



CAPACIDADES PARA EL DESARROLLO



Análisis de herramientas
educativas no formales para
el fortalecimiento del capital
humano en Río Cuarto.



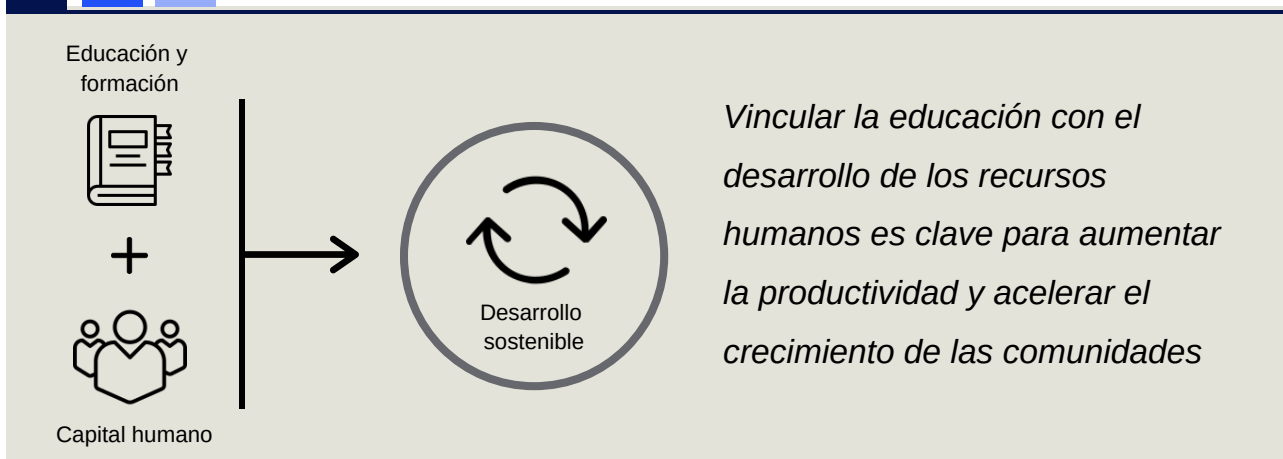
INTRODUCCIÓN

El capital humano se refiere a las capacidades de las personas, las cuales tienen relación directa sobre el desarrollo económico, la generación de un stock de riqueza y la equidad social expresada como mejor distribución del ingreso en la población.

Las capacidades son una conjunción de conocimiento, habilidades y actitudes que una persona debe certificar en relación a una temática o área específica. En este sentido es posible encontrar tres tipos de capacidades: *Las capacidades básicas*, aquellas esenciales para la vida en sociedad como ser la lecto escritura, cálculos matemáticos, conocimiento de ciencias, manejo en Tics, procesamiento de información, interpretativa, argumentativa, liderazgo, autogestión de proyecto de vida y adaptación al cambio, las cuales se adquieren con la educación básica inicial y media. *Las capacidades genéricas* son comunes a varias ocupaciones o profesiones y permiten la adaptación a diferentes entornos laborales, como ser la gestión de recursos, gestión de información, planificación del trabajo, trabajo en equipo, comprensión sistemática, resolución de problemas y emprendimiento. Y las *capacidades específicas* que son las propias de un determinado oficio u ocupación, tienen un alto grado de especificidad y se adquieren con carreras universitarias y/o terciarias. (Tobón, S. -2005-. *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá, CO: Ecoe).

Bajo estos conceptos, los ámbitos educativos y de aprendizaje funcionan como principales promotores y desarrolladores de las capacidades humanas, estableciendo un énfasis en las capacidades básicas desde las instancias educativas obligatorias del sistema formal (escuelas primarias y secundarias), e impulsando las capacidades genéricas y específicas desde las herramientas no formales de educación.

DIAGRAMA: LA EDUCACIÓN COMO POTENCIADOR DEL DESARROLLO



Particularmente en Río Cuarto, haciendo foco en la educación formal, ésta necesita una especial atención de todas las partes (Estado, empresas, instituciones educativas y sociedad civil) para el compromiso de lograr mejorar su calidad. Complementariamente, resulta clave también la promoción de la formación en capacidades y habilidades a través de la educación no formal, bajo procesos de capacitación y de desarrollo de competencias.

Ambos ámbitos de educación son factores fundamentales para el impulso del desarrollo organizacional, en particular, y para el fomento de transformaciones sociales, culturales y económicas en apoyo al desarrollo sustentable.

