

Informe Final

ARGENTINA: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

julio 2014

Entidad Ejecutora



Consortio Liderado por



Socios Coordinadores



PROGRAMA FINANCIADO
POR LA UNIÓN EUROPEA

Participan más de 80 Socios Operativos y Entidades Colaboradoras de Europa y América Latina

ARGENTINA: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

Autor: Irma Briasco

Organización: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Fecha: julio 2014

Sitioweb: www.programaeurosocial.eu

©

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea”

Índice	I.	BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME	4
	II.	METODOLOGÍA	5
	III.	CONTEXTO GENERAL	7
		3.1.- Datos Generales	7
		3.2.- Datos generales en cuanto a la población joven:	7
		3.3.- Contexto normativo:	8
		3.4.- Organismos implicados en el SNCP:.....	10
		3.4.1.- Aspectos generales: Sistema Nacional de Formación Continua (MTEySS) Sistema Educativo Técnico Profesional (ME)	10
		3.4.2.- Organismos responsables de la Educación Técnico-Profesional en Argentina (ME y MTEySS)	15
	IV.	SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN ARGENTINA	19
		4.1.- Sistema de Cualificaciones Profesionales: catálogo de ocupaciones, cualificaciones y sistema de evaluación y reconocimientos de competencias (ME)	19
		4.2.- Plan Nacional de Formación Continua (MTEySS).....	¡Error! Marcador no definido.
		4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional (ME y MTEySS)	27
	V.	DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP	30
	VI.	CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL	31
		6.1.- Conclusiones	31
		6.2.- Acciones Eurosocial: programa de trabajo preliminar	32
	VII.	BIBLIOGRAFÍA	35

I. BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME

El informe que se presenta a continuación, forma parte de la acción sobre Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales del programa Eurosociat (empleo).

Esta acción contribuye a fortalecer los Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales basados en competencias, con el fin de mejorar la formación profesional de los jóvenes y trabajadores en general y avanzar en la validación de los aprendizajes obtenidos en espacios no formales.

Con el objetivo de conocer la realidad de los 9 países que forman parte de la acción sobre SNCP y elaborar una programación y puesta en marcha de las acciones acorde a la realidad, se ha realizado un primer informe diagnóstico de cada uno de los países participantes en la acción, basado en un mapa de necesidades y logros que constituirá un informe consolidado, y la base de la línea de intervención y estrategia que se va a utilizar en el marco del programa durante los próximos años 2013 y 2014.

El informe está desarrollado siguiendo el esquema siguiente:

- En un primer lugar, la metodología de trabajo, describe a partir de qué, cómo y cuándo se han desarrollado las entrevistas a través de las cuales se obtiene la información, y cuáles han sido las demás fuentes secundarias.
- Descripción del contexto general, normativo y definición de los organismos que están implicados en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. A partir de la documentación facilitada por los puntos focales en cada uno de los países, y recogida de información en la web, se obtiene la información necesaria para la elaboración de un contexto que describa la situación del país en cuanto a normativa y estrategia de las instituciones relacionadas con el SNCP (generalmente Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación), y obtener un conocimiento general sobre la misión y visión del país en cuanto al Sistema.
- Análisis sobre los componentes del SNCP: a partir de las entrevistas realizadas en el país y los cuestionarios completados por los puntos focales; se ha realizado un análisis operativo sobre los componentes que forman parte del SNCP. El análisis, está basado en cuatro puntos fundamentales, que completan el sistema y que dan respuesta a las fortalezas y necesidades que tiene el país, a partir de las cuales se realizan los siguientes apartados.
- Desafíos del país: objetivos del país a corto y medio plazo, relacionados con la consolidación del SNCP y sus componentes.
- Conclusiones y propuestas Eurosociat: A partir de la tipología de las acciones que el programa realiza, desde la OEI se proponen algunas actividades para realizar, en lineamiento con la estrategia y desafíos del país,

A partir de esta información, el informe quiere dar respuesta al objetivo de esta acción, que es conocer la realidad existente de cada uno de los países que forman parte de la intervención, elaborar un análisis de recogida de información y generar propuestas de trabajo, que enmarquen y programen las acciones del programa.

II. METODOLOGÍA

Este informe se ha elaborado en base a un proceso sistemático de recogida, análisis y elaboración de información. El propósito es caracterizar la situación nacional, en este caso Argentina, respecto de las políticas de Cualificaciones, Competencias Profesionales y Formación Profesional.

Se realizó una misión con el fin de recabar información cualitativa, contrastar opiniones, ratificar propuestas y, prioritariamente, detectar los resultados que cada país se propone lograr. Para ello se le propuso a los puntos focales en las áreas de Educación y Empleo (acción intersectorial) la realización de entrevistas de, aproximadamente, 1 hora y 30 minutos de duración para la obtención de información de tipo cualitativo. La realización de estas entrevistas estuvo precedida por dos momentos:

- El envío y cumplimentación de un cuestionario semicerrado y con preguntas de desarrollo para obtener una primera, y actualizada, mirada sobre la situación en el país respecto del SNCP. Este cuestionario fue cumplimentado coordinadamente por los equipos de ambos puntos focales y enviado a la OEI. Tiene información muy detallada y actualizada de la situación del país y así, contribuyó directamente a perfilar preguntas en profundidad pertinentes a la realidad argentina.
- La solicitud, por parte de equipo técnico de la OEI, de organizar una agenda de entrevistas en el país en las fechas inicialmente pactadas con los puntos focales y respondiendo a los siguientes perfiles referenciales: a) Responsable de SNCP por parte de Empleo; b) Responsable de SNCP por parte de Educación (director /a de ETP); c) Representante de trabajadores para SNCP; d) Representantes de empresarios para SNCP; e) Responsable de validación de competencias (si lo había) y/o; f) Director de Centro de FP, Instituto de Capacitación y/o Liceo Técnico Profesional. Con estos perfiles desde Argentina se desarrolló la agenda que se presenta a continuación.

La técnica responsable de esta misión fue Irma Briasco, contando con el apoyo del director de la oficina de la OEI en Argentina, Darío Pulfer.

La siguiente tabla describe los días y horas de entrevistas, los cargos y personas entrevistadas y la institución a la que pertenece:

Agenda de entrevistas/ Trabajo en Argentina

Día	Hora	Nombre Entrevistado	CARGO	Lugar y dirección
19-04	11HS	Gustavo Peltzer Claudio Salatino Ricardo Rosendo	Director Nacional de Educación Técnico Profesional y Ocupacional Coordinador Unidad Técnica de Proyectos Coordinador Desarrollo Institucional y Curricular ETP	INET/ME
		Pablo Narvaja	Secretario del Consejo Nacional de Educación y Producción CONETyP	

23-05	10hs	Daniel Dibartolo	Secretario de Educación	SADOP
06-06	12hs	Susana Barasatian	Directora Nacional de orientación y Formación Profesional	MTEySS
		MonicaSladogna	Directora Nacional de Fortalecimiento Institucional	
		Argentino Geneiro	Secretario de Capacitación y Educación	UTHGRA
		Claudia Peirano	Coordinadora	AFOA

Por último, se realizó el procesamiento de la información recabada para su posterior análisis y organización del presente informe nacional.

III. CONTEXTO GENERAL

3.1.- Datos Generales

Argentina		
		Fuente de información
Cantidad de Habitantes	41.425.000 habitantes	CEPAL 2013
Tasa de Urbanización	93,11%	CEPAL 2010
Índice de GINI	0,539	CELADE – CEPAL 2012
Producto Bruto Interno (PBI)	477.028 billones USD	CEPAL (2012)
Producto Interno Bruto per cápita (PIB_pc)	11.614 USD	CEPAL (2012)
Crecimiento económico tres últimos años	2010: 9,2% 2011: 6,1% 2012: 3,5%	CEPAL (2012) Variación anual del PIB, estimado con base en precios constantes en dólares de 2005.

3.2.- Datos generales en cuanto a la población joven:

% Población Económicamente Activa (PEA) de 14 años y más sobre el total de población del mismo grupo etario.	65,6%	INDEC - Censo 2010
% Población menor de 30 años (jóvenes)	50,3%	INDEC - Censo 2010
% Población menor de 25 años (jóvenes)	42,5%	INDEC - Censo 2010
% Población de 15 a 24 años (jóvenes)	17,1%	INDEC - Censo 2010
% Tasa de actividad población de 15 a 24 años	11,98	SITEAL 2011
Tasa de desocupación	7,3%	CEPAL (2012)
Trabajo infantil (población 5 a 13 años que participa en actividades laborales) *	2,2%	UNICEF 2012 (en base a los datos del INDEC – EPH)
Nivel de escolarización de la población (años de escolaridad de la pob. 15 años y más)	Hasta 5 años: 7% De 6 a 9 años: 25,6% De 10 a 12 años: 39,1% 13 años y más: 28,3%	CEPAL 2011 (sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países)
Nivel de escolarización de los jóvenes (tasas brutas de escolarización)	15 a 17 años: 88,3% 18 a 24: 47,2%	SITEAL 2011 (sobre la base de la EPH – INDEC)
Tasa de analfabetismo (pob. 15 años y más)	1,0%	SITEAL 2010 (sobre la base de la ECH-INDEC Argentina)

* UNICEF considera que un niño participa en actividades laborales si: a) tiene entre 5 y 11 años y ha trabajado al menos 1 hora en actividades económicas o al menos 28 horas en trabajos domésticos durante la semana de referencia; b) tiene entre 12 y 14 años y

ha trabajado al menos 14 horas en actividades económicas o al menos 42 horas combinando actividades económicas y domésticas durante la semana de referencia.

3.3.- Contexto normativo:

Ley de Educación Nacional N 26.206

Fue sancionada el 14 de diciembre del 2006 y tiene por objeto regular el ejercicio del derecho de enseñar y aprender consagrado por el artículo 14 de la Constitución Nacional y los tratados internacionales incorporados a ella.

Establece la estructura del Sistema Educativo, haciendo alusión a todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional; determina la extensión de la obligatoriedad escolar y plantea las responsabilidades y obligaciones del Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en relación a la Educación.

