

Experiencia educativa exitosa

Fortaleciendo la gestión de la enseñanza técnica profesional

Strengthening the management of vocational education

Julio Rafael Gutiérrez*

ISSN 1996-1642, Editorial Universidad Don Bosco, año 6, No.9, Enero-Mayo de 2012, pp.37-46
Recibido: 14 de diciembre de 2011 Aceptado: 27 de enero 2012

Resumen

La gestión de la calidad y la pertinencia de la formación técnica profesional es un trabajo que requiere un alto nivel de competencia y profesionalismo. En cuanto a la calidad, el fortalecimiento de las competencias pedagógicas del personal docente es clave para que la enseñanza técnica se cualifique con nuevos paradigmas y metodologías. En cuanto a la pertinencia de la oferta educativa, es preciso que quienes administren los centros de enseñanza técnica, estén en capacidad de responder en forma novedosa a los retos que plantea el mercado laboral en la actualidad. El proyecto descrito a continuación responde a ambos retos.

Palabras clave: gestión, pedagogía, educación técnica.

Abstract

Managing the technical-professional education with quality and relevance is a task that demands high levels of professional proficiency. With regard to quality, the strengthening of teachers' pedagogical competences and the acquisition of new methodological trends and paradigms are key elements for the improvement and qualification of technical education. With regard to the relevance of the educational offer, it requires that those in charge to manage the educational institution to be able to meet with new proposals the challenges posed by the labor market nowadays. This experience describes both situations.

Keywords: management, pedagogy, technical education

* Director del Departamento de Formación Continua, Instituto de Investigación y Formación Pedagógica de la Universidad Don Bosco. Correo electrónico: julio.gutierrez@udb.edu.sv

Para citar este artículo: Gutiérrez, Julio R. (2012). Fortaleciendo la gestión de la enseñanza técnica profesional. *Diálogos* 9, 37-46.

Introducción

El presente artículo describe una experiencia educativa interesante desarrollada en modalidad virtual en la que participó cerca de un centenar de instituciones que se dedican a la formación técnica profesional en todos los países de Centroamérica y en República Dominicana.

La experiencia consistió en la implementación de dos diplomados, bajo el concepto de formación continua. Son cursos de actualización en las dos especialidades siguientes: Pedagogía de la formación profesional y Gestión administrativa de la formación profesional.

El origen de los diplomados se remonta a una necesidad detectada a finales del año 2006 mediante una exploración diagnóstica realizada por la Red de ONG que conforman la *Don Bosco Network* en asocio con la red salesiana de Centros de Formación Profesional (CFP) representados a través de la Asociación Institución Salesiana (AIS)¹. La necesidad se puede resumir en la falta de capacidad de los CFP para responder eficazmente a los retos que enfrenta la enseñanza técnica profesional, especialmente en lo relacionado a la demanda de nuevos y calificados oficios técnicos en el mercado laboral y a los bajos índices de inserción laboral de los y las jóvenes graduadas que se venían observando desde los años anteriores.

Para abordar esa necesidad se formuló un convenio de cooperación con alcance regional, toda Centroamérica y República Dominicana, que fue financiado en su totalidad por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). El Convenio, denominado "Formación ocupacional e inserción laboral de grupos vulnerables en Centro América, Panamá y República Dominicana", incluyó los dos diplomados como su principal componente educativo, con el objetivo de dar respuesta a la necesidad de actualización del personal de los centros de enseñanza técnica, en las dos especialidades antes mencionadas. Además, incluyó el apoyo a la mejora de la infraestructura y el equipamiento de talleres, como componentes complementarios de la acción educativa.

A través del convenio se buscaba dinamizar esa falta de capacidad de los CFP para responder con eficacia y eficiencia a los nuevos retos del tiempo actual. La experiencia que se describe a continuación incluye sólo el componente educativo. No se abordan los otros componentes porque no fueron responsabilidad de la Universidad Don Bosco, ni se tuvo intervención en ningún momento en su ejecución.

