
Formación profesional: necesidades y demandas en la provincia de Córdoba en el contexto nacional e internacional

Horacio Ademar Ferreyra ¹

María Fernanda Verde ²

Silvia Medina ³

Paulo E. García ⁴

Este artículo analiza la relación, en la actualidad, entre las demandas formativas del sector productivo provincial y las respuestas que a ellas se da desde el sector educativo, en particular desde los Centros de Desarrollo Regional en la provincia de Córdoba (CEDER).

Para ello, se caracteriza el escenario socio-político-económico actual y se identifican las principales tendencias teórico-prácticas derivadas de los procesos -simultáneos y a veces contradictorios- de planetarización, mundialización y globalización. En ese contexto, se presentan las políticas públicas referidas a la formación profesional llevadas a cabo en nuestro país en general y en Córdoba en particular.

Todo lo anterior se completa con información referida a las necesidades y demandas de formación de las distintas regiones de nuestra provincia.

Formación profesional - Educación - Trabajo

¹ Doctor en Educación. Docente e investigador de la Universidad Católica de Córdoba. Subsecretario de Promoción de Igualdad y Calidad Educativa en el Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba, Argentina. E-mail: hferreyra@coopmorteros.com.ar

² Licenciada en Ciencias de la Educación con especialización en Planeamiento, Supervisión y Administración Educativa. Profesora en Filosofía, Psicología y Pedagogía. Docente de la Universidad Católica de Córdoba y la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. E-mail: fernandaverde551@hotmail.com

³ Licenciada en Ciencias de la Educación. Docente de la Universidad Católica de Córdoba, Argentina. E-mail: silmed@arnet.com.ar

⁴ Magíster en Economía de Gobierno. Economista de Gobierno en el ámbito del Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba. Docente en el nivel medio. Córdoba, Argentina. E-mail: paulogarcia@calamuchitanet.com.ar

This article analyzes the present relationship between the formative demands of the provincial productive sector and the response given to them from the educational particularly from the Centers of Regional Development in the Province of Córdoba. (CEDER).

The current socio-political and economical arena is characterized and the main theoretical and practical trends of the processes of planetarization and globalization, sometimes either simultaneous or contradictory, are identified.

In this context, the public policies related to professional training carried out in our country in general and particularly in our province of Córdoba, are presented.

Everything mentioned above is completed with the information related to the Needs and the Demands of the Training for the different regions of our province.

Vocational training - Education - Labour

Introducción

El mundo del trabajo ha sufrido, en los últimos años, importantes cambios que afectaron la tradicional figura del empleo permanente, estable, ascendente y en relación de dependencia. Frente a esta realidad, el mercado de trabajo se torna cada vez más exigente requiriendo, a quien desee incorporarse y permanecer en el mismo, no sólo el dominio de las denominadas competencias genéricas, sino de aquéllas consideradas específicas para la labor a desarrollar en sus respectivos entornos socio-productivos. En este nuevo contexto, el mejoramiento de las condiciones de in-

serción laboral requiere el fortalecimiento e incremento de la calidad de la formación de las personas.

En este contexto, el sistema de educación no formal de la provincia de Córdoba enfrenta el desafío de adecuar su enfoque y sus prácticas, a fin de poder operar como un verdadero "nexo" entre las personas y el trabajo.

Por ello, adquiere significado y relevancia presentar el resultado de las demandas de formación profesional de cada una de las regiones del territorio jurisdiccional.⁵ De ese modo, será posible avanzar en la redefinición de

⁵ El presente artículo forma parte del trabajo de investigación: "Educación no formal y desarrollo regional en la provincia de Córdoba. Demandas, necesidades y ofertas de formación para el trabajo 2006/2007". Equipo de investigación: Horacio Ferreyra (investigador principal-director); Olga Concepción Bonetti, Susana Ester Caelles Arán, María Fernanda Verde, Alfredo Colazo, Claudio Javier Sentana, Mabel Cingolani, Silvia Gladys Medina, Sandra Liz Chiavaro (adjuntos); Paulo E. García, Julio Luis Castro y Gabriela Cristina Peretti (invitados). Universidad Católica de Córdoba (Facultad de Educación) y el Ministerio de Ciencia y Tecnología del Gobierno de la provincia de Córdoba.

la oferta de formación existente, para potenciar el desarrollo social y productivo.

El contenido de este trabajo está orientado a enriquecer el proceso de toma de decisiones en torno a la reconstrucción de la educación y el desarrollo productivo con base sustentable, en pro del desarrollo local y provincial.

1. Los tiempos actuales en el escenario mundial

Los tiempos actuales se definen bajo el concepto de globalización, término que ha saturado los medios y el lenguaje de la opinión pública hasta casi perder su sentido.

En el *ámbito económico* se consolida un "nuevo capitalismo" (Tedesco, 2000) basado en el libre mercado. Entre sus efectos podemos destacar:

- la apertura de la economía,
- el sostenimiento de los equilibrios macroeconómicos,
- la inversión extranjera y aparición de empresas multinacionales que incorporan innovaciones tecnológicas,
- los procesos de privatización y modernización,
- la configuración de bloques regionales,
- la diversificación en las formas de producción: el paso de una producción en masa, intensiva en recursos primarios, a una producción flexible y adaptable, rica en conocimiento e información,
- el afianzamiento de la competitividad entre los pueblos, instituciones y personas.

El desarrollo de los *procesos culturales* en el ámbito internacional es tan importante como el de los procesos políticos, económicos, al crear la necesidad de participar en la sociedad del saber y aprovechar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la comunicación y la información. Sin embargo, existe una fuerte *fractura digital* entre los habitantes de países desarrollados y en vías de desarrollo, en lo que respecta al acceso a los medios de comunicación (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2004, p. 180).

