



Desde ESNACIFOR hacia el mercado forestal: un estudio del perfil del dasónomo

Susan Wolters
Alette Getz-Smeenk

La Escuela Nacional de Ciencias Forestales (ESNACIFOR), ubicada en Siguatepeque, Honduras, se dedica a formar dasónomos de alta capacidad, que respondan a las exigencias del mercado de trabajo en el país y la región centroamericana.

Sus egresados prestan servicios a instituciones gubernamentales, empresas privadas, organizaciones no gubernamentales, así como a organismos internacionales. Con el fin de identificar la valorización de los egresados y sus empleadores sobre la formación en relación con el desempeño laboral, se implementó en 1993 un estudio sobre el perfil profesional del dasónomo con el apoyo del proyecto LARESNA (Fortalecimiento a la ESNACIFOR).

En este artículo se presentan los objetivos, la metodología y los resultados más importantes del estudio: funciones del dasónomo, requisitos de trabajo y opiniones sobre la formación en ESNACIFOR. Las conclusiones finales serán consideradas para la definición de un nuevo plan institucional de estudios.

ESNACIFOR, descentralizada del Estado a finales de 1993, fue creada en 1969 por el Gobierno de Honduras, con asistencia de la FAO. La institución brinda una formación técnica superior para contribuir al desarrollo forestal a nivel práctico, tanto en Honduras como a nivel regional y continental. Por lo tanto, la institución debe fundamentarse en los requisitos del mercado de trabajo para formar dasónomos



Foto: LARESNA

ESNACIFOR brinda una formación técnica superior para contribuir al desarrollo forestal, tanto en Honduras como en el resto de América Central



altamente capacitados. En otras palabras, el plan de estudios debe satisfacer las exigencias del trabajo forestal. De acuerdo con esta premisa, el proyecto LARESNAR, financiado por el Gobierno de Holanda, colabora con la Escuela para fortalecer su programa de enseñanza. La sigla LARESNAR se deriva de LAREnstein y ESNACifor. Larestein es una Escuela Superior de Agricultura de Holanda, coejecutora del Proyecto desde 1993.

Una de las primeras actividades programadas fue la realización de un estudio del perfil profesional del dasónomo cuyos resultados fueron publicados en dos informes (ESNACIFOR-LARESNAR, 1994 a y b).

Los estudios curriculares deben considerar los cambios en políticas forestales y exigencias del mercado

¿Qué es un estudio del perfil profesional?

Es parte de un proceso cíclico del desarrollo curricular de una institución de enseñanza, en el cual se define la actualización de este perfil para elaborar posteriormente el plan de estudios. En él se describen los conocimientos, habilidades técnicas y actitudes personales que el mercado de trabajo exige del desempeño del profesional. En este caso el objetivo principal fue identificar la relación entre el desempeño actual del dasónomo y la formación obtenida en ESNACIFOR, tratando de contestar a la pregunta *¿cómo valorizan los egresados y los patronos la formación en ESNACIFOR, tomando en cuenta el funcionamiento del dasónomo en su trabajo?*

Una vez definido el perfil profesional, éste debe transformarse a un perfil del egresado. Después se continúa con la etapa de revisión curricular, que significa la interpretación del perfil profesional a un contenido didáctico en el plan de estudios. En este proceso las siguientes preguntas son básicas:

- *¿Cómo se formula el perfil del egresado en términos de exigencias finales y hasta qué grado la ESNACIFOR puede satisfacer las exigencias del mercado de trabajo?*

- *¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes debe tener el egresado; es decir, cuáles son las metas intermedias?*
- *¿Cuál es el contenido del plan de estudios en términos de metas detalladas?*
- *¿Qué tipo de enseñanza teórica y práctica se puede formular con base en lo anterior?*

Perfil tradicional

El perfil profesional del dasónomo que se ha utilizado en ESNACIFOR es el siguiente: *un dasónomo es un técnico forestal de nivel medio superior capacitado para desempeñar profesionalmente actividades relacionadas con el manejo forestal; utilización de la madera; promoción y extensión; administración forestal, y aspectos ambientales.*

