

Modelo Asociativo de Formación Profesional Dual en Argentina



RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS
DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

Modelo Asociativo de Formación Profesional Dual en Argentina



Autores

Guillermina Laguzzi
Juan E. Bonnin
Alenka Mereñuk

Equipo Coordinador, OEI Argentina

Luis Scasso,
Director Oficina OEI Argentina
Guillermina Laguzzi,
Experta en Educación y Trabajo.
Oficina OEI Argentina

Equipo Coordinador, OEI Secretaría General

Tamara Díaz Fouz,
*Directora General de Educación
y Formación Profesional,*
Secretaría General, OEI
Miriam Preckler Galguera,
*Responsable de Formación Técnico
Profesional, Secretaría General, OEI*

En colaboración con

Daniela Odal Navarro

Diseño y maquetación

Mónica Vega Bule

Corrección de textos

Ana Hernández Pereira

ISBN: 978-84-86025-42-7

Publicado: abril, 2024

Contacto

Dirección General de Educación y Formación
Técnico Profesional, Secretaría General OEI.

educación@oei.int

Este documento se ha elaborado con la asistencia financiera de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el marco del proyecto denominado: *Promoción de la formación profesional dual para incrementar y mejorar el acceso al empleo digno y cualificado de los jóvenes de la región (Formación Profesional Dual para Argentina, Bolivia, Costa Rica y Honduras)*. Las opiniones expresadas en el mismo no reflejan necesariamente la opinión oficial de la AECID.

Contenido

1

Introducción

Pag. 6

2

Metodología implementada

Pag.8

3

Antecedentes normativos en la formación profesional de Argentina

Pag. 12

4

Resultados de las entrevistas analizadas

Pag. 16

5

Resultados de las mesas técnicas de trabajo con actores clave

Pag.24

6

Conclusiones

Pag. 38

7

Cuadro comparativo de las experiencias de formación técnico-profesional que participaron en el estudio

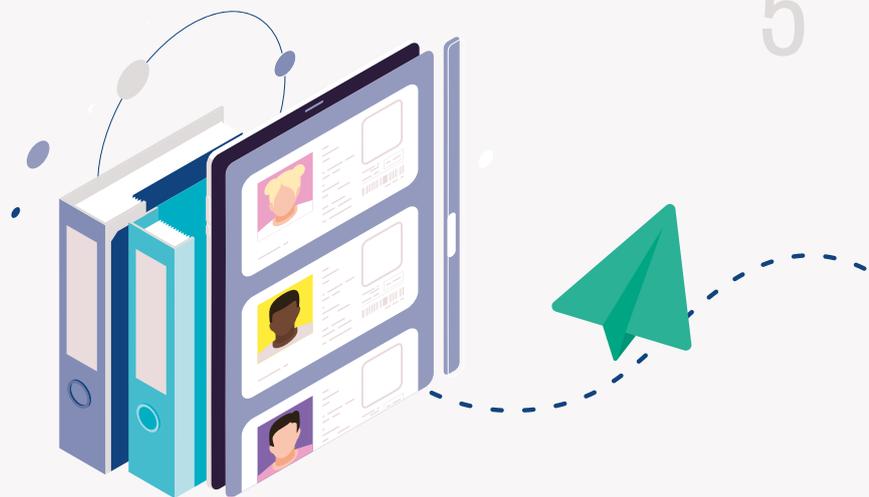
Pag. 48

1

Introducción

Este informe se propone dar cuenta de las actividades realizadas por el área de Educación y Trabajo de la Organización de los Estados Iberoamericanos, en el marco del proyecto denominado *Promoción de la formación profesional dual para incrementar y mejorar el acceso al empleo digno y cualificado de los jóvenes de la región (Formación Profesional Dual para Argentina, Bolivia, Costa Rica y Honduras)*, que se propone, a partir de entrevistas y mesas técnicas, diseñar lineamientos para desarrollar modelos de formación dual en Argentina, Bolivia, Costa Rica y Honduras.





Aunque Argentina cuenta con una vasta experiencia en la implementación de dispositivos destinados a la formación técnico-profesional, son pocas las instancias en las cuales el país ha llevado a cabo sistemas duales formativos. Para comprender este fenómeno este estudio adopta un enfoque exploratorio-descriptivo, utilizando técnicas cualitativas como herramienta de recolección de datos, con el objetivo de recopilar información de manera exhaustiva, comparativa e integrada.

Bajo estas premisas, se realizaron entrevistas en profundidad a actores que llevan a cabo experiencias relevantes en el campo de la formación profesional, para después seleccionar un grupo de informantes clave para realizar dos mesas técnicas de diálogo. Cabe señalar que, para ambas instancias, uno de los desafíos iniciales fue seleccionar a los y las referentes de las áreas de educación y trabajo del país que pudieran brindar información sustantiva sobre la temática. Resulta importante advertir que, al no existir en nuestro país un

marco normativo que permita la puesta en funcionamiento de sistemas de formación dual acordes a la normativa internacional, la variedad de actores y miradas nos permite relevar y sistematizar las experiencias existentes que procuran una alternancia entre centros educativos y espacios laborales.





2.

Metodología
implementada



Dada las características de esta investigación, el estudio adquiere un carácter exploratorio-descriptivo con la metodología cualitativa como técnica de recolección de datos (Scribano, 2008).

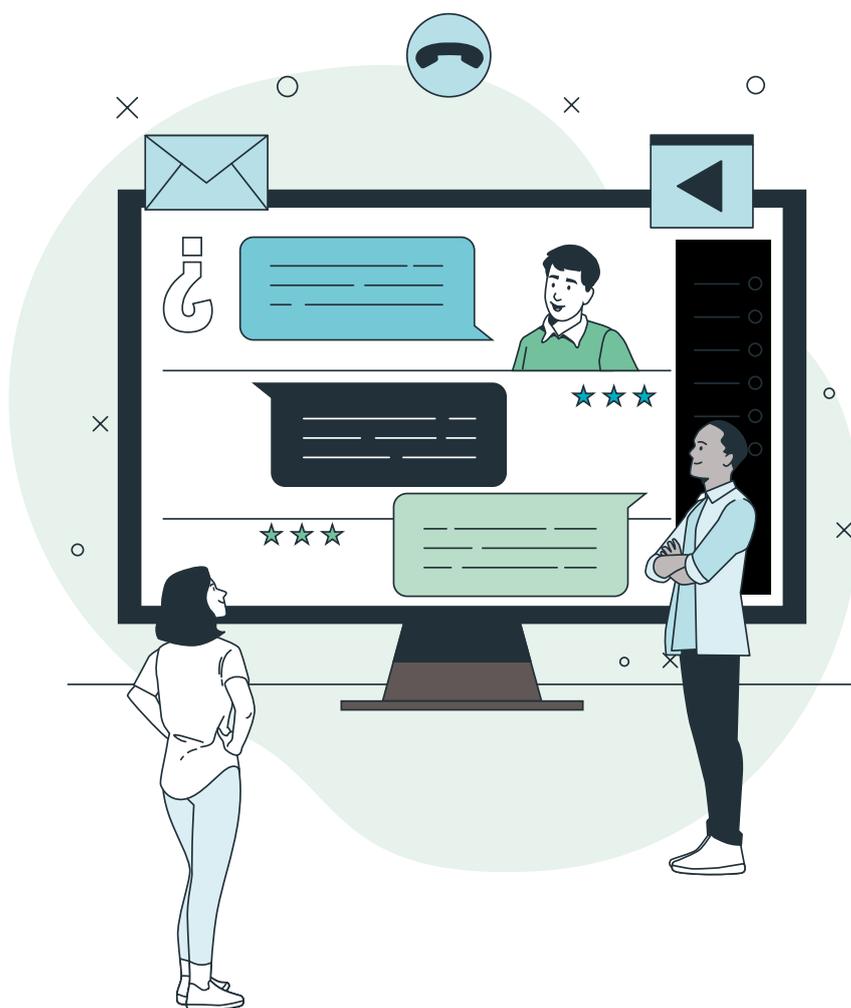
En el marco de nuestros objetivos, en una primera parte y a fin de contar con información que permita, por un lado, reconocer las particularidades de las instituciones y, por el otro, profundizar en las perspectivas propias de las personas entrevistadas, se utilizó la entrevista semiestructurada a informantes clave como técnica de recolección de datos (Rodríguez Gómez et al., 1999). En total, se realizaron siete entrevistas a informantes clave del ámbito estatal, empresarial y sindical. Cabe señalar que la muestra fue intencional, priorizando perfiles con experiencia en la temática y pertenencias institucionales diversas, para comprender mejor el escenario argentino frente a la formación en alternancia. Del sector empresario se incluyó a representantes de Toyota en Argentina, de la empresa Industrias Guidi y la Unión Industrial Argentina. Del sector sindical,

incluimos a representantes del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA). Con respecto al sector estatal, debido a las dificultades políticas para concertar entrevistas durante los meses electorales, pudimos entrevistar a una representante de la de la Subsecretaría de Formación Profesional y Capacitación Laboral de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Por último, contamos con la participación de representantes de la Fundación Gutenberg (Instituto Argentino de Artes Gráficas).

Es importante destacar que, al ser un estudio comparativo entre países, las pautas y los ejes para la confección de la guía de entrevistas estaban previamente establecidos por la consultora a cargo de la coordinación general

del proyecto. Sin embargo, y a fin de recuperar elementos particulares que se relacionan con los perfiles de las personas entrevistadas, así como también con características particulares propias de la formación técnico profesional en Argentina, se adaptó la guía de entrevistas ponderando algunos aspectos e incorporando otros que permitieran contar con información relevante en el marco de los objetivos de este estudio.