Se plantea la necesidad de una distribución equitativa de conocimiento, ciencia y tecnología, en tanto derecho humano, bajo la expectativa de que su realización contribuirá a movilizar los otros derechos humanos. La propuesta lleva implícita la mejora de la educación para todos, enfrentando, en la región, al menos cuatro desafíos importantes y estrechamente vinculados entre sí (Unesco-Prelac, 2007):

1. Ayudar a superar la pobreza mediante una contribución efectiva al crecimiento económico sostenido como un factor clave que aporta al bienestar de las personas.
2. Contribuir a la reducción de las desigualdades sociales. La calidad y el fortalecimiento de la educación puede contribuir en este sentido de forma eficaz y convertirse en un canal de movilidad social.
3. Promover una mayor inclusión social e integración cultural.
4. Contribuir a una mayor cohesión social y a la prevención de la corrupción y la violencia. La educación para la

ciudadanía promueve la formación de personas que exijan el cumplimiento de sus derechos, sean capaces de una activa participación social y consoliden una cultura de la igualdad que permita alcanzar sociedades más solidarias.

En este marco, tanto a nivel individual como comunitario, debemos interrogarnos acerca de qué aprendizajes necesitamos aquí y ahora para posibilitar a las personas y las organizaciones la construcción de alternativas que les permitan salir del círculo vicioso de la pobreza y la marginación. Desde esta visión, la UNESCO, en 1993, estimó conveniente construir una educación sobre la base de cuatro tópicos fundamentales: "aprender a conocer", "aprender a hacer", "aprender a ser" y "aprender a vivir juntos" (Delors, 1996). Consideramos de suma importancia adicionar un nuevo tópico: "aprender a emprender" (Ferreira, 1998) para promover el desarrollo de una actitud proactiva que, desde el hacer, con saber y conciencia, posibilite a las personas fijarse metas, hacer propuestas y tomar iniciativas, que les permita enfrentar con inteligencia, innovación y creatividad las dificultades desde sus fortalezas, aprovechando las oportunidades y superando las amenazas que se les presentan en el escenario actual (UNESCO, 2000).

En este contexto, adquiere significado y relevancia el trabajo, como fuerza dinamizadora y activadora del proceso transformador.

2. La relación entre educación y trabajo en nuestro contexto⁶

En primer lugar describiremos brevemente el panorama del trabajo en la Argentina para luego ocuparnos de la formación profesional y de los programas de formación para el trabajo que se llevan adelante en nuestro país.

2.1. El empleo: el caso Argentina⁷

Las crisis y transformaciones suscitadas en Argentina alteraron significativamente la estructura social, económica, productiva y laboral del país. Pero esta situación se ha ido modificando positivamente si consideramos lo acontecido en los últimos años (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2008).

Respecto de la temática del empleo, se destaca el hecho de que en estos últimos cinco años las dotaciones de personal registrado de las empresas aumentaron un 37%, completando un período de 60 meses de variaciones positivas.⁸

⁶ El presente apartado ha sido elaborado a partir de los aportes realizados por Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2005, 2008), Rojas (2007) y Castro (2007).

⁷ Para ampliar, véase, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2008).

⁸ El presente dato en relación con el empleo, así como los siguientes, fueron extraídos del Informe de la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, correspondiente al tercer trimestre del año 2007 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2007).

Si consideramos cada sector de actividad, el nivel de empleo, por ejemplo en la *construcción*, en el año 2007 duplica el del 2002; la *industria manufacturera* creció un 42% durante el mismo período; y las empresas del sector *comercio y servicios* presentan un 30% de incremento en sus dotaciones de personal. En relación con la composición del empleo según modalidad de contratación se observa que el 94,6% de los puestos de trabajo se encuentra bajo modalidad a *tiempo indeterminado*. Si se considera sólo el empleo masculino, esta proporción asciende al 95,1%; en cambio, entre las mujeres los puestos de trabajo a *tiempo indeterminado* representan el 93,6% del total.

En relación con las altas según la calificación de la tarea, durante el tercer trimestre de 2007 el 47% de las incorporaciones fue en puestos de trabajo que requieren *calificación operativa*; el 36% corresponde a puestos de trabajo *sin calificación*; el 12% a puestos *técnicos*, y el 5% de las incorporaciones restantes corresponde a puestos *profesionales*.

Al considerar las razones del movimiento de personal, se observa que las incorporaciones se debieron fundamentalmente al *aumento de la demanda, apertura de nuevos negocios u obras y apertura de temporada* (44%); a la necesidad de *cubrir vacantes* (38%); un 14% a *cambios en la gestión y el proceso pro-*

ductivo (incluye la *incorporación de maquinaria*) y un 4% a *otras razones*. En el caso de las desvinculaciones de personal, el 54% fueron *decididas por los trabajadores*;⁹ el 19% se debió a la *disminución de la demanda y al cierre de negocios u obras* (incluye el *cierre de temporada*); el 12% a *razones disciplinarias e inadecuación de competencias laborales*; el 5% corresponde a *finalización de reemplazos de personal*; un 6% a *cambios en la gestión y en el proceso productivo* y, por último, un 4% a *otras razones*.

Cabe destacar que, en la consulta a las empresas acerca de sus expectativas en relación con los próximos meses, el 98,4% -considerando organizaciones de diversa envergadura y de todas las ramas de actividad- respondió que espera aumentar o mantener estables sus dotaciones.

Según lo manifestado por las organizaciones, el empleo podría seguir creciendo en el próximo año, pero es necesario recordar que estamos haciendo referencia al denominado sector formal de la economía, es decir, el trabajo en las empresas registradas impositivamente, que emplean personal en relación de dependencia brindándole la cobertura social legal. En este sector, se concentran los trabajadores con niveles altos y medios de educación formal y el grueso de los participantes de la capacitación no formal. Quienes no cursaron el número de años de estudio necesarios para ob-

⁹ En el informe en el que surge el dato, se estima que la causa de la elevada tasa de bajas decididas por los trabajadores se debería a una mayor disponibilidad de puestos en la economía y, por lo tanto, a mayores oportunidades de empleo.

tener la acreditación de nivel secundario, o no adquirieron las habilidades básicas ni competencias laborales -ya sea dentro del sistema educativo o a través de la experiencia en el mercado laboral- pasan a formar parte del sector restante del mercado de trabajo, denominado trabajo informal.

