

Plan estratégico

# Formación Continua: Innovación y Empleo Argentina 2020



Ministerio de  
Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social

 **Formación  
Continua**

Plan estratégico

# Formación Continua: Innovación y Empleo. Argentina 2020



Ministerio de  
Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social





# Abstract

Los principios que guían la formulación del Plan Formación Continua: Innovación y Empleo al 2020 dan cuenta del modelo de sociedad al que aspiramos. Por ello consideramos que:

- La Formación Continua es un derecho de todos los trabajadores y se desarrolla a lo largo de toda su vida laboral.
- El crecimiento sustentable se genera con mayor competitividad, empleo decente, mejores salarios y mayor valor agregado.
- La sociedad del conocimiento se construye con desarrollo tecnológico y empleo decente promoviendo la democracia en el acceso al conocimiento y en la aplicación de las nuevas tecnologías.
- La competitividad basada en el conocimiento e innovación tecnológica requiere de instituciones y políticas que, de manera articulada, acompañen a los trabajadores y trabajadoras de nuestro país en una formación que se desenvuelve a lo largo de la vida.
- La alfabetización del siglo XXI exige el desarrollo de capacidades para acceder al dominio tecnológico, el desarrollo de contenidos para trabajadores es impostergable.
- Son estos principios quienes nos guiarán en las diversas actividades que permitirán alcanzar estas metas al 2020:
- 3.000.000 de trabajadores y trabajadoras participan de las acciones del Sistema Nacional de Formación Continua.
  - 1.000.000 de trabajadores formados en cursos de alto nivel técnico.
  - 1.000.000 de jóvenes incorporados a los niveles obligatorios de enseñanza, a través de una mayor y fuerte vinculación con los sistemas educativos provinciales y el plan FINES.
  - 500.000 trabajadores capacitados en su ámbito laboral a través de la operatoria de Crédito Fiscal.
  - 500.000 trabajadores con certificación de sus competencias laborales.

- Red de Instituciones de Formación Continua para:
  - Potenciar y articular las políticas educativas y formativas en el territorio
  - Equipar a las instituciones del territorio con tecnología de última generación
  - Capacitar a 60.000 docente
  - Desarrollar contenidos a través de medios audiovisuales y materiales.
- 50 Sectores de Actividad organizados en Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales.



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República Argentina.

# Introducción

Las políticas de empleo han acompañado la dinámica de crecimiento del mercado de trabajo. Esta capacidad de respuesta fue posible por la activa participación de actores representativos del mundo de la producción en el diseño e implementación de las mismas, pero también fue posible porque estamos convencidos que el conocimiento que produce el trabajo debe ser distribuido y reconocido socialmente.

Esta participación nos garantizó por un lado contar con una oferta de formación que se adecue a los parámetros de innovación tecnológica y organizacional que exige el desarrollo económico iniciado en nuestro país en el año 2003. Por primera vez, en más de 30 años, la formación acompañó al crecimiento económico y a la generación de empleo de calidad transformándose en una herramienta para:

- La inclusión social, llegando a aquellas poblaciones más vulneradas en su acceso al trabajo y al conocimiento.
- La competitividad, fomentando las mejores prácticas en temas de seguridad, calidad, protección ambiental y uso de tecnologías.

La formación profesional es un derecho de los trabajadores, pero también es un deber compartido entre empresarios y el Estado promover políticas públicas que acompañen los procesos de aprendizaje continuos.

La historia que construimos a partir del 2003 nos permite afrontar el futuro, por ello es que estamos presentando el “Plan Estratégico de Formación Continua: Innovación y Empleo. Argentina 2020”. Desde este Plan los invitamos a participar para optimizar y ampliar el conjunto de instrumentos que nos permitirán formar al 2020 a más de 3.000.000 de trabajadores, articulando nuestras acciones con los Planes Estratégicos que las diversas áreas del Estado Nacional están desarrollados.

Los invitamos juntos a afrontar este desafío, convencidos que la formación profesional es el nuevo nombre de la justicia social y la igualdad de oportunidades.



**Carlos A. Tomada**

*Ministro de trabajo, empleo y seguridad social*



# Innovación y empleo al 2020

“Para ello resulta imprescindible construir una visión compartida en la sociedad, basada en el diálogo social de los actores y en la articulación institucional de los diversos niveles de estado, que promueva la gestión de políticas públicas que permitan fortalecer nuestro capital social para construir una sociedad justa, equitativa y competitiva a la vez”.

## CONSIDERACIONES GENERALES

Desde del año 2003 hasta la actualidad, el país avanzó en la consolidación de un modelo basado en el crecimiento económico con inclusión social a través de la generación de empleo.

Si se analizan los dos períodos gubernamentales, el del Presidente Néstor Kirchner y el de la primera presidencia de Cristina Fernández de Kirchner, puede afirmarse que en el primero, se establecieron las bases de un modelo heterodoxo de crecimiento y en el segundo, estas bases se fueron consolidando, ganando en una mejora en la calidad institucional, en el crecimiento económico y en la generación de empleo.

En la futura segunda presidencia, la Presidenta electa plantea la necesidad de profundizar el modelo de desarrollo. Para ello propone el desarrollo de planes estratégicos con miras al año 2020. Tenemos el ejemplo del Plan Estratégico Industrial y del Plan Agroalimentario. El primero de ellos, con eje en la profundización de la industrialización de 11 sectores productivos y en la generación de 1.500.000 puestos nuevos de trabajo.

Para ello resulta imprescindible construir una visión compartida en la sociedad, basada en el diálogo social de los actores y en la articulación institucional de los diversos niveles de estado, que promueva la gestión de políticas públicas que permitan fortalecer nuestro capital social para construir una sociedad justa, equitativa y competitiva a la vez. El diálogo social de actores se torna un factor estratégico en la ampliación y profundización de los procesos de participación democrática que la complejidad de una economía competitiva requiera.

Este aspecto constituye sin duda, uno de los puntos más difíciles de resolver: establecer una vinculación estrecha entre la justicia social y la competitividad. Desafío de alta complejidad cuando se plantea en el marco de una sociedad global aquejada por

una crisis, cuyo fin aún no se puede avizorar, pero que cuestiona fuertemente las bases de un modelo económico neoliberal, basado en las reglas del mercado, al que se le confiere la capacidad de distribuir los recursos en la sociedad. El desarrollo del mercado como paradigma de equidad, muestra sus límites en los temas que necesitamos abordar en la sociedad del conocimiento. El mercado no es capaz de generar la formación que necesitan trabajadores y empresarios, la formación se transforma así en una falla de mercado. La intervención estatal es imprescindible para garantizar la generación y distribución equitativa del conocimiento científico-tecnológico y productivo. La justicia social en estos tiempos del conocimiento es la capacidad de un estado de distribuir conocimientos a todos y todas.

Los logros en materia de avance social, institucional y laboral alcanzados en el período 2003 - 2011 permiten suponer que en el contexto de estos años, se han construido los pilares necesarios para poder resolver exitosamente este desafío.

En la actualidad, entonces, podemos mirar el futuro y planificar políticas estratégicas cuyo horizonte nos lleva al año 2020. La voluntad política genera así un puente entre el pasado –los resultados alcanzados- y el futuro del desarrollo productivo con innovación tecnológica y empleo.

En la planificación y gestión de las políticas futuras vinculadas con la formación de los trabajadores, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) estará presente como lo estuvo con logros y resultados concretos durante el período entre 2003 y 2011.

“La justicia social en estos tiempos del conocimiento es la capacidad de un estado de distribuir conocimientos a todos y todas”.

“En la actualidad, entonces, podemos mirar el futuro y planificar políticas estratégicas cuyo horizonte nos lleva al año 2020”.

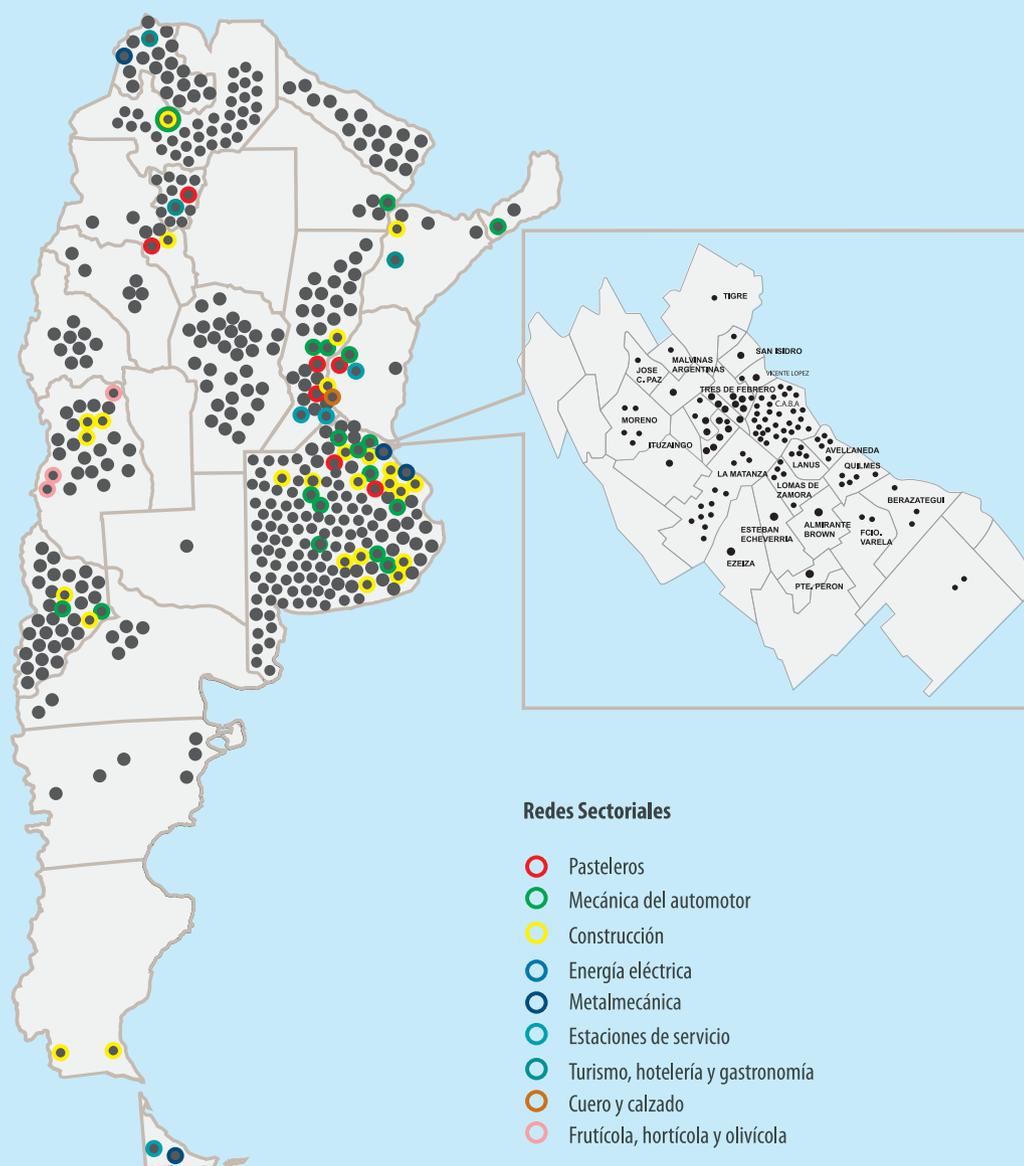
### Red de Formación Continua

Desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación fortalecemos a las Instituciones de Formación Profesional con equipamiento y mejorando las herramientas de gestión institucional, en base a criterios de calidad.

