

PANORAMA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA AMÉRICA LATINA E CARIBE¹.



Pedro Daniel Weinberg

Diretor do Centro Interamericano de Pesquisa e Documentação sobre Formação Profissional-(Cinterfor) Organismo Internacional da OIT. Pós-graduado em Sociologia e Demografia pela Universidade de Chicago, EUA.
E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy

Na entrevista o diretor do Cinterfor relata a experiência pioneira desse organismo da OIT para América Latina e Caribe, no desenvolvimento de uma rede regional de informação sobre Educação Profissional integrando os países da América Latina e Caribe e apresenta os projetos estratégicos do Cinterfor para os próximos anos. A análise abrangente do prof. Weinberg nos dá um panorama histórico da EP na região e mostra a capacidade de experimentação e inovação permanente em matéria de estrutura curricular, elaboração de materiais didáticos, formação de docentes e gestão institucional de suas instituições educacionais. Destaca, ainda, o pionismo destas instituições no trato da inclusão social.



Léa Maria Sussekind Viveiros de Castro

Diretora de Educação Profissional do Senac Nacional. Mestre em Educação pela PUC/RJ.
E-mail: lviveiro@senac.br

Léa: ¿Como analiza el panorama de la educación profesional y técnica en este inicio de siglo, en América Latina y el Caribe?

Weinberg: Soy muy optimista en relación a lo que está ocurriendo en la región latinoamericana y del Caribe en materia de Educación Profesional (EP). El panorama de la EP en este nuevo milenio es alentador y se muestra perfectamente articulado con las demandas de formación y desarrollo de los recursos humanos de nuestros países.

En estos años, la EP ha venido guiando y adecuando su intervención a partir de los imperativos de Calidad, Pertinencia y Equidad. Una formación de calidad que, además de poseer niveles

técnicos suficientes y capacidad para adaptarlos a diferentes escenarios, es capaz de responder adecuadamente a las demandas, necesidades y expectativas de sus sujetos de atención (individuos, empresas, sectores, cadenas productivas, territorios), y posibilita simultáneamente la creación de nuevas necesidades y expectativas personales, sociales y de desarrollo/promoción profesional en la población participante.

Por otra parte, en materia de pertinencia debemos admitir que ella alude a un doble desafío; por un lado, hace referencia a la pertinencia del entorno productivo, tecnológico, laboral y sociocultural de la formación; por otro, una pertinencia relacionada con las características,

condicionamientos, necesidades y expectativas de los sujetos de atención de los programas. En materia de equidad, la formación impartida por las entidades especializadas está concebida para responder a las exigencias de superación de la desigualdad y la exclusión social, sirviendo efectivamente de puente entre las necesidades y posibilidades productivas del contexto y de quienes producen, entre el empleo y las personas, entre el entorno productivo y los individuos y grupos sociales. En definitiva, las prácticas formativas que llevan a cabo las instituciones se orientan en torno a los imperativos de calidad, pertinencia y equidad, en la medida que diseñen sus políticas, estrategias y programas a partir del análisis y articulación del contexto

¹ Entrevista realizada em agosto de 2006.

...

*las prácticas
formativas que
llevan a cabo las
instituciones se
orientan en torno
a los imperativos
de calidad,
pertinencia y
equidad ...*

productivo y laboral, las características de los sujetos, los condicionamientos sociales y de género, y cómo ellos están presentes en los contenidos y modalidades de la oferta formativa.

Léa: Podría precisar cómo se aplican estos imperativos en la práctica cotidiana de las instituciones de formación profesional?

Weinberg: Un aspecto notable en este panorama se hace evidente al verificar cómo el espacio institucionalizado de la EP, en cuanto a su vigencia y posibilidades de transformación, exhibe un rasgo significativo que singulariza a las instituciones, sobre todo cuando se las compara con otras instancias del esfuerzo educativo nacional; me estoy refiriendo a la innovación permanente en materia de diseño curricular, elaboración de materiales didácticos, formación de docentes y de directivos de centros, etc. A mi criterio, la investigación, desarrollo e innovación en las instituciones constituyen uno de los bienes intangibles más importantes y definitivos de su cultura organizacional.