He aquí la relación entre educación y empleo: las certificaciones brindadas por la educación formal y las competencias que suponen dichas acreditaciones o las de la educación no formal son necesarias tanto para progresar en el sector informal como para pasar de éste al sector formal de trabajo (Gallart, 2005; Jacinto, 2004). La educación y la capacitación adquirida van conformando por sí mismas un activo propio, que luego brindará oportunidades tan numerosas como crecientes.

La ausencia de competencias para la ocupabilidad -empleabilidad y emprendibilidad- puede relegar a los trabajadores a un empleo precario o mal remunerado e incluso a la exclusión del sistema laboral. Resulta necesaria, entonces, una formación continua que incluya: la educación formal, que acredite pero fundamentalmente desarrolle habilidades básicas; una educación no formal, que a través de cursos e instancias diversas de capacitación desarrolle competencias laborales y conjuntamente la formación específica en contextos reales, es decir, el aprendizaje en el lugar de trabajo (Ferreyra, 2006; Jacinto, 2004).

Desde el sistema educativo, en las últimas décadas se han realizado esfuerzos considerables para aumentar los años de la educación obligatoria, in-

crementar la cobertura del servicio educativo, mejorar la infraestructura, diseñar nuevos currículos y formar a los docentes, entre otros aspectos. Sin embargo, persisten problemas de cobertura y calidad de la educación que afectan en mayor medida a las personas con dificultades específicas para su inserción en el mercado laboral. Ellas se encuentran en una situación de desigualdad en lo que se refiere al acceso, la continuidad de estudios y los resultados de aprendizaje. Es por ello que se hace necesario, y la vez urgente, mejorar los diseños de las políticas públicas en educación y desarrollar acciones específicas para lograr una educación de calidad para todos.

2.2. La formación profesional en la Argentina

La educación de la población joven y adulta, es decir aquella que se encuentra en edad de trabajar, se ha encarado principalmente desde los sistemas educativos formales sin que mediara un análisis real de las necesidades de las personas. Esto ha derivado en una división entre áreas y sectores educativos que redundó en una gran dispersión de las ofertas.

Actualmente, podemos encontrar ofertas educativas destinadas a personas jóvenes y adultas distribuidas entre diferentes áreas de gobierno: educación de adultos, formación profesional, educación no formal y educación técnica. En algunos casos, las administraciones escolares brindan una opción para adultos y adultas y las mismas municipalidades ofrecen servicios de educación permanente y actualización laboral.

Por su parte, en el mundo del trabajo, confluyen diferentes tipos de formación, pues se requiere, al mismo tiempo, una sólida formación general y calificaciones laborales que permitan la inserción en un campo ocupacional específico.

En nuestro país, las acciones vinculadas a la formación profesional y la educación de personas jóvenes y adultas se encuentran enmarcadas tanto en la *Constitución Argentina* y los pactos internacionales que se han ratificado, como en la *Ley de Educación Técnico Profesional* (Nº 26058/05) y la *Ley de Educación Nacional* Nº 26206/06, Capítulos VI: *Educación técnico profesional* y IX: *Educación permanente de jóvenes y adultos*.

La *Ley de Educación Técnico Profesional* Nº 26058, sancionada en septiembre de 2005, tiene por objeto regular y ordenar la educación técnico profesional en el nivel medio y superior del sistema educativo nacional y la formación profesional (art. 1), intensificando el desarrollo de esta modalidad reconocida por el artículo 38 de la Ley 26206.

En esta Ley se define la formación profesional como el conjunto de acciones cuyo propósito es la formación socio-laboral para y en el trabajo, dirigida tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores, lo cual permite compatibilizar la promoción social, profesional y personal con la productividad de la economía nacional, regional y local. También incluye la especialización y profundización de conocimientos y capacidades en los niveles superiores de la educación formal (art. 17).

La educación técnico profesional abarca, articula e integra los diversos

tipos de instituciones y programas de educación para y en el trabajo, que especializan y organizan sus propuestas formativas según capacidades, conocimientos científicos, tecnológicos y saberes profesionales (art. 5).

Las instituciones que imparten formación profesional -sean de gestión pública o privada, del nivel medio o superior- y las que imparten capacitación profesional -sean escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones monotécnicas, escuelas de adultos, centros de educación no formal, etc. (art. 9) en el campo de la educación formal y no formal- tienen como propósito "preparar, actualizar y desarrollar capacidades para el trabajo que aseguren la adquisición de conocimientos científicos y tecnológicos y el dominio de competencias básicas para una o varias ocupaciones con inserción en el ámbito económico productivo" (art. 8).

Para la consecución de sus objetivos se permite a las autoridades de estos centros celebrar convenios con ONGs, empresas, cooperativas, emprendimientos productivos, sindicatos, universidades nacionales, institutos nacionales de la industria y del agro, Secretaría de Ciencia y Tecnología, institutos de formación docente, otros organismos del Estado con competencia en el desarrollo científico y tecnológico, los que favorecerán la realización de prácticas educativas y el conocimiento de tecnologías e insumos adecuados para la formación de docentes y estudiantes (art. 14).

Las instituciones y los cursos de formación profesional certificados por el Registro Federal de Instituciones de

Educación Técnico Profesional y el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones podrán ser reconocidos por la educación formal (art. 26-28). Para ello, el Consejo Federal de Educación acordará los niveles de cualificación como marco dentro del cual queda garantizado el derecho de cada trabajador a la evaluación, reconocimiento y certificación de los saberes y capacidades adquiridos en el trabajo o a través de modalidades educativas a distancia o no formales organizados y certificados por las autoridades jurisdiccionales.