Se aplica en toda la Nación en su conjunto, respetando los criterios federales, las diversidades regionales y articula la educación formal y no formal, la formación general y la profesional en el marco de la educación continua y permanente.

La Ley prevé en su artículo 47 que las acciones de educación para jóvenes y adultos se articularán con otros Ministerios, particularmente los de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, desarrollo Social, entre otros.

Ley de Financiamiento Educativo N 26.075

Establece el Incremento de la inversión en educación, ciencia y tecnología hasta alcanzar un 6% del PBI. Tiene por objetivo garantizar la igualdad de oportunidades de aprendizaje, apoyar las políticas de mejora en la calidad de la enseñanza y fortalecer la investigación científico-tecnológica, reafirmando el rol estratégico de la educación, la ciencia y la tecnología en el desarrollo económico y socio-cultural del país.

Se definen los mecanismos para la distribución de recursos en el territorio nacional. Se crea el Programa Nacional de Compensación Salarial Docente, para anular las posibles desigualdades que surjan al interior del sistema.

Específicamente para la FP se propone: Fortalecer la educación técnica y la formación profesional impulsando su modernización y vinculación con la producción y el trabajo. Incrementar la inversión en infraestructura y equipamiento de las escuelas y centros de formación profesional.

Ley 26.058: Ley de Educación Técnico Profesional (2005)

La Ley de Educación Técnico Profesional (26.058), normativa específica promulgada y sancionada en el mes de Septiembre de 2005, demuestra el renovado interés del Estado Nacional en activar y ordenar la oferta de educación técnica en el nivel medio y superior y la Formación Profesional que brinda el Sistema Educativo Nacional. La presente norma estructura una política nacional y federal que, de manera integral, homologa títulos y certificaciones, promueve la confirmación de redes sectoriales, y crea un Fondo Nacional para la Educación Técnico - Profesional destinado a financiar programas de mejora de la calidad de las escuelas, institutos y centros de la ETP y de sus entornos formativos.

La Ley de Educación Técnico Profesional, se enmarca en una política educativa más amplia, que se ve plasmada en un conjunto de leyes, que acompañan y complementan a la misma. Se han mencionado la Ley de Educación Nacional N° 26206/06 y la Ley de Financiamiento Educativo N° 26075/05 y cabe agregar:

- Ley de los 180 días de clases N° 25864/03
- Ley Fondo Nacional de Incentivo Docente N° 25.919/04
- Ley de Educación Sexual N° 26150/06
- Ley de Pasantías N° 26427/08

En los artículos 46 y 47 se determina la creación del **Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CONETyP)** y se establecen las funciones del organismo como órgano propositivo en las materias y cuestiones de educación técnica y formación profesional prevé la Ley.

Resolución Consejo Federal de Educación N 115/10

Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la Educación Técnico Profesional correspondiente a la Formación Profesional

Es un instrumento orientado al fortalecimiento de la Educación Técnico Profesional (ETP), y específicamente a la construcción de acuerdos que permitan prescribir lineamientos y criterios específicos para la organización institucional y curricular de esta modalidad educativa.

Establece criterios orientadores para: a) la formación integral de los estudiantes; b) el fortalecimiento institucional y mejora de la calidad educativa; c) el desarrollo de prácticas profesionalizantes y vinculación con el mundo del trabajo; d) la integración de las instituciones con el medio local y regional. Adicionalmente, se definen y caracterizan tres tipos de instituciones de FP, a saber: a) Centros de Formación Profesional; b) Instituciones de Educación Técnico Profesional; c) Instituciones educativas que NO son de educación técnico profesional y brindan ofertas de FP.

Por último, con miras a la mejora continua de la calidad educativa, establece lineamientos para: el gobierno y gestión de las instituciones; la actualización docentes e instructores; la evaluación institucional; el seguimiento de egresados; requerimientos de espacios formativos; diseño curricular; selección de contenidos; formas de evaluación; certificación y mecanismos para la acreditación de saberes previos.

Ley de Empleo N 24013/1991

Se definen políticas y líneas de acción orientadas a mejorar la situación socioeconómica de la población. Se establecen criterios para: La Regularización del empleo no registrado; el establecimiento de Sistema Único de Registro Laboral; Medidas de generación de empleo; Lineamientos para distintos tipos de contratos de trabajo; Programas de empleo para grupos de trabajadores especiales; Reconversión productiva y Sistema de prestaciones por desempleo.

Asimismo, con el objetivo de incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo, **se dedica un capítulo especial a la Formación profesional para el Empleo**, estableciendo como atribución y responsabilidad del Ministerio de Trabajo la elaboración de programas de formación profesional para el empleo que incluyan acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores.

En el Art. 129 se establecen como atribuciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las siguientes:

- a) Integrar la formación profesional para el empleo de la política nacional laboral;
- b) Coordinar la ejecución de programas de formación profesional para el empleo con los organismos del sector público nacional, provincial o municipal y del sector privado, a través de la celebración de convenios;
- c) Validar la certificación de calificaciones adquiridas en contratos de práctica laboral y de trabajo-formación;
- d) Formular los programas de alternancia de formación y práctica laboral en los contratos de trabajo-formación.

La ley nacional de Empleo 24.013/91 en sus artículos 143,144 y 145 determina la constitución del Fondo Nacional de Empleo con el propósito de proveer al financiamiento de los institutos, programas, acciones, sistemas y servicios contemplados en la Ley. Establece además, las características de la constitución del Fondo a través de la especificación de los aportes privados y estatales al mismo.

Ley N 25013. Contrato de aprendizaje. Reforma Laboral

Se establece la modalidad de Contrato de trabajo de aprendizaje, con una finalidad formativa teórico-práctica. Está orientado a la inserción de los jóvenes sin empleo, de entre dieciséis (16) y veintiocho (28) años. A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

Resolución MTEySS N 434/2011 Creación Sistema Nacional Formación Continua.

Tiene por objeto crear el **Plan de Formación Continua** a fin de estructurar, sistematizar e impulsar acciones dirigidas a mejorar las competencias, habilidades y calificaciones de los trabajadores.

Sus líneas de acción se dirigen a: 1) Orientación laboral; 2) Certificación de estudios formales; 3) Formación profesional, basada en normas de competencia laboral y adecuadas a las demandas sectoriales de empleo; 4) Normalización, evaluación y certificación de competencias laborales; 5) Fortalecimiento institucional y certificación de calidad de instituciones de formación profesional; 6) Incentivos fiscales para empleadores que promuevan la formación continua de los trabajadores y trabajadoras; 7) Asistencia económica a trabajadoras y trabajadores en el desarrollo de su proyecto formativo.

Resolución MTEySS N 1496/2011 Creación Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias.

Tiene por objeto constituir los Consejos Sectoriales como espacios de diálogo social para el diseño, formulación y planificación de políticas sectoriales en materia de formación profesional

3.4.- Organismos implicados en el SNCP:

3.4.1.- Aspectos Generales

En el presente apartado identificaremos los aspectos más relevantes y organismos que organizan la ETP y la FP en Argentina. Al respecto, es importante mencionar que Argentina no cuenta con un SNCP unificado, sino que coexisten 2 Sistemas, que llevan adelante el Ministerio de Educación a través del INET y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desde la Secretaría de Empleo y las Direcciones de Orientación y

Formación profesional y Fortalecimiento Institucional. Ambos sistemas han alcanzado una creciente institucionalidad y han desarrollado diferentes instrumentos para la propia coherencia interna.

Desde el INET, organismo del Ministerio de Educación, se trabaja en el desarrollo, administración y constante actualización del Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico Profesional, el Catálogo Nacional de Títulos de Educación Técnica (nivel medio y superior) y Certificaciones (de los distintos niveles de formación profesional) y el proceso de Homologación de Títulos y Certificaciones.

Asimismo, se ha avanzado en el desarrollo y actualización de los MARCOS de REFERENCIA para posibilitar la homologación de los títulos profesionales que pueden poner en riesgo la salud de las personas, los bienes y el ambiente. Estos Marcos han sido aprobados por el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CONETyP) compuesto por representantes de organizaciones del estado, gremiales y empresariales

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha venido definiendo normas de competencia laboral con un fuerte acuerdo sectorial, está realizando un extenso trabajo en cuanto capacitación laboral y está vinculado con numerosos centros de formación profesional que dependen de las jurisdicciones educativas provinciales conformando una Red de Formación Continua. Asimismo, trabaja en el Fortalecimiento de Instituciones de FP para asistirles en el camino de la certificación de Calidad y desarrolla programas de formación profesional desde 2 perspectivas: a) en base a normas de competencia; b) en base a necesidades específicas sectoriales o del territorio.

Si bien surge de lo anterior que ambos Ministerios comparten la misma línea en cuanto a las prioridades de formación y capacitación de la población; debe señalarse que aún falta avanzar en la articulación de las acciones, lo que posibilitaría una utilización más eficaz de los recursos y más oportunidades de diseño de la trayectoria formativa a lo largo de la vida para los trabajadores.

Tanto la Ley de educación nacional N° 26.206/06 en su Capítulo IX, como la Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058/05 han previsto espacios de intercambio entre educación y Trabajo en los cuales ha primado el criterio de complementariedad en las políticas que impulsa cada uno de los organismos.

En el seno del CONETyP, el MTEySS ha sido convocado en cada una de las reuniones a las que asiste regularmente y ha presentado las Normas de Competencia Laboral, los diseños curriculares y materiales didácticos a los efectos de colaborar en la elaboración de los marcos de referencia para las propuestas de Formación Profesional impulsada por el Ministerio de Educación en acuerdo con las provincias.

El Sistema Nacional de Formación Continua del Ministerio de Trabajo

El **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)** ha venido implementando a partir del 2003 políticas activas de empleo entre las cuales la formación profesional ha ocupado un lugar central. A partir del 2007, y en un contexto de creación de empleo, la formación profesional se propuso acompañar de manera continua la adecuación de las competencias del trabajador con las necesidades de innovación tecnológica en un proceso de crecimiento económico.

