

**Educación no formal y desarrollo regional en la Provincia de Córdoba.  
Demandas, necesidades y ofertas de formación para el trabajo 2006 - 2007**

**Autor:** Horacio Ferreyra, Susana Caelles Arán, María F. Verde, Alfredo Colazo, Claudio Sentana, Olga Bonetti, Ana Carla Slek, Silvia Medina y Sandra Chiavaro

**Institución:** Universidad Católica de Córdoba - Argentina

**Palabras clave:** educación no formal - desarrollo regional - formación para el trabajo

Actualmente, la formación profesional enfrenta el desafío de adecuar su enfoque y sus prácticas para poder operar como un verdadero “nexo” entre las personas y el trabajo. El sistema de educación no formal de la provincia de Córdoba, debe asumir este desafío.

El objetivo general de este trabajo fue conocer las demandas de formación profesional que surgen de la realidad socio-productiva de las diferentes regiones de la provincia de Córdoba a los efectos de contribuir con el rediseño de las ofertas educativas no formales de gestión estatal.<sup>1</sup>

Se realizó un estudio de tipo exploratorio-descriptivo de corte transversal, que partió del análisis de la oferta formativa que brindan los Centros de Desarrollo Regional (CEDER)<sup>2</sup> en la Provincia de Córdoba.

Se realizó una investigación bibliográfica acompañada de un trabajo de campo focalizado en los CEDER. Se centró en el análisis de la situación (Institucional y curricular) de los 31 CEDER (2006) y en el relevamiento de las ofertas y requerimientos de formación a nivel regional. Se elaboró y aplicó un cuestionario auto-administrado a todas las Instituciones, se realizaron entrevistas y encuestas individuales y grupales a informantes claves, a empresarios del sector primario,

---

<sup>1</sup> Este trabajo se limita a un relevamiento entre las instituciones de gestión estatal creadas específicamente para la formación profesional y la promoción del empleo de la población en general. Por tanto, no incluye las acciones de otras instituciones de la formación profesional en ámbitos estatales como las escuelas de nivel medio, los centros de educación de jóvenes y adultos, los talleres de formación de personas con discapacidad ni los servicios de extensión universitaria, así como tampoco las experiencias de las instituciones privadas de formación, las iniciativas de las empresas para la capacitación de su personal ni otras acciones formativas.

<sup>2</sup> En el presente estudio al mencionar los CEDER se incluye también a las instituciones de formación profesional del Departamento Capital que se denominan COMCAL (Complejos de Capacitación Laboral).

secundario y terciario de la economía provincial, a instituciones educativas, municipios y representantes de ONG.

El informe se organizó en cuatro capítulos, una conclusión y un anexo.

Resultados: se profundizó el conocimiento sobre la oferta de formación no formal existente en la provincia de Córdoba lo que permitió acercar propuestas tendientes a rediseñar la misma y contribuir a potenciar el desarrollo social y productivo regional.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, la formación profesional enfrenta el desafío de adecuar su enfoque y sus prácticas para poder operar como un verdadero “nexo” entre las personas y el trabajo. El sistema de educación no formal de la provincia de Córdoba, debe asumir este desafío.

El objetivo general de este trabajo fue conocer las demandas de formación profesional que surgen de la realidad socio-productiva de las diferentes regiones de la provincia de Córdoba a los efectos de contribuir con el rediseño de las ofertas educativas no formales de gestión estatal.<sup>3</sup>

Se realizó un estudio de tipo exploratorio-descriptivo de corte transversal, que partió del análisis de la oferta formativa que brindan los Centros de Desarrollo Regional (CEDER)<sup>4</sup> en la Provincia de Córdoba.

Se realizó una investigación bibliográfica acompañada de un trabajo de campo focalizado en los CEDER. Se centró en el análisis de la situación (Institucional y curricular) de los 31 CEDER (2006) y en el relevamiento de las ofertas y requerimientos de formación a nivel regional. Se elaboró y aplicó un cuestionario auto-administrado a todas las Instituciones, se realizaron entrevistas y encuestas individuales y grupales a informantes claves, a empresarios del sector primario, secundario y terciario de la economía provincial, a instituciones educativas, municipios y representantes de ONG.

Se presenta a continuación los resultados alcanzados a los fines de habilitar la palabra en torno al vínculo de la educación con el trabajo socialmente productivo.