En una segunda etapa, y capitalizando la labor realizada en el primer trabajo de campo de este estudio, se llevaron a cabo dos mesas técnicas para poner en diálogo a los diversos sectores que en Argentina poseen trayectoria y experiencia en la formación técnico-profesional. Para ello, se convocó nuevamente a las y los especialistas que participaron de la primera parte de este estudio, priorizando empresas de gran envergadura, como Toyota, así como también otras que llevan a cabo proyectos de responsabilidad social, como Industrias Guidi. Asimismo, se convocó a representantes de las organizaciones sindicales que cuentan con centros educativos de formación técnico-profesional y establecen vinculaciones entre las instancias educativas y las prácticas desarrolladas en el ámbito de la producción. Además, participó de esta segunda etapa la Unión Industrial Argentina (UIA), que procura articular la demanda del sector industrial y la oferta técnico-profesional del país, y la Fundación Gutenberg, que tiene una reconocida trayectoria implementando propuestas de formación profesional en la industria gráfica en el país, incluyendo la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana. Para esta instancia, se confeccionó una guía de preguntas que funcionó como disparador para poner en perspectiva los ejes que abordamos en el marco de este estudio.



Tanto las entrevistas como las mesas técnicas se llevaron a cabo de manera virtual, utilizando las plataformas **Zoom y Google Meet**, previo contacto con cada uno/a de las y los entrevistados por correo electrónico. Las personas seleccionadas para este estudio fueron previamente informadas sobre los ejes a partir de los cuales estaba estructurada la guía de entrevistas, así como también se les solicitó la firma de un consentimiento para su participación.

La totalidad de las entrevistas y las dos mesas técnicas de diálogo fueron transcritas de manera

textual y exhaustiva, respetando las características propias de cada una de ellas. Posteriormente, se llevó a cabo el procesamiento de la información, buscando reconocer los ejes principales y emergentes a partir de los cuales establecer la codificación de las entrevistas (Glaser y Strauss, 1967) y seleccionar los fragmentos más representativos y relevantes en función de los objetivos del proyecto. En este sentido, para el procesamiento de la información recolectada se elaboró una grilla manual dividida en ejes y categorías, que permitió sistematizar la información recolectada.

En rasgos generales, el procesamiento permitió caracterizar:

- La percepción de las personas entrevistadas sobre el contexto productivo en Argentina y las dificultades en la inserción laboral de las y los jóvenes.
- Las características propias de las instituciones relevadas y sus proyectos y acciones de formación técnico-profesional.
- Las experiencias e ideas sobre la formación dual en el país y en el mundo.
- El grado de adecuación (o su falta) de la normativa vigente para la realización de prácticas de formación en alternancia.
- Las áreas de vacancia y los facilitadores que permitirían la implementación de un sistema de formación dual en Argentina.



3.

Antecedentes
normativos en
la formación
profesional de
Argentina

En la actualidad, la reglamentación que regula las prácticas de formación profesional desarrolladas por las instituciones seleccionadas para este estudio refiere, principalmente, a la Ley de Educación Técnico Profesional, 26.058, y La Ley de Sistema de Pasantías Educativas en el marco del Sistema Educativo Nacional, Ley 26.427.

La Ley 26.058 tiene por objetivo regular la Educación Técnico Profesional en el nivel Medio y Superior no universitario del Sistema Educativo Nacional, y la Formación Profesional a fin de promover “capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes relacionadas con desempeños profesionales y criterios de profesionalidad propios del contexto socio-productivo” (artículo 4). Se aplica en el nivel medio y superior no universitario (artículo 7) y prevé que la formación profesional pueda estar destinada a personas que se encuentren fuera del sistema educativo formal (artículo 8). En cuanto al primer grupo, propone desarrollar procesos sistemáticos de formación que articulen el estudio y el trabajo, a fin de conformar trayectorias de profesionalización que permitan la adquisición de capacidades y competencias que favorezcan su inserción en el mundo del trabajo, así como también el aprendizaje continuo. En relación con el segundo grupo, la formación profesional busca promover el desarrollo de capacidades y competencias para el trabajo, cualquiera sea la situación educativa inicial de las personas, teniendo

como referencia la demanda propia del ámbito económico-productivo y del mercado de trabajo.

El Sistema de Pasantías Educativas está dirigido a las y los estudiantes de la Educación Superior, de la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, y de la Formación Profesional para mayores de 18 años. Su objetivo es favorecer el desarrollo de instancias formativas dentro de empresas y organismos públicos que se relacionan con las propuestas curriculares de los estudios que las y los estudiantes vienen desarrollando en sus espacios educativos (artículos 1 y 2). Cabe señalar que la normativa señala la importancia de establecer vinculaciones entre el mundo de la producción y el campo educativo (artículo 4), a fin de que los saberes, habilidades y competencias adquiridas contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción laboral y a ajustar la demanda de las empresas a las ofertas formativas. Las pasantías no son obligatorias, sino que las personas interesadas son seleccionadas por méritos, en función de criterios de asignación y pautas que preserven la igualdad de oportunidades (artículo 7).



Unas de las metas que se propone la Ley de Educación Técnico Profesional (ETP) es regular la vinculación entre el sector productivo y la Educación Técnico Profesional a fin de que las y los estudiantes puedan adquirir una formación específica dentro del campo sectorial y laboral elegido (artículo 6). En tal sentido, la normativa contempla la necesidad de establecer convenios de colaboración entre las instituciones educativas y el sector empresarial dentro del cual se realizan las prácticas profesionales. Dichas prácticas pueden llevarse a cabo dentro del ámbito de la empresa o dentro del establecimiento educativo, quedando bajo la responsabilidad del sector productivo la provisión de insumos y tecnología para su desarrollo (artículo 15). Por su parte, y dado que mayormente las prácticas formativas se llevan a cabo en la propia empresa, cobra relevancia la normativa vigente, que señala que se debe garantizar la seguridad de las y los estudiantes, así como el seguimiento del plantel

docente. En este sentido, la ley establece claramente que se trata de un espacio de aprendizaje y no de trabajo productivo, priorizando así los intereses pedagógicos por encima de los económicos (artículo 16).

Es necesario aclarar que, dado que la Argentina se constituye como un país federal, la autoridad educativa es delegada en el ámbito provincial. En el caso de la provincia de Buenos Aires por ejemplo, la Dirección General de Cultura y Educación regula el funcionamiento de las prácticas formativas en el ambiente de trabajo mediante la Resolución 2343/17, que se enmarca en la Ley de Educación Provincial, 13.688. Allí se establece que las prácticas formativas en espacios laborales resultan una extensión educativa dirigida a estudiantes mayores de 16 años y tienen como objetivo principal que las y los estudiantes lleven a cabo prácticas preprofesionales que se vinculen con una propuesta curricular elaborada y supervisada por el establecimiento educativo.



Bajo este marco normativo, se establecen diversas propuestas:

- **Prácticas Profesionalizantes**, que son obligatorias para la titulación de estudiantes de la Educación Técnico Profesional y la certificación de oficios profesionales.
- **Pasantías Educativas**, destinadas a estudiantes de la educación secundaria orientada y de adultos.
- **Experiencias Educativas** en el ámbito socioproductivo, que son complementarias para estudiantes de entre 16 y 18 años de la educación secundaria.

En este último caso, los lineamientos bajo los cuales implementan las prácticas profesionalizantes con escuelas técnicas se enmarcan bajo lo establecido por el Consejo Provincial de Educación y Trabajo (COPRET), que depende de la Dirección de Cultura y Educación y funciona en el ámbito provincial. Su objetivo es fortalecer la vinculación entre la Educación Técnico Profesional, el trabajo, la producción y el ámbito científico, mediante la concertación de estrategias compartidas entre diversos actores, privados y públicos, pertenecientes al campo educativo y al sistema productivo nacional.

En el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en cambio, la normativa que regula las prácticas profesionalizantes, además de la Ley de Educación Técnica que rige para todo el país, es la Resolución Ministerial N°4471/17 y su Modificatoria N°1548/MEIGC/19. Allí se establece que dichas prácticas forman parte del currículo escolar y están destinadas a las y los estudiantes de los últimos dos años del

segundo ciclo de la Educación Técnico Profesional, cuyo objetivo es promover actividades formativas a fin de ampliar las capacidades y saberes en el marco del perfil profesional en el que buscan especializarse. En este caso, los planes institucionales son elaborados por las organizaciones escolares, el desarrollo de las prácticas es de carácter obligatorio y sus contextos de implementación (dentro del espacio escolar, en el ámbito extraescolar o bien de condiciones mixtas, alcanzando un radio máximo de 60 km. en función de la ubicación de la escuela) son definidos por los Equipos de Gestión Institucional del área de educación. Cabe destacar que los y las estudiantes asistentes a establecimientos educativos de gestión estatal cuentan con un seguro institucional del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Las experiencias de formación profesional seleccionadas para este estudio se enmarcan en estas normativas, aunque en cada caso hay formas específicas de implementación según las características de cada una.



4

Resultados de las entrevistas



Podemos recuperar algunos ejes centrales para sistematizar la información y proponer algunos en marcos de referencia para el diseño de programas duales en la formación técnico-profesional de Argentina. Estos ejes incluyen tanto temas como observaciones diagnósticas, así como posibles vías de acción.

- **Distancia entre las expectativas que tienen las empresas respecto de la formación y competencias esperadas de los y las estudiantes.**

Esto significa que existen tensiones entre un sistema productivo que necesita jóvenes socializados bajo “la cultura del trabajo” y, a la vez, demanda tiempos más dinámicos para el desarrollo de competencias y habilidades en el marco de las nuevas tecnologías.