En ese sentido el MTEySS ha impulsado y desarrollado el **Sistema Nacional de Formación Continua (SNFC)**¹ en tanto instrumento ordenador y regulador de la formación profesional, que garantiza el acceso de los trabajadores a la formación general básica y a la formación profesional de base sectorial de alto nivel técnico, que promueve la mejora de la calidad de la formación profesional y que aporta a la construcción de una cultura de la formación en los entornos productivos, con el compromiso de los actores que en él participan. El diálogo social de actores de base sectorial y la articulación institucional con diversos niveles del Estado, favorecen la implementación de políticas públicas que fortalezcan y profundicen los procesos de formación en una economía competitiva, más compleja y más inclusiva.

El Sistema Nacional de Formación Continua del MTEySS tiene como destinatario de las acciones exclusivamente a los trabajadores que integran la Población Económicamente Activa (PEA) del país.

Así como su base de sustentación es el diálogo social de los actores del mundo del trabajo (sindicatos y representantes empresariales), su núcleo organizador de la oferta formativa está constituido por las normas de competencia laboral, los diseños curriculares y los cursos adecuados a ellos. La diversidad de la oferta permite a los trabajadores optar por propuestas de menor o mayor complejidad técnica según su necesidad o punto de partida.

Con el propósito de generar y desarrollar políticas en línea con todo lo antedicho e institucionalizar las acciones que el MTEySS viene realizando al respecto, es que se ha puesto en marcha el Plan Nacional de Formación Continua a los efectos de sistematizar y articular los esfuerzos realizados desde su ámbito, dirigidos a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores y trabajadoras. Así a partir de la Resolución MTEySS Nº 434 de abril de 2011, se creó el SNFC cuyos objetivos son:

- a) Constituir un marco institucional ordenador e integrador de los servicios de formación profesional a partir de referenciales que identifiquen su calidad y pertinencia.
- b) Establecer criterios, procedimientos y estándares para el reconocimiento de competencias, saberes y/o experiencias laborales.
- c) Desarrollar y expandir acciones de certificación de estudios formales, de formación profesional de nivel básico y de especialización basadas en la perspectiva de las competencias laborales y acciones de reconocimiento de aprendizajes obtenidos a través de la experiencia laboral.
- d) Articular la demanda de los sectores productivos con las necesidades de formación de la población trabajadora, de acuerdo con una perspectiva estratégica de desarrollo local.
- e) Promover la asociatividad de los representantes del sector empresario y de los trabajadores a fin de conformar Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales (CSFCyCCL).

¹ Creado por la Resolución MTEySS Nº 434 de abril de 2011.

En este marco, las políticas impulsadas por el Ministerio de Trabajo le han permitido llegar a 40 sectores de actividad, con un altísimo nivel de participación de los actores sindicales y empresariales en el diseño e implementación de los acciones de formación: 258 organizaciones empresariales, 135 organizaciones sindicales, 112 organizaciones sociales y 43 organismos estatales (articulación de políticas en el marco de los planes estratégicos entre otros: Industria, Ciencia y Tecnología, Turismo, Agropecuario, Minería, AySA, INTI, INTA).

Aproximadamente, 35 sectores de actividad han desarrollado Normas de Competencia Laboral y promovido la evaluación y certificación de competencias laborales de los trabajadores

La velocidad del cambio económico, social y tecnológico, unida a la necesidad de aprovechar las oportunidades que se presentan por la rápida integración de la economía mundial, exige una continua adaptación de políticas, instituciones y personas. Por ello, es imperativo construir sistemas de formación continua que articulen como estructuras dinámicas que desde el diálogo social hagan sustentable su desarrollo en el tiempo.

La Sociedad del Conocimiento concibe al trabajo como ámbito formativo. Por eso es necesario impulsar una política de formación continua en un contexto planificado que instrumente los procesos de capacitación a lo largo de la vida de los trabajadores y trabajadoras y promueva, además, la inclusión social y la competitividad empresarial.

El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social consolidó el diálogo social de actores del Mundo del Trabajo a través de la creación de los Consejos sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales (CSFCyCC) por Resolución MTEySS N° 1496 de 2011. Existen hasta el momento 22 Consejos de este tipo que representan los principales sectores de actividad económica con cobertura nacional y regional según la localización de la rama de actividad, por ejemplo: Sector Azucarero o Forestal en las provincias de Tucumán, Misiones y Neuquén respectivamente.

Esta Resolución concibe a los Consejos como los espacios institucionales del diálogo social orientados al diseño y planificación de las políticas sectoriales en materia de formación profesional y determina asimismo, que en el ámbito de los Consejos se analizarán las estrategias que permitan y promuevan las mejores condiciones de higiene y seguridad laboral de los trabajadores de los sectores de actividad que los conforman, la erradicación del trabajo infantil, la remoción de las barreras para trabajadoras y trabajadores con discapacidad y el combate al trabajo no registrado. En su artículo 4° señala los objetivos de los Consejos entre los cuales puede citarse relevar las demandas del sector en materia de formación profesional y certificación de competencias laborales, identificar las necesidades del fortalecimiento de las instituciones, promover la constitución de los Organismos Sectoriales de Certificación a fin de validar las normas de competencia laboral, impulsar la evaluación y certificación de las competencias de los trabajadores. Los Consejos tienen la responsabilidad de monitorear y evaluar el resultado de las acciones de formación, evaluación y certificación de competencias laborales y del conjunto de acciones previstas en los planes estratégicos que aborden. Finalmente se establece que los Consejos, dependiendo de la representatividad sectorial territorial podrían estar integrados por actores con representatividad nacional o regional.

En el marco del restablecimiento pleno de las instituciones laborales generado a partir de 2003, caracterizado por la continuidad de la negociación colectiva y la firma de los Convenios Colectivos de Trabajo, se encuentra la convocatoria anual a la reunión del **Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil**.

Un antecedente importante que puede considerarse un hito en la promoción de la institucionalización del Sistema Nacional de Formación Continua es la Resolución del presidente del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo vital y Móvil del 28 de julio de 2008. Su importancia radica en que promovió la participación de los actores sociales en la Comisión de Formación Profesional para la elaboración de un documento que contuviera los lineamientos para construcción de un SISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA, describiendo sus objetivos y principios generales en términos del objetivo del Sistema destinado a promover la elaboración de una norma que contenga los principios generales de adhesión al concepto de Formación Continua como propio para la formación de todos los trabajadores, independientemente de su condición de ocupación, de la demanda de las empresas, de las regiones productivas y los sectores. La propuesta de la creación de una organización tripartita para fijar las políticas de la formación continua que promueva la fijación de los lineamientos de las políticas de formación, la definición de las responsabilidades de sus miembros la evaluación y monitoreo del cumplimiento de las mismas por parte de los organismos que lo conforman.

Sistema Educativo Técnico Profesional

A partir de la sanción de la **Ley de Educación Técnico Profesional** en el año 2005, el Ministerio de Educación, a través del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) se ha planteado los siguientes objetivos:

- Favorecer el reconocimiento y certificación de saberes y capacidades así como la reinserción voluntaria y la prosecución de estudios regulares en los diferentes niveles y modalidades educativos.
- Promover y desarrollar la cultura del trabajo y la producción en los diversos programas, niveles e instituciones de ETP.
- Fortalecer a las instituciones de ETP como espacios sociales donde se lleva a cabo la formación integral de las personas, siendo uno de sus principios el que considera al trabajo productivo como la actividad socialmente integradora por excelencia.
- Vincular las instituciones y los programas de ETP con los ámbitos de la ciencia y la tecnología, la producción y el trabajo, a nivel nacional, regional y local.
- Favorecer niveles crecientes de equidad, calidad, eficiencia y efectividad de la ETP; como elementos clave de las estrategias de inclusión social, de desarrollo y crecimiento socio-económicos del país y sus regiones, de innovación tecnológica y de promoción del trabajo decente.”

Asimismo, considerando la Ley de ETP y las Resoluciones del Consejo Federal y documentos anexos que reglamentan la misma, es posible dar cuenta de que:

- Las diferentes ofertas formativas de la ETP se plantean la formación integral de los estudiantes, por lo que tanto en la formación profesional como en el nivel medio y el superior de la escuela técnica se desarrollan campos formativos vinculados con la formación general, la formación científico tecnológica, la formación técnica específica y las prácticas profesionalizantes
- Todos los mecanismos de la educación técnico profesional son a partir y desde la mirada de las instituciones, con sus múltiples denominaciones: escuelas, institutos superiores, centros de formación profesional, etcétera. El alcance de esta Ley nuclea a las tres dimensiones de formación: de técnicos medios y superiores y de formación profesional, en los múltiples ámbitos, tanto industrial, agropecuario como de servicios. En este punto hay que resaltar que, en la legislación anterior, se había omitido un aspecto central de la formación técnico profesional: el carácter profesional de la mayoría de los títulos técnicos. Esto significa que los títulos técnicos, tanto medios como superiores, que tienen carácter profesional tienen además, regulaciones en sus colegiaciones particulares (como por ejemplo el maestro mayor de obras, el técnico químico, el técnico aeronáutico). Algo similar, sucede con ciertas ofertas de formación profesional, por lo que requieren de la habilitación para su matriculación: tal el caso de los gasistas e instaladores.
- Las características que tienen las ofertas formativas de la educación técnico profesional, tanto en el área de la industria como en la de la producción agropecuaria requieren de un entorno formativo en cuanto a servicios, personal docente y al equipamiento necesario para garantizar una práctica profesional en el interior de las instituciones.
- La generación de un **“Fondo Nacional para la Educación Técnico– Profesional”**, que garantiza los recursos necesarios para afrontar la inversión que generan las prescripciones de esta Ley. Su monto anual no puede ser inferior al el 0,2 % del total de las Ingresos Corrientes previstos en el Presupuesto Anual Consolidado para el sector público nacional. Este Fondo es adicional a los recursos que el Ministerio de Educación de la Nación tiene asignados a otros programas de inversión en las escuelas. Al integrarse el Fondo con una suma que no puede ser inferior al 0,2 % de los ingresos corrientes previsto en el presupuesto anual del sector público, los recursos para la educación técnica se incrementaron de 15 a 290 millones de pesos en sólo cuatro años.
- La mejora continua de la calidad se constituye en un conjunto de procesos dinámicos y complejos en el que intervienen múltiples actores y se vincula con el fortalecimiento de los diversos ámbitos institucionales y niveles de intervención, a través de tres mecanismos de regulación de carácter federal: 1) el proceso de homologación de títulos técnicos y certificaciones de formación profesional, 2) la constitución del catálogo de títulos y certificaciones de ETP y 3) el registro federal de instituciones de ETP, que deben actuar combinadamente. Estos instrumentos y mecanismos de carácter federal deberán garantizar, principalmente, el derecho de los estudiantes y de los egresados a que sus estudios, certificaciones y títulos acrediten calidad equivalente y sean reconocidos en todo el territorio nacional.²