Luego de un período de difícil y ardua adaptación que se originó en los rápidos cambios en la organización de la economía, en las nuevas tecnologías adoptadas y en las nuevas demandas de las empresas; desde la segunda mitad de los años 90 y llegando a los principios del siglo XXI, las Instituciones de EP se embarcaron con éxito en amplios procesos de modernización y transformación. En tal virtud y analizados los resultados que se vienen registrando a lo largo y ancho de la región, las instituciones de EP demuestran poseer un capital intangible y altamente valioso en su capacidad de innovación y experimentación. Sin duda ello les ha permitido reaccionar a la impresionante velocidad que adquirieron los cambios en todos los sectores de la economía desde fines de los años 70.

Los procesos de innovación que se han puesto en juego cubren la gestión institucional, las áreas técnico pedagógicas y la diversificación de los servicios. A continuación me referiré con más detalle a cada uno de estos tres espacios de innovación.

En primer lugar, en el grupo de las innovaciones relacionadas con la gestión institucional podemos mencionar logros como la incorporación de la filosofía de la calidad; la flexibilización en los horarios de atención a los participantes, la extensión de la capacitación y desarrollo del personal. Ninguna otra organización dedicada a un fin específico a lo largo de una región, como lo es la red de instituciones de formación profesional de América Latina y el Caribe puede exhibir el sello de calidad a su gestión

en más de 2.100 centros y escuelas de formación. Esa capacidad de experimentar e innovar está detrás del esfuerzo que en los últimos diez años ha llevado a instituciones como INTECAP de Guatemala, INA de Costa Rica, INFOTEP de República Dominicana, SENA de Colombia, SENATI de Perú, SENAI y SENAC en Brasil o el SENCE de Chile, a adoptar los criterios de gestión de la calidad de las normas ISO para implementarlo en su sistema de gestión y someterse a una auditoria externa de validación y certificación.

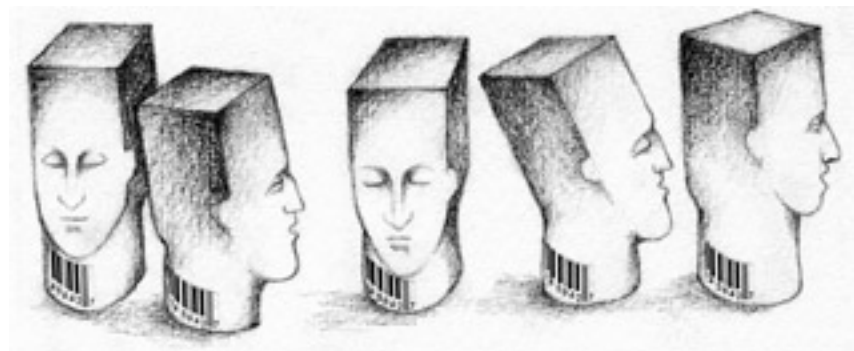
Para todos es conocido el abrumador cambio en el mercado de trabajo, no sólo a nivel cualitativo como también en el uso de nuevas tecnologías y formas de contratación. El tiempo de trabajar y el tiempo de educarse se han de compatibilizar hoy por cualquiera que desee participar con éxito en el mercado; en ese sentido, las Instituciones de EP han sabido responder a este desafío creando ofertas de programas que pueden ser tomados a la media noche o el fin de semana. En Guatemala hay centros de formación del INTECAP trabajando los siete días de la semana;



en Colombia, el SENA atiende trabajadores nocturnos que terminan su jornada a la madrugada y van a complementar sus conocimientos en el Centro de la Industria Gráfica. Ante esto uno se pregunta ¿que otra institucionalidad en el ámbito educativo ha previsto y reaccionado con tal velocidad a estas condiciones cambiantes? Máxime cuando es justamente en la educación donde se encuentra uno de los campos en que todavía se reflejan con mayor nitidez las prácticas y roles que se practican desde siglos atrás.