- **Falencias en el sistema educativo.**

Hay una percepción generalizada de falta de formación de los más jóvenes, tanto en lo que refiere a los conocimientos generales del nivel secundario como en lo relativo a las exigencias y la amplitud en habilidades y competencias que hoy demandan las empresas. A ello se sumaría cierto desinterés de los y las estudiantes en el proceso formativo, lo cual incidiría en la continuidad de sus itinerarios educativos y en la inserción laboral futura.

- **Debilidad en la construcción de un modelo sistémico que permita consolidar un esquema de formación más integrado.**

Las personas entrevistadas reconocen que la heterogeneidad que presentan las propuestas educativas destinadas a la formación técnico profesional, sumada al diferente acceso a los recursos y la disparidad en cuanto a la capacidad institucional instalada, genera un sistema fragmentado que se traduce en debilidades y desigualdades, que se pueden observar en los trayectos formativos.

- **Necesidad de generación de nuevas estructuras institucionales desde el Estado.**

Se refiere la necesidad de fortalecer la articulación entre las necesidades de las empresas y la variedad de ofertas de formación técnico profesional existentes en el país. Se espera que estas estructuras, a su vez, contemplen las particularidades territoriales desde una mirada federal, en el marco de un proyecto más amplio que prevea estrategias de crecimiento en términos nacionales.

- **Escaso conocimiento de Programas de Formación Dual.**

La mayoría de los entrevistados y las entrevistadas asume que, si bien tiene una idea general acerca de este concepto, no cuenta con información sistemática y actualizada sobre el diseño e implementación de sistemas de formación dual.

- **Resistencias en la implementación de Programas de Formación Dual en Argentina.**

Si bien la formación dual presenta experiencias que resultaron exitosas, en Argentina se asoció históricamente a prácticas de formación e inserción laboral precarizadas, en tanto los y las estudiantes realizaban tareas dentro de empresas que se alejaban de los planes de estudios propuestos bajo el sistema de alternancia. Esto generó desconfianza hasta el día de hoy, tanto en el ámbito educativo como en el sindical.

- **Áreas de vacancia en la actual legislación argentina en lo que refiere a la formación técnico profesional.**

Las personas entrevistadas coinciden en que, para diseñar e implementar programas de formación dual, es necesario generar una normativa específica que permita asegurar los derechos de los y las estudiantes en su proceso de aprendizaje, la calidad del aprendizaje, el resguardo legal de las empresas, etc.

- **Nuevos marcos normativos.**

- Se asume la necesidad de que la normativa regule, de forma sistémica, un modelo de formación para el trabajo, estableciendo responsabilidades definidas en lo que respecta a cuestiones relacionadas con la educación y la formación, así como también con la protección y seguridad social dentro del espacio de trabajo.

- **Recomendación sobre Aprendizaje de Calidad de la OIT.**

- Las personas entrevistadas hicieron hincapié en la *Recomendación sobre Aprendizaje de Calidad*, elaborada en el marco de la 111ª Conferencia Internacional del Trabajo organizada en el mes de junio de 2023 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A modo informativo, y a fin de contextualizar la palabra de los entrevistados y las entrevistadas, se destaca que este documento define al aprendizaje de calidad como *“una forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje, que permite a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación mediante una formación estructurada con una remuneración u otra compensación financiera, en el trabajo y fuera del trabajo, y que conduce a la obtención de una cualificación reconocida”* y establece que su recomendación *“se aplica a los aprendizajes realizados en todas las empresas y sectores de actividad económica”*. A su vez, insta a los estados miembros a *“hacer efectivas las disposiciones de esta recomendación por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos, las políticas y programas u otras medidas acordes con la legislación y la práctica nacionales”* (OIT, 2023).

- **Requisitos de las empresas para participar en Programas de Formación Dual.**

Se reconoce la importancia en la responsabilidad que las empresas deben asumir en cuanto a la tarea formativa de los y las estudiantes, así como en relación con el cumplimiento de las normas laborales relacionadas con seguridad e higiene.

- **Requisitos que deben tener los centros formativos y las escuelas para participar en Programas de Formación Dual.**

Se señala que las instituciones educativas deben contar con recursos y mejorar el acompañamiento en los itinerarios formativos de las y los jóvenes, a fin de poder garantizar la calidad en la formación técnico profesional que brindan.

- **Establecer estrategias diferenciadas para empresas, según su capacidad productiva, para programas duales.**

Se advierte la necesidad de generar nuevas propuestas educativas para las pequeñas y medianas empresas (pymes) porque tienen ciertas desventajas respecto de las grandes corporaciones al momento de asegurar experiencias exitosas en el marco de las prácticas formativas que se llevan a cabo dentro de las instituciones productivas, como la dedicación de recursos humanos, los costos de seguros y estipendios, etc.

- **Contrato entre estudiantes, centros formativos y empresas para la implementación de Programas de Formación Dual.**

Se destaca que los contratos de aprendizaje deben contemplar lo siguiente:

- a. Las funciones, derechos y obligaciones de las partes.
- b. La necesidad de hacer explícitas las actividades formativas, los aprendizajes y las competencias que se prevé alcanzar, tanto en las escuelas como en los centros de formación profesional.
- c. El acompañamiento de tutores/as en ambos espacios formativos.
- d. El establecimiento de los tiempos destinados a cada espacio.
- e. La duración total del programa de aprendizaje.
- f. La remuneración.
- g. La seguridad social y los cuidados de la salud en el marco de las prácticas dentro del espacio de trabajo.

- **Tiempos y acompañamiento de las instancias formativas.**

Se reconoce la necesidad de establecer mayores precisiones en los programas de formación. También se destaca la importancia que tienen los tutores y tutoras al momento de acompañar las trayectorias formativas. En este punto, las empresas entrevistadas advierten que tienen poco acompañamiento por parte de las escuelas y centros de formación profesional cuando tienen que hacer un seguimiento del aprendizaje de los y las estudiantes que están realizando prácticas profesionalizantes en sus instituciones. En relación al tiempo y extensión de la formación dual, se acuerda que el tiempo de aprendizaje debería estar comprendido entre los seis meses y el año, alternando la misma cantidad de horas entre la institución educativa y la empresa.

- **Potencial remuneración para la implementación de Programas de Formación Dual.**

Existe un acuerdo entre los actores respecto a que la actividad debe ser retribuida monetariamente, dado que los y las estudiantes, en el marco de su formación para el trabajo, también están realizando prácticas que aportan valor a la productividad de las empresas. A su vez, se observan algunas tensiones respecto del lugar y los roles asignados a las personas que están en formación, así como también respecto de la legislación y normativa en la cual enmarcar sus tareas. Se señala la necesidad de elaborar normativas más específicas destinadas a la organización de dichas prácticas.

■ Potenciales destinatarios/as de los Programas de Formación Dual.

Las personas entrevistadas manifiestan tener diversas opiniones al momento de ponderar quiénes deben ser los destinatarios y destinatarias de modelos duales en Argentina. Para el sector sindical, los programas deben convocar a personas desocupadas que previamente pasen por espacios de formación profesional; es decir, piensan en la formación dual como una estrategia de empleo e inclusión laboral. Para el sector empresario, es importante que participe la población joven de estudiantes secundarios o universitarios con mayor nivel de calificación y capital social. Para los representantes del Estado, es preferible que los y las estudiantes estén fuera del sistema formal educativo; es decir, piensan en la formación dual como una estrategia de inclusión (o asistencia) social.

■ Diseño de programas formativos duales.

Se reconoce que los programas formativos deben estar diseñados y acompañados, de igual manera, por los dos espacios (escuela/centros de formación y empresas), en sintonía con lo que el sistema dual propone para el aprendizaje de saberes y competencias técnico-profesionales.

■ Evaluación de los aprendizajes y certificación de las competencias adquiridas.

Los y las entrevistadas coinciden en que las tareas deben ser compartidas, aun cuando la evaluación y acreditación de saberes recaen sobre todo del lado del sistema educativo y las certificaciones de habilidades y competencias dentro de espacio del trabajo. Asimismo, reconocen la necesidad de generar sistemas de certificación compartida, que tengan valor en los trayectos profesionales, tanto dentro de la empresa como en el sistema educativo formal más amplio.

■ Certificaciones de los aprendizajes portables y registradas.

Se acuerda que un sistema de certificación de aprendizajes permitirá homologar los procesos formativos en un contexto en el cual se observen los movimientos poblacionales entre jurisdicciones, regiones y países, ante la búsqueda de nuevas inserciones laborales y experiencias profesionales.

- **Generar diagnósticos locales para la articulación de los actores al momento de implementar proyectos de formación dual.**

Se señala la necesidad de realizar diagnósticos territoriales que permitan identificar actores clave, como escuelas técnicas y empresas, para establecer mediaciones que fortalezcan el diálogo y el intercambio entre ellos, acercando las demandas de las empresas a las ofertas de formación profesional existentes o posibles de reconvertir, en función de las áreas productivas.

- **Incentivos que promuevan la participación en Programas de Formación Dual.**

Se reconoce la necesidad de pensar estrategias, algunas relacionadas con beneficios económicos (aliviando el costo a las empresas), otras con la promoción de nuevas normativas que regulen las responsabilidades y garanticen el cuidado de las y los estudiantes en el marco de su proceso formativo, así como también incentivos estratégicos que permitan acercar a las empresas, en especial a las pequeñas y medianas, a los centros de formación o escuelas técnicas que funcionan como espacios de transferencia tecnológica.

