

Una manera de aproximar la educación y el trabajo: los centros de desarrollo regional (CEDER). Córdoba - República Argentina¹

HORACIO FERREIRA

Director/Investigador Principal, Universidad Católica de Córdoba, Argentina

SUSANA CAELLES ARÁN

Investigadora Adjunta, Ministerio de Educación. Córdoba, Argentina

OLGA BONETTI

Investigadora Adjunta, Universidad Católica de Córdoba, Argentina

1. Introducción

Podríamos iniciar este trabajo con una serie de definiciones de distintos autores que nos expresarían cómo ha ido evolucionando la idea del trabajo a través de la historia. Casi todas ellas son coincidentes en afirmar que 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 y requiere, a quien desee incorporarse y permanecer en él, 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 inserción laboral demanda el fortalecimiento e incremento de la calidad en la formación de las personas.

En tal sentido –y a la luz de la vigencia de un nuevo paradigma tecnoproductivo, la incorporación de tecnología y los cambios en la organización del trabajo– el problema de los contenidos, capacidades, conceptos, habilidades y actitudes requeridos para el desempeño laboral se encuentra hoy en el centro del debate entre perspectivas provenientes del mundo del trabajo y de la educación. Así, la formación profesional 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.

2. Notas conceptuales

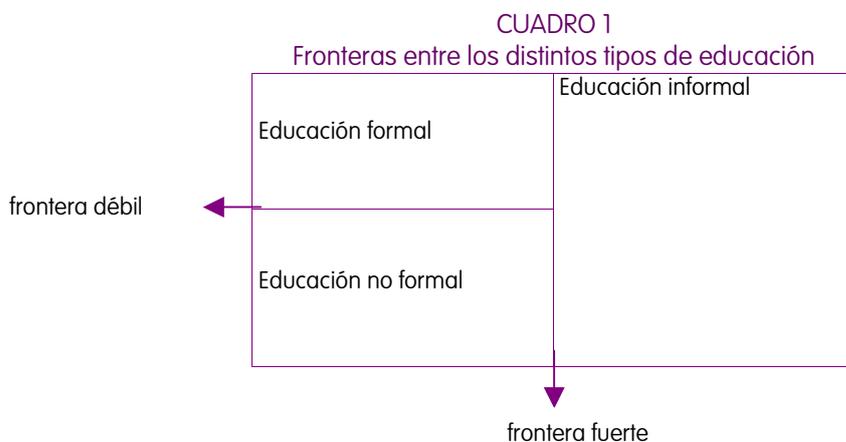
En este contexto urge redefinir la educación y considerar la educación no formal. La educación formal, y su correlato institucional la escuela, no constituye el único ámbito en donde se manifiesta el hecho

¹ Este trabajo es parte de una investigación titulada: "Educación No Formal y Desarrollo Regional en la provincia de Córdoba. Demandas, necesidades y ofertas de formación para el trabajo 2006/2007" Ministerio de Ciencia y Tecnología y Universidad Católica de Córdoba (Prov. de Cba.-Argentina). Equipo de Investigación: Horacio Ferreyra (Investigador principal); Investigadores Adjuntos: Olga Bonetti; Susana Caelles; María Verde; Alfredo Colazo; Claudio Sentana; Mabel Cingolani; Ana Sleik; Silvia Medina y Sandra Chiavaro; Investigadores invitados: Paulo García, Julio Castro y Gabriela Peretti.

educativo, sino que, y tal como lo plantea Coombs (1968), coexisten la educación formal, la educación no formal y la educación informal. Esto constituye un universo en el que se manifiestan la totalidad de los fenómenos educativos y los respectivos aprendizajes en los sujetos. Este universo educativo debe ser concebido no como una realidad estática, sino como un medio en permanente cambio a partir de las modificaciones que se efectúen en los niveles social, político, económico, cultural de una sociedad determinada (Trilla, 1998).

En este universo educativo, trabajo y formación se vinculan en el desafío de procurar el desarrollo integral de las personas, desde prácticas políticas y sociales contextualizadas históricamente, a través de las cuales se busca el bien propio y el de los demás. Se trata de formar personas dueñas de sí mismas, con capacidad para conocer, comprender, enriquecer y transformar el mundo con su aporte inteligente y creativo, en co-operación con los demás, durante toda su vida. (Ferreyra y Peretti, 2006). Adherimos a la postura que sostiene que el universo educativo se encuentra íntimamente ligado al principio de educación permanente.

La tripartición del universo educativo (Sarramona, 1992) tiene un propósito de exhaustividad, es decir, que la suma de las actividades educativas formales, no formales e informales debería abarcar la globalidad del universo educativo. Por lo cual, y considerando más las diferencias que las semejanzas entre los sectores, autores como Trilla (1998) han postulado criterios de diferenciación bajo el fundamento de que la educación formal y no formal poseen dos cualidades en común: la organización y la sistematización, mientras que la educación informal se encuentra desprovista de ambas cualidades.