Aquí, la experiencia educativa es descrita brevemente, presentando su justificación y los principales momentos en su desarrollo. También se exponen

1. AIS: Asociación Institución Salesiana. Es una institución religiosa, sin fines de lucro, cuyo ámbito de actuación es la Promoción Social, Educación y Formación Profesional de niños, niñas y jóvenes en los barrios más pobres y desfavorecidos de las grandes ciudades y zonas rurales de los países centroamericanos.

las metas esperadas y las metas logradas, mostrando que la superación de las primeras es un primer indicador del éxito obtenido a través de la formación brindada. Un segundo indicador de éxito se presenta en términos de los resultados globales y permanentes que deja el proyecto, como los principales beneficios que obtuvieron los grupos beneficiarios. Finalmente, se describe la gran tarea que deja pendiente el proyecto, y se plantean algunas conclusiones como pistas para continuar profundizando en pequeñas tareas con miras a no dejar perder lo que se ha logrado.

Un proyecto eminentemente educativo

La mejora de la calidad y el fortalecimiento de la gestión de la enseñanza técnica profesional se procuró a través de un proyecto educativo, ejecutado en los países de Centroamérica (excepto Belice) y en República Dominicana, entre marzo de 2007 y diciembre de 2010.

El proyecto consistió en el diseño e implementación de dos diplomados: uno en *Pedagogía de la formación profesional*, y otro en *Gestión administrativa de Centros de formación profesional*. El diseño incluyó la implementación en modalidad *online*, utilizando la plataforma Moodle. A través de ambos diplomados se capacitó al personal docente (instructores e instructoras) y administrativo, respectivamente, de más de noventa instituciones educativas de la región mencionada.

Con el diplomado en Pedagogía, se buscó fortalecer las competencias pedagógicas de instructores e instructoras de CFP, con el propósito de contribuir a la mejora de la calidad de la enseñanza técnica que brindan a jóvenes de escasos recursos. Con el diplomado en Gestión, se buscó fortalecer las competencias administrativas del personal que se desempeña en dicha área, a fin de contribuir a la mejora de la calidad de su desempeño.

El proyecto fue diseñado en y para el ámbito de los centros de formación salesianos, pero durante su ejecución se abrieron las puertas y se ofrecieron oportunidades para otros centros de formación, tanto públicos como privados, de tal manera que la experiencia formativa fuese aprovechada por un número mayor de instituciones educativas.

Metas del proyecto

El proyecto tuvo como objetivo fundamental mejorar la calidad de la enseñanza técnica profesional que se brinda a jóvenes de ambos sexos y de escasos recursos económicos, a través de CFP de los países centroamericanos y de República Dominicana.

Las metas propuestas, en términos cuantitativos, fueron la capacitación de 205 personas en Pedagogía de la formación profesional y 75 personas en Gestión administrativa de CFP (280 personas en total), en tres años. En términos cualitativos, se esperaba que el 75% de participantes, en cada uno de los diplomados, quedara satisfecho con la capacitación recibida y aplicara los nuevos conocimientos adquiridos, en sus respectivos centros de trabajo.

A través de la capacitación del personal docente y administrativo, se esperaba lograr la mejora de la calidad de la enseñanza técnica que se brinda a través de los CFP, mejorando el aspecto pedagógico, por un lado, y fortaleciendo la gestión administrativa, por el otro lado.

Ambos indicadores se superaron. Se capacitaron 234 personas en Pedagogía y 131 personas en Gestión administrativa, siendo un total de 365 personas capacitadas, es decir, 85 personas más de las propuestas como meta cuantitativa. En relación con la meta cualitativa, el 93% de las personas graduadas manifestó satisfacción por la capacitación recibida, tanto por la calidad y utilidad de los contenidos como por la metodología de trabajo utilizada.

¿Por qué esta propuesta educativa?

En el actual mundo laboral, cambiante, heterogéneo y de incertidumbres, donde cada vez se vuelve más crucial el manejo de nuevas tecnologías, es imprescindible que las personas tengan una formación polivalente y de calidad, como condición necesaria, aunque no suficiente, para poder insertarse en un buen trabajo. Y es una obligación para las instituciones disponer de personal muy bien calificado para ser competitivas en este mundo globalizado.

A través del proyecto se pretendió, precisamente, dar respuesta a esa realidad. Por medio del diplomado en Pedagogía se buscó potenciar el desempeño del personal docente de los CFP a través de la formación pedagógica que se complementaría con las competencias técnicas propias de sus especialidades. Por medio del Diplomado en Gestión se buscó fortalecer las competencias administrativas y de gestión del personal que se desempeña en esas áreas de tal manera que pudiera hacer frente a los retos, cada vez más complejos, que tiene la formación profesional en la actualidad. Es decir, se buscó cualificar al personal de los CFP, por medio de la capacitación, para que estuviera a la altura de los nuevos retos.