Garantizamos espacios físicos adecuados y equipos docentes capacitados en los contenidos necesarios para brindar una formación de calidad al conjunto de los trabajadores.

Dentro de los sectores de actividad promovemos la conformación de las Redes Sectoriales de IFP, cuyo objetivo fundamental es optimizar la transferencia de recursos tecnológicos y de conocimiento a las instituciones que la componen, unificar criterios de gestión institucional para mejorar la calidad de su oferta formativa y lograr un mismo nivel de formación en todo el territorio.

Desde el año 2009, apostamos a que las instituciones logren certificar la calidad de su gestión, proceso realizado por el IRAM. Para ello se ha desarrollado el referencial de calidad IRAM-MTEySS como marco para realizar la certificación.



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República Argentina.



## EL CRECIMIENTO Y LA INCLUSIÓN (2003-2011)

El modelo vigente a partir del año 2003 tuvo tres pilares básicos que permitieron el crecimiento económico:

Sostén de un tipo de cambio real elevado,

Mantenimiento del superávit fiscal,

Expansión de la demanda a través del aumento de los ingresos.

El cuarto factor y tal vez, el más importante para revertir la compleja situación social y política, fue la decisión expresa de acompañar el crecimiento económico con generación de empleo, apostando al diálogo social de los actores y motivando su participación en estructuras que fueron involucrando sus requerimientos en una perspectiva del inmediato y mediano plazo.

“La generación de empleo y en particular del trabajo registrado, fortaleció en la dinámica del diálogo social, particularmente, al actor sindical”.

“En este año, en París, la Presidenta de la Nación volvió a plantear energicamente la necesidad de construir una sociedad con fundamento en la producción y el empleo como una estrategia indispensable para garantizar los procesos democráticos y de justicia social”.

Los Foros de Competitividad convocados desde el Ministerio de Economía, fueron una iniciativa en esta línea de gestión que se completó con el desarrollo de las políticas activas de empleo impulsadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

A diferencia de lo que sucedió en nuestro país en la década del 90, lo acontecido a partir del año 2003, encuentra similitudes con otros momentos históricos, enraizados profundamente en el sentimiento de los argentinos: los sucesivos gobiernos peronistas. Estos pusieron en práctica las mejores formas de protección social de los ciudadanos a la vez que promovieron un proceso de profunda democratización de la sociedad argentina.

Estas similitudes se manifestaron en el período que nos ocupa en la recuperación del papel del estado como regulador de la economía y orientador de las políticas económicas; en el desplazamiento del capital desde las actividades financieras a las actividades productivas; en la reversión del proceso de flexibilización laboral impulsado por las políticas neoliberales y la jerarquización del trabajo como una prioridad en tanto elemento socializador y proveedor de los beneficios sociales.<sup>1</sup>

El crecimiento económico, del cual abundan los

<sup>1</sup> Revista: Lineamientos para debatir el Desarrollo Sociocultural y Económico de la Argentina. N° 1

indicadores macro, tuvo también su impacto en la generación de empleo a través de la creación de 5.000.000 de puestos de trabajo, y en el consiguiente proceso de inclusión social, fortalecido por la Asignación Universal por Hijo (Decreto Poder Ejecutivo, N° 1602/2009).

Por otra parte, otras instituciones del trabajo, a través de la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral, sancionada en el 2004, proporcionaron un conjunto de instrumentos apropiados a la coyuntura para procurar la construcción real del paradigma de Trabajo Decente e impulsar la negociación colectiva reivindicando la importancia de la rama o sector frente a otra de niveles inferiores.<sup>2</sup>

La generación de empleo y en particular del trabajo registrado, fortaleció en la dinámica del diálogo social, particularmente, al actor sindical. En este sentido los indicadores son importantes, la cantidad de trabajadores sindicalizados por ejemplo, en las industrias de la construcción y la metalmecánica dan cuenta de ello.

La dinámica de las relaciones laborales se ha fortalecido no sólo a través del notable número de Convenios Colectivos homologados, sino mediante la revitalización de las instituciones laborales, tal como el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, órgano tripartito de mayor cobertura en el país cuya convocatoria se concretó en forma continua en este período y en cuyo seno el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación impulsó la creación de la Comisión de Formación Profesional que elaboró los principios rectores de un proyecto de ley de Formación Continua.

La importancia del diálogo social en la vida institucional como proceso democratizador de la sociedad, ha sido ratificada por nuestro país en diversos foros internacionales que han tenido lugar para el tratamiento de la coyuntura internacional, en el marco de la crisis global. En particular, en las sucesivas reuniones del G20, Argentina sostuvo la convicción ética y económica que ha surgido de la experiencia institucional del país: la importancia de acompañar el crecimiento económico con la generación de empleo. Este postulado, junto con la necesidad de fortalecer el rol del estado y de los ac-

tores sociales convocados en torno a un modelo de crecimiento que acompañe el fortalecimiento de la competitividad y la inclusión social, fue sostenido en todas las reuniones preparatorias al encuentro de los primeros mandatarios realizado en Seúl, en el año 2010.

En este año, en París, la Presidenta de la Nación volvió a plantear enérgicamente la necesidad de construir una sociedad con fundamento en la producción y el empleo como una estrategia indispensable para garantizar los procesos democráticos y de justicia social.

El Estado nacional ha dado muestras acabadas de impulsar con firmes convicciones la incorporación de nuestro país a la sociedad del conocimiento a través de la promoción de las tecnologías de la información.

Si se piensa en la sociedad del conocimiento - con mayor precisión en una economía del conocimiento- debemos tener en cuenta el enorme poder de inclusión y exclusión que el acceso a la tecnología ejerce sobre los ciudadanos de nuestro país y, si bien la tecnología está presente en el desenvolvimiento de la mayor parte de la vida cotidiana, su dominio no se produce por efecto "derrame", sino a través de un conjunto de iniciativas propias de una política que promueve el desarrollo tecnológico con inclusión social.

Durante el período que nos ocupa, diversas iniciativas confluyeron para facilitar el acceso a la tecnología y a la democratización del conocimiento:

- La Ley de Medios Audiovisuales y el cambio tecnológico de la Televisión Digital Terrestre porque han promovido la democratización de la información, la cultura y la expresión de los ciudadanos en forma equitativa y regulada. Tanto la Ley como el cambio tecnológico, establecen el nexo necesario entre el trabajo, la inversión, la tecnología y la iniciativa empresarial;
- El Plan Conectar Igualdad que permite el acceso a dispositivos informáticos para todos los jóvenes de la enseñanza media;
- El Plan Argentina Conectada, que desarrolla la infraestructura tecnológica indispensable para el desarrollo de las Tics en los lugares más recónditos y distantes de nuestro país.

<sup>2</sup> Trabajo y Empleo en el Bicentenario, MTEySS, 2010.

*Los caminos que se abren a partir de la nueva ley de medios, la TV digital y los contenidos audiovisuales.*

## **NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA AMPLIAR LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

La nueva ley de servicios de comunicación audiovisual no sólo se democratiza el acceso a la información, sino que también abre la puerta para que más personas puedan tener acceso al empleo. Se abre el camino para que nuevos actores – empresas, instituciones estatales y otras organizaciones sociales – accedan al aire. Ello implica la necesidad de más profesionales formados en estas tecnologías y la capacitación de los trabajadores del sector para asumir los nuevos roles que la tecnología demanda.

Desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación creemos estratégico acompañar este desarrollo ofreciendo capacitación gratuita en todos los oficios que hay detrás de los nuevos medios. Nos sumamos a la política nacional de democratización de la comunicación y apostamos a un sector que crece y en el futuro empleará a más trabajadores en todo el territorio nacional. El hecho de que la ley obligue a que se desarrollen contenidos locales en cada una de las provincias incide directamente en la necesidad de profesionales formados con una misma calidad en todo el país.

### **Diálogo Social**

Todo plan estratégico público necesita de diálogo social de actores para hacerse realidad. Desde el Ministerio de Trabajo, impulsamos los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias como ámbito adecuado para diseñar e implementar las mejores políticas de formación para cada sector de actividad. En relación a los nuevos medios, la TV digital y las tecnologías que se implementan para los nuevos tipos de comunicación trabajamos con Sindicatos y otros organismos del estado encargados de la implementación de políticas en el sector, para ello estamos trabajando junto con los representantes de los trabajadores metalúrgicos, de televisión, telefónicos y actores. Pero hemos avanzado en una articulación cierta con el Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios para el desarrollo en conjunto con:

- La Unión Obrera Metalúrgica capacita en los recursos utilizados en la técnica de emisores y receptores de TV digital Terrestre. Con este sector estamos implementando la construcción de 10 Centros de Formación Profesional en el país que ofrecerán este tipo de formación entre los que se destacan dos en el polo tecnológico de la Provincia de Tierra del Fuego.
- El Sindicato Argentino de Televisión: estamos llevando adelante un plan de formación profesional por el que se montarán estudios de televisión en 9 centros de formación pertenecientes al Sindicato Argentino de Televisión y Servicios Audiovisuales. Las 9 localidades elegidas cuentan con canales abiertos públicos que necesitan implementar programación local para contrarrestar años de dependencia de los grandes medios centrales. Además se montará un estudio móvil que recorrerá el país brindando la misma formación.
- El equipamiento de los centros está a cargo del Ministerio de Planificación, mientras que los costos de los cursos estarán a cargo del Ministerio de Trabajo. Estas acciones son el resultado del trabajo realizado por todos estos actores en el marco del Consejo Asesor del Sistema Argentino de Televisión Digital Terrestre.