En segundo lugar, en el ámbito de las transformaciones técnico pedagógicas

...
en el ámbito de las transformaciones técnico pedagógicas los resultados se evidencian en un amplio abanico que cubre la adopción del enfoque de competencias para la formación, el reconocimiento de saberes adquiridos en la vida productiva ...



los resultados se evidencian en un amplio abanico que cubre la adopción del enfoque de competencias para la formación, el reconocimiento de saberes adquiridos en la vida productiva, la formación basada en proyectos y en solución de problemas, la reingeniería en los programas y los diseños curriculares y el rápido advenimiento de las tecnologías de información y comunicaciones aplicadas a la formación.

Por toda la región latinoamericana se ha probado, diseñado y estructurado la formación orientada al desarrollo de competencias más que a la fría transferencia de destrezas y contenidos típica de la educación tradicional. Después de que varias instituciones de EP hablaran del tema, organizaran seminarios técnicos, capacitaran a sus docentes y aún más, que transformaran sus programas, el ámbito educativo se interesó en el tema e inició reformas curriculares encaminadas al desarrollo de competencias básicas. Es más, en varios países el diálogo educación/trabajo se ha facilitado enormemente a partir del factor común competencias laborales. Muchos Ministerios de Educación –sobre todo las unidades a cargo de la educación técnica y tecnológica- han acudido a las Instituciones de EP una vez comprobaron cómo se ajustaban mejor a la demanda y como sus

docentes estaban siendo capacitados en nuevas técnicas didácticas y con nuevos programas de formación.

Son varias las muestras de este enfoque en su aplicación práctica; en Guatemala, por ejemplo, INTECAP optó por modificar y actualizar sus programas volcándolos a resultados tangibles en el trabajo, a competencias identificadas y reconocidas. En Colombia, el SENA ha estado organizando un sistema nacional de formación para el trabajo que logra compartir estándares de competencia originados por el sector productivo, por instituciones formadoras privadas y públicas distintas al SENA mismo. En Chile con la participación del SENCE, se lleva a cabo un ambicioso programa de educación a lo largo de la vida que entre sus ejes contempla la formación orientada hacia el desarrollo de competencias en una perspectiva de adquisición permanente. En Brasil se evidencian notorios avances en la concepción y práctica pedagógica en el SENAC, el SENAI y el SENAR a partir de la adopción del enfoque de competencias en sus programas de formación. Y como es práctica habitual en las instituciones, la adopción de los estándares de competencia se alcanza con el diálogo entre empleadores y trabajadores, a través de sus organizaciones.

Otro campo de innovación en el espacio técnico pedagógico se encuentra en el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación para la educación profesional. La radio, el correo escrito y la TV desde los años 70 han sido utilizadas en mayor o menor grado para fines educativos. La idea de esos años era predominantemente llegar a poblaciones apartadas a donde no resultaba sencillo enviar docentes, materiales y equipos. Hoy en día, Internet ha puesto toda la información y el conocimiento al alcance de la mano de más gente que nunca antes en la historia de la humanidad. En pocos años estaremos reconociendo que el acceso a la red sea un derecho tanto como el derecho a la educación. Pero junto con eso, las necesidades de formación, el tiempo disponible y la maduración enorme de la capacidad de elección de las personas hace que muchas opten



por elegir sus itinerarios y adoptar su estilo de formación por fuera de los tradicionales linderos casa-escuela o trabajo-escuela. Hoy se reconoce que la gente aprende en cualquier lugar y no solo acudiendo a un aula; las Instituciones de Formación supieron captar a tiempo este mensaje y actúan

*Hoy se reconoce
que la gente
aprende en
cualquier lugar y
no solo acudiendo
a un aula; las
Instituciones
de Formación
supieron captar
a tiempo este
mensaje y actúan
en consonancia.*

en consonancia.

Veamos sólo aquí, cómo opera el SENAC, con su enorme oferta de formación a través de Internet. ¿a cuántos brasileños y brasileñas llega hoy la posibilidad de acceder al conocimiento y desarrollar una nueva competencia en el sector comercio y servicios? De esta forma, SENAC llega a quienes antes las jornadas nocturnas de trabajo o el falso límite de la escolaridad, no les permitía acceder a un contenido formativo. En Colombia, en una experiencia de más reciente desarrollo, se han incorporado más de 400 mil personas a cursos “virtuales” del SENA utilizando la Internet en una inteligente combinación con un programa gubernamental que ha incentivado la distribución y el acceso fácil a computadoras básicas con acceso a la red.