Las razones que llevaron a la selección de los dos diplomados fueron fruto tanto de la experiencia de una de las organizaciones patrocinadoras del proyecto² como del resultado de un diagnóstico. Dicho estudio de identificación de necesidades se realizó durante los últimos meses de 2006 junto con los salesianos

2. Red de las ONG que conforman *Don Bosco Network*, especializada en educación, sobre todo en Formación Profesional.

en Centroamérica. Se utilizó una metodología participativa y se contó con la intervención de numerosos grupos que trabajan en la formación profesional, incluidos los mismos grupos beneficiarios.

El proyecto de los diplomados fue regional, interinstitucional y en modalidad virtual y pretendía responder a esa realidad compleja en forma eficiente y eficaz. Pero además, por una razón estratégica se buscaba crear una red de Centros de formación profesional, integrada por centros de todos los países centroamericanos, fundamentalmente para que hicieran un frente común ante esa realidad, compartiendo sus experiencias, exitosas o no, y sus conocimientos. Las nuevas tecnologías, especialmente el internet, serían las herramientas básicas de esta red.

Principales momentos del desarrollo del proyecto

El proyecto inició con el diseño curricular de ambos diplomados. Esta actividad se desarrolló utilizando la metodología DACUM³, con la participación de 140 personas (90 para el diseño del diplomado en Pedagogía y 50 para el diseño del de Gestión) de todos los países centroamericanos. El primero se diseñó entre marzo y julio de 2007 y se validó entre agosto y diciembre del mismo año. El segundo se diseñó entre octubre de 2008 y enero de 2009 y se validó entre junio y octubre de 2009.

Cada diplomado consta de cuatro módulos de estudio, cada módulo contiene cuatro unidades de aprendizaje, cada unidad de aprendizaje se desarrolla en una semana aproximadamente. Esto significa que cada diplomado se podía desarrollar en dieciséis semanas, divididas en dos bloques iguales, utilizando una semana a la mitad, para una evaluación intermedia del proceso global, con el fin de hacer los ajustes necesarios.

Una vez validados, ambos diplomados se implementaron en forma continua en modalidad *online*, utilizando el entorno virtual Moodle. Se implementaron seis ediciones del diplomado en Pedagogía, entre agosto de 2007 y octubre de 2010; y tres ediciones del Diplomado en Gestión, entre junio de 2009 y diciembre de 2010.

Cada edición duró cinco meses, incluyendo el período de matrícula. Estuvo a cargo de una tutora, que le dio seguimiento al desempeño de sus estudiantes, por medio de la plataforma virtual. Además, cada estudiante contó con la asesoría pedagógica y asistencia técnica desde el Departamento de Formación Continua de la Universidad Don Bosco.

3. DACUM (Developing A CurrículUM) es un método de análisis ocupacional, orientado a obtener resultados de aplicación inmediata en el desarrollo de currículos de formación. Se define como un método rápido y de bajo costo. Utiliza la técnica de trabajo en grupos conformados por trabajadores/as experimentados/as en la ocupación bajo análisis. Para hacer un taller utilizando el DACUM se forman grupos de entre 5 y 12 personas, quienes, orientadas por una persona facilitadora del proceso, describen lo que se debe saber y lo que se debe saber hacer en el puesto de trabajo que desempeñan, de manera clara y precisa.

Al finalizar una edición, los y las participantes que habían obtenido un rendimiento superior al 75%, tenían derecho a participar en el acto de clausura y graduación, en la Universidad Don Bosco, en El Salvador. Los costos de viajes, alimentación y estadía eran parte del financiamiento dado por la AECID.

Principales resultados

Transformación de la práctica docente y administrativa en los CFP participantes.

Al finalizar el proyecto, destacan los dos beneficios siguientes, uno por cada diplomado: en Pedagogía, la mayoría de instructores e instructoras entrevistadas, manifestó que el diplomado les ayudó a mejorar la planificación didáctica de sus cursos, brindándoles herramientas y técnicas, lo que propició la mejora de su desempeño docente. En gestión, la mayor parte de centros participantes cuenta con manuales de funciones y de procedimientos, elaborados durante el desarrollo de los cursos; estos manuales eran una necesidad antes de iniciar el diplomado.