Asimismo, estos trabajos se encuentran en el ámbito de nuestro Consejo Sectorial de Industrias Culturales que está integrado por: Secretaria de Cultura de la Presidencia de la Nación, Cámara de Librerías, Papelerías y Afines del Centro de la República (CALIPACER) y Cámara Argentina de Papelerías Librerías y Afines (CAPLA), Asociación Argentina de Luthiers (AAL): Se realizan cursos de construcción de instrumentos latinoamericanos y antiguos en cursos de capacitación en Cosquín y Lago Puelo, Sindicato Argentino de Televisión Servicios Audiovisuales y de Datos (SATSALD), Foro Argentino de Radios Comunitarias (FARCO), Fundación Octubre: Se realizan cursos culturales con esta ONG, Asociación Mutual Catalinas Sur, Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina (SICA), Sindicato Único de Cantantes y Trabajadores de la Cultura, Fundación SES, y una red de organizaciones sociales a quienes les interesa la formación en industrias culturales para la generación de medios comunitarios y producciones culturales distintas a las comerciales.

Tanto Cámaras Empresarias, Sindicatos, Instituciones Estatales y Organizaciones Sociales entienden la importancia del trabajo conjunto para lograr los objetivos planteados. El Ministerio de Trabajo oficia de articulador de las diversas necesidades y oportunidades en cuanto a formación profesional y empleo y en conjunto estamos desarrollando los saberes, calificaciones e identidades que la Argentina del 2020 necesitará.

### **Ampliar las oportunidades de formación profesional**

Desde el Ministerio de Trabajo apostamos también a la TV digital y a las nuevas tecnologías de comunicación como medios para mejorar el acceso de todos y todas a contenidos de calidad para la formación profesional. Podemos ampliar las posibilidades de formación por fuera de los centros de capacitación, sumando nuevos ámbitos para que los trabajadores se capaciten.

Tenemos hoy los medios y los contenidos gratuitos y de calidad para hacerlo realidad. Acumulamos 8 años de trabajo produciendo Normas de Competencia Laboral, Diseños Curriculares y Materiales Didácticos eslabonados. Son contenidos acordados y desarrollados con los actores sociales de más de 40 sectores de actividad. Hoy estamos frente a una excelente oportunidad para poder llevarlos al lenguaje audiovisual y generar los mecanismos para que puedan ser transmitidos por TV digital y otros medios electrónicos.

Ya comenzamos con este trabajo y hemos 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.

Garantizar la distribución democrática de la información debe ser una política pública para que se erija una autentica sociedad del conocimiento plural e igualitaria.

## EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN Y LA FORMACIÓN CONTINUA

“A diferencia de la década pasada, en la cual la formación profesional se orientó a la contención social de quienes se “caían” del sistema por los procesos de reconversión productiva, cuando se vieron los claros signos de reactivación económica, la formación profesional pasó a ser considerada un factor de inclusión social”.

“En este nuevo planteo el objetivo de las políticas públicas de formación profesional es entonces atender a las necesidades de trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que las demandas productivas vinculadas a los nuevos imperativos de la competitividad”.

“...la Organización Internacional del Trabajo que define a las políticas como de formación y aprendizaje permanente que atiende por igual objetivos económicos y sociales, con una fuerte impronta en la innovación tecnológica y en la transformación de las actividades de la economía informal en trabajo decente”.

En el período 2003-2006, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación fue el gestor de las políticas activas de empleo e incluyó a la formación profesional como un elemento fundamental en su desarrollo. Estas políticas incluyeron otras iniciativas estratégicas para mejorar el ingreso de los trabajadores desocupados en las estructuras ocupacionales territoriales: la creación de una Red de Servicios Públicos de Empleo, incentivos para la contratación e inserción laboral de los trabajadores, entre otras.

A diferencia de la década pasada, en la cual la formación profesional se orientó a la contención social de quienes se “caían” del sistema por los procesos de reconversión productiva, cuando se vieron los claros signos de reactivación económica, la formación profesional pasó a ser considerada un factor de inclusión social.<sup>3</sup> En esta instancia se orientó a favorecer la incorporación de quienes carecían de las competencias laborales requeridas o, que debían actualizarlas como condición para su adecuación a la demanda.

A partir del 2007, con un mercado de trabajo que muestra un descenso sustancial del desempleo, la formación es pensada como un **proceso continuo** que permite acompañar la adecuación de las competencias del trabajador a los requerimientos de la innovación tecnológica y organizacional. En esta perspectiva, se orienta también a atender las

<sup>3</sup> PROGRAMA JEFES DE HOGAR - COMPONENTE DE FORMACION - PRESTACION DE FORMACION PROFESIONAL - REGLAMENTO OPERATIVO 2003: En pos de consolidar el Derecho Familiar de Inclusión Social, la implementación de la PRESTACION DE F.P. busca alcanzar los siguientes objetivos:

- Promover una estrategia de inclusión social y de ampliación de la ciudadanía de los sectores más vulnerables de la comunidad
- Promover el acceso de los beneficiarios del Programa Jefes de Hogar a formación profesional
- Orientar la formación profesional a la demanda de los sectores de actividad económica, en el marco de las economías regionales
- Integrar competencias específicas y transversales que permitan la adaptación de los trabajadores a un entorno heterogéneo de posibilidades de reinserción laboral
- Promover el diálogo social y el desarrollo institucional en todas las localidades del país.

En esta misma línea corresponde analizar el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) creado mediante el Decreto 1506, en el año 2004, con el objetivo de poner en marcha un esquema de políticas activas de empleo que brinden apoyo a los trabajadores desocupados del Programa Jefes de Hogar (PJH) en la búsqueda de empleo, en la actualización de sus competencias laborales y en su inserción laboral.

demandas de todos los trabajadores independientemente de su condición de ocupación.

Este cambio, es decir, la formación continua destinada a desocupados y ocupados, tiene profundas consecuencias en las consideraciones del proceso de aprendizaje, en las instituciones que forman y en los ámbitos de aprendizaje. En este contexto, las empresas se convierten en el foco de atención para investigar: las condiciones de acceso a los conocimientos, las modalidades de aprendizaje de los trabajadores y de la evaluación de los mismos, los requerimientos a los docentes y tutores. En este sentido, la empresa es el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida requerido por una economía enmarcada en el cambio tecnológico.<sup>4</sup>

En este nuevo planteo el objetivo de las políticas

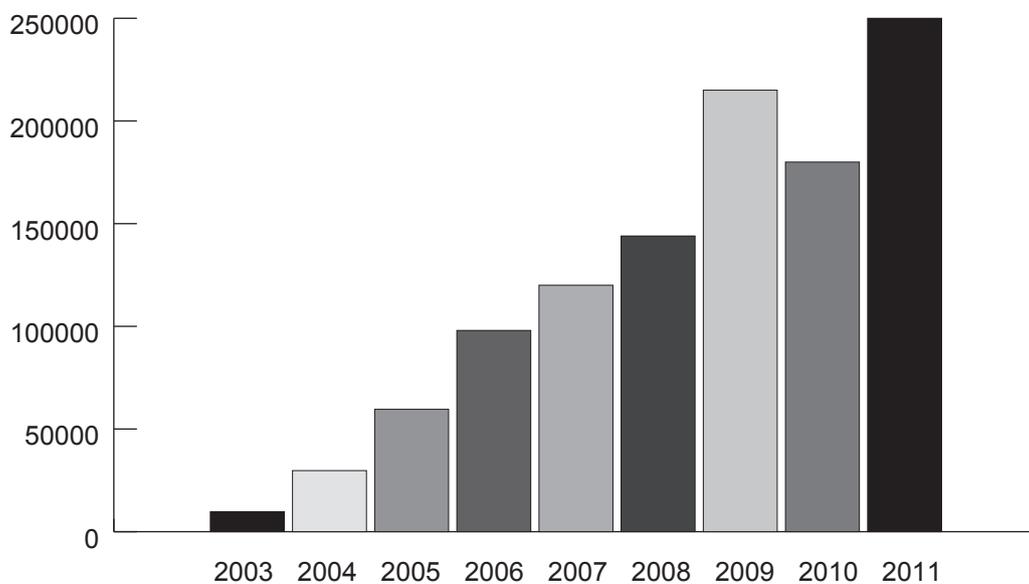
<sup>4</sup> No puede dejar de llamar la atención el cambio que en este sentido se fue verificando en las políticas llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación Social a partir del año 2006, que implicó la institucionalización de sus programas y la perspectiva de conformar un Sistema Nacional de Formación Continua que le permita ir acompañando los cambios productivos de los sectores de punta y aportando a la formación de los grupos más vulnerados del mercado de trabajo.

públicas de formación profesional es entonces atender a las necesidades de trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que las demandas productivas vinculadas a los nuevos imperativos de la competitividad. La formación es percibida no sólo como un anhelo de las personas, sino también como un factor clave de las políticas de promoción de la competitividad y de la equidad social, transformándose así en un cruce de caminos entre las políticas sociales y las políticas de competitividad económica.

Quizás la expresión más acabada de esta nueva función la plantea la Organización Internacional del Trabajo que define a las políticas como de formación y aprendizaje permanente que atiende por igual objetivos económicos y sociales, con una fuerte impronta en la innovación tecnológica y en la transformación de las actividades de la economía informal en trabajo decente.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> OIT: "Resolución Nro. 195/04: Recomendaciones para el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente". Ginebra, Junio de 2004.