FUENTE: SARRAMONA, Jaume (comp.). La educación no formal. Ediciones CEAC. Barcelona. 1992.

El sistema de educación no formal de la provincia de Córdoba, República Argentina, enfrenta este desafío. Por ello, adquiere significado y relevancia conocer las demandas de formación profesional de cada una de las regiones del territorio jurisdiccional. De ese modo, será posible avanzar en la redefinición de la oferta de formación existente, para potenciar el desarrollo social y productivo. He aquí el objetivo general de este trabajo: 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.²

3. Diseño metodológico

En el marco del presente estudio, uno de los interrogantes que nos planteamos fue: ¿cuál es la propuesta institucional y curricular que ofrecen los Centros de Desarrollo Regional?, con la intención de analizar la oferta formativa que brindan los CEDER en la Provincia de Córdoba y contribuir con la descripción de dichas instituciones. Se realizaron investigaciones bibliográficas y análisis de datos cuanti-cualitativos, y se procedió a delimitar el caso a investigar.

Ambos abordajes –el bibliográfico y el de campo– se desarrollaron teniendo en cuenta las siguientes categorías de análisis: localización geográfica; misión y visión institucional; relaciones interinstitucionales; actividades formativas, de extensión e investigación; infraestructura, equipamiento y mobiliario; recursos didácticos; sujetos (estudiantes, egresados, personal directivo y docente) y organización, administración y financiamiento.

A partir de los datos primarios relevados y de la información estadística disponible, presentamos las principales características de las instituciones y actores que integran los CEDER, con la intención de enriquecer el debate en torno a la formación profesional.

4. Breve contextualización histórica

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:

1944: Por decreto 14538/44 se creó la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, con carácter autárquico y cuyas relaciones con el Poder Ejecutivo Nacional se establecerían por intermedio de la secretaria de Trabajo y Previsión (actual Ministerio de Trabajo). Bajo esta dependencia, se creó la Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional, que tenía a su cargo la dirección, inspección y contralor de todos los servicios establecidos.

1946: Una de las primeras leyes que se sancionaron fue La *ley 12.921*, sobre aprendizaje y trabajo de menores, promulgada el 21 de diciembre de 1946, que constituyó un primer gran avance en ese sentido. Se estableció que era obligación del Estado la vigilancia, contralor y dirección del trabajo y aprendizaje de los menores de 14 a 18 años de edad. Para ser admitidos al aprendizaje de un oficio o trabajo, se daba preferencia a los que hubiesen concluido la escuela primaria.

² Este trabajo se limita a un relevamiento de 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.

1947: Por decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 20628 se crearon las Misiones monotécnicas y de extensión cultural y las Misiones de cultura rural y doméstica. Estas últimas dependían de la Secretaría de Justicia e Instrucción Pública y su objetivo era la capacitación técnica y cultural de aquellos adolescentes que no tenían la oportunidad de continuar su educación secundaria. En muchos pueblos no existía la capacitación técnica en los oficios necesarios para el desarrollo de la región ya que las escuelas técnicas estaban únicamente en las grandes ciudades. Las misiones monotécnicas tenían como objeto llegar a los pueblos a solicitud de las intendencias o de las cooperativas y, básicamente, realizaban capacitación en las ramas de metalmecánica, tales como soldadura y tornería. Las misiones eran itinerantes, el ciclo de formación se cumplía en dos años y a su paso iban dejando creados centros de formación. El plan de estudios comprendía un ciclo de un grupo de materias humanísticas obligatorias y comunes, materias técnicas y de trabajo de taller en relación con la especialidad de cada misión.

Este importante hito en la educación argentina fue el origen de muchos de los actuales CEDER, siendo el más antiguo el de Villa Allende, Córdoba, cuya fundación como misión monotécnica data de 1956.

1959: se crea el Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET), como organismo autárquico mediante la *Ley N° 15240* (INET, 2005). Este organismo, dependiente del Ministerio de Educación tuvo a su cargo la dirección, supervisión y organización de la educación técnica y de la formación profesional, cuya finalidad enunciaba "...educar integralmente a la juventud y lograr la capacitación técnico- profesional de sus educandos- ...". Esta ley fue de suma importancia en la historia de las profesiones técnicas en nuestro país. El CONET fue fijando las incumbencias de los títulos de Técnico Mecánico, Electrotécnico, Técnico Electricista, etc. Contribuyó a ordenar y fortalecer la educación técnica en nuestro país. El CONET cierra su ciclo de gestión en 1995.

En síntesis, como ya señalamos, los actuales CEDER se basaron en aquellas primeras misiones monotécnicas y en la excelente labor del CONET.

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.

1999: en este año, 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 los años 2006 y 2007.

