UNA HOJA DE RUTA HACIA UN FUTURO FEDERAL

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO
Documento disparador

Julio de 2026

Consejo Federal de Inversiones

CFI CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

ÍNDICE

1. Introducción
    1.1 Marco metodológico
    1.2 Estructura del documento
2. Panorama actual de la educación para el trabajo en argentina
    2.1 Dispositivos de la EPT en Argentina: entramado institucional y marco normativo
        2.1.1 Rol de la autoridad nacional educativa en la ETP
        2.1.3 Rol de los Gobiernos provinciales: dispositivos territoriales de EPT
        2.1.4 Consideraciones de lectura
    2.2 Transformaciones estructurales: la transición gemela
        2.2.1 Consideraciones de lectura
    2.3 Heterogeneidad socio-productiva entre las distintas regiones del país
    2.4 Desigualdades en la transición entre la educación y el trabajo: juventudes y mujeres como poblaciones más afectadas
3. Lineamientos para orientar la construcción de un Sistema Federal de Educación para el Trabajo
    3.1 Gobernanza federal: coordinación y articulación de capacidades
    3.2 Institucionalización del diálogo social
    3.3 Sistemas de información y prospectiva para la planificación territorial
    3.4 Modelos institucionales y pedagógicos innovadores
        3.4.1 Dimensión institucional
        3.4.2 Dimensión pedagógica: dispositivos para una formación continua e inclusiva
    3.5 Estrategias de promoción de la empleabilidad
    3.6 Financiamiento y sostenibilidad del Sistema Federal de Educación para el Trabajo
    3.7 Consideraciones de lectura
4. Reflexiones finales: Bases para una agenda federal de Educación para el Trabajo
    4.1 Nivel macro: gobernanza, financiamiento y planificación estratégica
    4.2 Nivel meso: modelos institucionales y dispositivos innovadores
    4.3 Nivel micro: trayectorias, inclusión y acompañamiento
    4.4 Conclusión: prioridades de acción del CFI para una agenda federal de Educación para el Trabajo

Referencias bibliográficas

1. INTRODUCCIÓN

Desde el Consejo Federal de Inversiones (CFI) se impulsa la construcción de una **Hoja de Ruta** junto a las provincias argentinas, concebida como una **herramienta estratégica de planificación** orientada a ordenar prioridades, anticipar escenarios y proyectar políticas públicas desde una perspectiva federal, territorial y de mediano y largo plazo. En un contexto atravesado por transformaciones tecnológicas aceleradas, transición demográfica, reconfiguración de las matrices productivas y persistentes brechas de empleo e ingresos, resulta imperioso **fortalecer las capacidades estatales** para articular educación, producción y trabajo en una estrategia integrada de desarrollo.

En este marco, la consolidación de un **Sistema Federal de Educación para el Trabajo** constituye una meta estructurante para el desarrollo socio-productivo argentino. No se trata únicamente de ampliar dispositivos formativos existentes, sino de **profundizar y actualizar una agenda** que permita alinear los sistemas educativos con las dinámicas productivas territoriales, anticipar demandas de competencias, acompañar trayectorias formativas y laborales a lo largo de la vida y promover condiciones de trabajo de calidad.

La Argentina cuenta con **antecedentes sólidos** en esta materia. La sanción de la Ley Nacional de Educación Técnico Profesional (ETP) N.º 26.058 en 2005 representó un punto de inflexión en la reconstrucción del sistema, revalorizando la modalidad, institucionalizando un esquema de financiamiento específico, fortaleciendo el rol del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) y consolidando mecanismos federales de coordinación y aseguramiento de la calidad. Estos avances permitieron jerarquizar la educación técnica, mejorar entornos formativos y ampliar capacidades institucionales en las jurisdicciones. A partir de ese hito, en las últimas décadas, se han desarrollado una amplia diversidad de políticas y programas orientados a la formación y capacitación para el mundo del trabajo, impulsados desde distintos niveles y áreas de gobierno, carteras sectoriales y del sector empresario y sindical.

Sobre esa base, los **desafíos actuales** —marcados por la aceleración tecnológica, la transición energética y la heterogeneidad territorial— plantean la necesidad de dar un paso adicional: **fortalecer los mecanismos de articulación** entre subsistemas y niveles de gobierno, y consolidar una arquitectura institucional que integre de manera más sistemática las políticas de educación, producción y trabajo. La agenda que aquí se propone no parte de una ausencia, sino de un camino recorrido que hoy requiere actualización, mayor coordinación y visión estratégica compartida.

