

Estudio de demandas de formación profesional para el desarrollo local y regional

Un estudio sectorial en la provincia de Entre Ríos

Paulo E. García *

Horacio A. Ferreyra **

María C. Elizaincin ***

Este trabajo presenta, de manera sintética, los resultados de un estudio desarrollado durante el año 2005 en la provincia de Entre Ríos con el objeto de relevar los perfiles y competencias laborales requeridos en los distintos departamentos de la provincia, identificar demandas de capacitación y avanzar en la definición de ofertas de formación profesional y laboral que respondieran a dichas demandas.

En primer lugar se realizan algunas consideraciones en torno a los fundamentos y enfoques posibles a aplicar a los análisis de mercados de trabajo locales. Luego, se presentan los instrumentos de relevamiento utilizados y se exponen y sistematizan los resultados obtenidos. Finalmente se presentan las conclusiones y se incluyen algunas recomendaciones que pueden derivarse a partir de dichos resultados.

El contenido del mismo apunta a enriquecer el proceso de toma de decisiones en torno a la reconstrucción de la educación y al desarrollo productivo con base sustentable.

Educación - Trabajo - Aprendizaje profesional - Formación profesional

* Magíster en Economía de Gobierno. Economista de Gobierno (Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba). Docente en el nivel medio de la provincia de Córdoba, Argentina.
E-Mail: paulogarcia@calamuchitanet.com.ar

** Doctor en Educación. Docente e investigador en la Universidad Católica de Córdoba. Subsecretario de Igualdad y Calidad Educativa del Ministerio de Educación de Córdoba, Argentina.
E-Mail: hferreyra@coopmorteros.com.ar

*** Profesora de Filosofía y Pedagogía. Vocal de jurado de concursos de nivel medio. Entre Ríos, Argentina. E-Mail: mcelizaincin@yahoo.com.ar

This paper shows in a summarized way, the results of a research developed during the year 2005 in the Province of Entre Ríos, Argentina, with the aim of revealing the required profiles and working competences in different departments of the province, by identifying training demands and advancing on the definition of professional and labour training offers that will cope with those demands.

At the beginning, some considerations about foundations and possible focuses to apply on local "labour markets" are made. Then, the instruments used for the research are introduced and the results are shown and systematized. Finally, conclusions and some recommendations that could be deducted from the previous stages are presented.

The content itself, aims to improve the process of careful consideration regarding the reconstruction of the education and the productive development with sustainable growth.

Education - Labour - Apprenticeship - Vocational training

Introducción

Este estudio, desarrollado en 2005, tuvo por objeto relevar los perfiles y competencias laborales requeridos en el ámbito de la provincia para la identificación de demandas de capacitación y, de ese modo, avanzar en la definición de ofertas de formación profesional y laboral que respondieran a las mismas desde una perspectiva situada.

En dicho año, la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos inició un proceso de mejoramiento de las ofertas de formación para el trabajo con el propósito de vincularlas a las demandas del sector productivo y social entrerriano. Fue así que los cursos de formación profesional –por primera vez– se organizaron en base a perfiles profesionales elaborados por el equipo técnico y articulados con las propuestas formativas del Instituto

Nacional de Educación Tecnológica (MECyT) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (Plan Jefas y Jefes de Hogar-Componente Formación).

En este marco, se concretó el presente estudio de demandas formativas para el desarrollo local y regional, cuya síntesis compartimos. Para el mismo, se realizaron reuniones y se diseñaron encuestas a ser respondidas por representantes de los distintos sectores vinculados al mercado de trabajo provincial, esto es, representantes del mundo empresario, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales, gobiernos municipales, organismos y funcionarios de la administración pública y del sector educativo vinculados a la problemática del empleo en la provincia.