En la actualidad, coexisten en Argentina diferentes modos de producción: grandes empresas industriales con tecnologías de avanzada; otras que todavía organizan la producción de manera lineal y hasta formas de trabajo artesanal en algunas regiones y sectores de la producción. Los sistemas de formación profesional deben captar estas diferencias para pensar la oferta formativa en función de las demandas de calificación que cada una de estas situaciones plantea y evaluar las perspectivas de crecimiento y cambio de cada uno de los sectores.¹⁰

2.3. La formación profesional en la provincia de Córdoba

La Ley 26058 de Educación Técnico Profesional crea -a través de los Consejos Provinciales de Educación, Trabajo y

Producción- un espacio privilegiado de intercambio y concertación de los actores de cada uno de estos sectores, como instancia previa a la definición de los planes, programas y proyectos que se traducirían en acciones concretas de formación profesional.

La provincia de Córdoba, a través del Decreto Nº 376 del 3 de mayo de 2005 (modificado Dec. Nº 1249/08), creó el Consejo Provincial de Educación Técnica y Trabajo, al que definió como el ámbito interministerial que tiene como objetivo principal favorecer la coordinación de las políticas públicas a implementar en la provincia, a los efectos de fortalecer -en términos de calidad y pertinencia- la formación técnico profesional de los jóvenes y adultos y su enlace con el mundo productivo. Este Consejo cuenta con un Consejo Asesor de carácter *ad hoc* integrado por representantes de los sectores empresariales, de los trabajadores, de asociaciones intermedias (entendiendo por tales a centros comerciales, sociedades rurales) y asociaciones gremiales de la educación.

Las acciones del área están orientadas, por un lado, a la formación de ingresantes al mercado en oficios y ocupaciones demandados y, por el otro, al perfeccionamiento de quienes ya se encuentran trabajando. Las actividades de formación se desarrollan atendiendo las demandas de diferentes grupos poblacionales y a los requerimientos del mercado laboral actual.

¹⁰ Para ampliar, véase Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2005).

En este marco, se inscriben los 31 CEDER creados por Resolución 426/97, con el objetivo de organizar, generar y evaluar acciones de formación, reconversión y capacitación profesional que promuevan el desarrollo personal de los ciudadanos de la provincia, favoreciendo la salida laboral de acuerdo con los requerimientos del mercado local de cada CEDER.

La puesta en marcha de estos centros y las diferentes políticas de gobierno posibilitaron una gestión más dinámica, así como la vinculación de acciones de capacitación con otros programas de promoción del empleo y de formación profesional. De esta manera, los CEDER atienden a beneficiarios de programas provinciales de desarrollo (Primer Paso, Edad Productiva y Volver al Trabajo), nacionales (Jefas/es de Hogar Desocupados) e internacionales (FORMUJER), como así también a la población adulta ocupada que busca alternativas de formación básica y profesional.

3. Necesidades y demandas de formación profesional en la provincia de Córdoba¹¹

A partir de los resultados del relevamiento efectuado se identificaron - para cada área de desempeño y por región- los roles ocupacionales más demandados. Asimismo, para analizar el grado de correspondencia entre las necesidades o requerimientos de capacitación identificados como más recurrentes y las ofertas existentes en materia de capacitación o formación para el trabajo, se compararon los resultados obtenidos para cada región con las ofertas formativas de los CEDER desarrolladas durante 2007.¹² (Ver anexo 1).

3.1. Necesidades, demandas de formación y ofertas de los CEDER de la región Capital

A partir de la profunda crisis del año 2001, del cambio de gobierno y de con-

¹¹ Para el relevamiento de dichas necesidades y demandas en las distintas regiones de la provincia (seis), se recurrió en todos los casos a la consulta a informantes claves. A tal fin, se desarrollaron las siguientes tareas: a) 50 entrevistas a informantes pertenecientes al sector educativo, gobiernos municipales, empresas, ONGs y otros sectores; b) 500 encuestas a informantes pertenecientes al sector educativo, gobiernos municipales, empresas, ONGs y otros sectores, de los diferentes departamentos que configuran las regiones de desarrollo; c) Un consulta vía e-mail y telefónicamente a los 31 CEDER; d) 6 entrevistas grupales de las que participaron representantes de cada una de las regiones. Todo lo anterior estuvo orientado a la construcción de un mapa de demandas formativas a nivel regional, que pudiese ser comparado con las ofertas existentes en los CEDER para, de ese modo, evaluar el grado actual de satisfacción de las mismas por parte de las instituciones de formación profesional dependientes del Ministerio de Producción y Trabajo.

¹² Es necesario destacar que las demandas sólo se compararon con las ofertas que brindan los CEDER, excluyéndose los servicios de educación secundaria (técnica) y de nivel superior universitario y/o no universitario.

diciones a nivel mundial que demandan materias primas y repercuten en la exportación de granos a niveles históricos, se inició un proceso de recuperación económica que motivó la reapertura de fábricas y el desarrollo de áreas y servicios relacionados con la producción agrícola ganadera e influyó también en el comercio, la construcción y el desarrollo de microemprendimientos. En la región Capital, puede advertirse que no se pudo responder con celeridad a los requerimientos de las áreas que en forma sostenida comenzaron a expandirse. Así, se observa una escasa relación entre los perfiles más demandados por áreas y las ofertas que se realizan a través de los CEDER.

Los perfiles más demandados en el área de la construcción son: albañilería, carpintería, construcciones (en general), electricidad (instalaciones domiciliarias e industriales), instalación y reparación de artefactos a gas, plomería, revestimiento con cerámicas y azulejos. La atención de los CEDER en esta región se concentra en dos de los perfiles demandados: electricidad (instalaciones domiciliarias e industriales) e instalación y reparación de artefactos a gas.