## **2. DISCUSIONES Y RESULTADOS**

### **2.1. LOS CEDER: CONTEXTUALIZACIÓN**

---

<sup>3</sup> Este trabajo se limita a un relevamiento entre las instituciones de gestión estatal creadas específicamente para la formación profesional y la promoción del empleo de la población en general. Por tanto, no incluye las acciones de otras instituciones de la formación profesional en ámbitos estatales como las escuelas de nivel medio, los centros de educación de jóvenes y adultos, los talleres de formación de personas con discapacidad ni los servicios de extensión universitaria, así como tampoco las experiencias de las instituciones privadas de formación, las iniciativas de las empresas para la capacitación de su personal ni otras acciones formativas.

<sup>4</sup> En el presente estudio al mencionar los CEDER se incluye también a las instituciones de formación profesional del Departamento Capital que se denominan COMCAL (Complejos de Capacitación Laboral).

A los fines de contextualizar y comprender cómo han surgido los actuales CEDER, es que haremos una apretada síntesis de los hitos fundamentales de su evolución histórica –mas reciente-

**1992/1993:** A partir de la sanción de la *Ley Nacional de Transferencia de Servicios Educativos 24.049/92*, y en concordancia con la *Ley Federal de Educación N° 24.195/93*, los CEDER se transfirieron en 1993 del ámbito nacional al de la Provincia de Córdoba (Ministerio de Educación y Cultura de ese entonces). En un primer momento pasaron a depender de la Dirección de Educación de Adultos y, posteriormente, de la Dirección de Educación Media.

**1997:** En este año, el Gobierno de la Provincia de Córdoba dispuso, mediante el Decreto 532/97, la transferencia de dichos servicios y centros del Ministerio de Educación y Cultura al ámbito de la Subsecretaría de Trabajo, del Ministerio de la Producción y Trabajo. En el mes de septiembre del mismo año, a través de la Resolución Ministerial 426/97, se crearon los Centros de Desarrollo Regional (CEDER), dependientes de la Dirección de Promoción del Empleo, con el objetivo de organizar, generar y evaluar acciones de formación, reconversión y capacitación que promoviesen el desarrollo personal de los ciudadanos de la provincia, favoreciendo la salida laboral de acuerdo con los requerimientos del mercado. En el mes de diciembre, mediante Resolución N° 62/97 de dicha dirección, se estableció la localización geográfica de las sedes y subsedes de los CEDER y su ordenamiento. Dos años más tarde, las Instituciones pasan a depender de la Gerencia de Promoción de Empleo del Ministerio de Producción y Trabajo de la Provincia de Córdoba. En **2005**, se creó el último centro, el COMCAL *Dr. Amadeo Sabattini*.

La localización de los CEDER por región y departamento se puede observar en el cuadro que sigue (Cuadro 1) donde, además de la localización geográfica, se precisan las áreas prioritarias que funcionaban durante el año 2006 y 2007.

**Cuadro 1: CEDER por Región y Departamento – Año 2006-7<sup>5</sup>**

Región	Departamento	CEDER	Áreas Prioritarias
CAPITAL	CAPITAL	COMCAL Sabattini (*)	Administración - Informática – Metalmecánica
	CAPITAL	COMCAL Villa Revol (*)	Administración - Automotriz - Construcción - Madera - Artesanal – HTG
CENTRO	Colón	Jesús María (*)	Agropecuaria - Construcción - Metalmecánica – Artesanal
	Colón	La Calera (*)	Administración - Automotriz - Calzado – HTG
	Colón	Villa Allende (*)	Administración – Madera - Metalmecánica - Limpieza y Estética – HTG
	Gral. San Martín	Etruria	Agropecuaria
	Gral. San Martín	Villa Nueva	Administración - Agropecuaria - Construcción – HTG
	Punilla	Carlos Paz (*)	Agropecuaria - Construcción - HTG – Textil
	Punilla	Villa Giardino (*)	Administración - Automotriz - Construcción - Informática – HTG
	Río Primero	Obispo Trejo	Administración – Madera – Artesanal
	Río Segundo	Laguna Larga (*)	Agropecuaria - Automotriz - Construcción - Madera -
	Santa María	Alta Gracia (*)	Agropecuaria – HTG
	Tercero Arriba	Almafuerte	Agropecuaria - Metalmecánica – HTG
	Tercero Arriba	Las Perdices	Agropecuaria
	Tercero Arriba	Río Tercero (*)	Construcción - Madera - Metalmecánica – HTG
	Colón	Río Ceballos (*)	Administración - Construcción - Madera – HTG
	Gral. San Martín	Villa María (*)	Administración - Agropecuaria - Construcción - Informática – Textil
ESTE	Marcos Juárez	Alejo Ledesma	Administración - Agropecuaria – Metalmecánica
	Marcos Juárez	Corral de Bustos	Administración - Metalmecánica – Textil

<sup>5</sup> Se indican con un asterisco aquellos CEDER que han articulado acciones de terminalidad educativa con el Programa de Educación a Distancia del Ministerio de Educación.