Este trabajo presenta de manera sintética los resultados del estudio referido y se organiza del siguiente modo:

- a) En primer lugar, se realizan algunas consideraciones en torno a los fundamentos y enfoques posibles a aplicar a los análisis de mercados de trabajo locales sectoriales.
- b) En segundo lugar, se presentan los distintos instrumentos de relevamiento utilizados en el estudio y los criterios que se tuvieron en cuenta para su definición.
- c) En tercer lugar, se exponen y sistematizan los resultados obtenidos.
- d) Finalmente, se presentan las conclusiones y se incluyen algunas recomendaciones que pueden derivarse a partir de dichos resultados.

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

1. Los estudios sectoriales del mercado de trabajo

El mundo del trabajo ha sufrido en los últimos años importantes cambios vinculados a procesos organizacionales, tecnológicos y económicos que han motivado la aparición de nuevas actividades, pero también a la caída y crisis de otras.

Las constantes variaciones en la composición de la demanda de trabajo plantean la necesidad de incesantes y no raras veces penosas readaptaciones de la oferta de trabajo con los consecuentes períodos de desocupación (Gallart, 2005). El proceso de racionalización y de modernización ha llevado a las empresas a redefinir el contenido de numerosos empleos, las pautas de clasificación, el modo de evaluación de los mismos y las líneas de rotación y movilidad.

Todas estas cuestiones afectaron la tradicional figura del empleo permanente, estable, ascendente y en relación de dependencia. El mismo se ha vuelto más precario, inestable e inseguro y obliga a convivir con la "transitoriedad".

Frente a esta realidad el mercado de trabajo se torna cada vez más exigente y requiere, para quien desee incorporarse y permanecer en el mismo, el dominio de ciertas "competencias" no sólo de las denominadas "*básicas, generales o genéricas*", sino de aquellas consideradas "*específicas*" para la labor profesional a desarrollar en sus respectivos entornos socio-productivos.¹ El "saber hacer con ciencia y con conciencia" (competencia) se ha tornado más importante que los títulos que las personas poseen, obtenidos por lo general a partir de una formación de cualidades, destrezas y habilidades de escasa o nula relación con el ámbito propio de desempeño.

¹ Para ampliar, véase: Pozo & Monereo, 2007; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, 2006; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, 2000.

En este nuevo contexto, la mejora en las condiciones de inserción laboral comienza por fortalecer y mejorar la calidad de la formación de las personas. Así, 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.

Para ello, tanto a nivel individual como de comunidad de ciudadanos, debemos interrogarnos acerca de qué aprendizajes necesitamos aquí y ahora, para posibilitar a esas personas la construcción de alternativas que les permitan, en muchos casos, salir del círculo vicioso de la pobreza y la marginación. Desde esta visión, la Unesco, en 1993, estimó la conveniencia de construir una educación sobre la base de cuatro tópicos fundamentales: "aprender a conocer", "aprender a hacer", "aprender a ser" y "aprender a vivir juntos" (Delors, 1996). A ellos podría adicionarse, como un nuevo tópico, el "aprender a emprender",² a fin de promover el desarrollo de una actitud proactiva que, desde el hacer, con saber y conciencia, posibilite a las personas fijarse metas, hacer propuestas y tomar iniciativas con inteligencia, innovación y creatividad, aprovechar las oportunidades y, al mismo tiempo, enfrentar las amenazas y sortear las dificultades que se les presentan en el escenario actual (Unesco, 2000).

Todo sistema de formación debe construir un punto de encuentro, un espacio de articulación entre las necesi-

dades y posibilidades del sistema productivo y su oferta formativa. Debe saber para qué formar, qué debe superar y los recursos que hay que potenciar en aquel que se forma.

Para ello, las instituciones que actúan en el campo de la formación profesional deben "leer" las señales del entorno productivo y establecer canales de comunicación para ser capaces no sólo de formar sino también de abrir espacios para la inserción laboral de sus formados.

El problema de las competencias, 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, a la luz de la vigencia de un nuevo paradigma tecnoproductivo, la incorporación de tecnología y los cambios en la organización del trabajo.