Bajo esta línea se elaboró un estudio que consta de la evaluación de 3 aspectos: las aptitudes laborales demandadas actualmente en el contexto productivo regional, cuales son las herramientas existentes que capacitan para el empleo en la ciudad, y cuáles son los cambios laborales derivados del impacto tecnológico en los procesos de producción.

El siguiente texto enfatiza en el segundo aspecto, que a su vez se encuentra contenido en una investigación más amplia que apunta a construir una agenda estratégica de transformación y fortalecimiento del capital humano para el desarrollo de Río Cuarto y región.

OBJETIVOS Y METODOLOGIA

El objetivo principal de esta parte de la investigación fue identificar *cuáles y qué tipo de herramientas de capacitación para el trabajo* existen tanto desde el sector público como desde el sector privado en Río Cuarto. La utilización del concepto “capacitación para el trabajo” es entendido como la formación en habilidades y capacidades no solamente para la inserción laboral en relación de dependencia sino también para la autogestión de los instrumentos de desarrollo personal.

En cuanto a la metodología se basó en un estudio de tipo exploratorio. Para tal fin se realizó el diseño y aplicación de entrevistas semiestructuradas como instrumentos de recolección de la información. El alcance sectorial comprendió al sector privado, que incluyó a organizaciones intermedias y consultoras, y al sector público con establecimientos representantes de los diferentes niveles de gobierno, así como también la Universidad Nacional de Río Cuarto.

ENTREVISTAS CON ENTIDADES LOCALES

Las entrevistas a entidades correspondieron a instituciones públicas y privadas de la ciudad de Río Cuarto y tuvieron como objetivo conocer la oferta existente de capacitaciones para el trabajo.

Bajo éste proceso las instituciones públicas que se visitaron fueron la *Agencia territorial de trabajo de la nación, la Oficina de empleo del municipio, la Universidad Nacional de Río Cuarto y el Centro de Desarrollo Regional dependiente de la Secretaria de Equidad y Desarrollo de la provincia de Córdoba*. Las instituciones privadas, de carácter intermedio, que se entrevistaron fueron la *Cámara de metalúrgicos, la Centro Empresario, Comercial, Industrial y de Servicios de Río Cuarto (CECIS), la Fundación agropecuaria para el desarrollo de Argentina (FADA)*. Dentro del sector privado también se entrevistó a la consultora *Vagnola y Cia*.

IDEAS PRINCIPALES OBTENIDAS DE LAS ENTREVISTAS

Las entidades públicas y privadas de la ciudad de Río Cuarto brindan variados servicios de educación no formal para satisfacer demandas reveladas por sectores productivos, académicos o políticos de la ciudad y región.

Si bien la oferta presencial o a distancia genera un abanico grande de posibilidades en capacitación, no existe análisis sistemático, metódico y completo sobre las necesidades en materia de competencias para el empleo y el trabajo en Río Cuarto y la región.

Existe una presencia de factores culturales, como la poca predisposición a ser capacitados por parte de los trabajadores o la baja ponderación de los programas empresariales de capacitación interna a las firmas, que tienen una influencia importante en la permanencia de la brecha nombrada anteriormente; la ausencia de instituciones que coordinen los esfuerzos públicos y privados en materia de educación no formal a escala local y/o regional tienen impacto negativo en las condiciones de empleabilidad de las personas, sobre la competitividad de las Pymes locales y por añadidura en la modernización y aplicación del sector productivo local y regional.

Además de la desarticulación entre los actores se tiene que destacar la falta de coordinación entre los diferentes niveles de Estado tanto en materia intercambio de información como en la ejecución de programas gubernamentales, siendo particularmente importante porque se trata de instituciones que deberían aspirar a lograr una gobernanza integral y eficiente del proceso es pos de conseguir un mejor desarrollo humano de la ciudadanía que vive y trabaja en Río Cuarto y la región.

Respecto a los cursos más demandados, en la actualidad hay un fuerte requerimiento por aquellos oficios de rápida salida laboral como lo son los oficios de gasista y electricista. Así mismo, los cursos en su mayoría están pensados para los rubros con mayor presencia en la ciudad como lo son el comercio y los servicios.