Pero aún más allá, ha cobrado vigencia la idea de que las personas adquieren y desarrollan competencias aún por

fuera de los procesos educativos que tradicionalmente conocemos. Alentados por las demostraciones claras del resultado del trabajo o la vida diaria como generadores de competencias, varias Instituciones de EP han iniciado el reconocimiento y certificación de las mismas. Tales instituciones fueron las primeras en hablar del tema, el INA de Costa Rica y el SENA de Colombia ya en los setenta estaban evaluando y certificando competencias a trabajadores de ese país; Cinterfor impulsó el tema y organizó un programa de asistencia técnica por esos años.

Después con el advenimiento de la filosofía de educación a lo largo de la vida se ha reconocido el valor implícito en los procesos de reconocimiento y certificación de los aprendizajes previos y ahora, además de las instituciones mencionadas, tenemos procesos de certificación en marcha en el SENCE de Chile; programas desarrollados en Secretarías especializadas de Ministerios del Trabajo como el caso de Argentina; o en SENAI, por solo mencionar algunos. Pero además de todos estos avances, el interés por el tema ha hecho que, como ya se siente en Brasil y otros países, diferentes actores de distinta procedencia aborden este filón a veces, por qué no decirlo, con afanes más mercantilistas que educativos.



Una perspectiva reciente en el ámbito técnico pedagógico se está facilitando con el accionar articulado de los Ministerios de Educación y Trabajo que en varios países están buscando fórmulas para hacer realidad la idea de la educación permanente, la formación a lo largo de la vida facilitando la articulación entre la educación media y la educación profesional. En Chile a partir de la ejecución del proyecto “Chile califica” se viene animando un programa de educación permanente, donde se han promovido diversas redes de articulación con identidad sectorial y

...

Crecientemente las Instituciones de EP son consideradas e involucradas en políticas nacionales de fomento al desarrollo tecnológico o al desarrollo económico.

muchas veces local; se están buscando fórmulas curriculares para facilitar la movilidad de las personas desde la educación básica pasando por la media, la media técnica, la tecnológica y el nivel superior. El SENA de Colombia ha organizado un concepto de redes con la misma finalidad aunque con una identificación más geográfica.

En tercer lugar el panorama nos muestra las innovaciones en materia de diversificación de servicios; allí se encuentran, entre otras, la ampliación de las acciones hacia campos como los servicios tecnológicos y el apoyo e integración con programas volcados al desarrollo económico y al desarrollo social.

Crecientemente las Instituciones de EP son consideradas e involucradas en políticas nacionales de fomento al desarrollo tecnológico o al desarrollo económico. En el primer caso se cuenta con casos de amplia experiencia como los núcleos tecnológicos del INA en Costa Rica o los Centros de Desarrollo Tecnológico del SENA de Colombia o SENAI en Brasil. Los Centros de formación de muchas instituciones se utilizan como campos de investigación en el sector agropecuario trabajando en asociación con instituciones de investigación y transfiriendo valiosos conocimientos a los participantes de los programas.

Las pruebas y ensayos de laboratorio, el desarrollo de prototipos o el acceso a redes de información se suelen acercar a los empresarios a través de la especialización de centros de formación en ámbitos variados de la industria, los servicios y el agro.

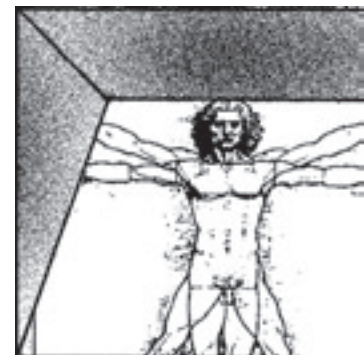
En el caso de formulación de políticas específicas para el turismo o para el apoyo al desarrollo social, muchas instituciones han tenido la flexibilidad para responder y han sido incluidas en los planes sectoriales o en las acciones de apoyo. Las políticas de fomento local o sectorial suelen considerar el factor EP y recurrir a la oferta de las instituciones. Es así que



el sujeto de atención de éstas ya no es más el trabajador individualmente considerado y se dibuja en la empresa como unidad interconectada a un arreglo local o a lo que se suele llamar un “tejido productivo” o inmersa en una realidad sectorial. La capacidad de inserción de la EP en estas nuevas realidades hace que los nuevos arreglos institucionales privilegien muchas veces la identificación sectorial que atienden que la ubicación geográfica.

