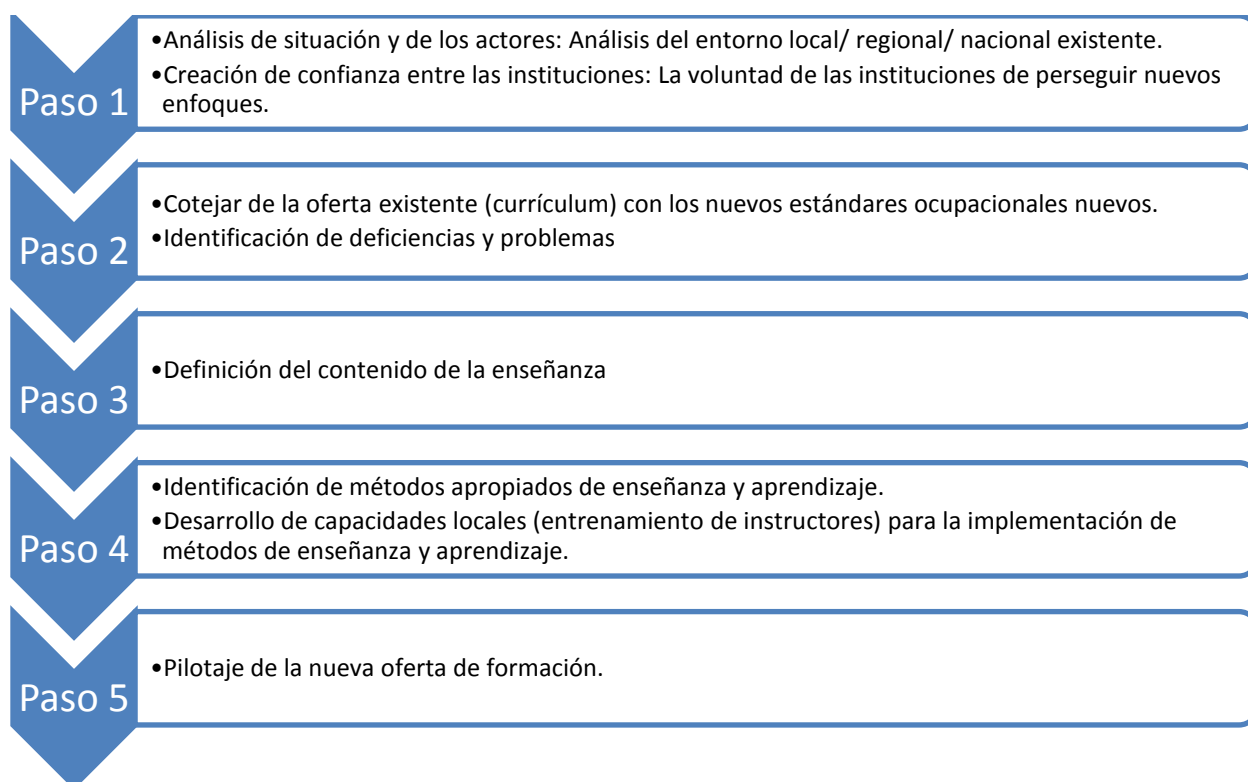
La gama de enfoques y las historias de éxito que hay detrás de ellos revelan que no existe un enfoque único aplicable a cualquier situación de los proyectos. Es mucho más importante tomar en cuenta la situación específica en los países contraparte y conocer sus respectivas tradiciones y experiencias de formación profesional, así como los enfoques que se usan tradicionalmente. Se han realizado esfuerzos considerables para adaptar los métodos existentes a las condiciones locales de cada país. A pesar de que estos procesos de adaptación son considerados como positivos y útiles, tienen el riesgo de estropear el concepto original en caso de descuidar estándares esenciales de calidad. Por ello, es importante entrenar expertos locales en los conceptos básicos de análisis ocupacional (DACUM o Análisis Funcional), enfatizando sus estándares de calidad, antes de desarrollar adaptaciones locales.

3. Vincular Programas de Formación con Estándares Ocupacionales

Había un debate intenso sobre cómo adaptar programas de formación a los requerimientos ocupacionales definidos en los estándares ocupacionales. Una vez desarrollado un perfil ocupacional, no quiere decir que se convierte automáticamente en un programa de

formación. Nuevamente, no es solo una cuestión de disponer de una herramienta o de unos mecanismos adecuados para transformar perfiles ocupacionales en currícula e instrumentos de evaluación, sino se requiere de la aceptación y de la identificación de los principales interesados con los estándares, lo cual representa un asunto bastante delicado. La mayoría de los proyectos de formación requieren de la cooperación de instituciones diferentes que en ocasiones se encuentran en una situación de rivalidad como pueden ser los actores del mercado (frecuentemente representados por el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, las cámaras y asociaciones de la industria y del comercio) y los “educacionalistas” (representados por el Ministerio de Educación y los centros de formación).

Siguiendo un enfoque orientado en la demanda, todos los tres componentes - estándares ocupacionales, desarrollo curricular y evaluación y certificación – deben de vincularse de una forma estrecha. Se pueden identificar los siguientes pasos en el proceso de adaptación de la oferta de formación a los estándares ocupacionales.