La adopción del enfoque de formación por competencias exige la interrelación entre los sistemas de formación y el sector productivo, en cuanto éste tiene la responsabilidad de colaborar y aportar en la identificación de las necesidades y competencias requeridas. No es posible formar sin saber para qué formar, qué carencias hay que superar y qué recursos hay que potenciar en aquel que se forma.

Los estudios sectoriales del mercado de trabajo local con el objeto de identificar sus tendencias y comportamien-

² Para ampliar, véase: Ferreyra, 1998.

tos y, a la vez, indagar sobre las necesidades de formación profesional por él requeridas son un ejemplo de los mecanismos a través de los cuales puede concretarse ese vínculo entre los espacios de formación y el contexto productivo. Estos estudios permiten, por un lado, construir y fortalecer estrategias de diálogo y relacionamiento con los actores del mundo del trabajo local a fin de identificar necesidades de capacitación en los distintos sectores productivos. Luego, a partir de dicha información, brindan herramientas para que las instituciones formadoras puedan desarrollar propuestas formativas pertinentes y adecuadas a las demandas del mercado de trabajo mejorando, de ese modo, las condiciones de empleabilidad de los trabajadores (enfoque de competencias laborales). Asimismo, contribuyen a fortalecer en dichas instituciones la capacidad de leer los indicadores del contexto para un mejor diseño y/o actualización de su oferta formativa (Programa FORMUJER, 2001, 2004).

La formación para el trabajo implica un abordaje sistémico que integre todas las variables y actores que intervienen en el escenario del empleo y la formación profesional. Estos actores son "claves" para orientar acerca de las demandas en materia de formación. Por consiguiente, los estudios del mercado de trabajo deben indagar no sólo a quienes conforman la "demanda de trabajo" (el sector productivo) sino también a los trabajadores y/o sus organizaciones representativas, cámaras empresarias, instituciones de formación profesional, asociaciones civiles, instituciones del tercer sector, el sector educativo y a aquellas instancias del sector público

vinculadas a la temática del empleo (oficinas municipales o regionales de empleo, ministerio de trabajo, ministerio de la producción, etc.).

2. Características del trabajo: instrumentos de relevamiento y criterios aplicados para su definición

El objetivo de este estudio, como se dijo, fue relevar las necesidades de capacitación en el ámbito de la provincia de Entre Ríos con el objeto de disponer de información que sirva como insumo para la definición y adecuación de las ofertas de formación y capacitación profesional a las demandas del mercado de trabajo provincial.

El estudio fue de tipo *exploratorio* y se recurrió en todos los casos a la consulta a *informantes clave*.

Para ello se elaboró una encuesta a la que se denominó *Encuesta de relevamiento de perfiles y competencias laborales requeridos para la identificación de demandas de capacitación* y en la que se incluyó un listado de competencias y perfiles agrupados por área de desempeño laboral o profesional para su selección por parte del entrevistado. En cada área se previó, además, la posibilidad de que quienes fueran entrevistados incluyeran "otras" competencias no contempladas en el listado referido.

Para poder encuestar a la mayor cantidad posible de informantes se recurrió a distintas alternativas. En algunos casos, se distribuyó la encuesta por Internet, vía correo electrónico, y en otros el relevamiento se efectuó a través de entrevistas presenciales y/o telefónicas.

Esta encuesta se complementó con entrevistas a funcionarios e integrantes de equipos técnicos de la administración provincial y consultas telefónicas o por e-mail a distintos actores vinculados a las temáticas de la capacitación y el empleo. Asimismo, se solicitó la identificación de necesidades de capacitación a los participantes de dos encuentros vinculados con esas temáticas, desarrollados en la ciudad de Paraná durante el primer trimestre de 2005. Finalmente, se contó con información relevada por distintos organismos de la administración provincial, federaciones empresarias, corporaciones y sindicatos.