La flexibilidad de las instituciones de EP esta hoy claramente demostrada, su solidez como organismos generadores y acumuladores de conocimientos, su capacidad para implementar respuestas inmediatas y de impacto así como su transparencia, están haciendo parte de ese panorama que, como le dije al comienzo, veo con optimismo.

Léa: La educación profesional y tecnológica vine siendo valorizada



como importante instrumento de inclusión social en las políticas públicas del gobierno brasileño. ¿Esto ocurre con la misma intensidad en los demás países de América Latina y el Caribe?

Weinberg: A decir verdad las instituciones de EP fueron los primeros espacios de interés público que se preocuparon por la inclusión social. Muchas instituciones en los años 70 encontraron una fuerte demanda de capacitación proveniente de sectores de población urbana y rural que no tenían más opción para vincularse a un empleo que la de acceder a una capacitación de calidad y la más de las veces gratuita.

El SENA en Colombia desarrolló programas móviles urbanos y rurales en los 70, algo similar ocurrió con el INCE de Venezuela o en Costa Rica con los talleres públicos del INA. El punto que mejoró sensiblemente con respecto a esas primeras experiencias se podría ubicar en que fueron diseñadas con tal fuerza y propiedad que terminaron por generar ofertas diferenciadas; como si la realidad de capacitar un trabajador marginado fuera distinta a la de uno vinculado a un empleo en el sector formal de las economías. Llegó a ocurrir que se tenían programas formales para la economía formal y programas para la economía informal con otros instructores y otro presupuesto.

Hoy en día la atención a las poblaciones más necesitadas está tendiendo a nivelar su acceso a los mismos contenidos y la misma calidad que en cualquier otro programa. Las nuevas tecnologías así lo permiten y en ello ha sido extraordinariamente

útil el desarrollo de los programas y talleres móviles para la formación y el uso de las TIC en los programas. Hace poco un curso de formación para construcción en áreas de riesgo de terremoto que fue diseñado por el SENA en Colombia registró alumnos de países como Honduras y Guatemala!!! Las barreras al acceso están cayendo a causa de las TIC y de la flexibilidad de las Instituciones de EP que responden a los desafíos.

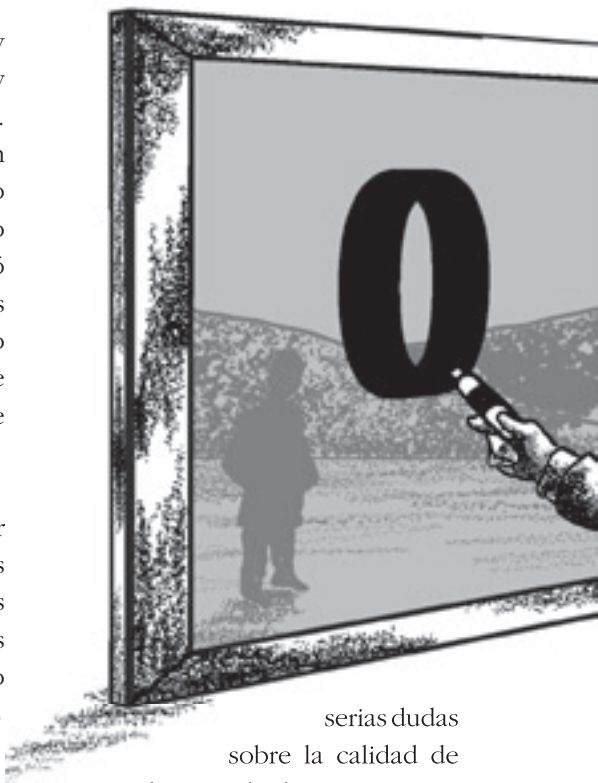
Como parte de esta preocupación por la inclusión social y a partir de las críticas al papel de las instituciones de EP que se acentuaron en los años 80, muchos Ministerios del Trabajo de la región, provistos de recursos financieros y de un marco de

...

las instituciones de EP fueron los primeros espacios de interés público que se preocuparon por la inclusión social.

políticas de empleo, ingresaron al campo de la formación muchas veces preconizando la idea de activar un “mercado” y reservándose solo el derecho a fijar políticas y asignar recursos mismo el de evaluar los resultados.