1 Pasos para la vinculación de programas de formación con estándares ocupacionales

Un enfoque que fomenta el intercambio entre los tres componentes es el Aprendizaje Basado en Problemas (PBL – Problem Based Learning), donde se diseña el currículum a lo largo de “casos de problemas” tomados desde situaciones de trabajo reales.

Varios factores son decisivos para el éxito: Los materiales didácticos para instructores y alumnos deben ser accesibles y apropiados para el contexto. Para fomentar la **apropiación de parte de autoridades locales de formación**, es importante involucrar a **expertos locales** en el diseño de la formación y en la elaboración de materiales didácticos. **La aprobación y promoción** de estándares ocupacionales y de los programas de formación relacionados de parte de las autoridades correspondientes (Ministerios, Cámara, Asociaciones sectoriales) es otro factor clave para el éxito. Buenas relaciones, mecanismos de coordinación, la transparencia de las actividades del proyecto y la integración de las

estructuras del proyecto en las estructuras existentes de formación profesional del país son elementos comprobados que aseguran la participación continua y fructífera de los interesados.

4. La “Fe Pública” de Sistemas de Evaluación y Certificación

Estándares ocupacionales no solo son un insumo clave para el diseño y la reforma de las ofertas de formación, sino también representan las bases para un sistema transparente de evaluación y certificación, ya que comprenden también criterios claros de desempeño. En un sistema de formación orientado en la demanda, la evaluación y la certificación representan mecanismos de control de resultados, ya que se evalúan las competencias de los individuos independientemente dónde y cómo hayan sido capacitados (de manera formal en un programa de capacitación o de manera informal en el trabajo). La decisión a favor o en contra de determinado sistema de evaluación – el sistema del asesor en países anglo sajones o el sistema basado en exámenes de Europa Central – es de una importancia secundaria. El factor clave es la “fe pública”, sin importar el sistema de evaluación. La fe pública puede definirse como el valor del certificado para la persona certificada, ya que la certificación le ayudará a encontrar un empleo adecuado y para el empleador, que estará en condiciones de identificar trabajadores competentes.

Pregunta clave: ¿Como aseguran que su sistema de evaluación y certificación es reconocido por empleadores e instituciones públicas?

Para el desarrollo de un sistema de evaluación y certificación públicamente reconocido y apreciado, el sector privado – como mayor “cliente” de competencias certificadas - debe de participar en el proceso desde el principio. Un tema clave es la inclusión, lo cual significa el involucramiento de todos los interesados en todas las fases del proyecto para ir construyendo la apropiación local del proceso. La lista de ejemplos para el fomento de la participación de los interesados que se aportó a la discusión en línea es completa y comprende talleres de análisis ocupacional con representantes del sector privado, un plan cooperativo de proyecto que comprende el vinculo de los tres elementos (“vertical scaling up), talleres temáticos juntando personal de centros de formación con gerentes de empresas y el desarrollo participativo de un currículum con interesados del gobierno, de centros de formación y el sector privado.

5. Conclusiones y lecciones aprendidas

Siguiendo la tendencia mundial hacia el establecimiento de sistemas de formación profesional orientados en la demanda, el concepto de estándares ocupacionales como base para el desarrollo curricular, la evaluación y la certificación ha sido identificado como el factor clave de éxito. La cooperación con el sector privado es esencial. Métodos internacionalmente reconocidos para el análisis ocupacional como el DACUM o el Análisis Funcional han fortalecido su posición, ya que son rápidos, costo – eficientes y confiables. Ya no son vistos como enfoques excluyentes sino como métodos complementarios, cada uno con sus propias ventajas comparativas. Independientemente del método que se habrá de utilizar, lo más importante es que el resultado sea reconocido por los actores más importantes. Un perfil ocupacional debe ser claro, comprensible, corresponder a las necesidades del mercado laboral y debe de servir como documento guía para los programas de formación referente a los requerimientos y competencias correspondientes. Sin embargo,

el reto mayor no consiste en el perfil ocupacional sino en los pasos siguientes a su desarrollo: Transformación de la información del mercado laboral en programas de formación, instrumentos de evaluación y certificación y su acreditación oficial. Todo ello todavía representa un campo para pioneros, con espacios amplios para conceptos innovadores y que representará uno de los mayores retos para la formación profesional en los años venideros.

Las facilitadoras agradecen a todas las personas que hayan enviado sus contribuciones por sus insumos valiosos (en orden de recepción de los aportes):

- Hans-Dieter Hoepfner, Proyecto suizo – uzbeko para el desarrollo de capacidades para la gestión del agua, Uzbekistán
- Hans Schaltenbrand, Universidad de Ciencias Aplicadas de Berna, Escuela de agricultura, forestaría y alimentación.
- Mary-Luce Fiaux Niada, Asesora regional de la COSUDE para educación en África Occidental
- Susana Araujo, Reto Rural, Ecuador
- Gladys Farje, CAPLAB, Perú
- Eliana Arauco, proCAP, Bolivia
- Juan Carlos Vásquez Lazo, CAPLAB, Perú
- Murat Mirzaev, SDC, Uzbekistan
- Rao Satapati, CO-OPERAID
- Norma Añaños, CAPLAB, Perú
- Siroco Messerli, HELVETAS Swiss Intercooperation, Nepal
- Silvana Mjeda, COSUDE, Albania
- Elisabeta Mitroi, Romanía
- Trevor Riordan, Especialista para políticas de formación, Suiza