1.1 Marco metodológico

Desde el CFI proponemos un **proceso colaborativo y horizontal**, en el que cada jurisdicción aporte desde su diversidad productiva y territorial a la definición de una agenda común, con instrumentos compatibles y mecanismos de articulación que potencien los avances logrados y permitan proyectarlos hacia el futuro.

El documento tiene por objetivo **sistematizar los principales acuerdos y lineamientos estratégicos** para avanzar en esta dirección, contribuyendo a la **construcción de un sistema articulado, flexible y federal**, capaz de potenciar las capacidades productivas de cada territorio y ampliar las oportunidades de formación e inserción laboral de su población.

Para dotar a la propuesta de una base analítica y operativa sólida, el documento se construye a partir de un **proceso de escucha, intercambio y sistematización** que recoge múltiples voces y experiencias. En esta línea, es el resultado de la articulación entre evidencia comparada, aprendizajes territoriales y aportes de actores estratégicos del campo educativo y productivo.

En primer lugar, se retoman **antecedentes y recomendaciones elaboradas por organismos internacionales** —en particular los informes de OIT/CINTERFOR— que analizan experiencias comparadas de articulación entre educación, trabajo y producción en distintos países. Estos aportes permiten identificar tendencias globales, herramientas institucionales y modelos de gobernanza que amplían el horizonte de análisis y ofrecen referencias para el contexto argentino.

En segundo lugar, el documento incorpora de manera central la **voz de las provincias**, a partir de entrevistas, relevamientos y análisis de experiencias desarrolladas en el marco de proyectos acompañados por el CFI. Este abordaje territorial permite recuperar aprendizajes concretos sobre la gestión de políticas de educación para el trabajo, visibilizar capacidades instaladas y reconocer restricciones y estrategias diferenciadas según los perfiles socio-productivos de cada jurisdicción.

En tercer lugar, se incluyen **entrevistas a referentes** con trayectoria en la formulación y conducción de políticas de educación, trabajo y producción a nivel nacional y sectorial. Sus aportes —provenientes de los ámbitos estatal, empresarial y sindical— enriquecen el análisis con miradas complementarias sobre las tensiones actuales del sistema, los límites de los marcos vigentes y las oportunidades para avanzar hacia nuevas formas de articulación institucional.

1.2 Estructura del documento

Del análisis conjunto de las diversas fuentes emergen una serie de **dimensiones transversales** que estructuran el debate sobre la construcción de un Sistema Federal de Educación para el Trabajo (en adelante SF-EPT), entre ellas:

- La gobernanza y la coordinación interinstitucional entre niveles y áreas de gobierno.
- La pertinencia territorial de la oferta formativa en relación con las dinámicas productivas locales.
- La calidad y los resultados de los procesos formativos.
- Las condiciones de financiamiento y sostenibilidad de las políticas en el mediano y largo plazo.

Estas dimensiones se presentan como ejes interrelacionados que permiten ordenar el diagnóstico y orientar la formulación de propuestas.

El primer apartado presenta el **escenario actual** de la educación para el trabajo, analizando las principales **tensiones estructurales** del campo y la necesidad de fortalecer los mecanismos de coordinación y articulación.

A continuación, se presentan los **lineamientos estratégicos** orientados a dar respuesta a dichas tensiones. Estos ejes buscan guiar la acción pública y la toma de decisiones, al tiempo que ofrecen criterios para avanzar en la construcción progresiva de un SF-EPT, con énfasis en la calidad, la equidad y la pertinencia territorial.

El documento se cierra con una sección de **reflexiones finales**, en la que se sintetizan los principales aportes y se refuerza el carácter propositivo de la agenda planteada, subrayando la importancia de consolidar acuerdos federales, fortalecer la institucionalidad del diálogo social y sostener políticas de largo plazo.

2. PANORAMA ACTUAL DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO EN ARGENTINA

A continuación se presenta una **caracterización del punto de partida de la Educación para el Trabajo (EPT) en Argentina**, con foco en su marco normativo, los dispositivos existentes y el entramado institucional que lo conforma.