- **Fomentar las sinergias entre los actores para la implementación de programas duales de formación.**

Se señala la necesidad de consolidar un modelo de gobernanza tripartito conformado por el Estado, las empresas y las organizaciones sindicales. En este punto, se destaca el rol de "intermediarios" que los entrevistados y las entrevistadas sugieren para los centros de formación profesional, especialmente para aquellos que se implementan en convenio con las organizaciones sindicales.

- **Diálogo social.**

Las entrevistadas y los entrevistados indican la importancia de promover el diálogo social como instancia inicial y necesaria para implementar nuevos dispositivos en la formación para el trabajo. A su vez, observan que facilitaría una mayor pertinencia y calidad de las prácticas y los aprendizajes. Así, las gobernanzas compartidas generarían beneficios dentro del sistema productivo, del trabajo organizado y en las trayectorias profesionales de las y los jóvenes.



5

Resultados de las
mesas técnicas
de trabajo con
actores clave

A continuación presentamos los temas principales abordados en las dos mesas técnicas realizadas, para que sirvan de insumos para el diseño e implementación de proyectos de Formación Dual en Argentina. Se organizan los resultados en seis ejes temáticos, cada uno de los cuales incluye observaciones diagnósticas, resultados de experiencias y propuestas de acción.

Prácticas Profesionalizantes

■ Instituciones que vinculan la Educación y el Trabajo.

En la provincia de Buenos Aires, los lineamientos bajo los cuales se implementan las prácticas profesionalizantes con escuelas técnicas se enmarcan en lo establecido por el Consejo Provincial de Educación y Trabajo (COPRET). Tiene como objetivo fortalecer la vinculación entre la Educación Técnico Profesional, el trabajo, la producción y el ámbito científico, mediante la concertación de estrategias compartidas entre diversos actores, privados y públicos, pertenecientes al campo educativo y al sistema productivo nacional. Desde las experiencias analizadas, se advierte que las y los estudiantes no pueden comenzar las prácticas hasta que no esté completado el circuito administrativo (Circuito Administrativo: IF-2017-05815786-GDEBA-CGCYEDGCYE), regulado por el COPRET.

■ Viáticos, beneficios y seguridad social.

La resolución provincial, N°2343/17, establece responsabilidades entre los diversos actores que participan en el desarrollo de las prácticas formativas en el espacio de trabajo. Un punto importante refiere a la responsabilidad que esta resolución otorga a las empresas en relación con los beneficios que deben asegurar a las y los estudiantes que deben corresponderse con los otorgados a sus trabajadoras y trabajadores. En tal sentido, la normativa señala que deben estar cubiertos el transporte, el comedor y el refrigerio, además de garantizar una suma de dinero para cubrir los gastos de movilidad. En esta línea, cabe señalar que las empresas que han participado en las mesas técnicas asignan a las y los estudiantes los mismos elementos de seguridad que utilizan los trabajadores. Incluso advierten que cuentan con Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) para las escuelas e instituciones que realizan visitas a la planta en el marco de otros proyectos institucionales que no implican prácticas profesionalizantes.

Industrias Guidi otorga a sus estudiantes una asignación dineraria para cubrir los viáticos y asegurar los gastos de movilidad necesarios para su estadía en la planta. Si bien, como fue señalado, esto se encuentra contemplado en la reglamentación vigente, la persona de la industria advierte que no les resultó sencillo encontrar la herramienta administrativa legal que les permitiera realizar el pago a estudiantes del nivel secundario, así como tampoco fue fácil establecer una modalidad que efectivizara dicha transferencia de recursos en el marco de las normativas laborales y las específicas de la empresa. En busca de encontrar una solución a dichas problemáticas, junto con el COPRET, se acordó que la misma fuera establecida en concepto de viático, materializada mediante la cuenta DNI del Banco de la Provincia de Buenos Aires.

La Fundación Gutenberg, en el marco de las prácticas profesionalizantes, articula con escuelas secundarias técnicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que tienen orientación en diseño y producción gráfica. En el marco de las Actividades de Aproximación al mundo del trabajo (ACAP), establece vinculaciones con las escuelas secundarias no técnicas. En ambos casos funciona como intermediaria entre la escuela y la empresa, brindando cursos de capacitación y realizando visitas a los espacios de trabajo que

se desempeñan en el rubro. Los representantes de la Fundación Gutenberg señalan que la cuestión del seguro para las y los estudiantes corre por cuenta del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mientras que las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo las prácticas se asumen desde las empresas. Una de las cuestiones que se advierten desde la fundación refiere a los viáticos y gastos de traslado de los y las estudiantes, dado que muchas empresas que realizan prácticas profesionalizantes están ubicadas en lugares alejados de las instituciones educativas, ya sea la escuela o la propia Fundación Gutenberg. Como la normativa no contempla esta situación, las y los estudiantes no tienen asegurado el traslado a los centros de prácticas.

■ Extensión de las prácticas profesionalizantes.

Tanto Industrias Guidi como Toyota se rigen bajo la normativa de la provincia de Buenos Aires y, en tal sentido, siguen los lineamientos establecidos en la Resolución N°2343/17. Esta resolución reconoce una duración máxima de un ciclo lectivo, es decir doce meses, y hasta cuatro horas diarias y veinte horas semanales. Sin embargo, las y los especialistas consideran que las cuestiones burocráticas constituyen una traba al momento de asegurar la totalidad de las horas establecidas que dificulta completar el proceso de capacitación.

Las y los especialistas que han participado en las mesas técnicas señalan la importancia de compartir y promover una responsabilidad compartida entre el campo de la educación y el mundo productivo al momento de establecer planes formativos que recuperen los saberes, calificaciones y competencias laborales.



En tal sentido, desde la Fundación Gutenberg advierten que, muchas veces, las empresas se inclinan más por la práctica productiva que por la instancia pedagógica, priorizando así sus propias necesidades de contar con personal calificado para las tareas específicas del sector.

■ Planes institucionales para el aprendizaje.

Las y los especialistas que han participado en las mesas técnicas señalan la importancia de compartir y promover una responsabilidad común entre el campo de la educación y el mundo productivo al momento de establecer planes formativos que recuperen los saberes, calificaciones y competencias laborales. En el caso de la provincia de Buenos Aires, la Resolución N°2343/17 establece la obligatoriedad de presentar un “Plan Institucional de Prácticas Profesionalizantes”. Por su parte, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Resolución N°4471/18, su modificatoria 1548/19 y la Resolución 90/18, establecen lineamientos específicos para la implementación de las prácticas

profesionalizantes, y se constituyen en un instrumento fundamental para la planificación del trabajo a realizar por cada grupo de estudiantes, en el marco de los objetivos específicos de los perfiles profesionales. Sin embargo, las y los referentes de las empresas advierten que tienen poco acompañamiento por parte de las instituciones educativas para el seguimiento de los aprendizajes.

■ Docentes y tutores.

Otro aspecto a destacar refiere a la centralidad de los docentes acompañantes y tutores ante las falencias formativas del sistema educativo. Esta importancia hace referencia tanto a los conocimientos generales del nivel secundario como a las exigencias en habilidades y competencias demandadas por las empresas. A ello se suma la heterogeneidad de propuestas educativas y la disparidad de recursos institucionales, lo cual genera un sistema fragmentado que se traduce en debilidades y desigualdades que dejan huellas en los trayectos formativos de las y los estudiantes.

■ Actores intermediarios que participan en el proceso de aprendizaje.

Las experiencias analizadas incorporan dentro de las prácticas profesionalizantes a nuevos actores que no se encuentran contemplados dentro de las normativas vigentes. Por un lado, en Toyota han implementado la práctica de “padrinazgo”, en la cual hay referentes de la empresa que toman a su cargo la formación de estudiantes, lo cual permite acompañar las trayectorias formativas desde una contención socioafectiva.

Por su parte, la Fundación Gutenberg pone en valor la importancia que las instituciones intermedias tienen en el fortalecimiento del vínculo empresa-escuela, en tanto que, desde una mirada más externa, pueden hacer dialogar las áreas de vacancia con las que llegan las y los estudiantes y las necesidades formativas que tiene la empresa. A su vez, la totalidad de las y los especialistas advierten la importancia que tienen las organizaciones sindicales que cuentan con espacios de formación para articular las demandas de las empresas, las ofertas de formación profesional que se adecúen a las mismas y las necesidades y dificultades que registran en la trayectoria formativa de las y los estudiantes.

La cuestión de los intermediarios cobra, a su vez, relevancia en tanto que las empresas advierten determinadas dificultades al momento de seleccionar tutores para las prácticas profesionalizantes, ya sea por cuestiones relacionadas con la falta de experiencia en acompañar trayectorias formativas o porque “correr a un trabajador de su función” implica también un problema en términos de detener la cadena de valor dentro del proceso de producción.



■ Evaluación y certificación de competencias y saberes.

En este punto cabe reconocer que la Ley de Educación Técnica –en sus artículos 27, 28 y 29– establece que las autoridades educativas de cada jurisdicción serán las encargadas de organizar la evaluación y certificación de saberes y capacidades adquiridas. Asimismo, las resoluciones ya citadas de la provincia de Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establecen que serán los docentes de las instituciones educativas quienes realizarán la evaluación y certificación de la formación profesional, mientras que las empresas deberán emitir un certificado de asistencia y especificidades de la práctica realizada (artículo 17 de la resolución 2332/17 PBA y Anexo I de la resolución 4471/17 CABA). Sin embargo, desde la experiencia que recuperan las y los especialistas, las responsabilidades no parecen ser compartidas. Por el contrario, hay un diagnóstico común en que las escuelas no realizan el seguimiento necesario del plan de trabajo, la enseñanza, evaluación y certificación de los aprendizajes. En cambio, estas tareas parecen recaer exclusivamente en las empresas y sus tutores.