## Formados por año por el MTEySS



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República Argentina.

## SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA

La política de formación profesional que el Ministerio de Trabajo, llevó adelante en un contexto de crecimiento económico y de disminución de los índices de desempleo, fue generando cambios que acompañaron estos procesos y la vincularon activamente con la necesidad de la creación de un **Sistema Nacional de Formación Continua** como un instrumento necesario para regular y ordenar la formación a lo largo de la vida de los trabajadores.

Se partió de la necesidad de garantizar la posibilidad de que los trabajadores accedieran a completar la formación general básica a través de acuerdos institucionales con las jurisdicciones educativas del país, garantizar una formación profesional de alto nivel técnico, promover la mejora de la calidad de la formación proporcionada por la instituciones de formación profesional y, generar las bases de una cultura de la formación en los ámbitos laborales con un compromiso empresario.

La creación del Sistema de Formación Continua demandó en primera instancia, una institucionalización del diálogo social que el MTEySS promovió a través de la creación de los **Consejos Sectoriales de Formación Profesional y Certificación de Competencias Laborales** que han facilitado desde su comienzo y promueven el desarrollo de los elementos de integración y ordenamiento de este sistema ya que se transparentan los oficios a través

### Resultados más representativos alcanzados en esta etapa son los siguientes:

1.300.000 trabajadores formados

700.000 fueron incorporados a niveles obligatorios de enseñanza,

600.000 participaron en acciones de formación en el marco del diálogo social de actores,

292 oficios descriptos como normas de competencia laboral validadas sectorialmente,

65.244 trabajadores fueron evaluados y certificaron sus competencias laborales,

400 instituciones de formación profesional fueron fortalecidas,

35 instituciones de formación profesional certificaron calidad,

45 sectores de actividad comprometidos en la política de la formación,

700 empresas participaron de Crédito Fiscal,

18 Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales en funcionamiento.

de las normas de competencia laboral, se ordena la oferta formativa, se identifican, fortalecen y certifican la calidad de las instituciones de formación y de reconocimiento de las competencias de los trabajadores. Todos estos dispositivos legitimados sectorialmente, garantizan la adecuación de las competencias de los trabajadores a las demandas del sistema productivo. Los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales son el ámbito de desarrollo institucional del diálogo social vinculado a la creación de un Sistema Nacional. Además se convierten en una expresión clara de participación democrática y compromiso en el desarrollo de auténticas políticas públicas.

“Sin el respaldo de las políticas y las instituciones del Estado, los mercados son incapaces de traducir de manera eficaz el desarrollo de las competencias en logros de productividad, empleo y desarrollo”.

#### A los Consejos se les ha conferido el siguiente conjunto de funciones:

Establecer el Sistema de Formación Continua y Certificación de Competencias para el Sector cuyas principales acciones se centran en la difusión de las acciones, la convocatoria de los trabajadores y trabajadoras, la orientación y formación profesional, la evaluación y certificación de competencias y la articulación de las necesidades formativas y productivas del sector con la mejora de la empleabilidad y la calidad del empleo de sus trabajadores.

Promover la articulación de las políticas y acciones del Sistema de Formación Continua y Certificación de Competencias para el Sector con las impulsadas y desarrolladas por el Estado en sus diversos niveles y organismos.

Identificar y seleccionar las instituciones que constituyen la Red de Formación Continua del Sector para favorecer su fortalecimiento y la certificación de calidad de su gestión.

Promover las acciones vinculadas a la evaluación y certificación de trabajadores y trabajadoras en base a normas de competencias validadas sectorialmente.

Evaluar el resultado de las acciones de formación y certificación de trabajadores, así como la calidad de las instituciones que constituyen la Red de Formación Continua del Sector.

Para el cumplimiento de las Funciones recién enunciadas, las partes se comprometen a desarrollar el Plan Estratégico del Sistema de Formación Continua y Certificación de Competencias del Sector que deberá ser presentado como primer insumo para la discusión, tratamiento y consenso.

Las reuniones de todos los Consejos Sectoriales constituidos a la fecha han sido convocadas por el Ministro de Trabajo en la sede de la cartera laboral. Es el Ministro quién los preside, o en su reemplazo cumple esta función el Secretario de Empleo o el Subsecretario de Políticas de Empleo y Formación Profesional.

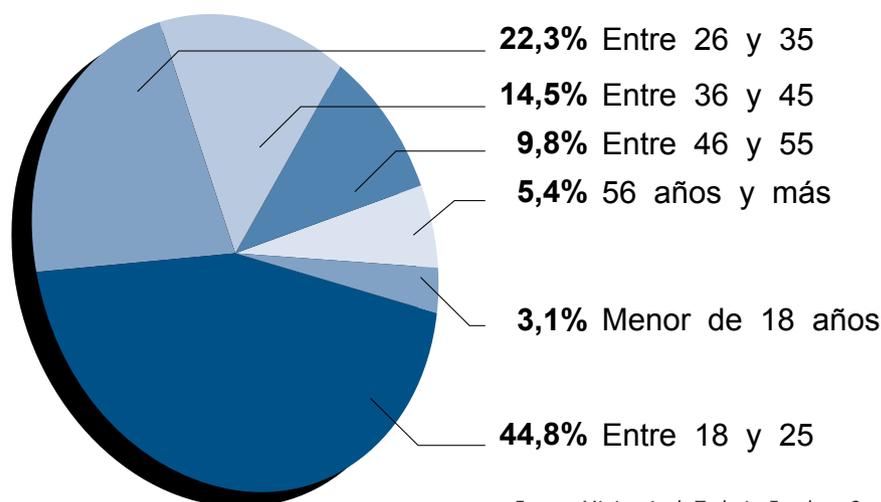
El primer tema de la agenda de los Consejos es una evaluación de los resultados alcanzados en los temas vinculados a la formación profesional. Con la continuidad de las reuniones se ha podido avanzar en presentaciones y evaluaciones de las políticas de empleo, de trabajo y de seguridad social en

sentido integral. Incluso ha habido un avance en términos de presentaciones hechas por los propios actores, como un mecanismo de apropiación de este espacio del diálogo social.

Se ha avanzado en los procesos de regionalización de los Consejos según su constitución y la temática productiva que abordan.

Los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales son tripartitos ya que cuentan con participación del Ministerio de Trabajo. El desarrollo de esta institucionalidad, se basa en la percepción referida a la demanda creciente de formación profesional en

## Personas en Formación Profesional, según rango de edad



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República Argentina.

un contexto de crecimiento económico. En este proceso se percibe una falla del mercado definida en términos de déficits para proveer este bien en la cantidad y calidad requerida. Este déficit del mercado legitima la intervención del Estado para garantizar su generación y la igualdad en el acceso a la formación de calidad del conjunto de la ciudadanía más allá de su situación de actividad o el ámbito geográfico de referencia. El Estado promueve, en esta perspectiva, una externalidad positiva del conocimiento técnico/sectorial en el territorio.<sup>6</sup>

**“Sin el respaldo de las políticas y las instituciones del Estado, los mercados son incapaces de traducir de manera eficaz el desarrollo de las competencias en logros de productividad, empleo y desarrollo. Esto se debe a problemas en los campos de la información, los incentivos y la coordinación”** (las negritas son nuestras, OIT, 2008, Pág. 12).<sup>7</sup>

Por otra parte, la alianza virtuosa entre innovación y formación, no depende sólo de factores internos a la empresa o del mercado. Se vincula con las decisiones voluntarias tomadas por actores que eligen entre diversas opciones, no por estricto cálculo racional, sino impulsando una modalidad de desarrollo regional que exceden los límites de las empresas y de sus zonas de influencia directa. Es en esta perspectiva, que las lógicas sectoriales y regionales se cruzan y deben ser articuladas.

<sup>6</sup> STRIGLITZ, JOSEPH E.: “La economía del sector público”. Antoni Bosch Editor.. Barcelona, 2000.-

<sup>7</sup> OIT: Conferencia Internacional del Trabajo, 97º Reunión: Op. cit.

**“El MTEySS ha entendido que diálogo social en formación profesional no sólo es un mecanismo de ampliación y profundización de la democracia participativa sino que es condición necesaria para una gestión eficiente de las políticas públicas que el nuevo contexto requiere”.**

La especificidad de la formación desde la perspectiva laboral ha convertido al Ministerio de Trabajo, en el ámbito idóneo de discusión sobre las condiciones para garantizar una auténtica generación y redistribución del conocimiento tanto a los trabajadores activos, como a los grupos sociales menos favorecidos de nuestra sociedad. La característica que asume en cada empresa o sector la vinculación con la innovación, sus consecuencias en las calificaciones de los trabajadores y la complejidad temática del diálogo social, da cuenta de la función a cumplir por el Ministerio de Trabajo.