Un Sistema Federal de Educación para el Trabajo requiere superar la actual fragmentación de dispositivos y políticas que operan sin una arquitectura común que garantice articulación, complementariedad y equidad territorial. Esta fragmentación se vuelve particularmente crítica en un escenario atravesado por acelerados procesos de transformación tecnológica, cambios en la organización del trabajo y reconfiguración de las matrices productivas, que redefinen de manera permanente las competencias requeridas, los perfiles ocupacionales y las trayectorias formativas. A ello se suma la marcada heterogeneidad socio-productiva entre regiones y sectores, que impacta de manera diferenciada en las oportunidades de inserción laboral, especialmente para juventudes y mujeres. En este contexto, la ausencia de un marco federal de coordinación, limita la capacidad del Estado para anticipar necesidades, ordenar la oferta existente y acompañar de manera estratégica los procesos de desarrollo productivo e inclusión socio-laboral en las distintas regiones del país.

2.1 Dispositivos de la EPT en Argentina: entramado institucional y marco normativo

En Argentina, los dispositivos de Educación para el Trabajo se estructuran actualmente a partir de **diversos instrumentos que responden a lógicas institucionales, marcos normativos y objetivos diferenciados.** Si bien estas iniciativas han permitido ampliar la cobertura formativa y atender demandas específicas de distintos sectores productivos y territorios, su desarrollo ha sido mayormente incremental y sin una estructura que garantice articulación, complementariedad y coherencia sistémica, lo que a su vez ha condicionado el impacto de las acciones desplegadas.

2.1.1 Rol de la autoridad nacional educativa en la ETP

El eje histórico y estructurante del sistema está constituido por las **políticas de Educación Técnico Profesional** (ETP)**, gestionadas por el Instituto Nacional de Educación Tecnológica** (INET) **en articulación con las jurisdicciones educativas provinciales**. Estas políticas se encuentran reguladas por la Ley de ETP N.º 26.058, sancionada en septiembre de 2005, en un contexto de reconstrucción del sistema educativo y productivo nacional posterior a la crisis de 2001. La norma tuvo como objetivo central revalorizar la ETP en todos sus niveles y modalidades, fortaleciendo su

vinculación con el trabajo, la producción, la ciencia y la tecnología. La ley se inscribe en el marco del **Sistema Educativo Nacional** definido por la Ley de Educación Nacional (LEN) N.º 26.206 (2006) y abarca tres niveles formación:

1. Educación Secundaria Técnica y Agrotécnica.
2. Educación Superior Técnica (Institutos de Educación Técnica Superior).
3. Formación Profesional (centros y trayectos de capacitación laboral y ocupacional).

Estos subsistemas conforman una unidad estructural bajo la responsabilidad de la actual Secretaría de Educación de la Nación, en coordinación con el **Consejo Federal de Educación** (CFE) y las jurisdicciones provinciales.

En términos de organización institucional, el **INET** constituye el organismo técnico–político encargado de coordinar el desarrollo del sistema de ETP en el país. En este marco, entre sus principales funciones se destacan:

- Proponer políticas nacionales de educación técnica y formación profesional.
- Administrar los recursos financieros del sistema.
- Definir estándares de calidad y **marcos de referencia** de **perfiles profesionales**.
- Promover la actualización docente y la innovación tecnológica en las instituciones de ETP.
- Establecer mecanismos de acreditación, certificación y homologación de títulos.

Los **marcos de referencia** son el conjunto de documentos técnico-pedagógicos elaborados por INET que orientan la definición del perfil profesional. Contienen los criterios básicos y estándares que definen y caracterizan los aspectos sustantivos a ser considerados (contenidos, capacidades, cargas horarias) en el proceso de homologación de los títulos o certificados y sus correspondientes ofertas formativas, brindando los elementos necesarios para llevar a cabo las acciones de análisis y de evaluación comparativa.

Los **perfiles profesionales** son el conjunto de capacidades (funciones, actividades y habilidades) que un profesional debe alcanzar para poder desenvolverse en el mundo del trabajo y la producción. Describe el conjunto de actividades que puede desarrollar, su campo de aplicación y sus requerimientos.