A su vez, desde las mesas técnicas se reconoce la necesidad de que las certificaciones sean “portables y registradas”. Ello pone en agenda el tema de la homologación de los saberes y las capacidades adquiridas, puesto que las certificaciones que no cuentan con instancias institucionales (formales) articuladas entre el ámbito del trabajo y el educativo. Por ello, las y los especialistas de las mesas técnicas señalan la necesidad de fortalecer el trabajo cooperativo entre los docentes de las escuelas y los tutores de las empresas, con el objetivo de generar evaluaciones y certificaciones compartidas entre ambas instancias formativas. Esto permitiría hacer efectivo el diálogo entre los saberes curriculares y las competencias profesionales.

En esta misma línea, se advierte sobre la necesidad de repensar modelos de certificación que resulten más “sistémicos”, dado que, desde el punto de las y los especialistas, ello permitiría ajustar las demandas de la formación de las empresas con las ofertas educativas disponibles.



- **Estrategias ad hoc en el seguimiento y evaluación de las y los estudiantes.**

En la búsqueda de nuevos dispositivos de acompañamiento en el trayecto formativo, las empresas llevan a cabo estrategias ad hoc para realizar un seguimiento y evaluación de las y los estudiantes. Las Industrias Guidi organizan el tramo formativo a partir de la elaboración de proyectos, lo cual permite el seguimiento de los aprendizajes por parte de los tutores, que encabezan los proyectos y realizan un feedback (aunque no una evaluación pedagógicamente fundada) de los aprendizajes adquiridos. Ello culmina en una evaluación final en la que las y los practicantes se llevan sistematizada y por escrito una evaluación de su desempeño, elaborada según los criterios de una evaluación de desempeño laboral. Por último, realizan una reunión final de cierre de la actividad, a fin de contar con las valoraciones que las y los jóvenes hacen sobre su experiencia en la empresa. La Fundación Gutenberg realiza un seguimiento más personalizado de las y los estudiantes gracias a una “ficha de seguimiento” que implementa en el marco de las prácticas profesionalizantes. Reconocen la necesidad de que las y los estudiantes puedan llevar a cabo una “autoevaluación”, aunque no hay mecanismos formales y sistemáticos para este proceso. En el caso de

Toyota, por último, se incorpora “la figura del evaluador”, diferente de la del padrino (que sigue el trayecto de manera integral) y del tutor o tutora del sector (que enseña los saberes y competencias específicas del puesto de trabajo).

Pasantías en formación profesional

- **Reglamentación de pasantías con estudiantes de diversas universidades.**

Los actores que participaron en las mesas técnicas señalan la ventaja de que el sistema de pasantías se encuentre reglamentado. En consecuencia, al ser destinado a estudiantes mayores de edad, facilita el encuadre contractual y la aplicación de la normativa sobre condiciones de trabajo en prácticas formativas en alternancia.

- **Convenios de pasantías institucionales y acuerdos individuales.**

La ley establece la obligatoriedad de firmar convenios entre las casas de estudio y las empresas en las cuales se realizará la pasantía, previo a establecer proyectos pedagógicos integrales por parte de las autoridades educativas (artículo 5). Los convenios deben contemplar

ciertos requisitos mínimos (artículo 6), entre los cuales se destacan: objetivos pedagógicos de las pasantías educativas; derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos; características y condiciones para el desarrollo de las actividades que integran las pasantías educativas; cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas; régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes; régimen de cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización; y entidad que atenderá los compromisos derivados de la Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo, entre otros. Por su parte, las y los estudiantes seleccionados para realizar una pasantía deberán suscribir un acuerdo individual con los firmantes del convenio marco, que deberá establecer las condiciones específicas propias de la pasantía (artículo 8). En él se tendrán que garantizar requisitos básicos relacionados con los derechos y obligaciones de las partes, incluyendo los planes educativos que conlleva el desarrollo de la pasantía, la duración, el horario, la sede y el monto de la asignación de estímulo, el régimen de asistencia, licencias por examen, enfermedad y accidente entre otros.

■ Duración de la pasantía.

Se establece mediante el convenio celebrado entre la instancia educativa y la empresa, que se determina en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar. Sin embargo, la ley establece un plazo mínimo de dos meses y un máximo de doce, con posibilidad de renovar hasta seis meses más, con una carga horaria semanal de hasta 20 horas.

■ Remuneración, beneficios y seguridad social.

En el marco de la ley, las y los pasantes reciben una suma de dinero de carácter no remunerativo en calidad de asignación de estímulo, la cual deberá ser calculada sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y será proporcional a la carga horaria establecida para la pasantía. Asimismo, obliga a la empresa a otorgar a las y los pasantes los mismos beneficios que tienen sus trabajadores en materia de licencias, seguridad social y cobertura de salud (artículo 15). Finalmente, las empresas deben garantizar las condiciones de higiene y seguridad establecidas en la Ley 19.587, así como también tendrán que incorporar a las y los pasantes a la Ley de Riesgo de Trabajo (Ley 24.557), a fin de contar con la seguridad correspondiente dentro del ámbito de trabajo (artículo 14).

■ Planes institucionales para el aprendizaje.

El artículo 5 de la ley otorga responsabilidades a las autoridades de las instituciones y organismos de conducción educativa en la elaboración del proyecto pedagógico integral de pasantías. Sin embargo, las y los especialistas que han participado en las mesas técnicas señalan la importancia de compartir y promover la responsabilidad entre el campo de la educación y el mundo productivo al momento de establecer planes formativos que recuperen los saberes, las calificaciones y las competencias laborales.

En este punto, cabe reconocer que el contrato que las empresas llevan a cabo con las universidades establece criterios claros en tanto las reglas y las responsabilidades están acordadas.

■ Certificación de competencias y saberes aprendidos.

Los y las especialistas aportan nuevas reflexiones que permiten profundizar los debates en torno a la posibilidad de generar sistemas de certificación compartida, que tengan valor en los trayectos profesionales, tanto dentro de la empresa como dentro del sistema educativo formal.

Incentivos para proyectos formativos

■ Heterogeneidad actual de las empresas como potenciales impulsoras de formación dual.

Los y las especialistas advierten la disparidad existente entre empresas en lo que refiere a su tamaño y desarrollo productivo, así como también en función de la normativa que regula este tipo de formación a nivel jurisdiccional. A ello se suma cierto desconocimiento que las empresas asumen respecto a la implementación de estas prácticas y de los centros de formación profesional o instituciones educativas que brindan capacitaciones y actualización tecnológica relacionadas con las necesidades de las plantas industriales. Al respecto, se advierte la necesidad de contar con actores intermediarios, ya sean sindicatos o cámaras empresariales, que oficien de interlocutores entre las empresas y las escuelas al momento de buscar prácticas formativas que permitan acoplar los marcos curriculares de las instituciones educativas a las demandas propias de las empresas.

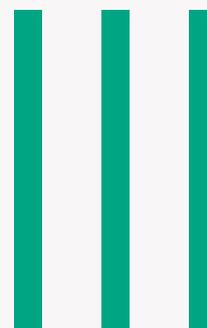
■ Desinformación y desconocimiento de los marcos normativos.

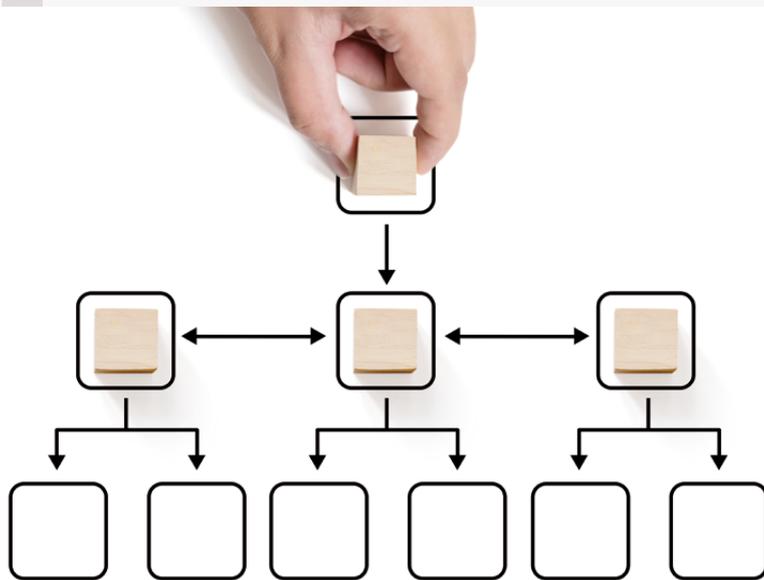
Se destaca que las empresas están desinformadas respecto a las normativas establecidas para el desarrollo de prácticas profesionalizantes y, en tal sentido, se advierten inseguridades por parte del empresariado argentino, en especial para sumar aprendices a la dinámica de la empresa en el marco de su proceso formativo. Las y los especialistas coinciden en la necesidad de instrumentar políticas públicas y programas más sistémicos que incentiven a las empresas a llevar a cabo programas de alternancia formativa para las y los jóvenes.

Se destaca que las empresas están desinformadas respecto a las normativas establecidas para el desarrollo de prácticas profesionalizantes.

■ Incentivos a empresas y estudiantes.