3.4.2.- Organismos responsables de la Educación Técnico-Profesional en Argentina

²Res. CFCyE Nº 250/05, 269/06, 39/08

La oferta de ETP del Ministerio de Educación

En el marco de la transformación educativa ocurrida a principios de la década de 1990, se produjo la transferencia de las escuelas técnicas y los centros de formación profesional de la órbita del Ministerio Nacional a los Ministerios Provinciales, junto con el resto de las escuelas secundarias. Esto implicó el traspaso de más de doscientos mil alumnos y más de cuatrocientas escuelas a las jurisdicciones provinciales. La reforma educativa de la década del 90, trajo aparejado un alto nivel de heterogeneidad en la implementación de la formación técnico-profesional. De hecho, aún es posible identificar diferentes niveles de complejidad institucional y curricular, diversidad de cargas horarias de formación, distintos modos de abordar las pasantías, así como diferentes estilos y formas de articulación con el mundo del trabajo. Esta situación tiene incidencia, además, en que “los títulos otorgados encuentran dificultades tanto en los potenciales sectores empleadores como en la matriculación en los colegios profesionales” (Almandoz, 2003. Citado en Briasco, 2010).

Como ya se mencionó, desde el Estado Nacional se ha producido un renovado interés en activar la educación técnica, que ha quedado demostrado en la promulgación de una normativa específica (Ley 26.058) que estructura una política nacional y federal, de manera integral, homologa títulos y certificaciones, promueve la confirmación de redes sectoriales, y crea un Fondo específico destinado a financiar programas de renovación de la educación técnica y sus equipamientos.

Actualmente la **Educación Técnico Profesional** abarca a las siguientes instituciones educativas³:

a) Instituciones de educación técnico profesional de nivel secundario

Escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que, con criterios de unidad institucional y pedagógica contemplan diferentes formas de integración y/o articulación entre los ciclos inicial y de especialización, forman técnicos y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

b) Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior

Institutos superiores técnicos, institutos tecnológicos, institutos de educación superior que forman técnicos superiores y emiten título de técnico u otros títulos, con denominación diferente, pero de carácter equivalente.

a) Instituciones de formación profesional

Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones monotécnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas secundarias o de nivel polimodal que brindan formación profesional y/o itinerarios completos, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes, que emitan certificaciones de formación profesional.

³ Fuente: Portal del Ministerio de Educación

<http://portal.educacion.gov.ar/modalidades/educacion-tecnico-profesional/>

Además de las instituciones específicas de la modalidad de educación técnico profesional, existen instituciones que pertenecen a otras modalidades del Sistema Educativo Nacional y que eventualmente desarrollan programas de educación técnico profesional como parte del conjunto de su oferta formativa específica; tales son los casos: Educación Artística, Educación Especial, Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, Educación Rural, Educación Intercultural Bilingüe, Educación en Contextos de Privación de Libertad.

La oferta del Ministerio de Trabajo⁴

Como se mencionó, la Secretaría de Empleo del **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social** promueve acciones que posibiliten la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de los trabajadores desocupados y ocupados. La incumbencia del organismo se refiere a la Formación Profesional y no a la Educación Técnica. Para alcanzar sus objetivos institucionales desarrolla las siguientes líneas de gestión:

- **Red de Formación Continua**

La Red de Instituciones de Formación Continua está integrada por un conjunto de entidades que tienen como objetivo articular la demanda de los sectores productivos con las necesidades de formación de los trabajadores ocupados y desocupados, teniendo en cuenta la perspectiva estratégica desarrollo local. Estas instituciones brindan formación general atendiendo las políticas activas de mejora de la empleabilidad y de generación de condiciones de trabajo decente que impulsa el MTEySS. Las instituciones que integran la Red no son propias del MTEySS sino que la misma está conformada por una selección de centros de Formación Profesional dependientes de los Ministerios de Educación provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y otros pertenecientes a sindicatos y entidades empresariales.

Esta Red tiene como objetivo fundamental optimizar la transferencia de recursos tecnológicos y de conocimiento a las instituciones que las componen, de manera de mejorar la calidad de su oferta formativa y promoción de la innovación en materia de Formación Profesional

Junto con la Red de Oficinas de Empleo, desarrollan a nivel territorial un trabajo en concordancia institucional que favorece los procesos de inclusión social de los grupos menos favorecidos y el desarrollo de la competitividad de los sectores productivos.

- **Servicios de capacitación y formación**

El MTEySS trabaja en el diseño y ejecución de Líneas Estratégicas de Formación, proyectos y medidas tendientes a mejorar la empleabilidad, favoreciendo la igualdad de oportunidades de trato, como así también la inclusión de grupos con mayores dificultades para incorporarse al mercado de trabajo. Promueve a su vez el acceso y la permanencia en empleos de calidad mediante su política de **Formación**

⁴Fuente: Portal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
<http://www.trabajo.gov.ar/empleo/>

Continúa para los trabajadores desocupados y ocupados. De esta manera, asume un rol estratégico promoviendo y acompañando las condiciones de formación, evaluación y reconocimiento de las competencias laborales que exigen los sectores productivos de bienes y servicios de nuestro país.

Sistema de Aseguramiento de la Calidad ⁵

Ministerio de Educación

La Ley de Educación Técnico Profesional y las resoluciones del Consejo Federal de Educación establecen tres instrumentos de regulación de alcance nacional que tienen la finalidad de integrar de forma sistémica la Educación técnico profesional y sentar las bases de la mejora continua de la calidad. Los instrumentos formulados son los siguientes, los cuales serán retomados en el siguiente apartado:

- a) El proceso de homologación de títulos y certificaciones de la ETP
- b) El catálogo nacional de títulos y certificaciones de la ETP
- c) El registro federal de instituciones de ETP

Los tres instrumentos mencionados fueron reglados a partir de la aprobación de las resoluciones emitidas por el Consejo Federal de Educación, a saber:

- Resolución N° 261/06: resuelve la aprobación del documento “Proceso de Homologación y Marcos de Referencia de Títulos y Certificaciones de Educación Técnico Profesional”.
- Resolución N° 13/07: resuelve la aprobación del documento: **“Títulos y Certificados de la Educación Técnico Profesional”** producto del trabajo conjunto entre el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), la Comisión Federal de Educación Técnico Profesional y el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción.
- Resolución N° 175/12: queda aprobado el documento **“Mejora continua de la calidad de los entornos formativos y las condiciones institucionales de la Educación técnico Profesional”**.
- Otras resoluciones importantes son: Resolución N° 269/06, Resolución CFE N° 39/08, Resolución CFE N° 115/10 y Resolución CFE N° 188/12 .

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Por su parte, en línea con las políticas de aseguramiento de la calidad, el MTEySS generó una política de mejora de la calidad de la formación proporcionada por las instituciones de Formación profesional desde la perspectiva del empleo. Para ello implementó la **Línea de Fortalecimiento de Gestión de la Calidad Institucional** asumiendo los procesos de evaluación y gestión de la calidad. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo ha desarrollado en 2005, en conjunto con el Instituto Argentino de Normalización (IRAM), un referencial de la calidad de las Instituciones de Formación Profesional el documento: “Instituciones de Formación Profesional – Requisitos de Gestión de la Calidad”. El mismo expresa los requerimientos de

⁵ Fuente: RES CFE 175/12

calidad de las instituciones en concordancia con los requisitos de la ISO 9001:2000, de modo que garanticen una gestión pertinente para alcanzar los objetivos de formación y empleo de su población objetivo.

La implementación de esta política de aseguramiento de la calidad supone procesos que incluyen la precalificación de las instituciones, la elaboración de planes de mejora, la certificación de calidad según el referencial y la promoción de la certificación de la calidad frente a la Norma IRAM.

Hasta el momento han sido precalificadas 1033 instituciones, 500 han realizado planes de mejora y 107 han certificado su calidad en cumplimiento de los estándares exigidos en el referencial. Actualmente cuatro instituciones de formación han certificado su calidad de gestión ante la norma ISO 29.990.-

Los Planes de mejora de gestión de la calidad de las Instituciones formativas se desarrollan a través de acciones de asistencia técnica sobre cuatro dimensiones estratégicas: i) vinculación con el contexto institucional y productivo; ii) orientación profesional; iii) formación basada en normas de competencia laboral; y iv) seguimiento de egresados.

Tal como se ha enunciado en el punto anterior el cometido principal de desarrollo de la Red de Instituciones de Formación Continua es contar con IFP validadas por los sectores de actividad, que brinden Formación Profesional con los mismos parámetros de calidad en todo el territorio nacional según las características de la población destinataria y la estructura económica local..

IV. SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN ARGENTINA

4.1.- Sistema de Cualificaciones Profesionales: catálogo de ocupaciones, cualificaciones y sistema de evaluación y reconocimientos de competencias (ME)

Tal como se mencionó en el apartado anterior, la Ley de ETP plantea tres instrumentos que no solamente ordenan el sistema, sino que a su vez aportan criterios para una mejora continua de la calidad de la educación técnica y profesional. Los mismos son:

INSTRUMENTO 1: PROCESO DE HOMOLOGACIÓN DE TITULACIONES

El mismo está planteado como un instrumento orientado a la mejora continua de la educación técnico profesional en tanto:

- Otorga unidad nacional y organicidad a la educación técnico profesional, respetando la diversidad federal de las propuestas formativas.
- Garantiza el derecho a los alumnos y egresados a que sus estudios sean reconocidos en cualquier jurisdicción.
- Promueve la calidad, la pertinencia y actualización permanente de las ofertas formativas de ETP.