En el área de administración, comercio y microemprendimientos los CEDER atienden a las demandas de administración contable e impositiva, mantenimiento y reparación de PC y operador de PC / informática, dejando sin respuesta a los perfiles de atención al cliente y gestión de ventas / marketing / mercadotecnia.

En el área metalmecánica, instalaciones y servicios relacionados, no se logra cubrir la demanda respecto de las

necesidades en carpintería metálica, fresado, herrería y matricería. Sí encontramos ofertas para los perfiles de lectura e interpretación de planos, mecánica ligera / automotriz, metrología, soldadura y tornería (convencional y numérica).

En algunas áreas -como servicios turísticos, hotelería y gastronomía y producción artesanal y manufacturas- directamente no existen ofertas de capacitación que atiendan los requerimientos identificados. Al respecto, cabe señalar, en virtud de las afirmaciones realizadas por diversos actores, que la ausencia en ofertas de capacitación relacionadas con servicios turísticos, hotelería y gastronomía se relaciona directamente con la imposibilidad de emprender acciones -por parte de los CEDER- en este sector pues no se cuenta con un centro propio adecuadamente equipado para ello. Por otro lado, se reconoce que la Gerencia de Promoción de Empleo puede certificar los cursos aprobados en las instituciones privadas inscriptas en el Registro Provincial de Instituciones Capacitadoras (REPICA), tal es el caso en el que se encuentra el centro de formación de la Unión de Trabajadores de Hotelería y Gastronomía de la República Argentina (UTHGRA), que atiende específicamente en la región la capacitación que requiere el sector.

Análoga situación se produce -sostiene un actor-: "con el centro de formación de la Cámara Argentina del Calzado y el Sindicato de obreras de industrias del vestido y afines (SOIVA)". Todos estos cursos cuentan con financiación parcial de la Gerencia de Promoción de Empleo y se encuentran en acuerdos sectoriales con el MTEySS.

3.2. Necesidades, demandas de formación y ofertas de los CEDER de la región Centro¹³

La región Centro, a pesar de contar con recursos de diversos sectores de la economía -agrícola, ganadero, lácteo, agro-industrial, turístico- también padeció la crisis económica del 2001. Si bien algunas políticas beneficiaron a determinados sectores, lo que posibilitó un importante enriquecimiento, otros vieron disminuir su poder adquisitivo y -proporcionalmente- su calidad de vida, lo que condujo, en algunos casos, a la fragmentación y la pérdida de la justicia social.

Ante este panorama, los CEDER trataron de incrementar las posibilidades laborales de los habitantes de la región para que pudieran, con ello, mejorar su calidad de vida y la de la comunidad. Por ejemplo, en relación con el turismo, la existencia de espacios dedicados a tradiciones y costumbres muy argentinas - como el Festival de Doma y Folklore de Jesús María, el Festival de Folklore en Cosquín, el Festival de Tango en La Falda, entre otros- provocó la demanda de personal capacitado, lo que se constituyó en un desafío para los CEDER, que pudo ser afrontado. Se pudo observar que en el área de servicios turísticos, hotelería y gastronomía se cubrieron las demandas en relación a los perfiles de gastronomía, hotelería (conserjería, recepcionista, etc.), panadería y pastelería, servicios básicos de salón y turismo

/ servicios turísticos, quedaron sin atención solamente las necesidades respecto de los servicios básicos de piso.

Los resultados muestran que los CEDER de la región Centro pudieron cubrir la totalidad de los perfiles demandados en el área de construcción, instalaciones y servicios relacionados (albañilería, carpintería, electricidad -instalaciones domiciliarias e industriales-, instalación y reparación de artefactos a gas, plomería) y en el área producción artesanal y manufacturas (artesanías en general, costura industrial básica, pintura decorativa, técnico para la industria textil y telar).

En el área de administración, comercio y microemprendimientos se atendieron las demandas de los perfiles de administración contable e impositiva, desarrollo y gestión de microemprendimientos, gestión jurídica, mantenimiento y reparación de PC, operador de PC / informática. Las necesidades que no fueron atendidas se relacionan con los perfiles de atención al cliente y gestión de ventas / marketing / mercadotecnia.

La demanda de capacitación para los perfiles de animación / recreación y peluquería correspondientes al área de servicios personales y de estética personal fue cubierta por los CEDER, no ocurrió lo mismo al interior de esta área con las necesidades del perfil enfermería.

¹³ La región Centro comprende los departamentos: Colón, Punilla, Santa María, Río Primero, Río Segundo, Calamuchita, Tercero Arriba y General San Martín.

Sin embargo, es posible señalar la ausencia de respuestas de capacitación en las áreas metalmecánica, instalaciones y servicios relacionados y agropecuaria, agroindustria y actividades extractivas.

En el área metalmecánica, instalaciones y servicios relacionados, las ofertas se centraron en los perfiles de mecánica ligera / automotriz y soldadura, quedaron sin atención los perfiles de carpintería metálica, control numérico computarizado de máquinas industriales, herrería, mantenimiento de maquinaria agrícola y tornería (convencional y numérica).

Mientras que en el área agropecuaria, agroindustria y actividades extractivas sólo fueron atendidas las demandas sobre cultivos en invernadero, quedaron sin cobertura los perfiles de auxiliar para la industria láctea / operador de tambo, jardinería / parquizaciones, manejo de maquinaria agrícola, seguridad e higiene del trabajo rural y técnico agrícola.