Un primer aspecto refiere a la necesidad de ofrecer incentivos a las empresas, en especial a aquellas de menor tamaño en términos de relevancia productiva, que pueden ser de tipo económico, impositivo, etc. También es un incentivo el establecimiento de una norma clara y factible. Por otro lado, se señala la importancia de convocar a las y los estudiantes, reforzando las posibilidades que ofrece la formación profesional, especialmente las prácticas profesionalizantes, para la inserción laboral. En esta misma línea, se asume que la normativa relacionada con la formación profesional debería contemplar la posibilidad de que las y los aprendices puedan obtener una certificación respecto de lo efectivamente aprendido, como incentivo adicional. Es decir, no solo podrían contar con una evaluación de los saberes y competencias adquiridas, sino también con certificaciones que sean “portables” y validadas por las autoridades competentes del campo de la educación y del trabajo, ante la búsqueda de nuevas inserciones laborales y la continuidad de trayectorias formativas.





Diálogo social en la base de la formación profesional

■ Mayor articulación entre los actores.

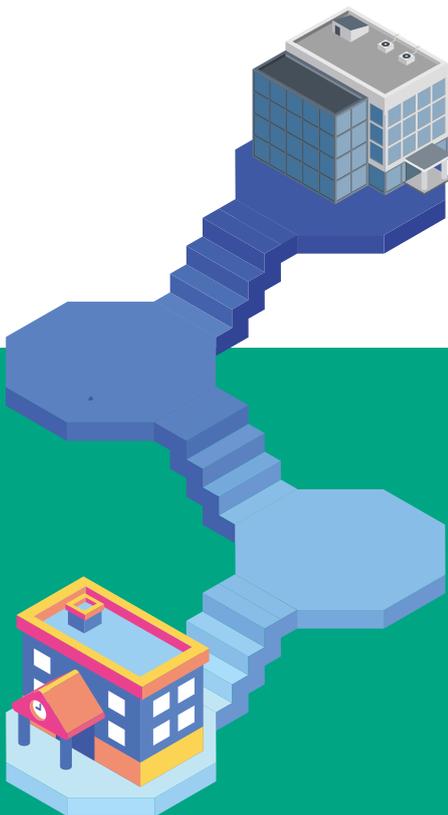
Desde las mesas técnicas desarrolladas se reconoce la importancia de generar mejores sinergias entre los actores clave en la implementación de proyectos de formación técnico profesional en Argentina, especialmente en vistas de un sistema de formación dual. En este punto, se advierte la necesidad de consolidar un modelo de alianzas conformado por el Estado, representado en sus organismos educativos y laborales, tanto a nivel nacional como jurisdiccional, así como también las empresas e instituciones intermedias (en este caso, sindicatos y fundaciones relacionadas con el sector productivo y educativo).

■ Diálogo y articulación entre niveles del Estado y sus áreas programáticas.

Los debates surgidos en las mesas técnicas permitieron reconocer la importancia del diálogo entre actores y, mediante ellos, la articulación de políticas que responden a diversos niveles y áreas de la gestión estatal. En primer lugar, la dimensión territorial resulta clave para articular recursos, actores y potencialidades locales para el desarrollo de proyectos formativos y productivos. En este punto, se reconoce que los municipios son actores fundamentales, en tanto conocen las necesidades locales, los recursos disponibles y los modos de gestionar las normativas vigentes para impulsar oportunidades laborales para su población y, a la vez, el crecimiento de determinados polos productivos. En segundo lugar, y en relación con lo señalado, se destaca la relevancia de los actores intermediarios, sindicatos y cámaras industriales, para fortalecer el vínculo entre demandas formativas y modelos de alternancia adecuados. Finalmente, se señaló la necesidad de diseñar marcos normativos e institucionales que se apliquen a nivel nacional en lo referido a certificaciones y cualificaciones homologables por las distintas jurisdicciones para ser reconocidas en el ámbito productivo.

- **Falta de conexión entre las políticas existentes en el marco de la formación profesional.**

Se señala la necesidad de promover mayores articulaciones entre los diversos niveles dentro del Estado (nacional, provincial, municipal) así como también entre las propias áreas que lo integran; en este caso, las referidas a educación y trabajo. En este contexto, las y los especialistas consultados advierten que muchas veces los problemas en la implementación de las prácticas formativas no refieren únicamente a la falta de normativa, sino también a la falta de articulación (o, incluso, contradicción) de las ya existentes.



- **Diseños de formación en alternancia por sector productivo y pymes.**

Una reflexión interesante que ha surgido en los encuentros refiere a la posibilidad de ordenar la normativa existente y proponer un nuevo diseño de formación en alternancia que sea específico para un determinado sector productivo e, incluso, que tenga una referencia geográfica en tanto se circunscriba territorialmente. Asimismo, los y las entrevistadas han señalado la necesidad de distinguir las empresas según su capacidad productiva, así como también pensar experiencias piloto de formación en alternancia en términos sectoriales. En tal sentido, se advierte que en Argentina predominan las pequeñas y medianas empresas (pymes), las cuales tienen algunas desventajas respecto de las grandes corporaciones en lo relativo a sus capacidades para albergar y sostener procesos de formación dual.



Se señala la necesidad de promover mayores articulaciones entre los diversos niveles dentro del Estado (nacional, provincial, municipal) así como también entre las propias áreas que lo integran; en este caso, las referidas a educación y trabajo.

Buenas prácticas I. Experiencia formativa para estudiantes secundarios: Proyecto Educate-Nexo Laboral de Toyota

La empresa Toyota realiza una experiencia innovadora de formación en alternancia que articula terminalidad educativa y prácticas profesionalizantes. Se lleva a cabo en cuatro municipios de la provincia de Buenos Aires, en el marco del *Proyecto Nexo Laboral y Educate*.

Esta iniciativa requiere de un entramado institucional que incluye:

1. La predisposición del municipio, ofreciendo recursos (institucionales y de infraestructura).
2. La participación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad y el Ministerio de Educación en el marco del Plan Fines y la Formación Profesional.
3. La participación del sindicato SMATA en el dictado de cursos para el desarrollo de prácticas profesionalizantes.

Las y los estudiantes secundarios que participaron recibieron un monto de dinero mensual mediante un sistema de becas, determinado a partir del monto establecido en el salario mínimo, vital y móvil, así como también contaron con los beneficios, seguridades y obra social, al igual que el personal que forma parte de la empresa. El único requisito exigido fue mantener la regularidad en la asistencia a las clases dictadas en el marco del *Plan Fines* y, en cuanto a las prácticas profesionalizantes, las implementadas por SMATA.



Buenas prácticas II. Formación Profesional para trabajadores de las empresas. El caso de SMATA

SMATA, en la actualidad, implementa cursos de formación para los trabajadores y las trabajadoras de las empresas del rubro automotriz en la que los momentos de educación formal se brindan en el marco de la jornada de trabajo, dentro del propio espacio laboral. Estas instancias formativas no solo permiten la actualización y profesionalización de los trabajadores y trabajadoras en el marco de las nuevas demandas de la industria automotriz, sino que también posibilitan continuar procesos formativos en otras líneas en las cuales, a su vez, la empresa reconoce áreas de vacancia en relación con el personal y el desarrollo de nuevas capacidades técnicas.

Al ser instancias formativas generadas desde la empresa para sus propios trabajadores, las cuestiones normativas que regulan los espacios de aprendizaje y

las prácticas en alternancia se encuadran en marcos legales más generales relacionados con las leyes laborales y formativas en términos profesionales. Por ello, en este caso, al ser los propios trabajadores quienes reciben las capacitaciones, las cuestiones salariales, de seguridad social y riesgos de trabajo se establecen en el marco de los convenios colectivos de trabajo propios del sector, en sintonía con las leyes laborales nacionales.

Otro de los aspectos que se señalan de la experiencia de los cursos de SMATA en Volkswagen refiere al rol que ocupan los docentes y las particularidades de las tareas que realizan en el marco del perfil de los trabajadores que participan en ellos. En este punto, se advierte que el desafío es cómo transmitir y sistematizar “desde la teoría” nuevos conocimientos que permitan ser apropiados desde los sentidos del saber práctico. Tal vez, en este caso, se trate de ir en un sentido inverso, es decir, no desde los aprendizajes conceptuales a su aplicación, sino desde el “saber hacer” hacia los fundamentos teóricos que expliquen lo que se hace en la práctica.



6.

Conclusiones



Modelos de educación en alternancia: entre cumplir con lo existente y la necesidad de una nueva normativa sectorial y territorial para Argentina

A partir del análisis realizado, podemos destacar algunos ejes centrales para construir un marco de referencia para el diseño de programas duales de formación técnico-profesional en Argentina.

Un primer aspecto para destacar refiere a la necesidad de cumplir con lo existente. Ello implica conocer y sistematizar las normativas que tiene Argentina en materia de formación profesional, lo cual implica, a su vez, mejorar las vinculaciones entre los diversos niveles de gobierno. De la información recolectada se señala la heterogeneidad que presentan las diversas propuestas educativas destinadas a la formación técnico-profesional, sumada al diferente acceso a los recursos y la disparidad en cuanto a la capacidad institucional instalada de cada una de las instituciones. Ello genera un sistema fragmentado que se traduce en debilidades y desigualdades, que dejan huellas en los trayectos formativos.

En este punto, y tal como fue señalado, las y los participantes de este estudio señalan que, con frecuencia, se confunde la falta de articulación entre actores –para la implementación de políticas–

con la necesidad de crear nuevas leyes. En este sentido, se destaca la necesidad de, por un lado, fomentar las sinergias entre los actores para la implementación de programas de formación dual mediante el fortalecimiento del diálogo social y, por el otro, generar nuevas estructuras institucionales dentro del Estado que contemplen las particularidades nacionales, jurisdiccionales y territoriales.