	San Justo	Miramar (*)	Administración - Construcción - Informática - HTG
	San Justo	San Francisco (*)	Administración - Agropecuaria - Construcción - Informática - Metalmecánica - HTG - Textil
	San Justo	Porteña (*)	Agropecuaria - Madera - Artesanal
	Unión	Pascanas	Agropecuaria
	Unión	Bell Ville (*)	Agropecuaria - Metalmecánica
NORTE	Ischilín	Deán Funes (*)	Administración - Agropecuaria - Construcción
	Sobremonte	San Francisco del Chañar	Administración
OESTE	Cruz del Eje	Cruz del Eje (*)	Administración - Agropecuaria - Construcción
	San Javier	Villa Dolores (*)	Administración - Agropecuaria - Construcción - HTG
SUR	Gral. Roca	Villa Valeria	Administración - Agropecuaria - Metalmecánica
	Juárez Celman	General Cabrera	Agropecuaria - Construcción
	Río Cuarto	Río Cuarto (*)	Administración - Agropecuaria - Construcción - Informática - Madera - Metalmecánica

*Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por la Gerencia de Promoción de Empleo - Año 2006-7*

El recorrido histórico realizado permite advertir que, en la década de los noventa, convivían en la provincia instituciones de formación profesional que desarrollaban acciones similares y no siempre articuladas desde las administraciones nacional y provincial: los Centros nacionales de formación profesional -vinculados al mundo de la educación formal, fundamentalmente al Nivel Medio de Educación Técnica- y los CECLA -vinculados a la experiencia provincial de educación no formal, fundamentalmente a la modalidad de Educación de Jóvenes y Adultos-. Con la transferencia de los servicios educativos, la formación profesional terminó fragmentada, pero en 1997 se reorganizan las instituciones en la administración de la entonces Dirección de Promoción del Empleo del Ministerio de Producción y Trabajo, y se crean los CEDER.

El CEDER es un centro de referencia del Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo, que, para la promoción del empleo, se organiza en cuatro áreas de acción: Institución de Formación Profesional, Oficina de Promoción del Empleo, Oficina de Apoyo a la Gestión de Microemprendimientos y Oficina de Promoción de Pequeñas y Medianas Empresas. La puesta en marcha de los centros y las diferentes políticas de gobierno -tanto provincial como nacional- posibilitó una gestión más dinámica, y la vinculación de acciones de capacitación con otros programas de promoción del empleo y de formación profesional del ámbito municipal, provincial, nacional e internacional.

En términos generales, la misión (la razón de "ser") de estas instituciones existentes es la de formar integralmente a jóvenes y adultos en áreas técnicas específicas mediante el desarrollo de cursos vinculados a las demandas socio-productivas, como así también (aunque en menor medida) la concreción de acciones formativas en el marco de la educación permanente. De esta manera, las actividades de formación se desarrollan atendiendo a las demandas de diferentes grupos poblacionales y los requerimientos del mercado laboral actual. Las acciones 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.

La dificultad más frecuente es la de precisar -de manera explícita- lo que se pretende y se desea ser / hacer como institución. En la mayoría de los casos, aparecen sólo como acuerdos, criterios y formas de intervención llevados a cabo, dialogadas y hasta -a veces- compartidas de manera implícita, apelando a lo verbal. No se llegan a plasmar las intenciones en un dispositivo que oriente la acción y ayude a todos los miembros de cada Centro, a conocer, con claridad, la Misión y la Visión del mismo, lo que permitiría compartir las metas para conseguirlas mancomunadamente.

## 2.2. VINCULACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES Y SECTOR PRODUCTIVO

Con referencia a las relaciones interinstitucionales, descubrimos que la mayoría de los CEDER (80%) se vincula con distintas instituciones de la comunidad, como las

municipalidades y juntas comunales, las entidades religiosas (Cáritas, por ejemplo) y diversas ONGs, sindicatos, cámaras de comercio, industria y servicios, empresas, instituciones públicas tales como: hospitales, centros penitenciarios, institutos de menores e instituciones educativas, universidades, Centros Educativo Nivel Medio para Adultos (CENMA), Centros Educativo Nivel Primario para Adultos (CENPA), Instituto Provincial de Educación Media (IPEM), escuelas especiales, etc.