Estos campos incluyen los siguientes aspectos:

Manejo forestal: planificar y ejecutar actividades de aprovechamiento, conservación, protección y mejoramiento de los recursos forestales, considerando reservas biológicas, vida silvestre, parques nacionales y cuencas hidrográficas:

- aplicar técnicas silvícolas para el mejoramiento del bosque;
- planificar y ejecutar proyectos de viveros y plantaciones forestales;
- planificar y ejecutar actividades de aprovechamiento forestal;
- identificar dendrológicamente las principales especies forestales de la Región;
- planificar y ejecutar labores de inventario y evaluación forestal;
- realizar actividades de investigación forestal aplicada.

Utilización de la madera: realizar actividades relacionadas con la tecnología de la madera: propiedades anatómicas, físico-mecánicas, químicas, y conexas:

- administrar industrias primarias y secundarias de la madera;
- aplicar técnicas de elaboración de la madera.

Promoción y extensión:

- administrar proyectos de desarrollo forestal comunal;
- transferir tecnología apropiada, con énfasis en las zonas rurales;
- promover e implementar técnicas agroforestales y de conservación de suelos y aguas;
- conocer políticas, estrategias, leyes forestales y afines.



Administración:

- poseer habilidad en el manejo de personal y toma de decisiones;
- determinar y evaluar costos y beneficios de actividades forestales;
- planificar, evaluar y dar seguimiento a proyectos forestales.

Aunque el contenido del perfil es muy completo, éste necesita una revisión y adaptación según las necesidades del mercado de trabajo. Además, falta la interpretación consistente a un perfil del egresado y posteriormente a un plan de estudios.

Metodología

Se utilizó una metodología cualitativa con base en entrevistas personales a egresados de ESNACIFOR y sus empleadores en instituciones y empresas vinculadas al empleo forestal. Se hizo un muestreo reducido para dos grupos: 1) egresados nacionales y extranjeros y 2) patronos en Honduras y en otros países donde los dasónomos están laborando. El muestreo total fue de 22 egresados (19% del total), incluyendo sólo a los egresados de los últimos cinco años (1988-1992) sin título de mayor grado. Se seleccionaron los patronos en igual número (22 personas), siempre con base en tres criterios:

- tipo de organización;
- función de trabajo; y
- distribución geográfica en el país.

Para lograr una muestra representativa y real de los diferentes sectores, se utilizó la base de datos del Colegio de Profesionales Forestales de Honduras (COLPROFORH). Las entrevistas trata-

ron sobre la descripción de los puestos, los requisitos para su desempeño y la valorización sobre la formación en ESNACIFOR por parte de los egresados y los patronos.

Los resultados

Con base en los tres temas de la entrevista, los resultados más relevantes fueron los siguientes:

Descripción de puestos

Se tenía previsto elaborar una descripción de puestos según el tipo de organización en el banco de datos. Sin embargo, la división no correspondía con las diferencias actuales, por lo cual se elaboró una división que caracterizara el enfoque de las actividades del dasónomo en tres campos de trabajo:

1. Manejo forestal: manejo de bosques, de parques nacionales y de cuencas hidrográficas.

2. Manejo integrado: asistencia técnica a propietarios, para que manejen sus bosques, zonas de reserva, cuencas y sistemas agrosilvopastoriles de forma integrada.

3. Industria: manejo de bosques productores, en aprovechamiento y

elaboración tecnificada de la madera como materia prima.

Con base en esta orientación, se analizaron las diferencias en actividades, requisitos y condiciones de trabajo. Según los patronos, los dasónomos tienen en común, como el núcleo de su empleo, las actividades de formulación de planes de manejo, tratamientos silviculturales, viveros, reforestación y agroforestería y, en menor grado, manejo de cuencas y extensión. En cuanto al empleo futuro de los dasónomos, se espera que la demanda del mercado de trabajo crezca y se den cambios labo-



Según el criterio de los patronos entrevistados para la elaboración del perfil profesional, los egresados son sobresalientes en aspectos prácticos y técnicos, pero se debe fortalecer las áreas de extensión/comunicación, ecología y conocimientos sobre planes de manejo. (Foto: A. Vera).

rales, pues se prevén nuevas áreas y nuevos involucrados en el sector forestal, lo que implica cambios en el papel del dasónomo. ESNACIFOR debe responder a esta situación con flexibilidad y con una cobertura más amplia.