De esta manera, se construye a partir de la creación y consolidación de los Consejos antes mencionados los pilares institucionales de un Sistema Nacional de Formación Continua que, partiendo de una

## Personas en Formación Profesional por sector

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Agricultura, ganadería, pesca, caza y silvicultura</b>	0,0%	3,2%	7,9%	8,7%	9,1%	5,0%	6,3%	7,3%
<b>Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler</b>	0,0%	0,5%	7,1%	3,6%	4,7%	7,1%	6,6%	9,1%
Investigación y desarrollo	0,0%	0,5%	7,1%	3,4%	4,5%	6,8%	6,3%	8,9%
Servicios empresariales N.C.P.	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,2%
<b>Comercio y reparaciones</b>	0,0%	4,4%	8,9%	12,8%	16,4%	15,2%	7,6%	12,0%
Comercio al por menor; excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos	0,0%	4,4%	7,9%	11,0%	14,4%	13,0%	5,8%	9,1%
Venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas; venta al por menor de combustibles para vehículos automotores	0,0%	0,1%	1,0%	1,8%	2,0%	2,3%	1,8%	3,0%
<b>Construcción</b>	100,0%	66,8%	26,3%	20,2%	23,4%	24,1%	55,5%	29,0%
<b>Hoteles y restaurantes</b>	0,0%	2,4%	8,1%	11,9%	7,9%	9,7%	4,4%	5,8%
<b>Industrias manufactureras</b>	0,0%	19,2%	36,2%	38,5%	30,5%	30,5%	15,0%	27,2%
Confección de prendas de vestir, terminación y teñido de pieles	0,0%	3,7%	5,0%	4,2%	3,6%	4,2%	1,8%	2,4%
Curtido y terminación de cueros; fabricación de artículos de marroquinería, talabartería y calzado, y de sus partes	0,0%	0,2%	1,4%	2,3%	1,0%	1,0%	0,5%	0,9%
Elaboración de productos alimenticios y bebidas	0,0%	4,6%	8,4%	11,3%	9,1%	8,8%	4,8%	8,3%
Fabricación de metales comunes	0,0%	6,0%	11,0%	9,8%	8,3%	7,7%	3,6%	7,9%
Fabricación de muebles y colchones, industrias manufactureras N.C.P.	0,0%	0,8%	1,8%	2,2%	1,7%	2,0%	1,1%	1,8%
Fabricación de productos textiles	0,0%	0,2%	1,2%	1,5%	2,0%	2,1%	0,9%	3,0%
Industrias manufactureras sin especificar	0,0%	2,1%	4,5%	3,3%	2,5%	2,4%	1,3%	1,5%
Otras industrias manufactureras	0,0%	1,6%	2,8%	3,9%	2,2%	2,3%	1,0%	1,4%
<b>Servicios comunitarios, sociales y personales</b>	0,0%	2,8%	4,9%	4,8%	4,5%	6,5%	3,0%	5,0%
<b>Otros</b>	0,0%	0,9%	3,2%	3,6%	7,1%	6,3%	5,4%	9,3%
<b>Total de personas atendidas</b>	<b>1.242</b>	<b>22.349</b>	<b>55.796</b>	<b>70.074</b>	<b>71.430</b>	<b>108.605</b>	<b>188.675</b>	<b>111.901</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República Argentina.

lógica sectorial, define a nivel nacional (para todos y todas los habitantes de la nación) y promueve a nivel territorial (de acuerdo a las necesidades de la población y del desarrollo local) las condiciones de acceso, desarrollo y el reconocimiento de una formación de calidad incluyente.

El MTEySS ha entendido que diálogo social en formación profesional no sólo es un mecanismo de ampliación y profundización de la democracia participativa sino que es condición necesaria para una gestión eficiente de las políticas públicas que el nuevo contexto requiere. Así, desde una perspectiva focalizada en lo sectorial, es importante involucrar a los actores productivos de los diversos sectores de actividad de nuestro país. Por tal motivo, en estos se amplió la participación de los sectores de actividad en el marco de estas políticas, pasamos en el 2003 de trabajar con 5 sectores a una convocatoria actual de más de 40, de los cuáles 18 participan a través de los Consejos Sectoriales.

Esta ampliación de la cobertura participativa se encuentra influenciada por la percepción cada vez

mayor por parte de las empresas de no competir aisladas de su entorno. Su competitividad depende no sólo de una alta capacidad de innovación tecnológica, sino también de desarrollar y disponer de personal capacitado y relaciones laborales armónicas y justas. La productividad tiene, por lo tanto, un aspecto directamente vinculado a la función productiva, y otro que se vincula al buen funcionamiento del complejo sistémico que posibilita la mejor inserción del país en la economía mundial.

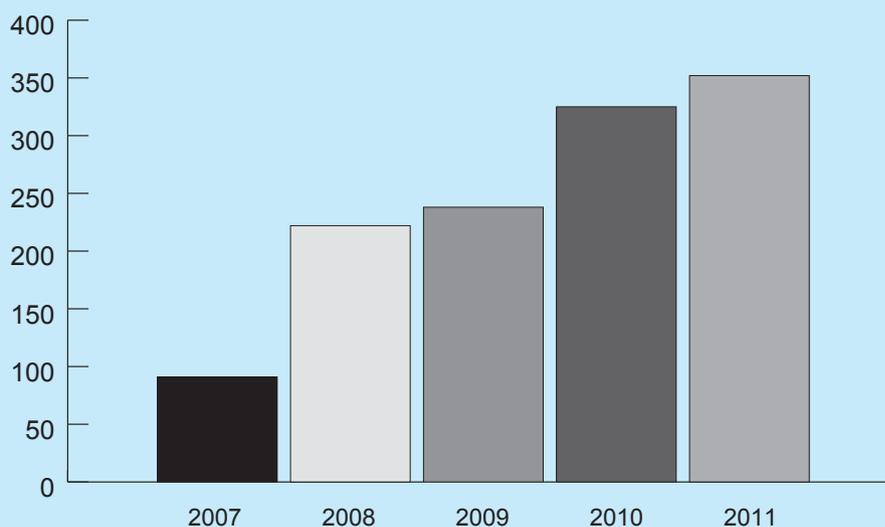
Esta focalización en la empresa y a su vez en las externalidades que la misma genera en el territorio -y que la condicionan en su desarrollo productivo- brinda el marco para analizar la **evolución del concepto de formación profesional al de formación continua.**

**La formación continua es el concepto que asocia dos funciones: la productiva propia de las empresas y la sistémica que involucra a la sociedad y al Estado.**

En el marco de la intervención sistémica deben

### **Cantidad de Empresas que presentaron proyectos en Crédito Fiscal**

El Régimen de Crédito Fiscal es un instrumento destinado a financiar proyectos presentados por las empresas que impliquen el fortalecimiento de las competencias laborales de trabajadores ocupados y desocupados, así como también el fortalecimiento y/o certificación de la calidad de gestión de las Instituciones de Formación Profesional dedicadas a formar a esos trabajadores. Las empresas responsables de los proyectos reciben un certificado de crédito fiscal que les permite cancelar impuestos cuya aplicación, percepción y fiscalización se encuentre a cargo de la AFIP.



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República Argentina.

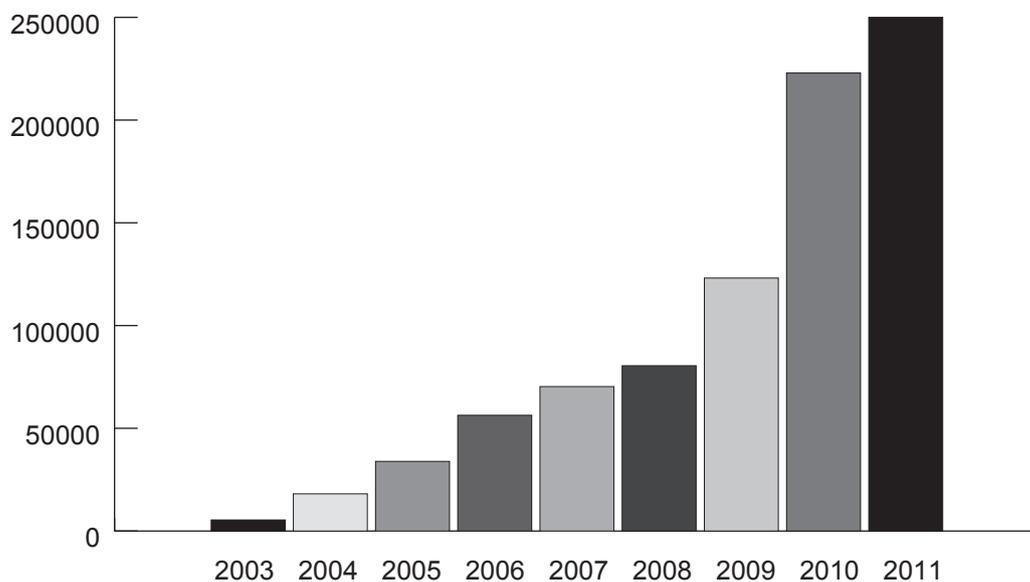
diferenciarse los reclamos empresariales al sistema educativo, en término de la formación general de los trabajadores, así como también los vinculados a la formación de los técnicos de nivel medio y superior. Pero, por otro lado, este reclamo, no debe opacar la necesidad de formar operarios e incluso de contar con una institucionalidad de la formación que permita intervenir en los diversos niveles de calificación con acciones que deben diferenciarse en términos de:

- Objetivos: formación, recalificación, especialización, actualización de conocimientos.
- Modalidades: presencial, semi-presencial, e-learning.
- Contenidos
- Formas de evaluación y reconocimiento de los aprendizajes.
- Institucionalidad requerida.

La diferenciación sistémica, explica los niveles de intervención de otros organismos públicos como es, en nuestro caso, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Este último, por su experiencia vinculada a fomentar la participación de los actores representativos del capital y el trabajo se encuentra en una posición ventajosa para coordinar un Sistema que favorezca la articulación de programas y acciones, que ordene la demanda y que torne más eficiente el uso de los recursos públicos y privados en temas de formación de personal. Es, además, el organismo que al compás del impulso de las políticas activas de empleo, desarrolló una institucionalidad en el territorio, que profundiza las diferentes sinergias entre las entidades que confieren identidad en los territorios.

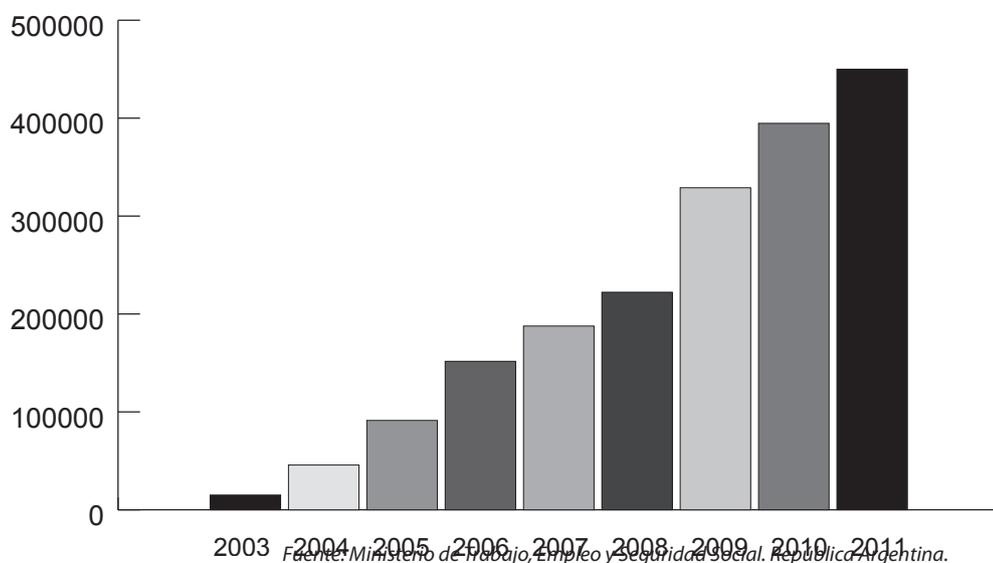
**“La formación continua es el concepto que asocia dos funciones: la productiva propia de las empresas y la sistémica que involucra a la sociedad y al Estado”.**

### Formados en oficios por año por el MTEySS



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República Argentina.