Si bien en algunos casos los convenios existentes son no formales, esto no significa que no se logren los objetivos deseados por las instituciones, ya que estos dependen de la iniciativa, perseverancia y dedicación de los actores para trabajar conjuntamente por el bienestar de la comunidad, sobre todo de aquellos ciudadanos más desfavorecidos.

La relación de los Centros con el sector productivo, si bien existe, es escasa. Los responsables de los Centros ven que éstos no son reconocidos por los empresarios como espacios de formación, tanto como para buscar personal capacitado en ellos, como para solicitar cursos de capacitación para su personal - actual o futuro - según sus necesidades. Desde el año 2005 al año 2007 fueron implementándose planes de mejora de la calidad profesional a partir del incremento de las relaciones interinstitucionales.

### **2.3. ACTIVIDADES FORMATIVAS**

Como actividades formativas se brindan cursos bajo la modalidad presencial, con una duración que oscila entre las 100 y 890 horas, que abarcan diversas ramas socio-productivas: construcción, administración y comercio, agro, metalmecánica, turismo, artesanías y estética personal, entre otros. Estas propuestas formativas prescriben módulos teórico-prácticos, y destinan espacios a la práctica de la especialidad y a la formación para el trabajo a la vez que implementan pasantías y otorgan certificaciones específicas de un campo profesional.

Durante el año 2006 y a nivel del total provincial, las áreas que concentraron la mayoría de los cursos fueron las de servicios, administración y artesanal, en ese orden. A nivel regional, las ramas que concentraron la mayor parte de las ofertas son: metalmecánica y automotriz, en la región Capital y Sur; construcciones en el Este y Centro; alimentación en el Norte y Sur.

En el siguiente cuadro se presentan las ofertas formativas por rama, región y departamento – Año 2006

Región	Depto	Rama							Total general
		Agrícola Ganadera	Alimentación	Artisanal	Comercio	Construcción	Metalmecánica	Servicios	
<b>CAPITAL</b>	<b>CAPITAL</b>	0	31	48	83	23	59	126	370
CENTRO	Punilla	2	3	14	2	8	2	34	65
CENTRO	Río Primero	0	1	2	6	3	1		13
CENTRO	Río Segundo	0	2	4	0	3	1	4	14
CENTRO	Santa María	0	0	9	3	5	0	5	24
CENTRO	Tercero Arriba	0	6	3	7	4	10	11	41
CENTRO	Colón	1	8	20	13	11	2	36	91
CENTRO	Gral. San Martín	0	8	10	19	18	2	3	60
<b>TOTAL REGIÓN CENTRO</b>		<b>3</b>	<b>28</b>	<b>62</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>18</b>	<b>93</b>	<b>308</b>
ESTE	Marcos Juárez	0	0	3	6	7	3	2	21
ESTE	San Justo	0	2	5	2	4	2	6	21
ESTE	Unión	0	1	1	0	1	1	2	6
<b>TOTAL REGIÓN ESTE</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>48</b>
NORTE	Cruz del Eje	1	6	5	2	2	1	6	23
NORTE	Ischilín	0	0	3	3	1	0	0	7
NORTE	Sobremonte	0	2	4	1	4	0	2	13
<b>TOTAL REGIÓN NORTE</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>43</b>
OESTE	San Javier	1	7	12	9	3	2	22	56
<b>TOTAL REGIÓN OESTE</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>56</b>
SUR	Gral. Roca	0	0	0	0	0	2	4	6
SUR	Juarez Celman	1	0	1	1	1	0	2	6
SUR	Río Cuarto	2	9	7	2	5	9	5	39
<b>TOTAL REGIÓN SUR</b>		<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>51</b>
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>86</b>	<b>151</b>	<b>159</b>	<b>103</b>	<b>97</b>	<b>270</b>	<b>876</b>
<b>Porcentajes</b>		<b>1%</b>	<b>10%</b>	<b>17%</b>	<b>18%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>31%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos suministrados por la Gerencia de Promoción de Empleo.

Es necesario resaltar que la oferta formativa de los CEDER se realiza a partir de los perfiles profesionales y diseños curriculares que resultaron de estudios e investigaciones emprendidas por la misma Gerencia de Promoción de Empleo. Como se puede visualizar en el mapa y cuadros anteriores, la distribución estratégica de los CEDER determina que el alcance de sus actividades de formación profesional sea de tipo regional, observándose en algunos casos un extenso radio de influencia, ya sea por los anexos de los centros en ciudades aledañas o por la gran afluencia de público desde distintos puntos de la región a los Centros. La dificultad para ampliar su extensión geográfica es la falta de medios de transporte o su escasa frecuencia. Esto se produce sobretodo en las zonas más alejadas de la capital como, por ejemplo, en las regiones Norte, Oeste y Sur provincial.