CUADRO 1
CEDER por Región y Departamento – Año 2006-7³

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
Marcos Juárez		Corral de Bustos	Administración - Metalmecánica – Textil
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 mapa que se presenta a continuación muestra la localización geográfica de los CEDER antes mencionados.

³ 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.

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, que respondía a las concepciones neoliberales imperantes, 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, 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 a 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.

5. 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 ONG, sindicatos, cámaras de comercio, industria y servicios, empresas, instituciones públicas, tales como: hospitales, centros penitenciarios, institutos de menores e instituciones educativas, universidades, Centros Educativos de Nivel Medio para Adultos (CENMA), Centros Educativos de 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 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.

6. Actividades formativas

Como actividades formativas se brindan cursos bajo la modalidad presencial, con una duración que oscila entre 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 prevén 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 en un campo profesional.

Durante el año 2006, y para el 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 para el año 2006.

Región	Depto	Rama							Total general
		Agrícola Ganadera	Alimentación	Artesanal	Comercio	Construcción	Metalmecánica	Servicios	
CAPITAL	CAPITAL	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
TOTAL REGIÓN CENTRO		3	28	62	50	52	18	93	308
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
TOTAL REGIÓN ESTE		0	3	9	8	12	6	10	48
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
TOTAL REGIÓN NORTE		1	8	12	6	7	1	8	43
OESTE	San Javier	1	7	12	9	3	2	22	56
TOTAL REGIÓN OESTE		1	7	12	9	3	2	22	56
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
TOTAL REGIÓN SUR		3	9	8	3	6	11	11	51
TOTAL		8	86	151	159	103	97	270	876
Porcentajes		1%	10%	17%	18%	12%	11%	31%	100%

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.

7. 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, ONG, 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.

8. 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 del 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 o medios tecnológicos,

tales como mapas, láminas, videos educativos, programas informáticos para el aprendizaje, proyectores, retroproyectores, grabadores, video caseteras y fotocopiadoras.

9. 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%) o subocupados (31%), de los cuales el 28% es beneficiario de algún Plan Social del Gobierno Nacional o 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 siempre 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 equipamiento 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 que no se cubren los cargos vacantes. Además, en este campo de la formación profesional no existe un escalafón y, por ende, una 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 aquellos 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 (inscritos 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 (5) posee personal de maestranza y servicios generales y el 29% (8) de los centros cuenta con personal administrativo, 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).

10. 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 las infraestructuras de los centros.

11. A modo de 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. Pretende ser 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 posibles cambios de funciones y de 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, 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, haciendo realidad el principio de articulación estatal-privado.

En síntesis, 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 estatal⁴, no gubernamental⁵ y productivo⁶) que intervienen en las políticas de educación de jóvenes y adultos y de empleo, asegurando la

⁴ Estatal: educación, trabajo, desarrollo social, salud, etc. del ámbito nacional, provincial o municipal.

⁵ Sociedad Civil: organizaciones populares, fundaciones, asociaciones, etc.

⁶ Productivo: sindicatos, empresas, etc.

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.
- Reforzar o tornar eficientes los procesos de apoyo a las políticas de formación continua, es decir, aquellos 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. (2007) Apuntes para una política de formación profesional. (Inédito).
- COOMBS, P. (1968). The World Educational Crisis. Nueva York: Oxford University Press
- FERREYRA, H. y PERETTI, G. (2006). Diseñar y gestionar una educación auténtica. Desarrollo de competencias en escuelas situadas. Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- Ferreira, H. (2009). Educación permanente de jóvenes y adultos (Tesis posdoctoral). México: UAMx.
- GALLART, M. A. (2003). Veinte años de educación y trabajo. Bs As. CINTERFOR. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/arte/gallart/inde-Gobierno de la Provincia de Córdoba – U.R.L www.cba.gov.ar>
- 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) (2004). ¿Para qué trabajo formar? Buenos Aires: La Crujía.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN - MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO (2006). Tomar la palabra. Incluir nuestras voces. Sistematización de la experiencia del Programa de Formación para el Trabajo en la provincia de Córdoba. Córdoba, Argentina.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2004). Estrategia de vinculación y cooperación con el entorno productivo y social. Programa FORMUJER. Argentina.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2005) Documento Base. Programa de Formación para el Trabajo. SE.DNOyFP. Argentina.
- ROJAS, J. C. (2007). El Trayecto Ocupacional de las personas como elemento articulador de los servicios de formación y empleo. Argentina: Revista Novedades Educativas N*207. Año 20. pp 13 -15.
- SARRAMONA, J. (1992). La educación no formal. Barcelona : CEAC.

- SENTANA, C y VERDE, Ma. F. (2007) Cátedra de Educación no formal. Licenciatura en Ciencias de la Educación- Universidad Católica de Córdoba. Córdoba. Mimeo,
- TRILLA, J. (1998) La educación fuera de la escuela. Barcelona: Editorial Ariel.