- Facilita el reconocimiento de los estudios de los egresados por los respectivos Colegios, Consejos Profesionales y organismos de control del ejercicio profesional.⁶

En cuanto a la validación de títulos y certificaciones profesionales, la Ley de ETP define el alcance de estas denominaciones así como la especificación de todas las instancias que participan en dicho proceso y las responsabilidades de cada una de las jurisdicciones educativas y del Consejo Federal.⁷ A su vez, tanto la Ley de Educación como la Ley de ETP le reconocen al **Ministerio de Educación** -como ministerio específico del Poder Ejecutivo Nacional- la facultad de garante del Sistema Nacional de Educación y por ello con potestad para establecer la validez nacional de la equivalencia de estudios y títulos.

El proceso de homologación permite el análisis y evaluación comparativa de títulos y certificaciones basándose en el marco de referencia pertinente, con el propósito de refrendar o establecer su reconocimiento y validez nacional, en los casos en que así lo soliciten las jurisdicciones educativas.

En este sentido, la Resolución 13/07 define el alcance de las titulaciones técnicas y de las certificaciones de formación profesional de la siguiente manera:

“Los títulos técnicos dan fe de la adquisición de capacidades profesionales vinculadas con un área ocupacional amplia y significativa. Las certificaciones de formación profesional dan fe de la adquisición de capacidades vinculadas con ocupaciones específicas y significativas. A diferencia de las certificaciones de formación profesional, que suponen una opción ya definida de formación para desempeñarse en ocupaciones específicas, las titulaciones técnicas ofrecen una formación que permite abrir caminos en áreas ocupacionales amplias.”

El marco de referencia está constituido por un conjunto de criterios y estándares acordados federalmente, que definen y caracterizan los aspectos sustantivos relativos al perfil profesional y a la trayectoria formativa correspondientes a los diferentes títulos y certificaciones, actualmente vigentes o a ser desarrollados a futuro.⁸ Como ya se mencionó, el mismo se lleva a cabo por la labor conjunta entre el INET y la Comisión Federal de ETP, siendo luego acordados por el CFEC.

Actualmente, hay **36 Marcos de Referencia aprobados** por diferentes resoluciones del Consejo Federal de Educación correspondientes a los títulos técnicos de nivel secundario y superior⁹ y **más de un centenar correspondientes a la formación profesional**. Los mismos han implicado el circuito de consulta acostumbrado para su desarrollo, con más de 118 reuniones de comisiones técnicas de especialistas (a un promedio de entre tres y cuatro reuniones por marco) convocados en el marco de las acciones consensuadas con el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Productividad de Educación y posteriormente elevados por la Comisión Federal de ETP (en donde se encuentran los representantes de los Ministros de Educación de todas las jurisdicciones del país) al Consejo Federal de Educación para su aprobación.

⁶ RES: 261/06 y 175/12

⁷ Res CFE N° 13/07, 18/07 y 19/07

⁸ Res 261/06, 13/07, 15/07, 25/07, 36/07

⁹ 16 Marcos de referencia APROBADOS por Res. CFE Nro. 15/07 Res. CFE Nro. 15/07, 2 Marcos de referencia aprobados por Res. CFE Nro. 77/09, 2 Marcos aprobados por Res. CFE Nro. 107/10, y 7 Marcos aprobados por Res. CFE Nro. 129/11, 1 Marco aprobado por Res. CFE Nro. 148/11, 2 Marcos aprobados por Res. CFE Nro. 157/11, y 2 Marcos aprobados por Res. CFE Nro. 177/12.

INSTRUMENTO 2: CATÁLOGO NACIONAL DE TÍTULOS Y CERTIFICADOS DE EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

El catálogo nacional constituye una fuente de información pública para múltiples usuarios – nacionales e internacionales – sobre certificados y títulos de educación técnico profesional y sus correspondientes ofertas formativas. Se organiza a partir de criterios sectoriales y territoriales y en función de familias y figuras profesionales. Da cuenta de:

- Las características y el desarrollo de la Educación Técnico Profesional en la Argentina, sus alcances y cobertura territorial y sectorial.
- Las relaciones intra gubernamentales y con los sectores de la producción, del trabajo y de la ciencia y la tecnología que se llevan a cabo para asegurar su pertinencia y relevancia.
- Los certificados y títulos que se emiten y las correspondientes trayectorias formativas que cumplen con las condiciones de especificidad de la educación técnico profesional.

El Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones estará organizado en función de familias y perfiles profesionales y será fuente de información sobre certificaciones y títulos y sus correspondientes ofertas formativas, en particular sobre aquellas cuyo ejercicio profesional pone en riesgo la salud, la seguridad, los derechos y los bienes de los habitantes.

INSTRUMENTO 3: REGISTRO FEDERAL DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

El registro federal de instituciones canaliza el compromiso y la acción conjunta de los gobiernos nacional, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con un doble objetivo: favorecer la mejora continua de las instituciones inscriptas en el mismo y dar garantía pública de que dichos establecimientos cumplen con las condiciones institucionales según los criterios de calidad acordados federalmente. Para ello, el Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico Profesional se configura a partir de tres componentes principales:

- la implementación de **programas federales** y de **planes de mejora** jurisdiccionales e institucionales;
- el desarrollo de **procesos de evaluación institucional**; y
- la disposición de una base de datos en la cual se inscriben las instituciones comprendidas en los alcances de la estrategia de Mejora continua de la calidad de los entornos formativos y las condiciones institucionales de la educación técnico profesional.

En este sentido, los **planes de mejora**, que se financian con recursos provenientes del Fondo Nacional, están destinados a: (i) desarrollar acciones de alcance nacional y/o jurisdiccional que, en el marco de acuerdos federales, permitan incrementar la identidad, la calidad y la especificidad de las instituciones de educación técnico profesional. (ii) Revalorizar el papel del conocimiento científico tecnológico y la cultura del trabajo como ejes de los procesos formativos. (iii) Fortalecer el nivel académico de las instituciones de ETP facilitando la formación continua y la capacitación de los docentes y directivos, el intercambio y la cooperación entre las jurisdicciones educativas y la asistencia técnica de organismos nacionales e internacionales. (iv) Favorecer estrategias de vinculación y articulación intersectorial en el nivel regional y/o local. (v) Fortalecer, en el ámbito federal, la gestión organizativa e institucional de las instituciones de

educación técnico profesional, mejorando sus condiciones de funcionamiento así como los procesos de enseñanza y de aprendizaje, de modo tal que les permita brindar una formación relevante, pertinente y de calidad. (vi) Facilitar las condiciones institucionales que favorezcan la vinculación de las acciones formativas con las necesidades sociales y productivas, sectoriales y regionales.

Estos planes de mejora jurisdiccional e institucional deben expresar el conjunto integrado de acciones a ser desarrolladas con el propósito de alcanzar las condiciones institucionales que requieren las instituciones de ETP para el desarrollo de propuestas formativas profesionalizantes.

Las líneas de acción previstas para los planes de mejora refieren a: formación inicial y continua de directivos y docentes de ETP, estrategias para la igualdad de oportunidades, vinculación con instituciones de ciencia y tecnología y con entidades del sector socio-productivo, prácticas profesionalizantes, equipamiento de talleres, laboratorios, espacios productivos y proyectos institucionales, condiciones de higiene y seguridad en talleres, laboratorios y espacios productivos en que se desarrollan las prácticas pre profesionales y profesionalizantes, conexión a Internet, bibliotecas híbridas técnicas especializadas, equipamiento informático y refacción integral de edificios. Cabe señalar que, **entre los años 2006 - 2008 se han aprobado 269 planes de mejora jurisdiccionales y 5419 planes de mejora institucionales.**

En cuanto al gobierno y administración de la educación técnico profesional, se establecen las responsabilidades del Ministerio Nacional, de los Ministerios Provinciales y del Consejo Federal y se incorporan dos figuras más: el **Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CONETyP)**, de carácter consultivo y como espacio de discusión intersectorial y tripartito (en tanto conserva la representación del Estado -Ministerios de Educación, de Trabajo y Seguridad Social y de Economía-, de los empleadores y de los trabajadores); y la **Comisión Federal de Educación Trabajo**, conformado por los responsables técnico-políticos de las jurisdicciones. Este último, actúa como un espacio de trabajo sostenido, en el que se acuerdan las políticas se discuten las estrategias como instancia previa y posterior a la toma de decisiones que se toman en el Consejo Federal y, como consecuencia, de las decisiones que se toman en el Consejo Federal de Cultura y Educación.

Los instrumentos antes mencionados guardan particulares relaciones entre sí, tal como se indica en el siguiente esquema:



Fuente: Resolución CFE 175/12 Anexo I

Respecto a la temática de reconocimiento y/o validación de competencias obtenidas fuera del sistema educativo, no se verifica la existencia de un sistema nacional. Se recuerda que en la ley de ETP este tema tiene tratamiento. A nivel parlamentario se han presentado dos proyectos de ley y, está en funcionamiento una Comisión - entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo¹⁰ - para acordar el marco de calificaciones, paso previo a la implementación de programas de reconocimiento y/o validación de competencias obtenidas fuera del sistema educativo. Existen experiencias en algunas provincias, con diferente grado de institucionalización. La que reviste mayor grado de institucionalidad y consecuentes resultados es la de la Provincia de Buenos Aires que, desde el año 2003, ha puesto en funcionamiento la Agencia de Acreditación de Competencias Laborales (Decreto 1525/03). También, hay desarrollos sectoriales impulsados desde algunos gremios, como es el caso de Unión de Obreros de la Construcción (UOCRA)¹¹.

En síntesis la situación respecto del SNCP considerando los sistemas específicos, es la siguiente:

✓ **Sistema de cualificaciones:**

- Catálogos: Desde el MTEySS se está trabajando en el catálogo de ocupaciones y desde INET en el catálogo de títulos.