## 2.4. INFRAESTRUCTURA

Con respecto a la infraestructura, diremos que el 37% de los CEDER (11) cuenta con edificio propio; el 51% en comodato o prestado (17) por las municipalidades, ONGs, sindicatos u otras organizaciones y el resto, alquilado (3). En algunos casos, se comparten las instalaciones con instituciones educativas formales (Nivel Medio y Superior) u otro tipo de instituciones; en consecuencia, resulta necesario coordinar tiempos y espacios a utilizar. La mayoría de los Centros desarrollan sus actividades en los tres turnos: mañana, tarde y noche. Al respecto, los actores sostienen que *“el horario esta sujeto a la oferta y particularmente a los destinatarios (ocupados o desocupados)”*.

El estado de la infraestructura edilicia es heterogéneo: en el 74% de los casos es adecuado y las instalaciones necesitan mantenimiento básico y en el 26%, el estado es regular y se necesitan algunos arreglos. Con respecto a las aulas y baños, su estado y grado de adecuación no varían demasiado en relación con el estado de las instalaciones edilicias. Cabe destacar que sólo el 39% de los CEDER cuenta con

biblioteca; el 30% posee espacios para el desarrollo de talleres, cuyas condiciones edilicias son similares a las del edificio respectivo.

## **2.5. RECURSOS DIDÁCTICOS Y EQUIPAMIENTO**

En lo que respecta a los recursos didácticos, un alto porcentaje de los centros posee libros, en buen estado, para docentes o instructores (65%), pero su uso no es frecuente. Lo mismo ocurre con los manuales o libros para los estudiantes y otros textos de consulta. El 90% de los CEDER posee equipamiento específico para el desarrollo de los cursos de formación profesional. Se destacan aquí los equipamientos adquiridos a través de los aportes del Instituto Nacional de Educación Técnica (INET) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. En estos casos lo tienen en buen estado, otros en estado regular, pero todos realizan un uso frecuente del mismo. Al respecto, un informante clave expresa: *“El apoyo del INET y de Trabajo de Nación nos permitió actualizar el equipamiento y a la vez ampliarlo”* (Entrevistado). El 67% de los CEDER cuenta con computadoras para la gestión institucional y sólo la mitad con computadoras destinadas a la enseñanza – aprendizaje; el 39% posee TV. Estos equipamientos están, en su mayoría, en buen estado y su uso es frecuente. Cabe destacar que un 45% no cuenta con servicios de teléfono, fax e Internet. El 12% de los centros dispone de otros recursos didácticos y/o medios tecnológicos, tales como mapas, láminas, videos educativos, programas informáticos para el aprendizaje, proyectores, retroproyectores, grabadores, video cassetteras y fotocopiadoras.

## **2.6. ESTUDIANTES, EGRESADOS, PERSONAL DIRECTIVO, DOCENTE Y NO DOCENTE DE LOS CEDER**

Los destinatarios, los estudiantes de los CEDER conforman un grupo muy heterogéneo, integrado por jóvenes y adultos, ocupados y desocupados, graduados o no. En su mayoría, provienen de hogares cuyo nivel socio-económico es medio-bajo y medio (90%) y la edad promedio es de 30 años. Un alto porcentaje de ellos están desocupados (43%) y subocupados (31%), de los cuales el 28% recibe algún Plan Social del Gobierno Nacional y provincial: Programa Jefes y Jefas de hogar, Primer Paso, etc., y están, en muchos casos, obligados a asistir a los cursos para obtener tal beneficio. Un entrevistado afirma: *“... esto actúa muchas veces de manera negativa en el estudiante, ya que hace que no se sienta con la motivación necesaria para continuar con el curso...”*, lo que deriva en algunos casos en el abandono de la propuesta de formación. Esto también explica que un alto porcentaje de estudiantes no trabaje mientras cursa sus estudios. Son pocos los CEDER (2) que manifiestan integrar estudiantes con discapacidad o sobrecapacidad.