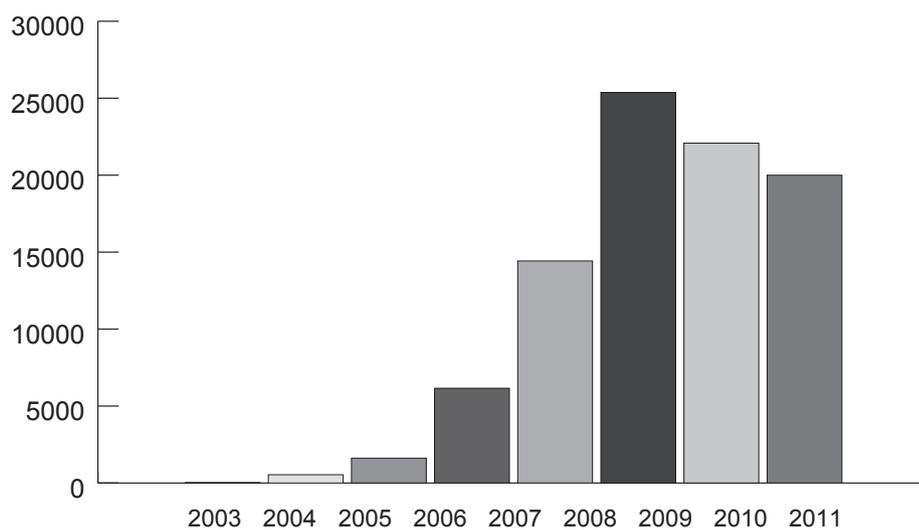
## Trabajadores en certificación de estudios formales



### **Certificación de Competencias**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social apuesta a la Certificación de Competencias Laborales como un proceso mediante el cual los actores de la producción y el trabajo reconocen públicamente la capacidad laboral demostrada por un trabajador sobre la base de una norma de competencia laboral.

## Certificaciones de Competencias Laborales



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República Argentina.



# Plan estratégico Argentina 2020

## PRINCIPIOS DEL PLAN: FORMACIÓN CONTINUA: INNOVACIÓN Y EMPLEO AL 2020

El Plan descansa en un conjunto en los siguientes principios:

- La Formación Continua es un derecho de todos los trabajadores y se desarrolla a lo largo de toda su vida laboral.
- El crecimiento sustentable se genera con mayor competitividad, empleo decente, mejores salarios y mayor valor agregado.
- A la sociedad del conocimiento la construyen: el Estado, con sus políticas económicas, educativas y sociales, los trabajadores, al promover la formación como condición de acceso y permanencia en empleos de calidad y los empresarios, por gestionar el conocimiento a través de la inversión en tecnología y capacitación a sus trabajadores.
- La sociedad del conocimiento se construye con desarrollo tecnológico y empleo decente.
- La sociedad del conocimiento se construye promoviendo la democracia en el acceso al conocimiento y en la aplicación de las nuevas tecnologías.
- Todos los trabajadores, ocupados y con barreras para insertarse en un trabajo digno, tienen derecho al acceso de la tecnología y a compartir los beneficios que el incremento de la productividad genera.
- La competitividad de un país se vincula al desarrollo de su producción, la calidad del trabajo de su gente, al control y aplicación de las medidas de seguridad personal y de equipos y al cuidado del medioambiente.
- La competitividad basada en el conocimiento e innovación tecnológica requiere de instituciones y políticas que, de manera articulada, acompañen a los trabajadores y trabajadoras de nuestro país

en una formación que se desenvuelve a lo largo de la vida.

- Construir una sociedad con equidad y competitividad requiere del diálogo social tripartito de actores, para promover el desarrollo tecnológico y la formación acorde con la demanda productiva y la incorporación de los trabajadores en las nuevas tecnologías como condición al empleo de calidad y la inclusión social.
- La alfabetización del siglo XXI exige el desarrollo de capacidades para acceder al dominio tecnológico: la matemática, el pensamiento lógico, la informática, entre otras ramas científicas, en suma el esfuerzo de políticas convergentes en el acceso de todos los ciudadanos a los beneficios de la ciencia y la tecnología.

## OBJETIVOS Y METAS

### Objetivos:

El “Plan Formación Continua, Innovación y Empleo al 2020” procura promover la competitividad del país a través de la incorporación de tecnología en diversos sectores de actividad y la universalización del acceso a ellos en el marco de una sociedad que sostiene un modelo basado en la justicia social. Ella constituye un pilar irrenunciable que reco-

noce y protege los derechos fundamentales de la ciudadanía y que genera para cada uno una nueva oportunidad para mejorar su punto de partida. Este propósito último se complementa con los siguientes objetivos:

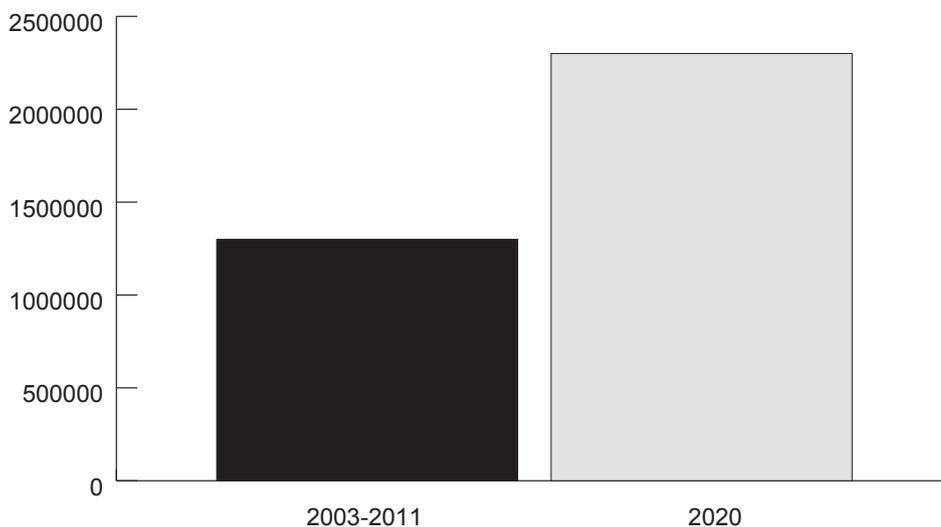
- Generar más y mejores empleos a través del fortalecimiento de los sectores de actividad en convergencia con distintas políticas: productivas, de infraestructura, de empleo, de innovación tecnológica y de formación de los trabajadores.
- Duplicar la capacidad instalada a lo largo del territorio nacional para garantizar la igualdad de oportunidades de trabajadoras y trabajadores en el acceso y desarrollo del conocimiento productivo.
- Contribuir al desarrollo de políticas de empleo de segunda generación a través de la institucionalización del Sistema Nacional de Formación Continua y del Diálogo Social.

### METAS DEL PLAN FORMACIÓN CONTINUA: INNOVACIÓN Y EMPLEO AL 2020

Hasta el momento, el trabajo sistemático con actores representativos de más de 40 sectores de actividad, nos permitió integrarnos y participar

### Trabajadores formados

Comparación del resultado acumulado 2011 con la meta a 2020



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República Argentina.

Las metas previstas a alcanzar en el “Plan de Formación Continua: innovación y Empleo al 2020”, son las siguientes:

3.000.000 de trabajadores y trabajadoras participan de las acciones del Sistema Nacional de Formación Continua.

1.000.000 de trabajadores formados en cursos de alto nivel técnico.

1.000.000 de jóvenes incorporados a los niveles obligatorios de enseñanza, a través de una mayor y fuerte vinculación con los sistemas educativos provinciales y el plan FINES.

500.000 trabajadores capacitados en su ámbito laboral a través de la operatoria de Crédito Fiscal.

500.000 trabajadores con certificación de sus competencias laborales.

El 50% de los Municipios del país cuentan Instituciones del Plan de Formación Continua, lo que significa: Potenciar y articular las políticas educativas y formativas en el territorio.

Equipar a las instituciones del territorio con tecnología de punta.

60.000 docentes habrán participado de acciones de formación docente.

Alta calidad de los contenidos de la capacitación a través de medios audiovisuales y materiales.

50 Sectores de Actividad organizados en Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales.

Fuerte articulación del Sistema Nacional de Formación Continua con el Sistema Nacional de Calidad, representado por IRAM y el OAA.

Identificar y monitorear los grupos con especiales barreras para el ingreso al mercado de trabajo.

Profundizar la política formativa destinada a los Jóvenes, lo que significa:

Alfabetización digital para los jóvenes, con la entrega de una netbook a cada participante del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.

Favorecer el desarrollo del empleo de calidad, la formación y la innovación en las cadenas productivas promovidas por el Plan Estratégico 2020.

Promover el uso de tecnología en el reconocimiento de las competencias laborales, mediante el uso de la Tarjeta Inteligente.

Avanzar en la institucionalización del Sistema Nacional de Formación Continua a través de la sanción de una Ley de Formación Continua y de Pasantías Formativas.

activamente en la mayoría de los foros de debate vinculados a los diez sectores productivos elegidos para la elaboración del Plan Estratégico Industrial Argentina 2020. De esta manera hemos participado en los foros de: Alimentos; Calzado, Textiles y Confecciones; Madera, Papel y Muebles; Material de Construcción; Bienes de capital; Maquinaria Agrícola; Autos y autopartes; Medicamentos; Soft-

ware y Productos Químicos y Petroquímicos.