¹⁰ La Unidad Técnica de Certificación de Competencias ha iniciado sus acciones en el año 2004. Sin embargo, sus antecedentes se vinculan con Programa BID-FOMIN de Certificación de Competencias que desarrolló las metodologías y procedimientos vinculados a la normalización, evaluación y certificación de competencias en cuatro sectores de actividad desde el año 2001 al 2006. En esta experiencia, el MTE y SS participó en el rol de organismo veedor. www.trabajo.gov.ar/calidad/certificacion/index.asp

¹¹ Para mayor información: Seminario sobre *Modelos de política de Validación de Aprendizajes No formales e Informales* (VANI) realizado en Buenos Aires, Argentina. 4 y 5 de mayo de 2011, organizado por la Universidad Nacional de Lanús, Universidad Pedagógica, Universidad Nacional de San Martín, Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) y el Instituto UOCRA. <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article8598>

- Reconocimiento: a pesar de ser un imperativo legal (el tema está indicado en la Ley de ETP) no existe un sistema ni programa de alcance nacional. Ha sido identificado como objetivo del sistema del MTEySS. Además, existen algunas experiencias de alcance provincial y sectorial, las cuales podrían ser tomadas como antecedentes en el momento que se asuma el tratamiento de la temática.
- ✓ **Sistemas formativos:**
 - La institucionalidad existente (escuelas técnicas, centros de FP, identificados en ítem 4.2) se encuentra bajo la órbita de los ministerios de educación de cada provincia. Se define por perfiles profesionales.
 - La Red constituida desde el MTEySS se apoya en los centros de FP (dependientes del área educativa), impulsando la formación basada en el enfoque por competencias.
- ✓ **Sistemas de información:** se verifica la presencia de los desarrollos del MTEySS –Red de servicios de empleo y observatorios-. Desde INET se está implementando un sistema de seguimiento de egresados
- ✓ **Programas de aseguramiento de calidad:** existen acciones en ambos ministerios.

4.2 Plan Nacional de Formación Continua del MTEySS

Como dijimos anteriormente, el **MTEySS**, considerando el contexto económico y productivo actual y las particularidades de la formación profesional, organiza los ejes del **Sistema Nacional de Formación Continua (SNFC)** a partir de la Matriz de Calificaciones que articula tres elementos clave del proceso de formación de base sectorial: las Normas de competencia laboral (NCL), los Diseños curriculares y los Cursos en base a normas de competencia laboral.

El desarrollo de las NCL permite contar con estándares de calidad definidos por los actores representativos de los diferentes sectores de actividad que representan un insumo para el Diseño curricular que se implementará a través de Cursos basados en dichas normas. Los cursos, brindan una capacitación que articula aspectos técnicos, actitudinales, habilidades y destrezas que se ponen en juego en contextos de aprendizaje similares a las situaciones reales de trabajo.

En el marco del Sistema Nacional de Formación Continua se puso en marcha el Plan Nacional de Formación Continua que se centra en las siguientes líneas:

Línea de competencias básicas

Tiene como propósito favorecer la empleabilidad de los trabajadores desocupados que se encuentran en situación de desventaja frente al empleo. Alentar la finalización de los estudios básicos (primarios o secundarios) con su correspondiente certificación oficial. Asimismo, se propone capacitar laboralmente, acorde a las necesidades productivas y a la experiencia laboral de los trabajadores desocupados.

En cuanto a esta línea de trabajo, hay que mencionar que brinda asistencia técnica y apoyo económico financiero a las instituciones educativas para el desarrollo de ofertas formativas. Asiste a las instituciones

en la diversificación de las ofertas formativas acorde a los contextos productivos locales y en modalidades de integración entre la Formación General y la Formación Profesional. Su ejecución se realiza a través de jurisdicciones educativas provinciales, en articulación con otras áreas del estado nacional, provincial o municipal (Ministerios de Producción, Oficinas de Empleo) y/o con organizaciones de la sociedad civil (sindicatos, empresas, cámaras empresariales, organizaciones populares).

Los destinatarios que acceden a los servicios de formación de esta línea son los trabajadores incorporados a diferentes Programas de Empleo llevados adelante por el MTEySS. En un principio, los beneficiarios del Programa Jefes de Hogar (PJDHD), luego del Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE), del Jóvenes con Más y Mejor trabajo (PJMMT), personas con Discapacidad, pueblos originarios y colectivos particularmente vulnerables. Todos ellos reciben, una vez finalizado el trayecto formativo, una certificación oficial de los niveles primario – medio y según corresponda.

Por otro lado, a las instituciones de formación involucradas les permite el desarrollo curricular y didáctico para la población adulta; fortalecer la administración de recursos humanos, materiales y de información que aporten al mejoramiento de la gestión; estimula el desarrollo de sistemas innovadores de evaluación y certificación de niveles educativos.

Línea de certificación sectorial

Esta Línea se desarrolla a través de dos ejes:

- a) la formación de los trabajadores.
- b) La certificación de las competencias laborales

La Formación Sectorial promueve el desarrollo de calificaciones laborales pertinentes a un determinado sector de actividad, según el enfoque de competencias, con el fin de mejorar las condiciones para su reinserción laboral o su permanencia en la situación de empleo. Supone la ejecución de líneas de trabajo construidas en forma tripartita en la identificación de demandas y requerimientos de formación profesional en los ámbitos sectoriales, con especial consideración de las realidades locales y regionales y alienta la participación de las instituciones de formación profesional para la ejecución de las acciones formativas, articulándolas con los representantes del mundo de la producción y el trabajo.

Al adoptar una visión cualitativa, se ha logrado observar una tendencia creciente en formación de los niveles más especializados de oficios al interior de cada sector; una mayor incidencia de la formación en los sectores tecnológicamente más avanzados y un crecimiento de la institucionalidad del SNFC, que se expresa en el carácter de los compromisos asumidos por los actores públicos y privados. Cabe también notar que la información actual obtenida a través del sistema de gestión nos ha permitido observar que la población mayoritaria atendida en los cursos sectoriales son jóvenes de entre 18 a 24 años, constituyendo un poco más del 42% de la población.

Es importante recalcar además, que la demanda de formación profesional del Sistema de Formación Continua del MTEySS evoluciona hacia los oficios de mayor especialización: además del sector de software –que tiene el 100% de su oferta formativa compuesta por capacitación en roles calificados-, en el último año el

sector de la metalmecánica evolucionó del 76% al 84% y el sector de la construcción del 47% a un 62% en oficios de especialización.

El crecimiento en la institucionalidad del sistema, también se puso de manifiesto en la participación que el MTEySS tuvo en el Pabellón de “Orgullo Nacional” de la Mega Exposición Tecnópolis. Allí, el MTEySS montó junto a la UOM -actor del sector Metalmecánico- y el SAT -actor del sector Industrias Culturales- una réplica de una estación de un canal de TV digital y de una estación transmisora de señal de TV digital, donde se visibilizaron los oficios existentes detrás de cada una de estas actividades y el sistema de formación continua que apoya al desarrollo de las mismas.

La Certificación de Competencias Laborales: *constituye el mecanismo de reconocimiento a la experiencia y capacidades de los trabajadores; optimiza además la inversión en capacitación y la gestión de los recursos humanos.* Implica el desarrollo de NCL, de instrumentos de evaluación, formación de evaluadores y evaluación y certificación de trabajadores.

Como ya se ha afirmado en este documento la NCL constituye el eje organizador de la oferta formativa del Sistema Nacional de Formación Continua impulsado por el MTEySS. Asimismo, se han desarrollado criterios que se plantean para la selección de las Normas a elaborar, que también influyen en los sectores a la hora de planificar las acciones de normalización, en tanto se remiten a las que más inciden en las medidas de seguridad e higiene, enfermedades laborales, o cantidad de trabajadores con baja cualificación, dejando para etapas posteriores la normalización de roles con poca cantidad de trabajadores, o que van en orden al mapa ocupacional.

Régimen de Crédito Fiscal

En el marco de la Ley 22.317, el régimen de crédito fiscal, permite financiar proyectos presentados por empresas que impliquen el fortalecimiento de las competencias laborales de trabajadores ocupados y desocupados. Asimismo, permite a las instituciones de formación profesional la adquisición de equipamiento nuevo.

Las empresas que desarrollen líneas de acción orientadas a la formación profesional de sus empleados, recibirán certificados de crédito fiscal que les permitirán cancelar impuestos. Los proyectos bajo este régimen deberán implementar alguna de las siguientes líneas de acción:

- Formación profesional
- Formación en informática básica
- Formación para certificación de estudios primario, secundario, terciario o superior
- Evaluación y certificación de competencias laborales
- Prácticas formativas en puestos de trabajo (prácticas calificantes o entrenamiento para el trabajo)

Línea de Fortalecimiento Institucional

Promueve el modelo de la Gestión de la Calidad en las Instituciones de Formación Profesional (IFP) como un factor estratégico de las políticas activas de empleo, conformando las Redes Sectoriales de IFP's.

Por otra parte se fortalece la gestión de las instituciones formativas a través de la formación docente.

A la fecha se está trabajando junto con la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF) en el diseño de una plataforma para la formación a distancia de docentes. Se considera que es posible alcanzar un incremento significativo de la cantidad de docentes formados a partir de la implementación del Programa de Formación en entornos virtuales de aprendizaje a través de la plataforma.

En lo referente al desarrollo de Diseños curriculares en base a NCL, se ha focalizado gran parte de su actividad en el ajuste de los diseños y los materiales didácticos a los parámetros de estructura y organización actualizados, verificando su adecuación completa al enfoque de competencias laborales, con la finalidad de implementarlos no sólo en los cursos de FP, dirigidos a los trabajadores, sino también en la formación de los docentes en los roles normalizados, que participen de la formación de formadores en competencias laborales.