Se desarrolló una experiencia regional e interinstitucional. La apertura del proyecto, más allá del ámbito salesiano hizo que adquiriera un marcado carácter regional e interinstitucional, ya que se tuvo la participación de noventa instituciones de toda la región centroamericana y de República Dominicana. Entre estas instituciones hay centros de formación pequeños, de alcance local, con bajo presupuesto, financiado por algunas ONG promotoras del desarrollo local. Pero también están diferentes redes de centros de formación tales como la Red de centros salesianos (para la que fue diseñado el proyecto); la red de centros de Fe y Alegría, con presencia en Guatemala, El Salvador y Panamá; las redes de CADERH⁴ y CONEANFO⁵, de Honduras; la Red "Muchachos y muchachas con Don Bosco" de República Dominicana; y, finalmente, las principales instituciones rectoras de la formación profesional: INTECAP⁶, de Guatemala; INSAFORP⁷ de El Salvador; INATEC⁸ de Nicaragua; INA⁹ de Costa Rica e INADEH¹⁰ de Panamá.

Se hizo viable y atractiva la modalidad virtual de la educación a distancia.

Al inicio de los diplomados, muy pocas personas habían cursado estudios en línea. Los temores, las reservas, las dudas, las desconfianzas, etc., ante la modalidad virtual de este estudio no eran despreciables al inicio del proyecto, ni dejaron de serlo al inicio de cada nueva edición. Un diplomado en línea fue la principal novedad para la mayoría de participantes y un verdadero reto por superar que implicó incluso la toma de cursos de computación por aparte para poder ponerse al mismo nivel de las personas iniciadas en tal competencia y conocimiento.

4. CADERH: Centro Asesor para el Desarrollo del Recurso Humano.

5. CONEANFO Comisión Nacional para la Educación Alternativa no Formal

6. INTECAP: Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

7. INSAFORP: Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

8. INATEC: Instituto Nacional Tecnológico

9. INA: Instituto Nacional de Aprendizaje

10. INADEH Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano.

Fue un verdadero reto hacer de esta modalidad una experiencia educativa eficaz, rica, positiva para todos y todas las participantes, lo que en la práctica implicaba hacer esfuerzos por animar y motivar a la gente para que no desertara por las dificultades debidas a la falta de dominio de las competencias digitales. Fue clave la “apariencia amigable” del entorno virtual Moodle, en que se brindaron los diplomados, la facilidad en su uso y su navegación, la utilidad de los recursos disponibles (chat, foros, mensajería, blogs, etc.), la eficacia de su funcionamiento “las 24 horas del día”. En palabras de uno de los graduados del diplomado en Gestión, en su tercera edición: “*se hizo posible lo que al principio pensé que era imposible*”, refiriéndose a la posibilidad de aprender algo nuevo a través de este medio y esta modalidad¹¹.

Las tutoras y tutores jugaron un papel importante. Ellos hicieron de la tutoría un instrumento al servicio de la educación a distancia: ayudaron a superar dificultades, acompañaron muy de cerca a sus grupos respectivos, facilitaron procesos de enseñanza y aprendizaje, animaron en momentos claves del diplomado, respondiendo oportunamente a través de los foros o del chat, a altas horas de la noche o en fines de semana, esperaron pacientemente hasta el último minuto la entrega de tareas, etc., etc. Fue evidente la gratitud de los y las estudiantes hacia sus tutoras y tutores, especialmente en los días de los encuentros de clausura.

Además del aspecto tecnológico y del metodológico en la tutoría, los otros dos aspectos que hicieron agradable y bien ponderada la experiencia *online* fueron la adquisición de nuevos conocimientos y el hecho de conocer otras experiencias de los y las participantes, a través de los foros, los trabajos en grupos y, sobre todo, de los encuentros presenciales. A través de los diplomados se logró conocer y compartir experiencias personales, laborales y hasta familiares, de instructores e instructoras, directores y directoras, coordinadoras de talleres, administradoras contables, encargadas del área selección de jóvenes, o de las encargadas de las recién inauguradas oficinas de inserción laboral de algunos CFP.