En lo que respecta a capacitación para el sector agropecuario, cabe destacar, como afirma un actor: "que la situación encuentra su origen en que la Gerencia de Promoción de Empleo no cuenta con instalaciones adecuadas ni docentes capacitados para brindar cursos del sector agropecuario, por lo cual ha delegado en la Secretaría de Agricultura (hoy Ministerio de Agricultura y Ganadería) la función de definir e implementar acciones en este sector", con la intención de optimizar los recursos y potenciar las ofertas existentes.

3.3. Necesidades, demandas de formación y ofertas de los CEDER de la región Este¹⁴

La región Este es una de las regiones que muestra un gran desarrollo socio-económico, especialmente vinculado al sector agrícola-ganadero. Se destaca, además, un creciente desarrollo industrial. Se caracteriza por una marcada demanda de formación en las áreas de construcción, administración y agropecuaria, siendo secundadas por las necesidades planteadas para las áreas metalmecánica y de servicios turísticos.

En esta región los resultados son dispares. En las áreas de construcción, instalaciones y servicios relacionados (albañilería, carpintería, electricidad -instalaciones domiciliarias e industriales-, instalación y reparación de artefactos a gas y plomería) y de producción artesanal y manufacturas (artesánías en general y confección de indumentaria), la totalidad de las demandas identificadas son atendidas por las ofertas de capacitación existentes.

Todo lo contrario ocurre en el área agropecuaria, agroindustria y actividades extractivas, en la que ninguno de los requerimientos (apicultura, auxiliar para la industria láctea/operador de tambo, clasificación de cereales y oleaginosas, jardinería/parquizaciones, horticultura básica/fruticultura, inseminación artificial, manejo de maquinarias agrícolas y técnico agrícola) encuentra respuesta de parte de la oferta que brindan los CEDER. No obstante, se desta-

¹⁴ La región Este comprende los departamentos: San Justo, Unión y Marcos Juárez.

can acuerdos y acciones realizadas por el Ministerio de Agricultura y Ganadería de la provincia.

En el resto de las áreas, los resultados muestran que algunas demandas son atendidas y mientras que para otras no existen ofertas de capacitación.

En el área administración, comercio y microemprendimientos se han cubierto las demandas en los perfiles de administración contable e impositiva, desarrollo y gestión de microemprendimientos y operador de PC/informática; no ocurre lo mismo con los perfiles de gestión de ventas/marketing/ mercadotecnia y mantenimiento y reparación de PC.

En el área metalmecánica, instalaciones y servicios relacionados, si bien no se ha respondido a las demandas en los perfiles de soldadura y tornería (convencional y numérica), se han atendido las demandas en relación a herrería, mantenimiento de maquinaria agrícola y mecánica ligera / automotor.

En el área de servicios turísticos, hotelería y gastronomía sólo se han atendido las demandas relacionadas con gastronomía y servicios básicos de salón, quedaron sin ofertas de capacitación los perfiles de hotelería (conserjería, recepcionista, etc.), servicios básicos de piso y turismo/servicios turísticos.

El perfil enfermería, única demanda encontrada en el área servicios personales y de estética personal, no es atendido por la oferta de los CEDER.

Al respecto sostiene un entrevistado: "La formación para el rol de enfermero o enfermera corresponde al Ministerio de Salud, en tanto en el área de servicios personales y estética personal el rol más próximo es el de cuidado de personas".

3.4. Necesidades, demandas de formación y ofertas de los CEDER de la región Oeste¹⁵

Esta región se caracteriza por una marcada demanda de formación en las áreas relacionadas con la construcción, administración, microemprendimientos, producción agropecuaria (particularmente actividades relacionadas con la explotación del olivo), servicios turísticos y gastronomía, producción artesanal, manufacturas y actividades extractivas (minería), y son secundadas por las necesidades planteadas para las áreas metalmecánica y de servicios personales (recreación).

En las áreas administración, comercio y microemprendimientos (administración contable e impositiva, desarrollo y gestión de microemprendimientos, mantenimiento y reparación de PC, operador de PC/informática), agropecuaria, agroindustria y actividades extractivas (apicultura, hierbas medicinales -selección e industrialización-, jardinería/parquizaciones, industrialización del olivo/aceitunas, manejo de maquinarias agrícolas, técnico agrícola, técnico en minería), metalmecánica, instalaciones y ser-

¹⁵ La región Oeste comprende los departamentos: Cruz del Eje, Minas, Pocho, San Alberto y San Javier.

vicios relacionados (herrería, mecánica ligera/automotor), producción artesanal y manufacturas (artesanías en general, elaboración de dulces y conservas), servicios personales y de estética personal (animación/recreación, enfermería) y otras tales como idiomas, oficios en general y protección del medio ambiente, ninguna de las demandas es atendida por las ofertas de capacitación de los CEDER.

Es necesario aclarar que la formación de técnicos en minería y actividad agrícola son trayectos de formación de nivel medio/secundario que en la zona son atendidos por escuelas dependientes del Ministerio de Educación. No obstante, sostiene un entrevistado, "desde el Ministerio de Producción y Trabajo podrían definirse roles ocupacionales concretos en los cuales formar para la industria agropecuaria y las actividades extractivas".

En el área construcción, instalaciones y servicios relacionados sólo es cubierta la demanda relacionada con el perfil albañilería quedando sin atención el resto de ellos (carpintería, construcciones -en general-, electricidad -instalaciones domiciliarias e industriales-, instalación y reparación de artefactos a gas y plomería).

Algo similar ocurre en el área servicios turísticos, hotelería y gastronomía donde las respuestas de formación atienden sólo a las demandas de gastronomía y turismo/servicios turísticos, y dejan sin cobertura a hotelería (con-

serjería, recepcionista, etc.), servicios básicos de salón y turismo alternativo / turismo rural.

Como podemos observar, en este caso a diferencia de las regiones anteriores, desde las ofertas de formación prácticamente no se da respuesta a los perfiles más demandados.