Requisitos de trabajo

Los patronos entrevistados mencionaron "planificación, administración y manejo forestal" y "organización y manejo de personal" como **las habilidades técnicas** más importantes en el trabajo del dasónomo; en un segundo lugar se mencionó "transferencia de tecnología". Se puede explicar esta priorización por el hecho que los dasónomos trabajan sobre todo a un nivel de mando intermedio entre coordinación y ejecución. En el campo de manejo forestal, los patronos identificaron también "equipos forestales y mecánica" como un requisito importante.

El estudio demostró la necesidad de coordinar con otras disciplinas para un mejor desempeño

En cuanto a **conocimientos**, los patronos dan mayor importancia a "planificación, administración y manejo forestal", "agroforestería/agricultura" y "ecología/biología", lo que refleja la necesidad de coordinar con otras disciplinas para un mejor desempeño. Sobre todo en el campo de manejo integrado, se requiere un marco de trabajo diverso en conocimientos teóricos.

El tercer componente de los requisitos, **actitudes personales**, se refiere a la comunicación y organización en el trabajo. Los patronos identificaron la responsabilidad, el servicio y la dedicación al trabajo como las actitudes más importantes. Según las exigencias del mercado, ESNACIFOR debe concentrar su formación en estas áreas.

La valorización sobre la formación

En general, los patronos opinan positivamente sobre las actitudes personales de los dasónomos y manifiestan que los egresados son sobresalientes en aspectos prácticos y técnicos. Según ellos, se debe fortalecer las áreas de extensión/comunica-

ción, ecología y técnicas forestales en el campo de planes de manejo. Además, consideran que los dasónomos necesitan ser capacitados en organización y manejo de personal.

Los egresados, por su parte, están satisfechos con su formación aunque asignan un valor más positivo al nivel teórico que al práctico. Aunque parece contradictorio con la opinión del mercado, puede tener relación con la organización interna de la enseñanza. Los egresados consideran manejo forestal como el área mejor desarrollada mientras otras, como extensión/promoción, son valorizadas como débiles: "la Escuela debería aplicar los métodos en una práctica real y de más largo tiempo", "uno no aprende que tiene que trabajar con muy pocos medios en la comunidad".

Todos los egresados han participado en actividades complementarias de capacitación, pero es curioso que sus necesidades no siempre corresponden a la demanda del mercado de trabajo. Mientras el mercado identifica más necesidades en extensión/promoción, los egresados sienten mayor debilidad en protección/cuencas y técnicas forestales. Además, con frecuencia, los dasónomos participan en cursos que no son detectados como prioritarios por el mercado (p. ej. técnicas forestales).

Los entrevistados presentaron las siguientes sugerencias para la Escuela: "hay que usar más métodos didácticos y medios audiovisuales" y "lo más importante que aprendí, es saber convivir con compañeros en un grupo" pero "no estaba preparado para trabajar con gente de otros medios, como campesinos y obreros". Además, los egresados sugieren la integración de nuevas materias, como aspectos ambientales y de género, planificación, comunicación, computación e inglés.

Taller sobre el Perfil

Para dar a conocer y discutir los resultados del estudio, en 1993 el proyecto LARESNAR organizó un taller con la participación de representantes de diferentes sectores del mercado de trabajo y el personal docente de ESNACIFOR. Las conclusiones más importantes fueron las siguientes:

1. ESNACIFOR debe formar dasónomos con un perfil generalista.
2. El plan de estudios debe enfocarse a que el dasónomo siga adquiriendo conocimientos, habilidades y actitudes a iniciativa propia.