Participación equilibrada por género. Aunque el equilibrio no es exacto, se considera que se rompió el mito de que en la formación profesional predomina el género masculino. Probablemente haya más hombres que mujeres en este tipo de formación, pero en estos diplomados, la participación por género fue bastante equilibrada, tanto por el rendimiento logrado como por el protagonismo demostrado en los diferentes temas de discusión, particularmente en los foros virtuales, donde ciertamente no hubo predominio de lo masculino, en términos cualitativos.

En términos cuantitativos, la graduación por género en ambos diplomados fue la siguiente:

11. Testimonio de Rubén de Jesús Sequeira Gutiérrez, participante de la tercera edición del diplomado en Gestión, entre julio y noviembre de 2010. Él es el contralor del Centro Juvenil Don Bosco, de Managua.

	Mujeres	Hombres
Pedagogía	105	129
Gestión	70	61
Total	175	190

Cuadro 1: Graduados por sexo y tipo de curso que muestra que la diferencia en participantes no fue mucha en Pedagogía, y en Gestión hubo más mujeres graduadas que hombres.

La materia pendiente del proyecto

El resultado que quedó pendiente, al finalizar el proyecto, es la consolidación de la red virtual de los CFP que participaron en los diplomados. Para ello, se crearon dos sitios web, uno para cada diplomado: el sitio del diplomado en Pedagogía, al que tienen acceso instructores e instructoras, y el sitio del diplomado en Gestión, al que tiene acceso el personal administrativo. Ambos sitios fueron creados entre abril y mayo de 2011 y están disponibles desde junio del mismo año.

Sin embargo, no se tuvo la respuesta esperada, pues el sitio de Gestión ha sido visitado por 17 personas, de 32 que aceptaron la invitación, y el de Pedagogía ha sido visitado por 6, de 19 que lo aceptaron. Hay varias razones que explican parcialmente este hecho. En una consulta realizada, vía internet y en entrevistas personales, con un grupo escogido al azar, para averiguar por qué no había habido participación en las redes, se encontraron las siguientes respuestas: (1) Algunas personas dejaron el CFP donde laboraban durante su participación en el diplomado. (2) Otras dijeron que tienen mucho trabajo y la carga laboral diaria les absorbe. (3) Otras, que no tienen computadora ni internet en sus casas y en el trabajo no les dan permiso de usar internet para asuntos personales, en horario de trabajo. (4) Una buena cantidad perdió sus cuentas de uso, olvidó sus contraseñas o la dirección electrónica de la página web.

Más allá de las razones anteriores, verdaderas para quienes las dieron, lo más probable es que haya sido una combinación de ellas y otras más. Lo más probable es que el entusiasmo de la experiencia decayera después de la graduación, con la vuelta a la cotidianidad, como naturalmente ocurre en este tipo de experiencias; a eso habría que añadirle que no hubo, por parte de las jefaturas inmediatas, acompañamiento a las personas recién graduadas ni muestras de interés en continuar aplicando los conocimientos adquiridos. Tal como fue diseñado el proyecto original, la consolidación de los beneficios obtenidos en cada edición de los diplomados dependía en gran parte del liderazgo de las jefaturas medias y de la Dirección; al faltar esto, no es extraño que el entusiasmo por “cambiar y mejorar las cosas”, con que se graduaba cada participante, fuese declinando con el tiempo.

Hay una razón más de fondo, clave para entender la falta de interés en el uso de estas redes, y que está relacionada con el grupo meta para el que fueron diseñados ambos diplomados, especialmente el de Pedagogía: el aprendizaje “online” no ha sido suficientemente apropiado aún por la mayoría de personas

que cursaron los diplomados, no es parte de su vida laboral, ni profesional. Marlon Antonio Galo Ortiz, coordinador del CFP del Centro Juvenil Don Bosco, en Chinandega, Nicaragua, cuando fue consultado sobre este punto, afirmaba lo siguiente: “no es parte de nuestra cultura”, al referirse al auto aprendizaje en línea²⁰.

En efecto, esa “falta de cultura” se vio reflejada, principalmente, en el desarrollo de los diplomados, en la dificultad de administrar el tiempo que tuvo la mayoría de participantes. Aunque los contenidos de aprendizaje y las orientaciones para el trabajo estuvieron colocados desde el inicio, en la plataforma virtual, la mayor parte de las personas tuvo atrasos en las diferentes actividades, tales como lectura, resolución de ejercicios, consultas en línea, aportes en foros y entrega de tareas. En la evaluación final que se hacía al final de la edición de cada diplomado, este punto fue el más común entre todos, lo que confirma de alguna manera la opinión del coordinador del CFP de Chinandega.