En marzo de 2012 el MTEySS lideró la organización de un Seminario de Formación Continua, con el acompañamiento de la OIT Argentina y el Ministerio de Industria. Allí estuvieron presentes las máximas autoridades de las organizaciones empresariales, sindicales, educativas y de gobierno que forman parte del SNFC y máximas autoridades de otros actores sectoriales que están contemplados en el Plan Estratégico Industrial 2020. Se profundizó sobre aspectos comunes relacionados con la formación profesional de los trabajadores, que derivan de las políticas de empleo y de industria vigentes.

A modo de resumen pueden presentarse como los resultados más representativos en el período 2003-2014

- 2.536.000 vacantes fueron cubiertas por trabajadores en cursos organizados por el MTEySS.
- 1.691.552 trabajadores participaron de estas acciones si los contamos sólo una vez
- 995349 se incorporaron a los niveles obligatorios de enseñanza
- 860414 realizaron cursos de formación profesional
- 500 IF fueron fortalecidas
- 107 certificaron calidad
- 1400 empresas participaron en el Régimen de Crédito fiscal 25 Consejos Sectoriales en Funcionamiento
- 394 roles laborales normalizados
- 112.000 trabajadores certificados

4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional

Ministerio de Educación

Desde el año 2008 en INET¹², se implementa el **Sistema de Seguimiento de Estudiantes y Graduados de la Educación Técnico Profesional (SEGETP)** como una nueva línea de trabajo dependiente de la Unidad de Información del instituto, con el propósito de realizar estudios sobre las trayectorias educativas e inserción ocupacional de los estudiantes y graduados de las escuelas secundarias técnicas. Estos estudios buscan conocer también el grado de vinculación de las ofertas de formación técnica con los requerimientos socio productivos y del actual mercado de trabajo, así como el papel que juegan los conocimientos y competencias adquiridas en la modalidad técnica en el tránsito de la escuela al trabajo.

Los componentes que forman el SEGETP son:

- Censo Nacional de Alumnos de Último Año (CENUAETP – 2009). La primera versión del mismo se llevó a cabo en 2009.
- Encuesta Nacional de Inserción de Egresados de Educación Técnico Profesional (ENIE 2011). Estudio Muestral de Trayectoria de egresados.

Encuesta Nacional de Trayectoria de Egresados 2013 (ENTE 2013). Estudio Muestral de Trayectoria de egresados a desarrollarse en el segundo semestre del 2013.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Además de la dimensiones de **orientación laboral y profesional y seguimiento de egresados** desarrollada por la asistencia técnica proporcionada a las instituciones de formación profesional en el desarrollo de planes de mejora, la **Secretaría de Empleo**, ordena su sistema de Información y Orientación a través de la **Red de Servicios de Empleo – Oficinas de Empleo Municipales**.

Su tarea es interrelacionar el conjunto de herramientas de políticas activas de empleo y las oportunidades de trabajo originadas en el sector privado de la economía con las personas desocupadas o aquellas que buscan mejorar su situación laboral

En lo relativo a su marco normativo, la implementación de Servicios de Empleo cuenta con antecedentes en el MTEySS, y es el resultado del convenio 88 suscripto por la OIT –ratificado por nuestro país– y lo prescripto por la Ley de Empleo. A su vez, la Resolución de la Secretaría de Empleo (SE) N° 316/05 posibilitó la puesta en marcha de la Red Federal de Servicios de Empleo, nucleando a todas las Oficinas de Empleo Municipales con convenio firmado con el MTEySS a través de la Secretaría.

En este marco, los procesos de creación y fortalecimiento de **Oficinas de Empleo (OEs)** impulsaron la consolidación de nuevos espacios institucionales que permitieron garantizar la prestación de servicios de empleo, orientados a interrelacionar un conjunto de herramientas de políticas activas de empleo articulando tres ejes fundamentales: orientación laboral, calificación/formación profesional e inserción laboral.

¹²Fuente: Portal del INET

<http://www.inet.edu.ar/estudios-investigaciones/sistema-de-seguimiento-de-egresados/>

Las Oficinas de Empleo Municipales son entonces organismos técnicos que relacionan la oferta y demanda de trabajo, **brindando información y orientación para el empleo y la capacitación, y todo ello en forma gratuita**. A la vez, son una vía de información y acceso a diversos programas sociales que ejecuta el Estado, tendientes a aumentar la empleabilidad y el empleo.

La misión de la oficina de Empleo es la intermediación y la colocación laboral, esto es, ayudar a cubrir vacantes en empresas u organizaciones que requieran personal, mediante la colocación de las personas que reúnen los perfiles adecuados a los puestos solicitados. Asimismo, tiene por misión aumentar la empleabilidad de las personas.

En virtud de ello, la Dirección de Servicios de Empleo lleva adelante dos líneas de acción:

- **Orientación y Servicios a postulantes y empleadores**

A través de las Oficinas de Empleo se brinda a los postulantes servicios de apoyo a la búsqueda de empleo, orientación laboral, asesoramiento para el empleo autónomo, derivación a instituciones educativas y/o actividades formativas y derivación a servicios sociales, al Seguro de Capacitación y Empleo u otros programas.

Por otra parte, se asiste a los empleadores en la preselección de postulantes, se los informa sobre legislación laboral, programas de empleo e incentivos y se trabaja para adecuar las propuestas de formación a los requerimientos productivos del territorio.

- **Fortalecimiento de Oficinas de Empleo Municipales**

Creación de Oficinas de Empleo Municipales para la puesta en marcha de procesos de intermediación en el mercado de trabajo local y en la gestión de políticas públicas activas de empleo.

El Ministerio de Trabajo en el país: **Gerencias de Empleo y Capacitación laboral**. Tienen la función de promover acciones para la generación de puestos de trabajo y calificación de recursos humanos, contando como herramienta principal con los programas de empleo y capacitación.

Tienen a su cargo la asistencia técnica para las instituciones interesadas en la presentación de proyectos que se encuadren en los programas, así como de la recepción, evaluación y aprobación de los mismos y su posterior seguimiento en el caso de ser aprobados.

Para finalizar, en relación a los sistemas de información, cabe destacar que el MTEySS cuenta con dos Observatorios: (i) Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente y (ii) el Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial.

- **Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente:** El Observatorio es uno de los componentes del "Programa Encuesta y Observatorio de Trabajo Infantil", cuyo desarrollo inicial corresponde al año 2003, producto de un acuerdo entre el MTEySS y el IPEC/OIT. A partir del año 2006, las actividades del OTIA se enmarcan sucesivamente en varios convenios que el MTEySS suscribe con UNICEF: "Contribución al Observatorio de Trabajo Infantil y Adolescente"; con el PNUD: ARG/04/036: "Sistema de información par la evaluación y el monitoreo del empleo, el trabajo y la inclusión

social” y, en forma conjunta, con OIT, el PNUD y UNICEF: el “Programa Conjunto de apoyo al Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil”, que rige en la actualidad.

- **Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial:** es un sistema de información construido a partir de la vinculación de diversos registros administrativos adaptados para usos estadísticos. Su objetivo es elaborar un conjunto de indicadores para el análisis estructural y dinámico del empleo y de las empresas, orientado a la toma de decisiones.

V. DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP

Desde el **Ministerio de Educación**, el Plan Nacional de Educación Obligatoria 2012-2016 da cuenta de las acciones a las que se tiene que abocar el INET, algunos de los cuales ya se están llevando a cabo:

- Puesta en acción de espacios de consenso y concertación, intersectorial y federal, para llevar adelante las políticas y estrategias de desarrollo de la ETP.
- Elaboración de lineamientos y criterios claros de homologación de títulos y certificaciones de ETP que faciliten a cualquier estudiante o trabajador la continuidad de sus estudios.
- Planificación y toma de decisiones con base en el Registro Federal de Instituciones de ETP.
- Desarrollo de estrategias y acciones relativas a la mejora continua de los entornos formativos y condiciones institucionales de las instituciones de ETP de todos los niveles.
- Planificación y toma de decisiones respecto al Catálogo Nacional de Títulos y Certificados de ETP.

De manera más puntual y como se mencionó anteriormente, el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones de la ETP es el instrumento que, por decreto del Poder Ejecutivo Nacional, deberá establecer las cualificaciones profesionales y es el Ministerio de Educación quien tiene bajo su responsabilidad la emisión de titulaciones técnicas y certificaciones de educación técnico profesional con validez nacional y el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social tiene bajo su conducción el desarrollo y concertación de las normas de competencia laboral.

En función de una política de estado que se propone la mejora de las condiciones de empleabilidad (entendida esta en sentido amplio) y el cumplimiento de la escolaridad básica de la población, es necesario avanzar en un trabajo conjunto que permita identificar y reconocer las distintas formas de adquirir y validar las competencias laborales construidas a través de la experiencia laboral o la formación no formal y/o informal. Un punto a favor, es que ambos organismos manejan la misma metodología de definición de perfiles profesionales y tienen institucionalizados espacios de trabajo conjunto.

En este sentido, además de las acciones mencionadas anteriormente, ambas carteras han identificado las siguientes:

- Generar acciones conjuntas entre la cartera educativa y la de trabajo a fin de formalizar y aunar el trabajo técnico y político que se viene realizando en cuanto a definición de competencias laborales. Esto permitiría dar coherencia y enmarcar normativas provinciales y municipales, como así también de distintas áreas de gobierno y propuestas de los actores sociales y económicos que brindan distintas modalidades de formación y capacitación laboral: expresa el derecho y la obligación del Estado a no dejar una actividad de carácter estratégico en manos del mercado.

- Garantizar la continuidad de la participación en esta definición y la futura de los distintos componentes de un sistema de validación de los representantes del mundo productivo (empresarios y trabajadores) y sus organizaciones a fin de lograr acuerdos y compromisos que faciliten su implementación.
- Identificar y acordar el tipo de cualificaciones profesionales que por sus características requieren de una certificación de orden nacional por considerar que remiten a un nivel de la formación profesional. De la misma forma, distinguir las competencias profesionales que por sus características remiten a certificaciones de capacitación laboral que no requieren homologación y validez nacional. Esto posibilitaría establecer posibles caminos distintos para su validación y con ello dar mayor agilidad a un sistema de reconocimiento de la competencia profesional en las trayectorias formativas
- Incorporar en el catálogo todas aquellas cualificaciones profesionales que requieren un marco de referencia aprobado federalmente y acordar los criterios para trabajar sobre las certificaciones de capacitación laboral que eventualmente puedan formar parte de ese catálogo.