En sus primeros años de implementación, la **Ley de ETP** significó un cambio de paradigma en el desarrollo de estas políticas, con impactos relevantes en el fortalecimiento institucional del sistema, particularmente a través de la mejora de los entornos formativos, la actualización del equipamiento y la formación docente. En este marco, el INET impulsó también **dispositivos de alcance territorial** como las Aulas Talleres Móviles (ATM), unidades transportables equipadas con tecnología y herramientas específicas para el dictado de trayectos de formación profesional. Estas aulas permiten acercar ofertas formativas a localidades que no cuentan con

infraestructura específica de ETP, facilitando el acceso a la capacitación técnica en sectores productivos estratégicos y fortaleciendo la articulación con las demandas de desarrollo local.

En el plano de la organización y articulación institucional, la norma creó el **Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CONETyP)** como ámbito consultivo para el diseño y seguimiento de las políticas de ETP, y habilitó la conformación de los **Consejos Provinciales de Educación, Trabajo y Producción (COPETyP)** en las jurisdicciones, posteriormente reconocidos en el ámbito del **CFE**. Asimismo, la ley instituyó el **Registro Federal de Instituciones de ETP (RFIETP)**, como instrumento clave para la identificación, ordenamiento y reconocimiento de las instituciones que integran la modalidad a nivel nacional. A su vez, mediante la Resolución CFE N.° 427/22 se crea el **Sistema Nacional de Evaluación, Certificación y Acreditación Integral de la ETP (SiNECAI)**, que tiene como objetivo evaluar, certificar y acreditar criterios de calidad de las instituciones inscriptas en el **RFIETP**, requisito establecido por la Ley N.° 26.058/05 para la emisión de títulos y certificaciones. Su funcionamiento involucra al INET, la Comisión Federal de ETP[1], el CoNETyP y las Unidades Federales de Evaluación, con participación de las 24 jurisdicciones.

La **acreditación de saberes** es un concepto ligado al ámbito educativo que refiere a un proceso pedagógico que da cuenta de que un sujeto posee saberes y habilidades obtenidos fuera del ámbito educativo, relacionados con un rol profesional, y los reconoce para su inclusión en las trayectorias de formación.

En conjunto, estos dispositivos contribuyeron a la conformación de redes sectoriales e interinstitucionales y a la incorporación de mecanismos de aseguramiento de la calidad en la gestión de la ETP, fortaleciendo su vinculación con el mundo del trabajo y la producción en los territorios. Estos avances se reflejaron también en el fortalecimiento de las capacidades de gestión de los equipos jurisdiccionales, que, en el marco del CFE, impulsaron nuevos marcos normativos, procesos de identificación de demandas sectoriales y el desarrollo de perfiles profesionales y diseños curriculares más pertinentes.

Uno de los aspectos centrales de la Ley de ETP fue la institucionalización de un esquema de financiamiento específico y permanente para el desarrollo de la modalidad, orientado a reducir su dependencia de asignaciones presupuestarias discrecionales o coyunturales. En este sentido, la norma establecía que el Estado nacional debía garantizar un financiamiento anual no inferior al 0,2% del Producto Interno Bruto (PIB), canalizado a través del **Fondo Nacional para la ETP (FoNETP)**. Este fondo ha constituido un componente estructural del sistema, al posibilitar el financiamiento de infraestructura y equipamiento, la formación y actualización docente, la innovación pedagógica y el

[1] Órgano consultivo que reúne a representantes de las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y tiene como función principal elaborar las propuestas que luego se someten a la aprobación del Consejo Federal de Educación.

fortalecimiento institucional. Este financiamiento experimentó recortes drásticos (con una caída acumulada del 67% entre 2023 y 2025[2]) hasta su eliminación en 2026[3]. Su sostenimiento y jerarquización resultan condiciones clave para asegurar **estándares de calidad y mayores niveles de equidad territorial** en el desarrollo de la ETP.

2.1.2 Rol de la autoridad nacional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en la ETP

En el ámbito de la actual **Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (ex MTEySS)**, la formación para el trabajo se ha estructurado a través de un conjunto de políticas y programas orientados a **mejorar la empleabilidad, promover la inserción laboral y certificar competencias**, con especial foco en poblaciones con mayores dificultades de acceso al empleo. La oferta formativa se distingue en:

1. **Capacitación laboral**: Se trata de una formación orientada a desarrollar habilidades específicas para un puesto de trabajo concreto, sin requerir calificación profesional previa ni conducir a una cualificación completa. Se enfoca en competencias instrumentales y operativas, no homologables a nivel nacional, y suele implementarse bajo un enfoque tripartito entre Estado, sindicatos y cámaras empresariales, pudiendo articularse con políticas de empleo. Suelen ser de corta duración (máximo 100 hs).