En 2006, los cursos que concentraron el mayor número de matriculados fueron los correspondientes a la rama de servicios (31%), seguidos por los pertenecientes a la rama comercio (18%) y artesanal (17%). Cuando el análisis se hace a nivel regional, los resultados son dispares y no en todos los casos fueron estas ramas las que concentraron la mayor cantidad de estudiantes (Metalmecánica: en la región Capital y Sur; Construcciones en el Este y Sur; Alimentación en el Norte y Sur).

El número de egresados de los Centros es realmente relevante: en la mayor parte de los casos dichos porcentajes son superiores al 70% con picos que alcanzan al 100% en los cursos de algunas ramas dictados en la región norte. El menor porcentaje de promoción se da en los cursos de la rama agrícola-ganadera de la región oeste, con guarismos que, en promedio, apenas superan el 30%. Los Centros - en su mayoría- no realizan seguimiento sistemático de sus egresados en cuanto al porcentaje que logra insertarse laboralmente. Esto se debe, en gran parte, a la falta de recursos humanos y de equipamientos para llevar a cabo esta tarea, aunque sí tienen datos asistemáticos por ser comunidades pequeñas.

En relación con el personal de planta de los CEDER, es evidente la escasez de recursos humanos que presenta cada centro. Según datos proporcionados por sus representantes, se señala una constante movilidad y rotación de personal ya sea por renuncia, traslado o jubilación. Debido a esto, la cantidad de docentes de planta ha disminuido paulatinamente en los últimos años, con el agravante de la no cobertura de los cargos vacantes. Además, en este campo de la formación profesional no existe un escalafón y, por ende, carrera profesional. En cuanto a los niveles de dirección, la mayoría de los centros sólo cuenta con un directivo, generalmente un docente a cargo de dicha función. Sólo dos Centros carecen de directivos propios, y se hace cargo de esa función un representante de otro centro. La dedicación a la gestión directiva es a tiempo parcial (100%), aunque la mayoría no desempeña otra actividad en el sector productivo.

En cuanto al nivel de escolaridad del personal directivo, puede observarse que la mayoría posee una formación de nivel secundario/técnico (69%), seguidos de aquéllos que tienen nivel terciario (20%). El resto (11%) apenas alcanzó el nivel primario.

En la gran mayoría de los CEDER, la cantidad de personal docente oscila entre dos y diez personas, debiendo los centros contratar personal no docente (inscriptos en el REPROCA) para el dictado de los cursos.

En cuanto al personal docente capacitador, la mayoría posee una formación de nivel secundario (68%). Le siguen aquellos que poseen educación primaria (19%), los que poseen título de nivel terciario (10%) y aquellos que alcanzaron el nivel universitario (3%). Un 75% posee experiencia en una actividad económica afín a la formación técnico-profesional que desarrollan los centros. La dedicación docente es a tiempo parcial (98%).

Con relación al personal no docente, el 17% de los CEDER posee personal de maestranza y servicios generales (Alejo Ledesma, Alta Gracia, Río Tercero, Villa Giardino y Villa María) y el 29% de los centros cuenta con personal administrativo (Alejo Ledesma, Bell Ville, Deán Funes, Río Cuarto, Río Tercero, Villa Allende, Villa Giardino, Villa María), debiendo, en los casos restantes, hacerse cargo de dichas tareas el personal docente de las instituciones. El 100% del personal de maestranza posee formación de nivel primario y el 80% del personal administrativo posee educación secundaria (1 posee estudios de Nivel Terciario).

## **2.7. ADMINISTRACIÓN Y FINANCIAMIENTO**

En lo que hace a su administración, los CEDER dependen y están fuertemente ligados al control de la autoridad provincial. El Gobierno Provincial aporta el 100% de los recursos económicos para la cobertura de los sueldos del personal docente y no docente y los gastos de servicios (luz eléctrica, agua corriente, teléfono, gas y acceso a Internet) y movilidad del personal, se afrontan a través de las *cajas chicas* de cada centro. No obstante, algunas municipalidades también contribuyen al sostenimiento de estos centros con aportes de materiales didácticos y disponibilidad de local. Asimismo, los programas nacionales del INET y del MTEySS, así como el sistema de crédito fiscal han contribuido al equipamiento y mejoramiento de infraestructura de los centros.

### **3. NECESIDADES Y DEMANDAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.<sup>6</sup>**

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 CE.DE.R. desarrolladas durante 2007.<sup>7</sup>

#### **3.1 NECESIDADES, DEMANDAS DE FORMACIÓN Y OFERTAS DE LOS CE.DE.R. DE LA REGIÓN CAPITAL.**

A partir de la profunda crisis del año 2001, del cambio de gobierno y de condiciones 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 mas 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 ésta 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 numérico).