Desde el MTEySS, los principales resultados previstos en el desarrollo del SNFC han sido plasmados en el 'Plan Estratégico de Formación Continua: innovación y Empleo Argentina 2020'¹³. En ese sentido, las metas del SNFC más significativas para la década son:

- Capacitar 3.000.000 de trabajadores y trabajadoras a través de las acciones del SNFC.
- Potenciar y articular las políticas educativas y formativas en el territorio, logrando que el 50% de los municipios del país cuenten con Instituciones del Plan de Formación Continua.
- Lograr conformar Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales en 50 sectores de actividad.
- Identificar y monitorear los grupos con especiales barreras para el ingreso al mercado de trabajo.
- Profundizar la política formativa destinada a los jóvenes de 18 a 24 años a través de la alfabetización digital y promoviendo el desarrollo del empleo de calidad, de la formación y la innovación en las cadenas productivas promovidas con el Plan estratégico 2020.
- Promover el reconocimiento de las competencias laborales de los jóvenes de 18 a 24 años, mediante el uso de la Tarjeta Inteligente.
- Avanzar en la institucionalización del SNFC a través de la sanción de una Ley de Formación Continua y de Pasantías Formativas.
- Profundizar la articulación institucional entre distintos ámbitos u organismos del Estado para potenciar el desarrollo económico con equidad.

VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL

6.1.- Conclusiones

A partir de lo expuesto y de las expresiones de los actores entrevistados, queda claro que ambos ministerios comparten la misma línea político-técnica en cuanto a las políticas de estado, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y las prioridades de formación y capacitación de la población. A su vez, ambos organismos consideran la misma metodología, uno levanta perfiles profesionales y otro trabaja con normas

¹³ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

de competencias como base de los diseños curriculares. Estas coincidencias, hablan de la necesidad de seguir avanzando en una agenda de trabajo conjunta porque, de hecho, las regulaciones nacionales así lo establecen, tendientes a la construcción de un lenguaje común (como lo expresaron los representantes de los sectores entrevistados).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) ha venido implementando a partir del 2003 políticas activas de empleo entre las cuales la formación profesional ha ocupado un lugar central. A partir del año 2007 y en un contexto de creación de empleo, la formación profesional se propone acompañar de manera continua la adecuación de las competencias del trabajador con las necesidades de innovación tecnológica en un proceso de crecimiento económico.

Por su parte el INET, desde la sanción de la ley de ETP en 2005, viene implementando el proceso de homologación de trayectorias formativas, el catálogo nacional de títulos y el registro federal de instituciones, instrumentos que permiten la ordenación del sistema en su conjunto mejorando a su vez los niveles de calidad.

Para finalizar, es importante tener presente el enfoque que desde el MTEySS se utiliza respecto de la FBC. Si bien se antepone el interés en la formación de la competencia del actuar laboralmente, no significa por ello que se descuide lo referente al desarrollo del talento y potenciales de cada trabajador como persona íntegra. La pedagogía técnico – profesional, que da marco al enfoque, tiene por objeto la configuración de los contenidos y de la didáctica y de los procesos de enseñanza y estudio destinados al desarrollo sostenible y efectivo de competencias¹⁴. Desde este enfoque, es importante tener presente que las competencias “se construyen”. Esto implica reconocer que las competencias no se pueden recibir construidas; que cada persona construye sus propias capacidades a partir de los saberes previos; que la construcción es un proceso interno y que el sujeto necesita de los otros para poder construir.

6.2.- Acciones Eurosocial: programa de trabajo preliminar

Desde ambas carteras- Ministerio de Educación, desde INET y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social- se propone:

- a) Monitorear, a través de los procesos de homologación de títulos y certificados de los distintos niveles de la ETP, que los planes de estudio jurisdiccionales cumplan con la normativa nacional que establece que en todos ellos los contenidos de Trabajo Decente deben estar contemplados.
- b) Continuar la estrategia de que en toda actividad tendiente a desarrollar perfiles profesionales de referencia para la definición de trayectorias formativas de ETP, se consideren –aunque desde la perspectiva y objetivos de esta modalidad educativa- los mapas ocupacionales y las normas de competencia establecidas por el Ministerio de Trabajo.
- c) Propiciar una mayor participación de las distintas áreas del Ministerio de Trabajo vinculadas a actividades de formación y Capacitación en las reuniones del Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción. cuya secretaría permanente se ejerce por el INET.

¹⁴ ARNOLD, Ralf. Formación profesional: nuevas tendencias y perspectivas. Montevideo: Cinterfor/OIT; 2001.

- d) Colaboración técnica sobre el rol de los Ministerios de Trabajo en temas vinculados a la Normalización, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Importancia del Dialogo Social como pilar para la construcción de un SNFC.
- e) Colaboración técnica para el desarrollo de mecanismos de registro y monitoreo y control de las acciones y resultados alcanzados por el SNFC, que permitan fortalecer la institucionalidad del sistema.
- f) Colaboración para el desarrollo e implementación de procesos de calidad para la formación basada en competencias y el fortalecimiento de las Instituciones de Formación Profesional.
- g) Colaboración para el desarrollo de programas/sistemas nacionales de normalización, formación y certificación de competencias laborales con vistas al reconocimiento nacional e internacional de los saberes adquiridos por medio del sistema educativo formal o por la experiencia adquirida en su práctica laboral. Esto implica transferencia de metodologías, establecimiento de procedimientos e instrumentos para llevar adelante las acciones y el registro de los resultados.

A su vez, desde el SNFC se identifican los siguientes ámbitos para la cooperación técnica con el Programa Eurosociat:

Es de gran interés para el SNFC solicitar cooperación para enfrentar el desafío comunicacional de lograr una mayor visibilización de las acciones de formación y el avance en la institucionalidad de todo el Sistema Nacional de Formación Continua, de cara a la comunidad en su conjunto. Si bien se ha lanzado un Protocolo de Comunicación del SNFC, que abarca desde la definición de un sistema gráfico integral para la identificación de las IFPs y los materiales didácticos, hasta la organización de eventos y conferencias relacionados con éste, sería bueno contar con asistencia técnica y financiera para su implementación

1. Con vistas a ampliar las posibilidades de formación profesional, garantizar la distribución democrática de la información y construir una auténtica sociedad del conocimiento plural e igualitaria; sería cardinal poder traducir al lenguaje audiovisual los diseños curriculares y módulos de FP para que puedan ser transmitidos por TV digital y otros medios electrónicos. Si bien ya se ha comenzado con este trabajo y se ha presentado ante la Organización Internacional del Trabajo dos prototipos de materiales audiovisuales sobre seguridad e higiene que serán adaptados, traducidos y utilizados por otros países de Latinoamérica. Debemos profundizar este camino dentro de la propia Argentina y sería importante contar con la colaboración de países o instituciones que ya estén utilizando estos medios audiovisuales para la formación profesional.

2. Solicitar cooperación a la UE en términos de recomendaciones para ordenar las acciones necesarias que permitan a nivel MERCOSUR, alcanzar los consensos para el tratamiento regional de los temas vinculados a la homologación y/o reconocimiento de la formación profesional y la certificación de competencias en cada país del bloque.

3. Solicitar cooperación para lograr un espacio de intercambio, colaboración y asistencia mutua entre los sindicatos chilenos y argentinos, donde se puedan difundir y compartir los desarrollos

y experiencias vinculadas con la FP en cada país; los obstáculos y desafíos a los que nos enfrentamos y la posibilidad de llevar adelante acciones conjuntas en términos de FP.

4. Solicitar asistencia técnica a solicitar al Ministerio de Educación de Brasil sobre elaboración del catálogo de cualificaciones profesionales. Nuestro interés es que personas vinculadas con el proceso de elaboración del catálogo desarrollado en ese país nos visite para que transmitan su experiencia (sobre temas tales como: ventajas y desventajas del Catálogo elaborado, facilitadores y obstaculizadores en el proceso de su elaboración, experiencia en su implementación y grado de utilidad para el ordenamiento del sistema de ETP), a los miembros del equipo técnico del INET que está abocado a la tarea de la elaboración del Catálogo de Títulos y Certificados de ETP.

5. Visita para conocer el desarrollo de ofertas de los distintos niveles formativos de la ETP que se vienen desarrollando en la región vasca y la de Cataluña. Nuestro interés en especial se centra en las ofertas de formación profesional, ya que en este momento en el INET se están redefiniendo algunos criterios de reorganización curricular e institucional de los centros de formación profesional.

Países e instituciones que podrían actuar como principales contrapartes:

- España, Uruguay, Brasil, Chile y Paraguay en términos de analizar la posibilidad de articulación de las acciones de certificación y formación profesional que se llevan adelante en cada país.

VII. BIBLIOGRAFÍA

BRIASCO, I. (2010). "Trends in VET in Latin America". En Jacinto, C. (coord) *Recent trends in technical education in Latin America*, Paris: IIEP-UNESCO.

Portal del Instituto Nacional de Educación Tecnológica: <http://www.inet.edu.ar/>

Portal del Ministerio de Educación: <http://portal.educacion.gov.ar/>

Portal del Ministeriode Trabajo, Empleo y Seguridad Social: <http://www.trabajo.gov.ar/empleo/>

Ley de Educación Técnico Profesional 26.058 (2005)

Ley de Educación Nacional N° 26206/06

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. "Plan estratégico. Formación continua: innovación y Empleo. Argentina 2020"

Resolución del MTEySS N° 434 de abril de 2011

Resoluciones del Consejo Federal de Educación:

- ResoluciónCFCyE N° 250/05
- Resolución del CFCyE N° 261/06
- Resolución N° 269/06
- Resolución del CFE N° 13/07
- Resolución N° 13/07
- Resolución CFE N° 39/08
- Resolución CFE N° 115/10.
- Resolución N° 175/12