2. **Formación profesional**: Son trayectorias formativas que construyen un perfil profesional y que pueden a su vez articularse con las capacitaciones laborales.

En este marco, se desarrollaron los **Programas de Formación y Certificación de Competencias Laborales** a partir del **Plan de Formación Continua**[4] creado en 2011 mediante las Resoluciones 434 y 1496 del entonces MTEySS, con el objetivo de organizar e impulsar acciones destinadas a mejorar las competencias, habilidades y calificaciones de trabajadoras y trabajadores.

Las **Normas de Competencia Laboral (NCL)** son estándares técnicos desarrollados

[2] Datos de Centro CEPA, 20 de diciembre de 2025.
[3] En diciembre de 2025 el Senado aprobó el proyecto de Presupuesto 2026, que en su artículo 30 (capítulo 2) elimina el Fondo Nacional para la Educación Técnico Profesional (ETP)..
[4] Dentro del Plan se incorpora además la **Línea de Competencias Básicas**, creada mediante la Resolución N.º 1495/2011 del MTEySS, orientada a promover la participación de trabajadores y trabajadoras con problemáticas de empleo en acciones formativas que les permitan adquirir y certificar conocimientos y competencias laborales básicas necesarias para acceder a un empleo de calidad, mejorar su inserción laboral o desarrollar un itinerario formativo a lo largo de la vida. Entre sus destinatarios se encuentran trabajadores desocupados o en situación de vulnerabilidad vinculados a distintos programas de empleo del ministerio —como el Seguro de Capacitación y Empleo o el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo—, así como personas con discapacidad, pueblos originarios y otros colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

por la autoridad nacional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que describen y evalúan el desempeño esperado en una ocupación, definiendo criterios de calidad, evidencias e indicadores para su certificación. Constituyen la base del sistema de evaluación y certificación de competencias laborales.

La **certificación de competencias laborales** permite evaluar y reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales (lo que una persona sabe hacer), sin necesidad de haber pasado por una formación tradicional. Es una herramienta que reconoce la experiencia adquirida en el trabajo, en la comunidad o en la vida cotidiana.

Algunos ejemplos de aplicación donde el Estado articula con aliados clave (sindicatos, cámaras empresarias, ONGs, gobiernos locales) son las homologaciones elaboradas junto a Fundación UOCRA (montador electricista), SMATA (mecánico de motos), o junto a provincias como Catamarca y Río Negro.

Dicho plan incluye orientación laboral, certificación de estudios, formación profesional, certificación de competencias, fortalecimiento institucional, incentivos fiscales y asistencia económica. También crea el **Sistema Nacional de Formación Continua** para ordenar y articular los servicios de FP con criterios de calidad y pertinencia. Además, prevé la conformación de una red de instituciones de formación continua integrada con la red de servicios de empleo.. Es también bajo esta órbita que se llevan adelante los **Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continúa y Certificación de Competencias Laborales** para relevar demandas de capacitación, diseñar estrategias sectoriales, promover organismos de certificación, vincular formación con empleo y monitorear resultados, y la **Comisión de Formación Profesional del Consejo del Empleo, la Producción y el Salario Mínimo, Vital y Móvil**. Un rasgo distintivo de estos dispositivos ha sido el rol protagónico de los actores socio-productivos —en particular organizaciones sindicales y entidades empresariales— en la gestión de los proyectos, la definición de perfiles y el desarrollo de entornos formativos sectoriales. A través de estas políticas, se transfirieron recursos y capacidades a los actores del mundo del trabajo, fortaleciendo redes institucionales y ampliando su participación en la definición de políticas de EPT.

Las redes de **Instituciones de Formación Profesional** (IFP) gestionadas por sindicatos participan de la definición de perfiles profesionales y en ámbitos de diseño, gestión y seguimiento de las políticas activas del mercado de trabajo. Tienen como objetivo favorecer la movilidad funcional de los trabajadores ocupados, la estabilidad laboral mediante la actualización tecnológica y brindar calificaciones a los trabajadores desocupados.