La participación del MTEySS en las decisiones estratégicas que se adopten en estos sectores, sin por ello dejar de lado otros con diversa incidencia en el crecimiento del país, nos permitirá participar activamente en la generación de más del 80% del PBI industrial y más del 60% del empleo industrial.



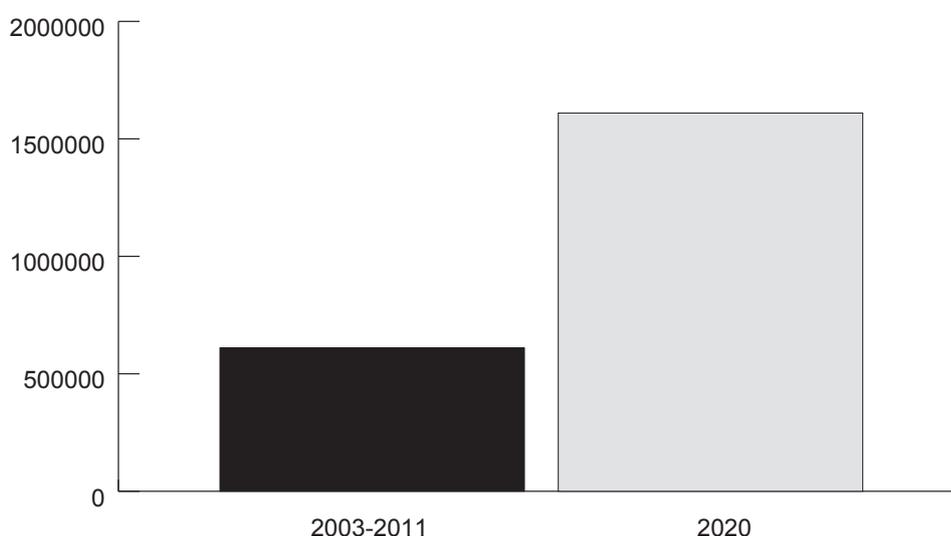
## UNA ARTICULACIÓN NECESARIA: EL PLAN ESTRATÉGICO INDUSTRIAL 2020 Y PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA: INNOVACIÓN Y EMPLEO - ARGENTINA 2020

La generación del Sistema Nacional de Formación Continua por objetivo transparentar cuál es y dónde se encuentran las instituciones que cuentan con una oferta de calidad (en términos de responder a la demanda productiva y de su actualización permanente) que permita, favorezca y promueva el desarrollo de las calificaciones de trabajadores y trabajadoras que una matriz productiva diversificada exige.

El desarrollo industrial y agropecuario de nuestro país exige la generación y consolidación de un Sistema que acompañe a los trabajadores y trabajadoras en la generación, actualización, reconversión y reconocimiento de sus competencias laborales. Este Sistema debe basar su legitimidad en la participación de los actores representativos del capital y del trabajo de cada uno de los sectores de actividad involucrados, la presencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social garantiza el alcance nacional de las acciones y el cumplimiento de los criterios de igualdad en el acceso a la formación. De esta forma, se amplían y profundizan a través del diálogo social de actores los mecanismos de participación democrática

### Trabajadores formados en oficios

Comparación del resultado acumulado 2011 con la meta a 2020



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República Argentina.

## Trabajadores en certificación de estudios formales

Comparación del resultado acumulado 2011 con la meta a 2020



Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República Argentina.

El desarrollo de cualquier plan estratégico para el desarrollo productivo requiere contar con la activa participación de los representantes de empresarios y trabajadores, ya que en ellos se encuentran expresadas las necesidades productivas que deben ser satisfechas para alcanzar los procesos de crecimiento económico con inclusión social. De esta forma, las políticas estatales devienen en políticas públicas de alcance masivo, que combinan el respeto por las especificidades de los sectores productivos y la satisfacción de las necesidades de la población trabajadora de nuestro país.

Se trata de la articulación de políticas para garantizar la justa distribución del conocimiento productivo como un factor clave para ser competitivos en un mundo global. Se trata de recuperar la calidad del trabajo argentino como marca país.

El Plan Estratégico Industrial 2020 se propone el desarrollo de once cadenas de valor que fueron seleccionadas por los siguientes motivos:

- Importancia en el producto bruto industrial y trayectoria en la industria argentina.
- Recurso natural altamente competitivo
- Entramado productivo
- Difusión de tecnología
- Mercado interno
- Balanza comercial e inserción internacional.

Estos criterios se aplicaron en la selección de cada una de estas cadenas, las cuales satisfacen en su descripción los siguientes intereses:

### Alimentos

- Agragación de valor de productos primarios con altísima competitividad (cereales y producción agropecuaria).
- Experiencia industrial.
- Abaratamiento de los alimentos en el mercado local.
- Desarrollo de economías regionales.
- Impacto positivo sobre la balanza comercial y amplias posibilidades de exportación.

### Automotriz y autopartes

- Peso en el producto industrial.
- Impacto en el comercio exterior y en la balanza comercial.
- Dinamismo del sector y oportunidades de expansión por antigüedad del parque y el crecimiento de la región frente a la falta de demanda del mundo desarrollado.
- Capacidad de difundir innovación en el resto del sector industrial.

**Bienes de capital**

- Capacidad de difusión de tecnología y abastecimiento local de los nichos vacíos.
- Factor clave para el mejoramiento de la competitividad de la economía y sostenedor de una tasa de inversión del 28% sin impacto negativo sobre la balanza comercial.
- Impacto positivo sobre la balanza comercial.

**Cuero, calzado marroquinería**

- Capacidad de generar empleo
- Agregación de valor a un producto altamente competitivo (cuero)
- Potencialidad sobre balanza comercial.
- Contribución al desarrollo de la marca argentina.

**Maquinaria Agrícola**

- Ventajas de Argentina teniendo en cuenta la proyección del sector agropecuario.
- Impacto en balanza comercial y potencialidad de inserción internacional.
- Impacto en economías de las provincias.
- Interacción con el sector agropecuario.

**Material de construcción**

- Capacidad de abastecer la demanda local impulsada por la construcción teniendo en cuenta las perspectivas de crecimiento sostenido de la economía argentina.
- En los insumos difundidos (aluminio y hierro) abastecimiento a calidad y precios competitivos internacionalmente.
- Posibilidades de exportación y mejoramiento de la balanza comercial.

**Medicamentos**

- Aplicación y desarrollo de alta tecnología.
- Base productiva de empresas nacionales con capacidad de internacionalizarse.
- Impacto positivo sobre la balanza comercial.

**Foresto-Industrial**

- Agregación de un recurso natural altamente competitivo.
- Desarrollo regional.
- Impacto positivo sobre la balanza comercial.

**Química y petroquímica**

- Insumo para restantes sectores de la industria.
- Aprovechamiento de los recursos naturales agregándoles valor (gas y petróleo).
- Impacto positivo en la balanza comercial.

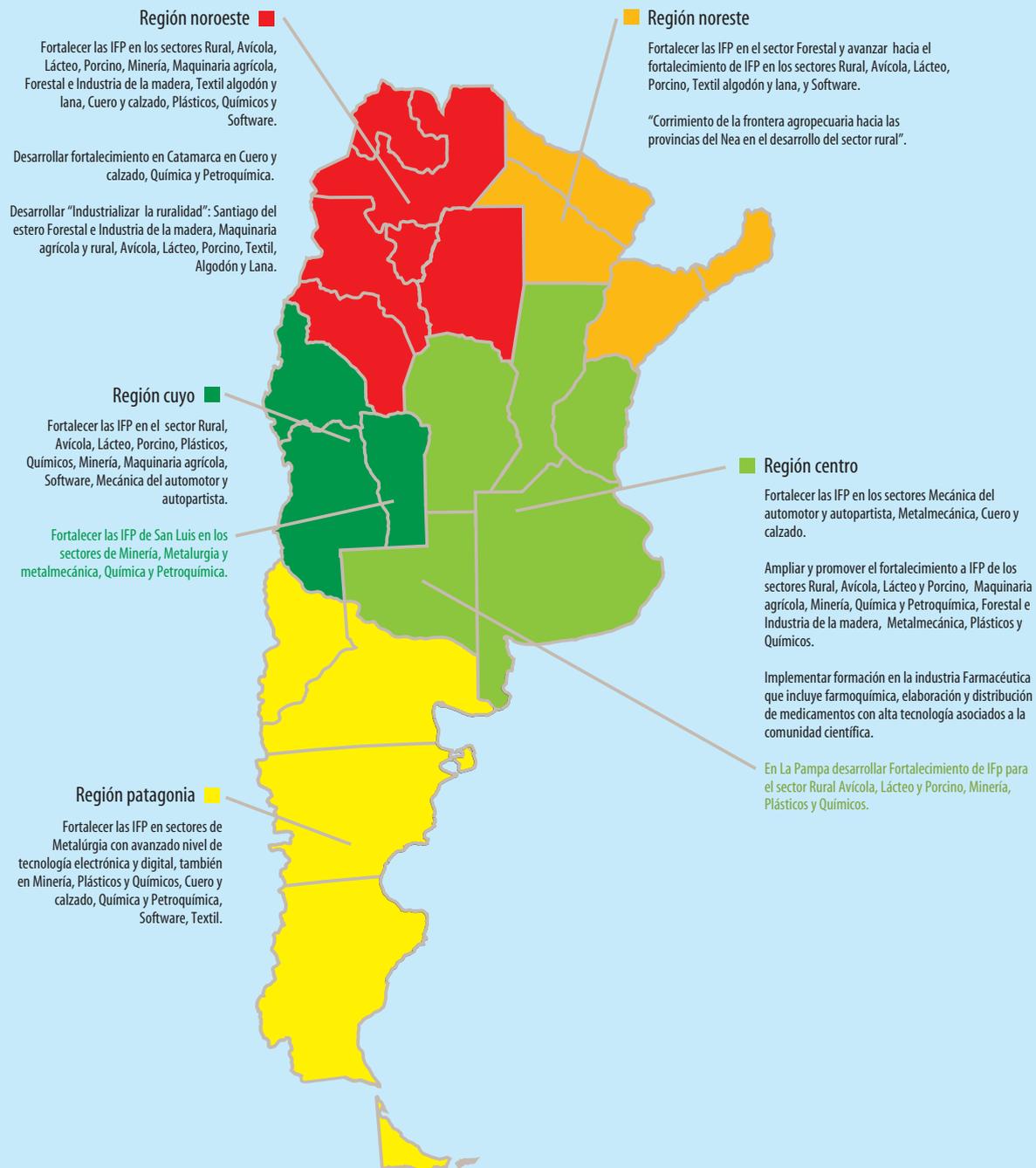
**Software**

- Factor de difusión de competitividad a toda la economía
- Tasas altas de crecimiento con empleo de salarios y productividad alta.