A continuación, se presentan los distintos informantes claves a los que se consultó en relación con este trabajo y se detalla la metodología y tipo de consulta aplicado en cada caso:

1. *Empresas*: se trabajó con grandes empresas, federaciones empresarias, PyMEs y con comercios de los distintos departamentos de la provincia. En los dos primeros casos la consulta se realizó por Internet solicitando la identificación de demandas de capacitación a través de la encuesta de relevamiento de perfiles y competencias laborales antes mencionada. Aquí, el nivel de respuestas no fue el esperado, ya que se obtuvieron sólo 7 respuestas sobre un total de 14 consultas efectuadas (50%).
2. Para PyMEs y comercios también se utilizó dicho instrumento. En algunos casos la consulta se realizó mediante entrevistas personales y en otros por vía telefónica o Internet (e-mail). Aquí se obtuvieron respuestas de 58 empresas sobre un total de 80 consultadas (75%).
3. A todo lo anterior se agrega la información brindada por la Corporación para el Desarrollo de Gualeguaychú - Parque Industrial Gualeguaychú y los resultados de un relevamiento efectuado por funcionarios de la administración provincial entre 32 empresas madereras de la zona de Chajarí y éjido (departamento Federación) y 16 del sector metalmecánico.³
4. *Municipios*: la consulta se efectuó vía internet y/o telefónica, y estuvo dirigida a los responsables del área de producción y empleo de cada comuna. Ellos fueron seleccionados por su rol, conocimientos en relación al tema y disposición a colaborar con el proyecto. Se recibieron respuestas de 28 municipios de los distintos departamentos del territorio provincial.
5. *Sindicatos*: se contó con la colaboración de la Sede Paraná del Sindicato de Empleados de Comercio y de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), las que actuaron como encuestadores, relevando telefónicamente las demandas de capacitación de sus respectivas sedes regionales.
6. *Supervisores, capacitadores laborales, coordinadores de centros de capacitación laboral de jóvenes y adultos*: el

³ La información del sector metalmecánico fue provista por la Secretaría de la Producción, Dirección de Estadísticas y Censos y Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos de la provincia de Entre Ríos (2005).

- relevamiento se efectuó en el marco de un taller desarrollado en la ciudad de Paraná en marzo de 2005. Se trabajó con grupos focales solicitándose a cada uno de ellos identificar requerimientos de necesidades de capacitación vinculadas con a) el desarrollo económico y cultural, y b) la promoción humana.⁴
7. Asimismo, se realizaron entrevistas no estructuradas a tres funcionarios y especialistas de la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos de la provincia.
 8. *Centros de formación profesional dependientes de la Dirección de EGB3 y Polimodal de la provincia de Entre Ríos:* se trabajó con un responsables de cada centro y la técnica aplicada fue la pregunta focal con respuesta institucional sobre la base de un cuestionario autoadministrado.⁵
 9. *Coordinadores departamentales de educación de jóvenes y adultos:* se entrevistó al 100% de los coordinadores departamentales (17 en total) solicitándoles la identificación de demandas formativas asociadas al desarrollo productivo de cada zona con un horizonte temporal de 5 años.
 10. *Educadores de jóvenes y adultos:* se consultó a los docentes asistentes al curso de formación para el trabajo dictado en la ciudad de Paraná en febrero de 2005 en el marco del Plan Jefes y Jefas de Hogar.
 11. *Gerencia de empleo - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Entre Ríos:* en este caso la consulta se realizó a partir de la *Encuesta de relevamiento de perfiles y competencias laborales requeridos para la identificación de demandas de capacitación*. Si bien esta gerencia manifestó no tener información concreta sobre cada especialidad, la identificación de los perfiles o competencias informados se realizó mediante aproximaciones sobre la base del perfil productivo de cada departamento.
 12. *Universidad Tecnológica Nacional - Regional Paraná:* la consulta se realizó por Internet solicitando la identificación de las demandas de capacitación a través de la *Encuesta de relevamiento de perfiles y competencias laborales requeridos para la identificación de demandas de capacitación*. La misma fue respondida por la Secretaría de Gestión Universitaria de esta institución.

