



Políticas de Formación Continua



El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desde el año 2003 en adelante ha impulsado, en el marco de las políticas activas de empleo, una estrategia de formación destinada al conjunto de los trabajadores desocupados y ocupados que promueve la empleabilidad, el acceso y la permanencia en puestos de trabajo de calidad.

Un país como el nuestro que ostenta indicadores económicos positivos, reflejados en la disminución de los índices de desempleo, de la pobreza y de la indigencia requiere, para continuar creciendo y mejorando la competitividad con equidad y justicia social, que los trabajadores puedan formarse a lo largo de toda su vida laboral.

La formación a lo largo de la vida surge de la alianza estratégica entre actores públicos, pertenecientes a los diversos niveles del Estado, y los actores privados representantes del mundo del trabajo, empresarios y trabajadores organizados.

La implementación del paradigma del Trabajo Decente se fundamenta en el diálogo social entre actores. Ellos se comprometen a la identificación de los perfiles que demandan mayor empleo y que, para su desempeño, requieren de una sólida formación básica, actualización e innovación tecnológica.

La necesidad de atender en 2003 las demandas de inserción laboral de innumerables trabajadores desocupados, quienes debían mejorar sus condiciones de empleabilidad y la necesidad de responder, hoy en día, a un contexto de crecimiento y desarrollo sostenido, han sido los puntos de partida y llegada del desarrollo de la estrategia de formación impulsada por el Ministerio de Trabajo. Esta comprende las siguientes líneas de intervención:

- Formación profesional de alto nivel técnico adecuada a los requerimientos del mundo laboral.
- Formación para completar y certificar las escolaridades primaria y secundaria.
- Reconocimiento de las competencias laborales de los trabajadores adquiridas por su experiencia en el trabajo, a través de su evaluación y certificación.
- Fortalecimiento e integración de las instituciones de formación profesional locales a la Red de Instituciones de Formación Continua articulada con la Red de Oficinas de Empleo Municipales.

Los resultados alcanzados en cinco años de gestión, con una inversión de \$225.706.732, son:

- 198.469 trabajadores capacitados en formación profesional.
- 236.662 adultos y jóvenes incorporados al sistema educativo.
- 43 sectores de actividad comprometidos en la formación de sus trabajadores.
- 15.017 trabajadores certificaron sus competencias laborales de acuerdo a normas de calidad.
- 203 ocupaciones descriptas por normas de competencia.
- 313 empresas presentaron proyectos en el Régimen de Crédito Fiscal para capacitar a 38.300 personas, de las cuales 2.900 son desocupadas.
- 400 instituciones de formación profesional precalificadas y con planes de mejora continua en ejecución.
- 9 consejos sectoriales tripartitos constituidos: energía eléctrica, forestal e industria de la madera, metalúrgica-metalmecánica, mecánica del automotor, indumentaria, naval, minería, construcción, pasteleros, y software.

En la actualidad, con la experiencia acumulada en los años de gestión y a partir del diálogo social entre actores, los esfuerzos se orientan a consolidar espacios interinstitucionales de articulación entre esos actores representativos del mundo del trabajo a través de la conformación de consejos sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales. Estos consejos están integrados por instituciones representativas de un sector de actividad, con el propósito de institucionalizar la práctica de la formación continua en el sector a través de la promoción de la formación profesional, la finalización de los estudios obligatorios de los trabajadores, la identificación de instituciones de formación profesional -cuya calidad se adecúe a los estándares sectoriales- y el reconocimiento y certificación de las competencias laborales de los trabajadores adquiridas por su experiencia laboral.

La formación profesional ha ido ocupando un rol estratégico en las relaciones laborales. Es precisamente en el ámbito de los consejos sectoriales que se elaboran las normas de competencia laboral. Esto supone una redefinición de los perfiles profesionales con el propósito de ajustarlos a los estándares de calidad requeridos para el ejercicio de la ocupación. En aquellos sectores que lo consideren necesario, la nueva definición permitirá analizar las categorías de los convenios colectivos de trabajo (CCT), incorporar un nuevo tópico a la discusión paritaria -la formación profesional- y considerar el impacto de la certificación de las competencias laborales de los trabajadores en las categorías de convenio.

Se promueve la mejora de la calidad de las instituciones de formación profesional y la certificación de las competencias de los trabajadores ante los organismos representativos del Sistema Nacional de la Calidad en el país: el Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) y el Organismo Argentino de Acreditación (OAA).