Las IFP brindan un sistema articulado que integra todos los servicios educativos: FP, terminalidad de estudios formales, educación técnica superior, capacitación y formación desde las políticas activas de empleo, certificación de competencias, orientación profesional e investigación.

Estos dispositivos y oferta formativa se financian mediante recursos del Tesoro Nacional y, en algunos casos, a partir de financiamiento externo, particularmente préstamos de organismos multilaterales como el Banco Mundial. Estos recursos cumplen un rol clave para articular formación y empleo, acompañar trayectorias laborales y atender poblaciones con mayores dificultades de inserción.

2.1.3 Rol de los Gobiernos provinciales: dispositivos territoriales de EPT

En el plano subnacional, los gobiernos provinciales desempeñan un rol central en el desarrollo de dispositivos de EPT con anclaje territorial, en función de las particularidades de sus estructuras productivas y mercados de trabajo locales.

En este marco, y ante la necesidad de atender demandas emergentes con mayor rapidez y flexibilidad, se observa un crecimiento sostenido de **iniciativas de capacitación, formación laboral y certificación de competencias gestionadas directamente por las provincias.** Estas políticas, impulsadas desde las carteras jurisdiccionales de educación, trabajo y producción, buscan dar respuesta a sectores productivos locales que no siempre encuentran correspondencia inmediata en los dispositivos nacionales existentes. Al mismo tiempo, en varias jurisdicciones se registran **esquemas de trabajo articulado entre las áreas de producción, educación y trabajo**, que fortalecen el diseño e implementación de estas iniciativas con enfoque territorial. En conjunto, estos desarrollos han dado lugar a la creación de áreas específicas orientadas a la formación para el empleo, ampliando y complejizando el entramado institucional de la Educación para el Trabajo a nivel provincial.

El **Programa Impulsa**, desarrollado por la provincia de **Santa Fe**, constituye una experiencia de **articulación interministerial** orientada a la formación para el empleo y el fortalecimiento de capacidades laborales con anclaje territorial. El programa se implementa a partir del trabajo conjunto entre las áreas provinciales de **producción, educación y trabajo**, y articula con sectores productivos, instituciones educativas, sindicatos y actores locales. Su enfoque combina formación laboral, certificación de competencias y adecuación de la oferta formativa a las demandas del entramado productivo provincial, con especial atención a juventudes y a la inserción laboral en sectores estratégicos. La experiencia evidencia el potencial de los esquemas provinciales integrados para responder con mayor flexibilidad y pertinencia a las dinámicas del mercado de trabajo local.

Los gobiernos provinciales realizan inversiones significativas a través de sus presupuestos locales, no solo desde las carteras educativas, sino también mediante acciones impulsadas por los ministerios de economía, producción y trabajo. Reconocer, visibilizar y articular estas inversiones resulta fundamental para construir un enfoque verdaderamente federal del sistema.

2.1.4 Consideraciones de lectura

Si bien los tres grandes núcleos de políticas despliegan un volumen significativo de acciones orientadas al fortalecimiento de saberes y competencias para el mundo del trabajo, su desarrollo en compartimentos relativamente estancos genera superposiciones, vacíos y dificultades para construir trayectorias formativas integradas y reconocibles. Esta fragmentación constituye uno de los principales desafíos a abordar en la construcción de un SF-EPT.



Gráfico. Síntesis conceptual del entramado institucional de la EPT
Fuente. Elaboración propia

Desde la perspectiva de los especialistas entrevistados, existe consenso en señalar que, si bien los marcos regulatorios cumplieron un rol central para responder a los desafíos del país en las primeras décadas del siglo XXI y permitieron ordenar y fortalecer el sistema, con el tiempo tendieron a cristalizar superposiciones e incongruencias, particularmente en el subsistema de formación profesional. En la práctica, no se han consolidado criterios comunes respecto de aspectos centrales de los procesos formativos —como la carga horaria requerida para determinadas ocupaciones, la relación entre teoría y práctica, los perfiles docentes, las características de los entornos formativos o las estrategias metodológicas—, lo que limita las posibilidades de articulación efectiva con otros dispositivos de Educación para el Trabajo. Estas desarticulaciones se reproducen también a nivel provincial, donde las carteras de educación gestionan los dispositivos oficiales de formación profesional y educación técnica, mientras que las áreas de trabajo y producción suelen implementar programas de formación laboral de corta duración, orientados a responder a requerimientos inmediatos del entramado socio-productivo local. Esta lógica fragmentada se acentúa en territorios atravesados por dinámicas productivas emergentes o no tradicionales, que demandan perfiles ocupacionales aún no incorporados a la oferta jurisdiccional existente, dando lugar a respuestas formativas paralelas y escasamente integradas.