Las respuestas obtenidas de los informantes mencionados se clasificaron por departamento sobre la base de las áreas de desempeño identificadas en la *Encuesta de relevamiento de perfiles y competencias laborales requeridos para la identificación de demandas de capacitación*. En el caso de aquellas respuestas referidas a un área o actividad de desempeño en la que no se identi-

⁴ En el mismo participaron representantes de las siguientes regiones: Paraná y Diamante (10 participantes); Nogoyá, Tala y Victoria (6 participantes); Colón, Federal y Villaguay (4 participantes); Gualeguaychú y Uruguay (8 participantes); Islas y Gualeguay (4 participantes); Concordia, Federación y San Salvador (5 participantes); Feliciano y La Paz (5 participantes).

⁵ Departamentos: Concordia, Federal, Gualeguaychú, Paraná, Tala y Uruguay.

caron perfiles o competencias específicos –por ejemplo, "artesañías"– se asoció cada respuesta con los distintos perfiles que la encuesta incluye en relación con la actividad señalada.

Por otro lado, en aquellos casos en los que el informante identificó perfiles o competencias no contemplados en la encuesta, se agregaron los mismos a la planilla de resultados del departamento en cuestión.

Una vez finalizado el relevamiento y procesadas las respuestas obtenidas se analizó el grado de correspondencia entre las necesidades o requerimientos identificados y las ofertas existentes en materia de capacitación o formación para el trabajo. Para ello se compararon los resultados obtenidos en cada departamento con las ofertas de capacitación y formación profesional de la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos (DEJA), dependiente del Consejo General de Educación de la provincia.

3. Resultados obtenidos

Con el objeto de sistematizar los resultados obtenidos y de ese modo facilitar una primera lectura e interpretación de los mismos se elaboró el siguiente cuadro por departamento (ver Cuadro 1) en el que se identifican las áreas de desempeño con mayor frecuencia de respuestas y, al interior de cada una de ellas, los perfiles, competencias y/o actividades más demandados. La última columna incluye observaciones o comentarios relacionados con la correspondencia entre éstos y las ofertas de capacita-

ción a las que se hizo referencia en el último párrafo del punto anterior.

Del análisis del cuadro y de las ofertas de capacitación existentes surgen los siguientes comentarios:

1. En muchos departamentos y al interior de cada área de actividad se observa una alta dispersión en las demandas de perfiles relevadas.
2. Llama la atención la baja recurrencia de demandas relacionadas con algunas de las actividades más representativas o con potencial de desarrollo dentro del entramado productivo provincial, como son la producción de arroz, de cítricos, avícola, ictícola y de industrialización de la carne. En tal sentido, tampoco se detectaron demandas vinculadas con la explotación forestal y la industrialización de la madera (tableros, etc.) en departamentos como Colón, Gualeguaychú y Uruguay, donde esta actividad no sólo es importante sino que presenta una importante capacidad de expansión futura.
3. Si bien las ofertas de capacitación se adecuan en su mayoría a las demandas relevadas, no contemplan la totalidad de las mismas. En tal sentido se destaca la falta de propuestas vinculadas al turismo, turismo alternativo, hotelería y servicios de piso, siendo estos perfiles que han concentrado un importante número de demandas en gran parte de los departamentos. Asimismo y en general, faltan propuestas relacionadas con la actividad agrícola, ictícola, agroindustria y demás actividades extractivas.