Hoy podemos ver claramente que en presencia de fondos y de demanda, el mercado efectivamente se activó pero que en muchos casos quedaron



serias dudas sobre la calidad de los resultados. La EP no parece ser un bien que se trance eficientemente a precios de mercado en un marco institucional volátil, se ha comprobado que una cosa es disponer de una institución especializada con recursos humanos calificados y con la capacidad de generar conocimientos vertidos en los programas de formación y en los materiales y prácticas pedagógicas y otra es llenar un formulario para participar en una licitación. Lamentablemente muchas ofertas formativas cumplieron en lo formal lo que pedía la licitación pero una vez terminados, los fondos se esfumaron, no hubo continuidad institucional ni acumulación.

Tal vez en ningún área como en la educación, la continuidad, la institucionalidad y la capacidad de acumular y aprender son tan valiosas y generan tan buenos resultados. Baste con mirar cuáles son las mejores universidades del mundo, verdaderas instituciones provistas de

capacidad para generar y acumular conocimientos; que desarrollan ellas por si mismas los mejores programas y los mejores ambientes educativos. Es muy ilustrativo al respecto revisar el ranking de las mejores universidades del mundo (elaborado por la Jiao Tong University de Shanghai); siempre las mejores tienen los mejores “campus”, los más calificados (y mejor pagos) profesores, las mejores bibliotecas y sobre todo una buena reputación en el mundo empresarial.

Weinberg: ¿Cual es la importancia de una red como Cinterfor para el desarrollo de las Instituciones de Educación Profesional?

Léa: Los pioneros de la idea de un Centro de investigación y documentación sobre formación profesional estuvieron animados por las enormes perspectivas de la información, una forma de acumulación de conocimiento que nos permitió en los primeros años

preservar para siempre los hallazgos metodológicos que quedaron plasmados en las series metódicas del SENAI y difundirlos en toda la región a partir del ambicioso programa de Cinterfor referido a las Colecciones Básicas (CBC).

Trabajar en equipo o mejor dicho, cooperar horizontal y solidariamente entre instituciones en torno del concepto de “Interamericano” significó en muchos casos reunir a los mejores instructores de los distintos países para desarrollar materiales didácticos inexistentes. La tecnología a difundir era pedagógica, pocos sabían elaborar un programa formativo, realizar el “layout” de una escuela o taller o establecer las características de una prueba de evaluación.

Eso fue lo que Cinterfor facilitó en sus comienzos, fue y sigue siendo, un medio de las Instituciones de EP de la región para avanzar, acumular, reinventar y avanzar más. Ello constituyó una prueba de la enorme capacidad de previsión; de hecho fue la amplia visión de las instituciones de EP en ese momento.

Hoy en día, con las posibilidades que ofrecen las TIC, tenemos la mayor base de información sobre EP que pueda existir en la región y está al alcance de todos. El Director de cualquier Institución o el Instructor o el participante del más remoto lugar puede acceder por Internet al acervo de materiales didácticos, tecnológicos, metodológicos, cursos de formación de instructores y directivos, etc. El sitio de la red de Instituciones de formación profesional de la región registra más de 8.500 visitas diarias y tiene ya una base de datos con más

El sitio de la red de Instituciones de formación profesional de la región registra más de 8.500 visitas diarias y tiene ya una base de datos con más de 12.000 páginas web y 1200 MB de información.

de 12.000 páginas web y 1200 MB de información.