Dispositivo Institucional	Enfoque y Características Principales	Público objetivo y alcance	Desafíos
1. Autoridad nacional educativa (INET - ETP)	Ley 26.058. Sistema en 3 niveles. Gobernanza: Coordinado con el CFE y provincias.	Estudiantes del sistema educativo formal que buscan títulos acreditados, homologados y con validez nacional.	Incongruencias en FP (divergencias en carga horaria, relación teoría-práctica y perfiles docentes). Dificultad para articular con otros programas no formales.
2. Autoridad nacional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (CL-FP)	Certificación de competencias laborales y FP. Sistema de Formación Continua (Res 434 y 1496) y redes de Instituciones de FP. Alianzas: Fuerte protagonismo de actores socio-productivos (sindicatos, empresas).	Población vulnerable, jóvenes con dificultades de inserción laboral o sin secundaria completa, y trabajadores de sectores específicos.	CL responden a la inmediatez pero están desarticulados con la oferta de Educación. Certificaciones y trayectos sin reconocimiento dentro del sistema educativo formal.
3. Gobiernos Provinciales (Dispositivos Territoriales)	Respuestas rápidas, ancladas en demandas de los sectores productivos y mercados laborales locales Gobernanza: Articulación interministerial local	Sectores productivos locales, economías regionales emergentes, juventudes y trabajadores del territorio.	Las ofertas provinciales a veces se superponen con las nacionales. A veces se generan trayectos no integrados al sistema federal,

Tabla. Síntesis conceptual de los enfoques, público objetivo y desafíos del entramado institucional de la EPT
Fuente. Elaboración propia

Como evidencia la tabla precedente, la desarticulación entre los tres núcleos institucionales dificulta la construcción de trayectorias formativas continuas, acumulativas y con reconocimiento oficial. En este sentido, resulta imprescindible avanzar en la definición de modalidades de gobernanza que permitan articular responsabilidades entre el Estado nacional y los gobiernos provinciales, establecer marcos de coordinación entre subsistemas y potenciar los aprendizajes acumulados, orientando un plan de acción común acorde a los desafíos productivos, tecnológicos y sociales del contexto actual.

2.2 Transformaciones estructurales: la transición gemela

A las dificultades de coordinación expuestas entre los dispositivos de EPT, debe agregarse que el contexto socio-productivo argentino enfrenta una transformación estructural caracterizada con lo que se conoce como "transición gemela" (twin

transition)[5]. La misma, refiere al proceso simultáneo de transformación digital y transición ecológica que atraviesan las economías contemporáneas.

Transición Gemela o Doble Transición: proceso simultáneo definido por la OIT como aquel en el que convergen dos dinámicas estructurales:

- la **digitalización**, asociada a la automatización, la inteligencia artificial, nuevas tecnologías, la conectividad y los nuevos modelos de producción y consumo basados en datos;
- la **transición verde**, vinculada a la descarbonización, la eficiencia energética, la economía circular y la sostenibilidad ambiental.

La transición gemela produce un doble efecto central sobre las demandas de formación. Por un lado, un aumento sostenido en la demanda de **calificaciones técnicas** especializadas vinculadas a tecnologías digitales y procesos productivos complejos, especialmente en lo que refiere al manejo de tecnologías digitales, automatización, análisis de datos y operación de sistemas productivos cada vez más complejos. Por otro, una creciente necesidad de desarrollar **competencias transversales** o socio-laborales que permitan a los trabajadores adaptarse, aprender y reconvertirse frente a entornos laborales dinámicos y sujetos a cambios tecnológicos y ambientales permanentes. Tienen que ver con la capacidad de aprendizaje continuo, la adaptabilidad, el trabajo en equipo, la comunicación y la resolución de problemas.