3.5. Necesidades, demandas de formación y ofertas de los CEDER de la región Norte¹⁶

La región Norte de Córdoba es, tal vez, una de las más golpeadas por las diferentes crisis que la provincia ha soportado desde la pasada década de los noventa hasta nuestros días. Las crisis que han castigado duramente a esta región no sólo obedecen a las políticas económicas aplicadas, sino también a situaciones climáticas muy difíciles que la han colocado en el contexto provincial, en más de una oportunidad, como "zona de desastre o de emergencia provincial". Entre estas situaciones se destacan las extremas sequías que duran a veces entre 6 y 8 meses y que afectan de manera notable la producción agrícola ganadera -tradicionalmente el principal renglón de la economía regional- con los innumerables costos que esto supone a todo nivel, especialmente, en el empobrecimiento general y el desaliento social que éste genera. Sin embargo, la furia de la naturaleza también se hizo sentir a principios de los años noventa con las catástrofes de los

¹⁶ La región Norte comprende los departamentos: Sobremonte, Río Seco, Tulumba, Ischillín y Totoral.

aluviones e inundaciones que tanto en el departamento Cruz del Eje, como en los vecinos, Minas, Pocho, Tulumba y Sobremonte, anegaron campos y destruyeron las principales fuentes de la producción rural. Como ocurre en estos casos, el impacto de estos sucesos se vio reflejado en nuevos comportamientos sociales, que se hicieron visibles con el éxodo de decenas de habitantes desde el interior de los departamentos hacia centros más poblados en la misma región o directamente hacia la ciudad capital.

En definitiva, lo que se observa a primera vista es la transformación de las condiciones de vida que los habitantes de la región han experimentado en los últimos tiempos y que, a veces, se expresa en los reclamos y en las prácticas sociales, laborales y educativas, principalmente.

El análisis de esta región del norte de Córdoba nos permite resumir que sólo algunas demandas son atendidas por las ofertas existentes, tal es el caso de albañilería y electricidad en el área de construcción, o como el de operador de PC y desarrollo y gestión de microemprendimientos, en el área de administración, comercio y microemprendimientos. Se contemplan también algunas demandas relacionadas con la producción de la zona, según se desprende de la oferta de capacitación en telar, elaboración de dulces y conservas (área de producción artesanal y

manufacturas); gastronomía y panadería (área servicios turísticos, hotelería y gastronomía).

Las necesidades de capacitación que no poseen cobertura corresponden a los perfiles de: carpintería, construcciones en general, instalación y reparación de artefactos a gas, plomería (del Área construcción, instalaciones y servicios relacionados); administración contable e impositiva, gestión de ventas/marketing/mercadotecnia, mantenimiento y reparación de PC (del área de administración, comercio y microemprendimientos); turismo/servicios turísticos (del área servicios turísticos, hotelería y gastronomía); artesanías en general, técnico para la industria del calzado (del área de producción artesanal y manufacturas).

La respuesta por parte de los CEDER es nula en áreas importantes, tales como agropecuaria, agroindustria y actividades extractivas, metalmecánica, instalaciones y servicios relacionados, servicios personales y estética personal.

3.6. Necesidades, demandas de formación y ofertas de los CEDER de la región Sur¹⁷

Las formas del relieve, así como las características climáticas e hidrográficas de la región del sur de la provincia de Córdoba tienen notable influencia en sus asentamientos poblacionales y en las actividades económicas que se

¹⁷ La región Sur comprende los departamentos: Río Cuarto, Juárez Celman, Pte. Roque Saénz Peña y General Roca.

emprenden en su espacio geoeconómico. Se trata de una zona ubicada en llanuras de muy bajas pendientes, donde se destacan numerosos bañados y lagunas formados por los abundantes cursos temporarios que no logran formar redes hídricas jerarquizadas. En consecuencia, este espacio geográfico presenta serios problemas de erosión hídrica, a los que se agregan otros de naturaleza eólica, que se profundizan con la sequía que afectó en los últimos años a toda la región subhúmeda semiárida del país.

Al recorrer la región, resulta evidente que la situación no afectó a todos los establecimientos de la misma manera: los que pudieron incorporar un paquete tecnológico eficiente en la producción agrícola-ganadera, se vieron perjudicados en menor medida.

De todos modos, los resultados de la actividad agrícola-ganadera (y de las industrias con ella relacionadas) condicionan la vida económica de la región.

Se detallan, a continuación, las necesidades y demandas de formación de la región Sur de la provincia de Córdoba, teniendo en cuenta los perfiles más solicitados por áreas, y la correlación con la atención que a aquéllas brindan o no los CEDER.

En esta región, se observa algo similar a lo que ocurre en la región Norte. No hay respuesta a las demandas identificadas para las áreas de producción artesanal y manufacturas (en ebanistería y manualidades -en general-) ni para la de servicios personales y de estética personal (en los perfiles de cuidado de ancianos, cuidado de niños y enfermería). Tampoco existen propuestas de

capacitación en idiomas, fundamentalmente inglés o portugués, para lo que se identificó un número significativo de demandas.

En el área agropecuaria, agroindustria y actividades extractivas, de gran importancia en la estructura productiva del sur provincial, tan sólo una de las ocho demandas identificadas encuentra respuesta por el lado de la oferta, la de capacitación en manejo de maquinarias agrícolas; mientras quedan sin atender: auxiliar para la industria láctea / operador de tambo, clasificación de cereales y oleaginosas, fumigación, manejo de fertilizantes, seguridad e higiene del trabajo rural, técnico agrícola y técnico para la industria aceitera.

En el área administración, comercio y microemprendimientos se dejan sin cobertura las demandas relacionadas a los perfiles de administración contable e impositiva, atención al cliente y diseño gráfico; se atiende solamente a la capacitación en operador de PC / informática.

Asimismo en el área servicios turísticos, hotelería y gastronomía se atiende a la capacitación en uno solo de los perfiles demandados, el de repostería; quedan sin cobertura los de auxiliar de cocina, gastronomía y turismo/servicios turísticos.