3. La formación debe ser más integrada.
4. Se debe fortalecer el aspecto práctico mediante módulos laborales de largo tiempo realizadas por los estudiantes.
5. Se debe promover una mejor preparación para el desempeño en el manejo de los bosques latifoliados.
6. Es necesario incluir nuevas materias en el plan de estudios, como aspectos ambientales, de comunicación y de género.
7. Hay que incentivar las relaciones entre la enseñanza misma y el mercado de trabajo del sector forestal.
8. Hay que promover una actualización continua del plan de estudios mediante investigaciones nuevas del perfil actual.

Propuesta de un nuevo perfil

De acuerdo con el estudio y los resultados del taller, el Proyecto propuso el siguiente perfil profesional para el dasónomo: *es un técnico forestal de nivel medio superior, capacitado para desempeñar actividades comprendidas en el área de manejo de los recursos naturales renovables, con fines de satisfacer las necesidades de la sociedad.*

El dasónomo posee los conocimientos, habilidades y destrezas para:

Manejo forestal: planificar, ejecutar y controlar el manejo de bosques, de manera que satisfaga la demanda de productos forestales, como también la demanda por las funciones protectoras del mismo, en forma sostenible.

Manejo agroforestal: promover la conservación de la capacidad productiva de la tierra en zonas críticas por la inclusión de un componente arbóreo en sistemas agrícolas.

Manejo de cuencas hidrográficas superiores: promover y coordinar la conservación de tierra y agua en las cuencas superiores de manera que satisfaga demandas directas e indirectas de los diferentes sectores de la sociedad.

Manejo de áreas y vida silvestre: ejecutar el manejo de zonas protegidas por sus valores ecológicos.

Aprovechamiento e industrias: coordinar y controlar el aprovechamiento y procesamiento de productos del bosque y su comercialización como materia prima.

Transferencia de tecnología apropiada: organizar y participar en programas de capacitación, promoción y extensión con fines de integrar el manejo de los recursos naturales renovables en el desarrollo comunal.

Consideraciones finales

Actualmente ESNACIFOR está en el proceso de redefinir su plan de estudios según las normas de la Ley de Educación Superior. Si la Escuela desea mantener su papel como Centro Líder en la formación forestal en la Región, como la caracterizan Cozzi y Musálem (1991), es imprescindible establecer una política educacional actualizada. Esta debe considerar los cambios en la legislación y política forestal nacional y regional, y las directrices forestales formuladas a nivel regional (p.ej. CORECA, 1993; Reyes Cerrato, 1991).

Además, al igual que cualquier centro educativo, es necesario que ESNACIFOR repita un estudio del perfil con cierta periodicidad, pues este indica los cambios en el mercado de trabajo del dasónomo y las exigencias cambiantes de los empleadores, lo cual debe ser la base del plan de estudios.

Susan Wolters
Investigación Social

Alette Getz-Smeenk
Forestería Social
Proyecto ESNACIFOR-LARESNA
Apdo. 2
Siguatepeque, Honduras
Telfax: (504) 73 2082



Literatura citada

- ESNACIFOR/LARESNA. 1994a. Cambios en el campo forestal: una investigación al Perfil Profesional del Dasónomo. Parte I: metodología. Siguatepeque, Honduras. 46 p.
- . 1994b. Cambios en el campo forestal: una investigación al Perfil Profesional del Dasónomo. Parte II: resultados. Siguatepeque, Honduras. 118 p.
- COZZI, V.; MUSALEM, M. 1991. Estudio de las necesidades de formación de recursos humanos forestales para la región centroamericana: informe de consultoría. Turrialba, Costa Rica, ACIDI/PAFTCA. 218 p.
- CORECA. 1993. Resolución XIII-7 del Consejo de Cooperación Agrícola de Centroamérica. Managua, Nicaragua.
- REYES CERRATO, R. 1991. Fortalecimiento a la formación de recursos humanos forestales para la región centroamericana. Tegucigalpa, Honduras, ACIDI/PAFTCA. 200 p.

Nota de la Editora: Las autoras invitan a los lectores a enviar comentarios y sugerencias sobre el artículo con el fin de enriquecer este proceso de cambio. Interesados en adquirir los documentos del estudio, pueden solicitarlos enviando US \$ 8,00 (más costos de envío) a la dirección anotada anteriormente.