En cuanto al primer punto, se indica la importancia de consolidar un modelo de gobernanza tripartito conformado por el Estado, articulado en sus diversos niveles y representado por los organismos educativos y laborales pertinentes, las empresas y las organizaciones sindicales. En este punto, se destaca el rol de los “actores intermediarios”, expresados, en este caso, en organizaciones sindicales, pero también en aquellas que nuclean cámaras empresariales y/o fundaciones que desarrollan cursos de formación profesional, al momento de generar las mediaciones necesarias para la implementación de políticas. Por su parte, la posibilidad de generar nuevas estructuras institucionales desde el Estado

permitiría fortalecer la articulación entre las necesidades de las empresas y la variedad de ofertas de formación técnico-profesional existentes en el país y, a su vez, contemplar las particularidades territoriales desde una mirada federal en el marco de un proyecto más amplio que prevea estrategias de crecimiento en términos nacionales. En ello, como fue oportunamente señalado, los municipios también pueden cumplir un rol imprescindible en tanto que conocen a los actores existentes en el territorio, los recursos disponibles, las ofertas educativas y las necesidades del sector productivo.

Bajo esta perspectiva, generar nuevas articulaciones entre actores y entrecruzar de manera nacional y territorial las normativas permitiría, como señalan los y las especialistas, generar coincidencias (*matcheos*) entre las ofertas formativas locales, las necesidades productivas y demandas empresariales, y los intereses de las y los estudiantes en relación a la adquisición de competencias y saberes para mejorar su acceso al mercado de trabajo. Es importante reconocer que la totalidad de las y los entrevistados señala la importancia de tener en cuenta la perspectiva de los estudiantes (“escuchar a los pibes”) a fin de potenciar su proceso formativo en este tipo de experiencias. Por ello, contar con incentivos que promuevan la participación en programas de formación dual o en

alternancia resulta otro aspecto importante a destacar. Es decir, las personas que participaron en este estudio reconocen la necesidad de pensar estrategias, algunas relacionadas con beneficios económicos (aliviando el costo a las empresas); otras, con la promoción de nuevas normativas que regulen las responsabilidades y garanticen el cuidado de las y los estudiantes en el marco de su proceso formativo, así como también incentivos estratégicos que permitan acercar a las empresas, en especial a las pequeñas y medianas, a los centros de formación o escuelas técnicas, para que pueden constituirse en espacios de transferencia tecnológica y desarrollo productivo.

A su vez, como fue señalado por los actores, la normativa existente en el marco de la formación profesional deja algunas “zonas grises” en su implementación. Esto ocurre, en especial, en los casos en los que las prácticas profesionalizantes tienen como destinatarios a estudiantes adolescentes que por ley no pueden ingresar bajo condiciones que respondan a los convenios colectivos de trabajo. Desde este punto de vista, existen algunas tensiones en relación a los roles que las empresas y las instituciones educativas deben cumplir, en el marco de la legislación y normativa que regula la tarea, especialmente en lo que refiere a la remuneración o viático que deben recibir las y los aprendices en el

marco de las prácticas formativas que realizan dentro de la empresa. Por eso, se advierte la necesidad de repensar estos temas y elaborar normativas específicas destinadas a la organización de las prácticas.

A su vez, otra área de vacancia en la normativa vigente es la referida a los procesos de aprendizaje que deben acompañar docentes y tutores, así como también la evaluación y certificación de saberes y competencias. En este punto, se reconoce que las tareas deben ser compartidas entre ambas instancias formativas, aún cuando la validación de saberes recae principalmente del lado del sistema educativo, y las certificaciones de habilidades y competencias dentro del espacio de trabajo. Asimismo, se asume la necesidad de generar sistemas de certificación compartida, que tengan valor en los trayectos profesionales, tanto dentro de la empresa como dentro del sistema educativo formal. A su vez, se señala la necesidad de que las certificaciones permitan homologar los procesos formativos en un contexto en el cual se observan los movimientos poblacionales entre jurisdicciones, regiones y países, ante la búsqueda de nuevas inserciones laborales y experiencias profesionales. Por último, y bajo el objetivo de promover modelos de formación dual que contemplen las particularidades de la Argentina, las y los especialistas señalan la necesidad de desarrollar nuevos proyectos

aplicados a nivel sectorial. Ello implica, por un lado, llevar a cabo una evaluación pormenorizada de la normativa que en la actualidad regula las prácticas de formación profesional (a nivel nacional, provincial y municipal), así como también, por otro lado, realizar nuevas mesas de trabajo conjunto entre las áreas clave, como son las de trabajo y educación de nivel nacional (con su representatividad local), los municipios, en tanto gobierno con arraigo territorial, los actores sociales, como son las cámaras industriales y empresas representativas de la zona, y los intermediarios, en especial sindicatos o centros que impartan cursos de formación profesional. Es unánime la convicción de que las articulaciones entre actores, normativas y políticas generarán las sinergias necesarias para potenciar mejores instancias formativas en el campo profesional y en el desarrollo productivo.



Cuadro comparativo de las experiencias de formación técnico-profesional que participaron en el estudio

A continuación, y siguiendo la propuesta realizada por el Área de Educación y Trabajo (Área de Educación y Trabajo de OEI Argentina, 2023), se presenta la Tabla 1 que permite analizar las diversas experiencias de formación relevadas en el marco de este proyecto.

Tabla 2 Experiencias de formación técnico-profesional

| Dimensiones de análisis/Normativa | | Experiencia 1 Empresa Toyota | Experiencia 2 Industria Guidi | Experiencia 3 Sindicato SMATA | Caso 4 UIA | Caso 5 Fundación Gutenberg |
|-------------------------------------|---|---|--|---|--|---|
| Elementos formales y contractuales. | Denominación de la experiencia y los participantes. | Empresa Toyota | Industria Guidi | Sindicato SMATA | Unión Industrial Argentina | Fundación Gutenberg |
| | Ámbito subjetivo de aplicación, es decir, población objetivo a la que apunta la ley. | Estudiantes de escuelas secundarias y de universidad. Hijos e hijas de trabajadores de Toyota. Trabajadores y trabajadoras de la industria. | Estudiantes de escuelas secundarias y de universidad. Trabajadores y trabajadoras de la industria. | Trabajadores y trabajadoras de las empresas Volkswagen y Honda. | Empresas que llevan a cabo prácticas de formación profesional. | Estudiantes de escuelas secundarias. |
| | Naturaleza legal del vínculo contractual entre la empresa y el o la aprendiz, y participación de la entidad de formación en él. | Ley de Educación Técnico Profesional- N°26.058 Ley Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional - N° 26.427. Resolución 2343/17 que se enmarca en la Ley Provincia del Educación, 13.688. | Ley de Educación Técnico Profesional- N°26.058. Ley Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional- N° 26.427. Resolución 2343/17, que se enmarca en la Ley Provincia del Educación, 13.688. Circuito Administrativo: IF-2017- 05815786-GDEBA-CGCYEDGCYE. | Ley de Educación Técnico Profesional- N°26.058. Ley Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional- N° 26.427. | No específica. | Resolución Ministerial N°4471/17 y su Modificatoria N.º 1548/ MEIGC/19. |

| Dimensiones de análisis/Normativa | Experiencia 1 Empresa Toyota | Experiencia 2 Industria Guidi | Experiencia 3 Sindicato SMATA | Caso 4 UIA | Caso 5 Fundación Gutenberg |
|---|--|--|--|---|--|
| Remuneración y seguridad social. | <p>Pasantías con contratos con estudiantes.</p> <p>Prácticas profesionalizantes con viáticos.</p> <p>Trabajadores y trabajadoras que cobran salario en el marco del convenio colectivo de trabajo.</p> | <p>Pasantías con contratos con estudiantes.</p> <p>Prácticas profesionalizantes con viáticos mediante cuenta DNI.</p> <p>Trabajadores y trabajadoras que cobran salario en el marco del convenio colectivo de trabajo.</p> | <p>Salario en el marco del convenio colectivo de trabajo.</p> <p>Trabajadores y trabajadoras del sector automotriz (empresa Volkswagen).</p> | <p>No llevan a cabo prácticas formativas de manera directa.</p> | <p>Seguro otorgado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.</p> |
| Extensión total permitida y jornada laboral habilitada para la práctica. | <p>Prácticas profesionalizantes: 200 horas, es decir, doce meses, sin superar cuatro horas diarias y veinte horas semanales.</p> <p>Pasantías: entre dos y doce meses, con posibilidad de renovar hasta seis meses más, con una carga horaria semanal de hasta 20 horas.</p> | <p>Prácticas profesionalizantes: 200 horas, es decir, doce meses, no superar cuatro horas diarias y veinte horas semanales.</p> <p>Pasantías: dos meses y un máximo de doce meses, con posibilidad de renovar hasta seis meses más, con una carga horaria de semana de hasta 20 horas.</p> | <p>Se combinan con horarios de la jornada de trabajo.</p> | <p>No específica.</p> | <p>Prácticas profesionalizantes: 200 horas, es decir, doce meses, sin superar cuatro horas diarias y veinte horas semanales.</p> |
| Elementos de financiamiento, incentivos y responsabilidades. | <p>No específica.</p> | <p>No específica.</p> | <p>No específica.</p> | <p>No específica.</p> | <p>No específica.</p> |