---

<sup>6</sup> 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 CE.DE.R..
- 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 CE.DE.R. 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.

<sup>7</sup> Es necesario destacar que las demandas sólo se compararon con las ofertas que brindan los CE.DE.R., excluyéndose los servicios de educación secundaria (técnica) y De Nivel Superior Universitario y/o No Universitario.

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 CE.DE.R. DE LA REGIÓN CENTRO.** (Departamento: Colón, Punilla, Santa María, Río Primero, Río Segundo, Calamuchita, Tercero Arriba y General San Martín)

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 de la región, posibilitándole 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, constituyéndose 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, quedando 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 ocurriendo lo mismo al interior de esta área con las necesidades del perfil enfermería.

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, quedando sin atención los perfiles de carpintería metálica, control numérico computarizado de máquinas industriales, herrería, mantenimiento de maquinaria agrícola y tornería (convencional y numérico).

Mientras que en el Área agropecuaria, agroindustria y actividades extractivas sólo fueron atendidas las demandas sobre Cultivos en invernadero, dejando 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 CE.DE.R. DE LA REGIÓN ESTE.** (Departamentos: San Justo, Unión y Marco Juárez)

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* (artesanías 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 destacan 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 ocurriendo de igual modo 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 numérico), si se han atendido a 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, quedando 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 CE.DE.R. DE LA REGIÓN OESTE.** (Departamentos: Cruz del Eje, Minas, Pocho, San Alberto y San Javier)

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), siendo 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 servicios 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.

No obstante, 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, dejando sin cobertura a hotelería (conserjería, 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 CE.DE.R. DE LA REGIÓN NORTE.** (Departamentos: Sobremonte, Río Seco, Tulumba, Ischilin y Totoral)

La Región Norte de Córdoba es, tal vez, una más golpeada por las diferentes crisis que la provincia ha soportado desde la pasada década de los noventa hasta nuestros

días. Pero 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 aluviones e inundaciones que tanto en el Dpto. 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 CE.DE.R. DE LA REGIÓN SUR.** (Departamentos: Río Cuarto, Juárez Celman, Pte. Roque Saénz Peña y General Roca)

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 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; atendiendo 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 sólo de los perfiles demandados el de repostería; quedando 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; dejando sin oferta de capacitación a los de albañilería, plomería y revestimiento con cerámicas y azulejos.

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

#### **4. CONCLUSIÓN**

Este trabajo se planteó como objetivo general conocer las demandas de formación profesional que surgen de la realidad socio-productiva de las diferentes regiones de la provincia de Córdoba, así como también las ofertas actuales de formación profesional que se brindan desde las instituciones de gestión pública, creadas específicamente para la formación profesional y la promoción del empleo en el ámbito local. A través de la investigación, se acercaron *propuestas a temas de la región*, en tanto que intentó brindar una herramienta para la acción, al permitir, por un lado, repensar las acciones de capacitación que se vienen desarrollando desde distintos Centros de Desarrollo Regional (CEDER) y, por el otro, contribuir a reorientar las nuevas propuestas para que queden cubiertos los requerimientos de capacitación que hoy no están presentes o son insuficientes, en relación a las áreas claves para el desarrollo económico provincial

Tal como se plantea en el documento, 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 aún, 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.

Pensar en una formación a lo largo de toda la vida implica que la educación se desvincule del concepto de “instrucción recibida” y se ligue con el de “competencia o sistema de competencias adquiridas”. En consecuencia, el *saber hacer*, el *saber convivir* y el *saber ser* se impone sobre el mero *saber*. De este modo, adquieren una mayor relevancia las dimensiones éticas del trabajo -deducidas de la autonomía y de la responsabilidad personal- al mismo tiempo que se exige una mayor capacidad para aprender con los demás y para la colaboración.

Los cambios tecnológicos y sociales hacen que los sujetos de hoy tengan que enfrentarse a un cambio de funciones y tareas de forma continua. Es por ello que 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 fundamental de toda estrategia de competitividad y productividad regional.

En la actualidad, la mayoría de los CEDER se vincula con distintas instituciones de la comunidad, pero la relación con el sector productivo, si bien existe, es escasa. Los responsables de los Centros ven que no son reconocidos por el entorno socioproductivo. Desde 2005, en el marco de acuerdos territoriales y provinciales entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), el gobierno provincial y varias municipalidades, se ha avanzado en la determinación de las necesidades y posibilidades de formación en cada zona y se acompaña la elaboración de la oferta formativa y de promoción del empleo.