De todos modos, debemos admitir que Cinterfor no es solo eso; las instituciones de EP nos mandatan cada dos años para cumplir un programa de actividades; asimismo tratamos de facilitar las acciones de cooperación y apoyo que recibimos habitualmente. Aún pecando de inmodestos creemos que las publicaciones tanto impresas como virtuales que exhiben los resultados de las Instituciones de Formación, se deben en todo a la capacidad de innovación que tales instituciones han mostrado y a su aporte en información y experiencias a la red. ¿Qué otra organización en red, y más aún del ámbito educativo, es capaz de desarrollar en solo diez años una innovación regional del volumen que fue la incorporación del enfoque de competencias?

La visión de las Instituciones de EP se continúa ejemplificando para áreas de innovación como el uso de las TIC en la formación; ya en los dos últimos años se han compartido acciones de formación de docentes, de intercambio de materiales y de prácticas. Recuerdo bien que hace apenas dos años con el apoyo del Departamento Nacional de SENAC se realizó el primer taller sobre “e-learning”, aquí en Brasil, y hoy puede verificarse que INTECAP de Guatemala, INA de Costa Rica, SENA de Colombia, INFOTEP de República Dominicana, SENATI de Perú, la Dirección de Centros de Capacitación de México, HEART/NTA de Jamaica, por citar sólo algunos, están ejecutando programas o iniciando la implementación de los mismos.

Sería difícil encontrar volúmenes de inversión en la capacitación de sus cuadros docentes más altos y efectivos que el que realizan las instituciones de EP pero sería más difícil encontrar pruebas de colaboración y cooperación más genuinas que las que se escenifican en los talleres y cursos en que muchas de ellas sirven de anfitrionas en sus propias instalaciones y con sus propios recursos.

Léa: ¿Cuáles son los proyectos estratégicos de Cinterfor para los próximos años?

Weinberg: Nuestras áreas estratégicas corren paralelas a las áreas de innovación que le planteé en la primera pregunta y se enmarcan en el fortalecimiento de una formación con calidad, pertinencia y equidad.

Sin lugar a duda nos proponemos profundizar los alcances y dinámica de la red de Instituciones de EP en América Latina y el Caribe; ello con la mira puesta en el fortalecimiento permanente de las instituciones en áreas sustantivas como el acceso al conocimiento y las buenas prácticas, formación de su personal, capacidad de innovación en las áreas como la gestión de la calidad, el uso de TIC en la formación, la innovación técnico pedagógica, las competencias laborales, el diseño de nuevos programas, la prestación de servicios tecnológicos, y en general, todo cuanto fue aprobado por la última reunión de la Comisión Técnica en el 2005 en Santo Domingo.

Con una concepción más abierta y dado el carácter social de la EP seguiremos impulsando el encuentro de los actores en mecanismos de dialogo social en torno a la formación. El tema del desarrollo de los recursos humanos ha sido felizmente objeto de una Recomendación, la 195 de la OIT con lo cual se ha generado una poderosa herramienta a nivel de los países para reconocer las áreas de trabajo sugeridas por la Organización y fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida, el dialogo social, la formación como medio para alcanzar un trabajo decente. La Recomendación 195 por si misma contiene el más actualizado repertorio para el desarrollo de los recursos humanos con una visión de política pública y estamos dispuestos a apoyar su disseminación y puesta en marcha.

De todos modos, no quisiera cerrar esta entrevista, sin dejar de mencionar temas que nos seguirán preocupando y en los cuales seguiremos atendiendo

*Nuestras áreas
estratégicas
corren paralelas
a las áreas de
innovación que le
planteé ...
y se enmarcan en
el fortalecimiento
de una formación
con calidad,
pertinencia y
equidad.*



las demandas de las Instituciones de EP y facilitando entre todos los miembros de la red el acceso a respuestas. Creemos en que se debe continuar buscando una mayor cobertura en las acciones y al efecto hay que probar el alcance de las TIC como herramienta universal; pensamos que se debe continuar prestando atención al tema de la pertinencia; las bondades del diálogo social a través del contacto entre los empleadores y los trabajadores es fundamental; del mismo modo ha de seguir la tradición de calidad de la EP en la región a cuyos efectos es necesario profundizar la formación de los instructores y docentes para los nuevos programas y las nuevas tecnologías.