Cuadro 1: Resultados obtenidos

Departamento	Áreas con mayores requerimientos de capacitación	Perfiles/actividades con mayor demanda	Observac. relacionadas c/ ofertas actuales de capacitación laboral DEJA
Colón	1. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Turismo 2. Panadería y pastelería 3. Turismo alternativo	Las ofertas de capacitación responden a demandas identificadas. Es escasa la cantidad de ofertas en el área de gastronomía, limitándose éstas a las actividades de panadería y pastelería.
	2. Producción artesanal y manufacturas	1. Manufacturas c/elem. y recursos de la región	
	3. Construcción, instalac. y servicios relacionados	1. Electricidad 2. Reparación de artef. eléctricos	
Concordia	1. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Turismo 2. Turismo alternativo 3. Serv. básicos de piso 4. Serv. básicos de salón	En líneas generales, las ofertas de capacitación responden a demandas identificadas. Sin embargo, no hay ofertas relacionadas con la explotación forestal.
	2. Agropecuaria, agroind. y actividades extractivas	1. Activid. relacionadas c/la explotación forestal	
Diamante	1. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Elab. de conservas 2. Turismo 3. Turismo alternativo 4. Hotelería 5. Serv. básicos de salón	No hay ofertas relacionadas con los perfiles/actividades más demandados del área de servicios turísticos y hotelería.
	2. Producción artesanal y manufacturas	1. Manufacturas c/elem. y recursos de la región	
Federal	1. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Panadería y pastelería	No hay ofertas relac. c/los perfiles/actividades más demandados del área de servicios turísticos y hotelería. Tampoco se ofrece capacitac. relac. c/ elaboración de artesanías con cueros y otros elem. y recursos de la región. Las propuestas referidas a la carpintería están orientadas al área de mueblería y no hay ofertas que completen la carp. de obra.
	2. Construcción, instalac. y servicios relacionados	1. Carpintería	
	3. Producción artesanal y manufacturas	1. Producción artesanal con cueros 2. Manufacturas c/elem. y recursos de la región	
Federación	1. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Turismo 2. Turismo alternativo	En general las ofertas no se adecuan a los perfiles requeridos. No existen propuestas formativas relacionadas con el turismo. Tampoco hay ofertas relacionadas con la gastronomía y la elaboración artesanal de alimentos, perfiles que, sin ser los más recurrentes, han sido también demandados.
	2. Producción artesanal y manufacturas	1. Activid. relacionadas con el carnaval 2. Elaboración artesanal de productos diversos (velas, sahumerios, en cuero, madera, etc.)	
	En el resto de las áreas se destaca la demanda de perfiles asociados a la explot. forestal. Se deben agregar las del conj. de empresas madereras de la zona de Chajarí y ejido, destacándose las dem. vinculadas al afilado, aserrado y tratam. de residuos.		