En resumen, entre la falta de apoyo institucional y la falta de hábito (escasa cultura en lo virtual), el interés y el entusiasmo con que finalizaba cada promoción, se fue perdiendo paulatinamente, hasta dejar escapar la oportunidad de ser parte de una red virtual de CFP, cuya esencia sería la reflexión sobre la situación de la formación técnica profesional en los países de las regiones centroamericana y caribeña.

Conclusión

Con la ejecución de este proyecto se ha demostrado que es posible construir una red regional de instituciones que trabajan en la enseñanza de la formación técnica profesional, específicamente Centros de Formación Profesional, aprovechando las oportunidades que brinda Internet y las TIC. Pero, igualmente, se ha comprobado que la consolidación y uso de una red similar depende mucho de liderazgos locales y voluntades personales, y que requiere de la creación de ciertos hábitos personales, como la disciplina en la administración del tiempo personal.

Con seguridad, la falta de experiencia en esta modalidad de estudio fue la principal causa de que la red virtual no se consolidara. Sin embargo, esta carencia fue abonada por la falta de apoyo y de seguimiento, por parte de las autoridades locales, a las personas que cursaron los diplomados. Ambos hechos, la falta de experiencia y la falta de apoyo, han sido la causa de que una buena oportunidad para trabajar en red virtual no haya sido aprovechada por casi un centenar de instituciones trabajando en la formación profesional.

En general, se puede afirmar que faltó interés en continuar con asuntos relacionados con el proyecto, y las redes virtuales que se ofrecieron, eran única

12. Entrevista realizada en la oficina del coordinador, en Chinandega, el lunes 14 de noviembre de 2011.

y exclusivamente para tratar temáticas de la formación técnica profesional, derivadas del proyecto.

A pesar de que la red virtual, que se pensó como el resultado que dejaría el proyecto, una vez hubiese concluido, no se haya consolidado, esto no significa que no pueda seguir utilizándose. Al contrario, el recurso virtual existe y está siempre disponible, con su base de datos incluida. Solamente es cuestión de retomarlo, crear una nueva estrategia de promoción y hacer un nuevo esfuerzo para que funcione, pues su utilidad es innegable.

En términos cuantitativos, con este proyecto se capacitó a 234 personas en una nueva pedagogía, que le denominamos *Pedagogía de la formación profesional*. Estas personas dieron un salto cualitativo en su desempeño laboral, pues pasaron de ser docentes empíricos a docentes diplomados, acreditados por la Universidad Don Bosco, para enseñar con nuevas bases teóricas los conocimientos técnicos que ya tenían. Donde se expresa mejor este salto cualitativo es en la mejor planificación didáctica de los cursos que imparten instructores e instructoras graduadas, en los diferentes CFP participantes en el diplomado.

Igualmente, se capacitó a 131 personas en *Gestión administrativa de CFP*, para que aplicasen sus nuevos conocimientos en la conducción y dirección de los centros, especialmente en una coyuntura difícil para la formación profesional, marcada por una globalización acelerada, que demanda cada vez más nuevas competencias técnicas, y una crisis mundial que amenaza la consecución de fondos de la cooperación internacional, para financiar proyectos educativos como el de este proyecto, cuyos beneficiarios últimos son jóvenes de escasos recursos, pertenecientes a los grupos más vulnerables en nuestras sociedades.

Finalmente, se debe mencionar que aunque no se consolidó la red virtual regional, sí se consolidaron algunas redes nacionales de CFP, gracias a la participación en los diplomados de algunas personas que trabajan en ellos. Tal es el caso de Nicaragua, que al final del proyecto, quedaron fortalecidas las relaciones entre el Centro Juvenil Don Bosco, de Managua, y la red de centros técnicos del INATEC. Lo mismo pasó en Panamá, donde quedaron manteniendo relaciones de cooperación el Instituto Técnico Don Bosco y la Red de Centros de Fe y Alegría.

En general, los centros técnicos salesianos, los centros de otras ONG y los centros públicos han mantenido la relación y buscado cooperaciones mutuas, en cada país y según sus propias agendas. Lo anterior es un logro derivado de la decisión de abrir la oportunidad de estas capacitaciones a todos los centros de formación técnica de cada país.