En tal sentido, en los resultados obtenidos a través de la investigación, 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, metalmecánica, 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, haciendo realidad el principio de articulación estatal-privado.

En síntesis, como *aporte de la investigación a la toma de decisiones*, creemos que los Centros de Desarrollo Regional desempeñan y pueden jugar un rol fundamental en esta tarea y contribuir de ese modo al desarrollo económico y social de la Provincia, en la medida en que estemos en condiciones de:

- Reconocer la diversidad de actores (sector estatal<sup>8</sup>, no gubernamental<sup>9</sup> y productivo<sup>10</sup>) que intervienen en las políticas de educación de jóvenes y adultos y de empleo, asegurando la gestión participativa y democrática de las acciones que de ellas se derivan, para brindar una formación continua desde y para la empleabilidad y emprendibilidad.
- Impulsar acciones de promoción, divulgación y orientación permanente, con el propósito de garantizar el derecho a la educación de todas aquellas personas que necesitan formación profesional para lograr su inserción en el sector del trabajo formal.

---

<sup>8</sup> Estatal: educación, trabajo, desarrollo social, salud, etc. del ámbito nacional, provincial y/o municipal.

<sup>9</sup> Sociedad Civil: organizaciones populares, fundaciones, asociaciones, etc.

<sup>10</sup> Productivo: sindicatos, empresas, etc.

- Reforzar y/o tornar eficientes los procesos de apoyo a las políticas de formación continua, es decir, aquéllos que hacen a la dimensión administrativa y organizacional, que sin ser los prioritarios, son indispensables para el desarrollo exitoso de las acciones previstas.
- Procurar una oferta más amplia, diversificada, flexible, integradora, pertinente y relevante, que contemple la formación primaria/secundaria integrada con la formación profesional y reconozca la diversidad de las necesidades de aprendizaje de las personas -especialmente de aquéllas con mayores barreras de acceso a oportunidades de empleo y capacitación- y las demandas del contexto.
- Renovar la gestión institucional y pedagógica a partir de la profesionalización de los formadores y de la jerarquización de las instituciones educativas de jóvenes y adultos que brindan formación profesional.

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

## BIBLIOGRAFÍA

- CASTRO, J. *Apuntes para una política de formación profesional*. (Inédito). 2007
- COOMBS, P. *The World Educational Crisis*. Oxford University Press. Nueva York 1968.
- FERREYRA, Horacio et. al. *Educación no formal y desarrollo regional en la provincia de Córdoba. Demandas, necesidades y ofertas de formación para el trabajo 2006/2007*. EUCC. Córdoba, 2010.
- FERREYRA, Horacio; PERETTI, Gabriela. *Diseñar y gestionar una educación auténtica. Desarrollo de competencias en escuelas situadas*. Ediciones Novedades Educativas. Buenos Aires. 2006
- GALLART, M.A. (2003). "Veinte años de educación y trabajo". Recuperado 12-05-2008 ([www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy))
- Instituto Nacional de Educación Tecnológica (2005). *Historia. Argentina*. (disponible en <http://www.inet.edu.ar/content.asp?contentid=196> ; último acceso 19-01-09)
- JACINTO, Cl. (comp) *¿Para qué trabajo formar?* La Crujía. Buenos Aires. 2004
- Ministerio de Educación - Ministerio de Producción y Trabajo *Tomar la palabra. Incluir nuestras voces*. Sistematización de la experiencia del Programa de Formación para el Trabajo en la provincia de Córdoba. *Córdoba, Argentina*. 2006.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social *Estrategia de vinculación y cooperación con el entorno productivo y social*. Programa FORMUJER. Argentina. 2004.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social *Documento Base*. Programa de Formación para el Trabajo. SE.DNOyFP. Argentina. 2005.
- ROJAS, J. C. "El Trayecto Ocupacional de las personas como elemento articulador de los servicios de formación y empleo". *Revista Novedades Educativas*. N° 207. Año 20. Editorial Revista Novedades Educativas. Buenos Aires. 2007. pp 13 -15.
- SARRAMONA, J. *La educación no formal*. CEAC. Barcelona. 1992.
- SENTANA, Claudio y VERDE, María. F. Cátedra de *Educación no formal*. Licenciatura en Ciencias de la Educación-Universidad Católica de Córdoba. Córdoba. Mimeo. 2007.
- TRILLA, J. *La educación fuera de la escuela*. Editorial Ariel. Barcelona. 1998

Junio 2010.