Departamento	Áreas con mayores requerimientos de capacitación	Perfiles/actividades con mayor demanda	Observac. relacionadas c/ ofertas actuales de capacitación laboral DEJA
Feliciano	1. Construcción, instalac. y servicios relacionados	1. Albañilería 2. Instalación y reparación de artefactos a gas	No existen ofertas de capacitación relacionadas con los perfiles más demandados (albañilería y gas).
	2. Producción artesanal y manufacturas	1. Manufacturas c/elem. y recursos de la región	
Gualeguay	1. Producción artesanal y manufacturas	1. Manufacturas c/elem. y recursos de la región 2. Reciclado de muebles	Las ofertas en general se adecuan a las demandas relevadas. No existen propuestas vinculadas con la explotación forestal.
	2. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Turismo 2. Turismo alternativo	
	En las otras áreas se destacan las demandas de capacitación relacionadas con la reparación de artículos eléctricos, computación y actividades relacionadas con la explotación forestal.		
Gualeguaychú	1. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Hotelería 2. Auxiliar de cocina 3. Serv. básicos de piso	En líneas generales, las ofertas de capacitación responden a demandas identificadas. Sin embargo, no existen propuestas vinculadas con la hotelería ni con los perfiles demandados en el área de producción agropecuaria.
	2. Producción artesanal y manufacturas	1. Manualidades con reciclado de materiales 2. Reciclado de muebles 3. Pátinas 4. Renov. de indumentaria 5. Fabric. de calzados	
	3. Construcción, instalac. y servicios relacionados	1. Albañilería	
	4. Agropecuaria, agroind. y actividades extractivas	1. Apicultura 2. Cunicultura	
Islas	1. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Turismo 2. Turismo alternativo	Si bien las ofertas actuales se adecuan a demandas relevadas, no contemplan los requerim. asoc. al área de turismo.
	2. Producción artesanal y manufacturas	1. Manufac. con elem. y recursos de la región	
La Paz	1. Construcción, instalac. y servicios relacionados	1. Albañilería 2. Reparación de artefactos eléctricos 3. Carpintería básica	En líneas generales, las ofertas de capacitación responden a demandas identificadas. Sin embargo, no existen propuestas vinculadas con la construcción, el turismo y la panadería y pastelería.
	2. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Turismo 2. Turismo alternativo 3. Panadería y pastelería	
	En las restantes áreas se destacan los siguientes perfiles: marketing, auxiliar para la industria láctea y manufacturas con elem. y recursos de la región.		
Nogoyá	1. Metalmec., instalac. y servicios relacionados	1. Mecánica ligera 2. Soldadura básica	El 50% de las ofertas no se corresponde con los requerim. relevados. Por otro lado no existen propuestas relac. con los perfiles más destacados.
	2. Agropecuaria, agroind. y actividades extractivas	1. Auxiliar p/ind. láctea	
	En las restantes áreas se destaca la demanda de perfiles vinculados con la electricidad		

Departamento	Áreas con mayores requerimientos de capacitación	Perfiles/actividades con mayor demanda	Observac. relacionadas c/ ofertas actuales de capacitación laboral DEJA
Paraná	1. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Elab. de conservas 2. Turismo 3. Turismo alternativo 4. Hotelería	En líneas generales, las ofertas de capacitación responden a demandas identificadas. Sin embargo, no hay propuestas relacionadas con el turismo ni la hotelería. Tampoco existen ofertas que apunten a la enseñanza de idiomas.
	2. Construcción, instalac. y servicios relacionados	1. Carpintería 2. Instalación y reparación de artefactos a gas 3. Albañilería 4. Electricidad	
	3. Producción artesanal y manufacturas	1. Producción artesanal de cuero 2. Manufacturas c/elem. y recursos de la región 3. Corte y confección	
	En el resto de las áreas se destacan los siguientes perfiles: computación, cultivos invernaderos/viveros, mecánica ligera e idiomas.		
San Salvador	1. Producción artesanal y manufacturas	Salvo en el caso de la demanda de capac. vinculada a la elab. de manufact. c/recursos de la región, hay gran dispersión entre los perfiles demandados que impide priorizar alguno/s por sobre los demás.	Las ofertas existentes, con la sola excepción de "oficial carpintero en mueblería" y "cosmetología" se adecuan a los perfiles relevados.
	2. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía		
	3. Agropecuaria, agroind. y actividades extractivas		
Tala	1. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Guía de turismo 2. Turismo alternativo 3. Panadería y pastelería 4. Elab. de licores artesanales / dulces	En líneas generales, las ofertas de capacitación responden a demandas identificadas. Sin embargo, no existen propuestas vinculadas al turismo, panadería y pastelería y elaboración artesanal de licores y dulces.
	Entre las restantes áreas se destacan la de construcción, instalac. y serv. relacionados, la de administración, comercio y microempr., la agropecuaria, agroind. y activ. extractivas y la metalmecánica, instalac. y serv. relacionados		
Uruguay	1. Servicios turísticos, hotelería y gastronomía	1. Auxiliar de cocina 2. Serv. básicos de piso 3. Serv. básicos de salón	No se encuentran ofertas asociadas a los perfiles de mayor demanda (área hotelería y gastronomía). Se observa una cantidad significativa de ofertas que no responden a las demandas relevadas.
	2. Producción artesanal y manufacturas	1. Producción artesanal con cueros 2. Manualidades con reciclado de materiales 3. Fabricación de calzados	
	3. Agropecuaria, agroind. y actividades extractivas	1. Cultivos en invernaderos 2. Horticultura 3. Jardinería	