| Dimensiones de análisis/Normativa | Experiencia 1 Empresa Toyota | Experiencia 2 Industria Guidi | Experiencia 3 Sindicato SMATA | Caso 4 UIA | Caso 5 Fundación Gutenberg |
|--|---|---|--|---|---|
| Responsabilidad de la empresa. | <p>Seguridad social y la posibilidad de otorgar viático y rol del tutor. Certificación de la tarea.</p> <p>En pasantías, a cargo de la remuneración.</p> <p>Salario y seguridad social de los trabajadores en el marco del convenio colectivo de trabajo.</p> | <p>Seguridad social y la posibilidad de otorgar viático y rol del tutor. Certificación de la tarea.</p> <p>En pasantías, a cargo de la remuneración.</p> <p>Salario y seguridad social de los trabajadores en el marco del convenio colectivo de trabajo.</p> | <p>Salario y seguridad social de los trabajadores en el marco del convenio colectivo de trabajo.</p> | <p>No específica.</p> | <p>Necesidad de cubrir viáticos y transporte por parte de la empresa.</p> |
| Financiamiento de la formación y subsidios. | <p>Se financian los viáticos desde las empresas.</p> <p>En caso de las pasantías, la remuneración corresponde a la empresa.</p> | <p>Se financian los viáticos desde la empresa.</p> <p>En caso de las pasantías, la remuneración corresponde a la empresa.</p> | <p>La empresa financia mediante el salario que recibe el trabajador.</p> | <p>No aplica de manera directa prácticas formativas.</p> | <p>No financia la formación de las y los estudiantes.</p> |
| Incentivos no financieros. | <p>Señalan la necesidad de otorgar certificaciones que les permitan una mejor inserción laboral.</p> <p>El padrinazgo colabora con la continuidad y el aprendizaje de las y los estudiantes.</p> | <p>Señalan la necesidad de otorgar certificaciones que les permitan una mejor inserción laboral.</p> <p>El seguimiento y el acompañamiento que realizan los tutores colabora con el aprendizaje de las y los estudiantes.</p> | <p>La posibilidad de realizar la práctica formativa en el horario de trabajo.</p> <p>El compartir la práctica formativa con compañeros y compañeras de trabajo.</p> <p>La resolución de diversas problemáticas que surgen en el marco del proceso de producción incentiva la formación y la continuidad en el curso.</p> | <p>Reconocen la importancia de ser intermediarios con las cámaras industriales al momento de articular la demanda de las empresas con las ofertas formativas en términos sectoriales y territoriales.</p> | <p>La fundación adquiere valor intermediaria en el proceso de aprendizaje e inserción dentro de la industria gráfica.</p> <p>El seguimiento y acompañamiento que realiza la fundación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> |

| Dimensiones de análisis/Normativa | Experiencia 1 Empresa Toyota | Experiencia 2 Industria Guidi | Experiencia 3 Sindicato SMATA | Caso 4 UIA | Caso 5 Fundación Gutenberg |
|--|---|---|---|---|---|
| Roles definidos y responsabilidades para acompañar el proceso de aprendizaje de los y las estudiantes en el aula y el lugar de trabajo. | <p>Importancia del rol de los padrinos para acompañar su inserción institucional y la continuidad de la práctica profesionalizante.</p> <p>Rol central de los tutores y tutoras en el proceso de la enseñanza de los saberes prácticos.</p> <p>Demanda de mayor participación a los y las docentes de las instituciones educativas.</p> | <p>Rol central de los tutores y tutoras en el proceso de la enseñanza de los saberes prácticos.</p> <p>Demanda de mayor participación a los y las docentes de las instituciones educativas.</p> | <p>Importancia de SMATA y los y las docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los saberes dentro de la empresa.</p> <p>El o la docente conoce a los trabajadores y trabajadoras y la dinámica de trabajo de la empresa, lo cual permite construir de la práctica a la conceptualización y no de teoría a la aplicación práctica.</p> | <p>Necesidad de fortalecer los vínculos entre las demandas de las empresas, las ofertas de las instituciones formativas y las motivaciones de los y las estudiantes en el marco de las potencialidades territoriales y sectoriales que favorezcan el desarrollo productivo.</p> | <p>Importancia de la fundación en la especialización de la temática que se realiza en los cursos. Además de los y las docentes de la escuela y del tutor o tutora de las empresas, cuentan con un formador o formadora intermediario que permite mejorar la articulación entre las motivaciones de las y los estudiantes y el desarrollo de competencias y habilidades que demandan las empresas.</p> |
| Marco de actividades de los y las aprendices en la empresa y su vínculo con la formación en el centro educativo. | Planes institucionales de aprendizaje. | Planes institucionales de aprendizaje. | Planes institucionales de aprendizaje en el marco de las tareas y problemáticas de la empresa. | Nos se especifica. | Planes institucionales de aprendizaje |
| Mecanismos de rescisión del contrato. | No se especifica. | No se especifica. | No se especifica. | No se especifica. | No se especifica. |

| Dimensiones de análisis/Normativa | | Experiencia 1 Empresa Toyota | Experiencia 2 Industria Guidi | Experiencia 3 Sindicato SMATA | Caso 4 UIA | Caso 5 Fundación Gutenberg |
|---------------------------------------|--|---|---|--|--|--|
| Elementos del proceso de aprendizaje. | Herramientas de evaluación del aprendizaje en la empresa y el aula, y responsables de realizarla. | Se deberían realizar entre el ámbito de la institución educativa y la empresa, pero principalmente recaen en la tarea de los tutores y las tutoras. Las pasantías se llevan a cabo en la universidad mediante los saberes académicos y los saberes prácticos de los tutores y tutoras de las empresas. | Se deberían realizar entre el ámbito de la institución educativa y la empresa, pero principalmente recaen en la tarea de los tutores y las tutoras. Las pasantías se llevan a cabo en la universidad mediante los saberes académicos y los saberes prácticos de los tutores y tutoras de las empresas. | La llevan a cabo los y las docentes de los cursos de formación profesional de SMATA. | Deberían poder desarrollarse de manera conjunta entre centro formativo y empresa. | La llevan a cabo desde el ámbito educativo en acompañamiento de la Fundación Gutenberg. |
| | Herramientas de seguimiento y supervisión de la práctica. | No se especifica. | Evaluaciones de desempeño por parte de los tutores y tutoras. Evaluación general al finalizar la práctica profesionalizante. Espacio de reflexión con las y los estudiantes respecto de la experiencia formativa. | No se especifica. | No se especifica. | Fichas de seguimiento a la trayectoria de los y las estudiantes. |
| | Procesos de certificación de la experiencia y las competencias adquiridas. | Certificado emitido por la escuela/universidad firmado por la empresa. Para trabajadoras y trabajadoras, certificado emitido por el Ministerio de Trabajo. | Certificado emitido por la escuela/universidad (sistema educativo) firmado por la empresa. | Para trabajadoras y trabajadoras, certificado emitido por el Ministerio de Trabajo. | Señala la importancia de asegurar mecanismos de certificación conjunta entre las áreas de educación y trabajo. | Certificado emitido por la escuela y la Fundación Gutenberg (sistema educativo) firmado por empresa. |

Dimensiones de análisis/Normativa

Organismos encargados de habilitar la práctica.

Experiencia 1 Empresa Toyota

Área de Educación de la provincia de Buenos Aires y COPRET.

Para pasantías, universidad mediante el convenio de la empresa con la universidad.

Experiencia 2 Industria Guidi

Área de Educación de la provincia de Buenos Aires y COPRET.

Para pasantías, universidad mediante el convenio de la empresa con la universidad.

Experiencia 3 Sindicato SMATA

Para trabajadores y trabajadoras, se emite certificado del curso de formación profesional por el Ministerio de trabajo.

Caso 4 UIA

Señala la necesidad de promover articulaciones a nivel nacional en el marco del manual de habilidades que certifique aprendizajes y competencias no solo a nivel provincial, sino también a nivel nacional.

Caso 5 Fundación Gutenberg

Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Nota. Elaboración propia en función del modelo establecido por Miguez (2022) y la normativa vigente en Argentina en formación profesional y las experiencias seleccionadas para esta investigación.



Referencias

- Área de Educación y Trabajo de OEI Argentina (2023). *Formación dual en América Latina - Manual de campo*. Buenos Aires. mimeo.
- Glaser, B.G. y Strauss, A.L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. New York. Aldine.
- Organización Internacional del Trabajo (2023). *Recomendación relativa a los aprendizajes de calidad*. Acta de la 111° Conferencia Internacional del Trabajo, 13 de junio de 2023. Disponible en: <https://www.oitinterfor.org/111-conferencia-internacional-del-trabajo-adopt%C3%B3-nueva-recomendaci%C3%B3n-sobre-aprendizaje>
- Rodríguez, G., Gil Flores, J. y García, E. (1999). *Metodología de la Investigación cualitativa*. Granada. Aljibe.
- Sautú, R. (2003). *Todo es teoría. Objetivos y Métodos de Investigación*. Buenos Aires. Lumière.
- Scribano, A. (2008). *El proceso de investigación social cualitativo*. Buenos Aires. Prometeo
- Ley de Educación Técnico Profesional-N°26.058 (2005, 8 de septiembre).
- Ley Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional- N°26.427 (2008, 18 de diciembre).
- Ley Provincial de Educación de la Provincia de Buenos Aires-N°13.688 (2007, 10 de julio).
- Resolución de Prácticas Formativas en Ambiente de Trabajo- N°RESFC-2017-2343-E-GDEBA-DGCYE (2018, 26 de marzo).
- Resolución Ministerial N°4471/17 (2018, 20 de abril).
- Resolución SSCPEE N°90/18 (2018, 19 de abril).



C/ Bravo Murillo 38
28015 Madrid, España
Tel.: +34 91 594 43 82
oei@oei.int

oei.int

 Organización de Estados Iberoamericanos

 Paginaoei

 @EspacioOEI

 @Espacio_OEI

otchonduras@aecid.es

www.aecid.hn/sitio/