En el área construcción, instalaciones y servicios relacionados aumenta la oferta en relación a la demanda. Se atienden las necesidades de los perfiles de carpintería, electricidad (instalaciones domiciliarias e industriales), instalación y reparación de artefactos a gas; se deja sin oferta de capacitación a los de albañilería, plomería y revestimiento con cerámicas y azulejos.

Algo similar ocurre en el área metalmeccánica, instalaciones y servicios relacionados en donde, si bien no hay ofertas de capacitación para electricidad del automotor, herrería y matricería; se responde a las necesidades de los perfiles de mantenimiento de maquinaria agrícola, mecánica ligera / automotor, soldadura y tornería (convencional y numérica).

Conclusión

Se hacen cada día más evidentes y determinantes -en la vida cotidiana- los beneficios del trabajo humano -tanto para el individuo como para su contexto social- así como las dificultades que trae aparejadas su precariedad o, peor aun, su ausencia. Desde una perspectiva pedagógica, y como uno de los resultados obtenidos en el presente trabajo, podemos afirmar que la formación profesional constituye una valiosa estrategia para la integración laboral y social, por lo cual debe ser pensada en el marco de la educación a lo largo de toda la vida y de la promoción social.

Por ello, las respuestas de formación laboral deberían ampliar sus perspectivas con información sobre la dinámica y las tendencias de su entorno y fortalecer las alianzas con el sector productivo, a los fines de poder ofrecer una educación pertinente y de calidad que lo transforme en parte activa y funda-

mental de toda estrategia de competitividad y productividad regional.

En los resultados obtenidos a través de la investigación,¹⁸ se destaca la falta de ofertas de formación que den respuesta a las demandas más recurrentes de perfiles o competencias relacionadas con áreas tales como la agropecuaria, industria agro-alimentaria, metalmeccánica, servicios turísticos, hotelería y gastronomía, lo que plantea el compromiso de avanzar en este sentido. No obstante, debe tenerse en cuenta que, en muchos casos, estos requerimientos son atendidos mediante convenios con sindicatos u otras organizaciones sociales, así se hace realidad el principio de articulación estatal-privado.

Teniendo en cuenta la sensible evolución que han experimentado los CEDER -pasando de la mera oferta educativa de cursos de formación profesional a una vinculación más directa con las necesidades de la zona de influencia- resulta oportuno y conveniente profundizar la acción de los mismos, reorientando su rol como verdaderos impulsores del desarrollo local en su región, promoviendo la actividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiP y Mes) y facilitando la creación de nuevos empleos a través de medidas pro-activas que faciliten el contacto entre oferentes y demandantes. Para ello, se propone que cada uno de los CEDER profundice los proce-

¹⁸ A los fines de una adecuada interpretación de los resultados de este trabajo, cabe aclarar que el estudio no ha identificado la intensidad de cada demanda.

tos de mejora institucional a partir de la articulación en sus respectivos proyectos de las áreas de promoción de empleo, formación profesional, pyme y de microemprendimientos.

Pero el desarrollo hay que construirlo y ello demanda la presencia de condiciones específicas en relación con la innovación, la adaptación a los mercados, la creación de instituciones y redes de recursos locales e interlocales. Con ese objetivo, resulta de vital importancia profundizar y mejorar

el trabajo articulado y mancomunado entre las áreas de trabajo y educación, planteándose metas sectoriales e intersectoriales que permitan

evolucionar y mejorar las prácticas en ambos campos, apostando en el corto plazo a satisfacer una necesidad, en el mediano plazo, a elevar la calidad de vida, y en el largo plazo, a dignificar a la persona. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2008, p. 4)

Esperamos, a través de este trabajo, haber contribuido con elementos que resulten de utilidad para avanzar en este sentido.

Original recibido: 10-02-2010

Original aceptado: 05-07-2010

Referencias bibliográficas

Castro, J. (2007). *Apuntes para una política de formación profesional*. Manuscrito no publicado.

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Ediciones Santillana-Unesco.

Ferreyra, H. A. (1998). *Aprender a emprender*. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.

Ferreyra, H. A. (2006). *Transformación de la educación media en la Argentina*. Argentina: Educc.

Gallart, M. A. (2005). Empleo, informalidad y formación. Segmentación de oportunidades laborales y formación. *Revista de Trabajo: el empleo en el debate de las Américas, 1*, 133-140.

Jacinto, C. (Comp.). (2004). *¿Educar para qué trabajo?* Buenos Aires: La Crujía.

Ley de Educación Nacional Nº 26.206. (2006). Argentina.

Ley de Educación Técnico Profesional Nº 26.058. (2005). Argentina.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2005). *Documento base. Programa de formación para el trabajo*. Buenos Aires: Secretaría de Empleo. Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2007). *Encuesta de indicadores laborales - tercer trimestre del año*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2008). *La educación como política de empleo en la Argentina. El caso de la educación de jóvenes y adultos en las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Mendoza, Santa Fe y Tucumán. Programa de formación para el trabajo*. Buenos Aires: Secretaría de Empleo. Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. Manuscrito no publicado.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2004). *Informe mundial sobre el desarrollo humano 2004*. España-México: Grupo MundiPrensa.

Rojas, J. C. (2007). El trayecto ocupacional de las personas como elemento articulador de los servicios de formación y empleo. *Revista Novedades Educativas*, Año 20, Nº 207, 13-15.

Tedesco, J. C. (2000). *Educación en la sociedad del conocimiento*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Unesco. (2000). *Conclusiones primera reunión intergubernamental del proyecto regional de educación para América Latina y el Caribe* (Documento de trabajo). La Habana: Unesco.

Unesco-Prelac. (2007). *Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos*. Santiago de Chile: Unesco - Orealc.