Departamento	Áreas con mayores requerimientos de capacitación	Perfiles/actividades con mayor demanda	Observac. relacionadas c/ ofertas actuales de capacitación laboral DEJA
Victoria	1. Producción artesanal y manufacturas	1. Manufacturas c/elem. y recursos de la región	En términos generales la oferta se adecua a las demandas identificadas.
Villaguay	1. Producción artesanal y manufacturas	1. Manufacturas c/elem. y recursos de la región	Las ofertas de capacitación responden a las demandas identificadas.
	2. Construcción, instalac. y servicios relacionados	1. Electricidad 2. Reparación de artefactos eléctricos	

Fuente: Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos. Consejo General de Educación provincia de Entre Ríos (2005).

4. Conclusiones y recomendaciones finales

Este trabajo pretende ser una herramienta para la acción, que permita repensar las acciones de capacitación que se vienen desarrollando desde distintos ámbitos de la gestión provincial y contribuya a la definición de propuestas orientadas a cubrir aquellos requerimientos de capacitación que hoy no tienen respuesta, en especial los relacionados con áreas claves para el desarrollo económico de la provincia.

Entre Ríos posee un perfil netamente agropecuario, con cierta industria agroalimentaria y con un sector turístico en expansión sobre la base de su oferta termal y atracciones naturales. Es en relación con estas áreas, a pesar de las salvedades de los últimos párrafos del capítulo anterior, que se han presentado las mayores demandas de capacitación. Dichos requerimientos no en todos los casos se ven satisfechos por las ofertas actuales de

formación por lo que se plantea el compromiso de avanzar en el diseño de propuestas que den respuesta a esas demandas.

Es necesario que el sector educativo en general y el de formación para el trabajo en particular amplíen sus perspectivas con información sobre la dinámica y las tendencias de su entorno y fortalezcan las alianzas con el sector productivo de modo tal de ofrecer una educación pertinente y de calidad, que no sólo contribuya a garantizar la empleabilidad de sus educandos/formados sino que también se transforme en parte activa y fundamental de toda estrategia de competitividad y productividad regional.

Original recibido: 07-04-2008

Original aceptado: 17-02-2009

Referencias bibliográficas

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

Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos. Consejo General de Educación provincia de Entre Ríos. (2005). *Estudio de demandas formativas para el desarrollo socio-productivo cultural de la provincia de Entre Ríos* (Documento de trabajo). Paraná: Autor.

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

Gallart, M. A. (2005). Empleo, informalidad y formación. Segmentación de oportunidades laborales y formación. *Revista de Trabajo-Nueva Época*, 1, 133-139.

Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (2000). *Proyecto de escuela tecnológica* (Documento de trabajo). Buenos Aires: Autor.

Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (2006). *Escuela técnica* (Documento de trabajo). Buenos Aires: Autor.

Pozo, J. I. & Monereo, C. (2007). Competencias para (con) vivir con el siglo XXI. *Cuadernos de Pedagogía*, 370, 12-16.

Programa FORMUJER (2001). *Análisis de mercado de trabajo locales sectoriales con perspectivas de género: un punto de encuentro entre las necesidades de los actores y la definición de políticas*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Programa FORMUJER (2004). *Estrategia de vinculación y cooperación con el entorno productivo y social*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Secretaría de la Producción, Dirección de Estadísticas y Censos y Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos de la provincia de Entre Ríos. (2005). *Informe de relevamiento a municipios* (Documento de trabajo). Paraná: Autor.

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