**Textil**

- Impacto sobre el empleo
- Agregación de valor a recursos naturales competitivos (lana y algodón)
- Efecto sobre la balanza comercial.
- Impacto positivo sobre marca argentina asociada al diseño.

## Territorialización de las acciones de Fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional al 2020



El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a partir de las políticas activas de empleo que gestiona desde el año 2003, ha desarrollado con la mayoría de los actores representativos de estas cadenas (aún no lo ha hecho con Química y Petroquímica ni con Medicamentos) acciones que pueden potenciar el desarrollo industrial y agropecuario de nuestro país desde la perspectiva de garantizar la gestión del talento humano que la sociedad del conocimiento requiere.

Por lo anterior, se planificará para cada una de estas cadenas de valor la ampliación y profundización de acciones vinculadas a:

- Contar con **una descripción de los puestos de trabajo, oficios u ocupaciones** críticas en términos de conocimiento aplicado al manejo de tecnologías e insumos con criterios de seguridad personal, de equipos y de impacto ambiental. Esta descripción, que legitimada sectorialmente se transforma en una Norma de Competencia Laboral permitirá orientar las acciones de formación en y para el trabajo, de gestión del talento humano (en términos de identificación, desarrollo, evaluación y certificación de competencias) que la innovación tecnológica y organizacional requiere. **Se prevé para el 2020 contar en cada una de las cadenas con el 80% de los puestos críticos normalizados.**
- Contar con una dinámica de convocatoria, coordinación y asistencia para alcanzar la participación real de los representantes del mundo del capital y el trabajo en el diseño e implementación de políticas de innovación tecnológica con empleo de calidad. Esto son los **Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales**, los cuales priorizarán de esta forma el abordaje de las temáticas introducidas por los Planes Estratégicos. **Se prevé para el 2020 contar con Consejos Sectoriales activos para satisfacer la demanda de formación y empleo que la innovación requiere en estas cadenas de valor.**
- **Desarrollar y ampliar el alcance de la oferta formativa** en los territorios para satisfacer la demanda que el crecimiento sectorial exige en términos de calificaciones. Garantizar que los certificados de formación sean un auténtico mecanismo de transparencia de las competencias que los trabajadores y trabajadoras han desarrollado. Esto permitirá aunar las políticas de inspección del trabajo no registrado con el registro de trabajadores y empresas que han participado de las políticas de empleo. **Se prevé para el 2020 contar con una oferta formativa para el total de puestos críticos normalizados.**
- **Fortalecer las instituciones de formación**, de forma de dejar instalada en cada uno de los territorios las capacidades institucionales para el desarrollo de las calificaciones que la innovación tecnológica y el crecimiento del empleo exigen. Se consideraran para ello dos ejes críticos:
  - **Actualización e instalación de equipamiento de última generación**, definidos a partir de las inversiones que el desarrollo productivo exige. **Se prevé para el 2020 que el 50% de los municipios cuenten con instituciones de calidad.**
  - **Formación de docentes**, buscando superar la brecha tecnológica que existe entre quienes enseñan y el uso con criterios de seguridad, calidad y competitividad de equipamiento de última generación. Aquí es crítico el desarrollo de contenidos audio-visuales (vinculados a la aplicación de la matemática, física, química, electrónica, informática, etc. en medios laborales) considerando las necesidades formativas del trabajador como sujeto del aprendizaje. **Se prevé para el 2020 contar con contenidos en cada una de las cadenas de valor para ser transmitidos a todos los trabajadores en los temas de seguridad e impacto ambiental y aplicación de conocimiento científico-tecnológico.**
- Fomentar el desarrollo del personal responsable por la gestión del talento humano: Gerentes, Directivos, Capataces, a través del uso de las normas de competencia laboral para la gestión del personal a su cargo. De esta manera, se contará con una herramienta que apuntala las políticas de calidad competitividad que los mercados globales exigen. **Se prevé para el 2020 alcanzar al 100% del personal vinculado a la gestión de personal de las cadenas de valor seleccionadas.**
- Promocionar activamente las políticas de formación del personal, de los trabajadores de la cadena de valor y de los trabajadores y trabajadoras desocupadas del territorio a partir de **Crédito Fiscal** de aquellas empresas que pertenezcan a los sectores seleccionados en los planes estratégicos. **Se prevé para el 2020 alcanzar a mil empresas para que presenten proyectos de formación de trabajadores vinculadas con estas cadenas de valor.**

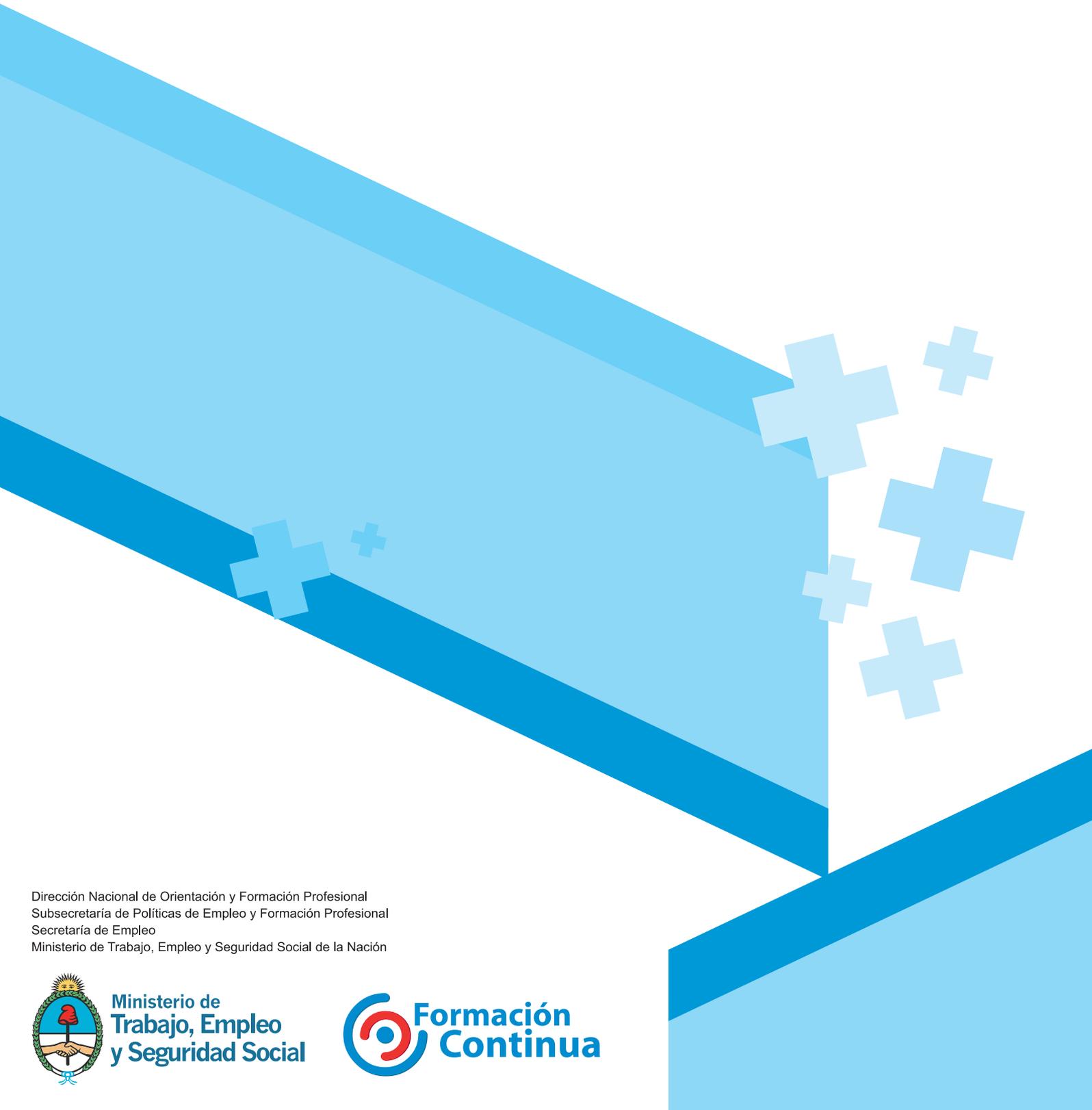
## Articulación entre el Plan Estratégico Industrial 2020 y Plan Estratégico de Formación

	Alimentación	Cuero, calzado y Marroquinería	Textil y confección	Foresto industrial	Automotriz Autopartista	Maquinaria Agrícola
Garantizar la activa participación de los Sectores	↑	↑	↑	↑	↑	↑
Descripción de los Oficios Laborales	←	←	←	←	←	←
Oferta formativa acorde a las necesidades del sector y de los trabajadores	←	←	←	←	←	←
Instituciones Fortalecidas	←	←	←	←	←	←
Promover las políticas empresariales de formación de RRHH	←	←	←	←	←	←
Promover que los trabajadores finalicen los estudios obligatorios	←	←	←	←	←	←

# Formación Continua Argentina 2020

	Bienes de capital	Materiales para la construcción	Química y Petroquímica	Medicamentos de uso humano	Software y electrónica	
	↑	↑	↑	↑	↑	→ Consejo Sectorial
						→ Curso de Formación de alto nivel de calidad
						→ Normas de Competencia Laboral
						→ Equipamiento Formación Docente Programas
						→ Incentivo Fiscal
						→ Vacantes en la educación de adultos





Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional  
Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional  
Secretaría de Empleo  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación



Ministerio de  
**Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social**