GRÁFICO: CAPACITACIONES CON MAYOR DICTADO EN RÍO CUARTO



CAPACITACIONES EN HABILIDADES PARA EL TRABAJO

El siguiente cuadro muestra la oferta de capacitaciones existentes desde el sector público y el rubro de actividad económica al que va dirigido:

Capacitaciones	Niveles de gobierno			
	UNRC	Oficina de empleo municipal	Agencia Territorial de Empleo y Producción	Centro de Desarrollo Regional (CEDER)
Electricista	X	X		X
Instalador de A/A	X			
Gasista	X			X
Reparación de aparatos de telefonía	X			
Tecnatura de electromecánica	X			
	X			
Tecnatura en administración agraria	X			
Actividades artísticas		X		
Herrería		X		
		X		
Peluquería / Corte unisex		X		X
		X		X
Maquillaje		X		
Cocina		X		
Construcción en seco		X		
Programa +45		X		
		X		
		X		
Proemplear			X	
			X	
			X	
Capacitación para emprendedores			X	
			X	
			X	
Programa 111 mil			X	
			X	
Computación				X
				X
				X
Panificación				X
				X
				X

CAPACIDADES PARA EL DESARROLLO




Administración contable				X
				X
Sanitarista				X
Capacitación a demanda				X
				X

En cuanto al sector privado la oferta de capacitaciones son las siguientes:

Capacitaciones	Organizaciones intermedias			
	CECIS	Fundación Argentina para el Desarrollo Agropecuario (FADA)	Cluster tecnológico	Asociación Gremial de Empleados de Comercio (AGEC)
Técnico en higiene y seguridad	X			
	X			
Ofimática	X			X
	X			X
	X			X
Flujo de fondos	X			
	X			
	X			
Venta y atención al público	X			
	X			
Marketing digital	X			
	X			
	X			
Normas ISO	X			
	X			
	X			
Curso de calidad total	X			
	X			
	X			
E-commerce (Venta virtual)	X			
	X			
Programa 111mil	X			
	X			
Nociones básicas de la actividad agrícola		X		
Rol del operario rural		X		
Manejo de maquinaria agrícola		X		
Introducción a la ganadería y feed-lot		X		

Nociones para la inscripción de la empresa		X		
Capacitación en valores del trabajo		X		
Trabajo y desarrollo en la nube			X	
			X	
Canbas			X	
ISO 9001			X	
			X	
Ingles				X
Portugues				X

Referencia: Rubros de actividad económica a los que se destina la capacitación.

	Servicios
	Industria
	Comercio

CONCLUSIONES

A partir de las entrevistas realizadas a las diferentes instituciones se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- En Río Cuarto se dictan 41 capacitaciones en oficios y habilidades, de las cuales 20 se dictan desde las organizaciones intermedias del sector privado, y 21 de ellas son ofrecidas desde las representaciones de organismos públicos.
- La mayoría de estos cursos apuntan a la formación de personal para los rubros de actividad económica con mayor presencia en Río Cuarto y la región que son los servicios y comercios.
- La mayor parte de las instancias formativas son de carácter teórico, con una duración de entre 2 y 3 meses, y una dedicación horaria de 2 a 3 horas con periodicidad semanal. Es decir, se asiste a herramientas que ponen énfasis en la transmisión informativa más que en la formativa debido al tipo de capacitación que omiten las instancias prácticas, y al tiempo de duración de los cursos.
- Las capacitaciones privadas no son fijas durante el año, más bien son periódicas y responden a la demanda existente en cada momento, lo que conlleva una variación año a año de su dictado. Así mismo la demanda de capacitación es constante por lo que los cursos mayormente agotan su cupo en el momento de apertura de las inscripciones.
- A diferencia del sector privado, la oferta de formación en el sector público responde a una planificación que obliga su dictado todos los años. En este sentido la dificultad en éste ámbito está dado por la matrícula ya que es frecuente no contar con la suficiente cantidad de inscriptos que justifiquen la apertura de los cursos.
- La mayor parte de los instrumentos de formación apuntan al desarrollo de capacidades para la labor en ámbitos de trabajo en relación de dependencia. En ese sentido hay una escasez de herramientas que apoyen la capacitación y acompañamiento de aquellas personas con intención de autogestionar sus medios de desarrollo laboral (emprendedores).
- No existen formaciones regulares destinadas a niveles operacionales específicos que ayuden al desempeño organizacional. Más aún las capacitaciones existentes mayormente se acentúan sobre personas con roles operativos, aunque no sobre mandos medios y altos. El aprendizaje de éstos últimos está sujeto a los servicios de consultoras que lo llevan adelante de forma personalizada, a demanda y bajo la inversión de las empresas