En conjunto, ambas transiciones modelan profundamente las estructuras productivas, y tensionan los distintos dispositivos de EPT reconfigurando los perfiles ocupacionales y las competencias laborales requeridas que permitan a las personas transitar trayectorias laborales más flexibles y sostener procesos de reconversión a lo largo de su vida activa.. Esta combinación de mayores exigencias de especialización técnica y de creciente valorización de competencias transversales se produce en prácticamente todos los sectores de actividad. En el caso argentino, sin embargo, incide de manera diferenciada según sectores y regiones, generando oportunidades y riesgos.

En los principales sectores productivos se observan transformaciones aceleradas que impactan de manera directa en las demandas de formación y calificación laboral. En el sector de **energía y minería**, la expansión de las energías renovables —como la solar, eólica y el biogás— junto con la creciente demanda global de minerales críticos, especialmente litio y cobre, impulsa el desarrollo de nuevas cadenas de valor con alto contenido tecnológico. Al mismo tiempo, estos procesos presionan a la reconversión de capacidades vinculadas a los hidrocarburos tradicionales, particularmente en regiones

[5] Tabares, S., Parida, V., & Chirumalla, K. (2025). *Twin transition in industrial organizations: Conceptualization, implementation framework, and research agenda.* Technological Forecasting & Social Change, 213, 123995.

como Vaca Muerta[6]. En la **industria manufacturera**, la digitalización asociada a la industria 4.0 introduce procesos de automatización, robótica y análisis de datos que transforman los sistemas de producción y mantenimiento, mientras que las PyMEs enfrentan el desafío de incorporar tecnologías limpias y digitales con recursos humanos y capacidades organizacionales limitadas.

Dentro de la **agroindustria**, la adopción de la agricultura de precisión, la biotecnología y prácticas productivas sostenibles exige nuevas competencias vinculadas a la gestión de datos, el control ambiental y la logística inteligente. Por su parte, en el sector de **transporte y logística**, la electrificación de flotas y la optimización digital de rutas generan nuevos perfiles técnicos, al tiempo que desplazan ocupaciones tradicionales. Finalmente, la **economía del conocimiento**, que incluye actividades como el software, la biotecnología, los servicios basados en el conocimiento y las tecnologías verdes, se consolida como uno de los principales motores de empleo calificado, aunque presenta brechas significativas en términos de formación y adecuación de perfiles.

2.2.1 Consideraciones de lectura

La transición gemela introduce tensiones estructurales en las políticas públicas de formación, tanto en su diseño como en su gobernanza. En este sentido, existen tres ejes centrales a contemplar a la hora de generar un sistema para ordenar los dispositivos de EPT.

En primer lugar, la **brecha entre demanda y oferta** de competencias. El ritmo de cambio tecnológico y ambiental tiende a superar la capacidad de los sistemas educativos tradicionales para actualizar currículos y certificaciones. Por ello, se requieren mecanismos de procesamiento dinámicos de la demanda que integren competencias técnicas, digitales y verdes.

En segundo lugar, la **segmentación territorial y social**. La digitalización tiende a concentrar oportunidades en zonas urbanas o tecnológicamente desarrolladas, ampliando brechas regionales y socio-educativas. En muchas provincias, la infraestructura tecnológica o la conectividad limitan la adopción de nuevas metodologías.

[6]Vaca Muerta es una formación de roca madre (shale) ubicada principalmente en la cuenca Neuquina, en las provincias de Neuquén, e incluye a las provincias de Río Negro, Mendoza y La Pampa. Se considera una de las mayores reservas mundiales de gas no convencional y de las más grandes en petróleo shale. La producción en este yacimiento se inscribe en el tipo “no convencional” con perforación horizontal y fractura hidráulica (fracking), liderado por YPF y otras empresas operadoras como Pan American Energy, Shell, Pluspetrol, Vista Energy, Chevron y Pampa Energía entre otras.

Por último, la **reconfiguración de perfiles docentes y pedagógicos**. En este caso, la transición gemela exige nuevos enfoques pedagógicos (aprendizaje basado en proyectos, resolución de problemas reales, trabajo interdisciplinario). Por ello, requiere la implementación de programas de formación continua para docentes e instructores en competencias digitales y sostenibilidad.

Estas transformaciones, sin embargo, no impactan de manera homogénea en el territorio nacional, sino que interactúan con una estructura productiva históricamente desigual, profundizando asimetrías preexistentes y generando desafíos diferenciados para las políticas de EPT en cada provincia, cuyo análisis y desglose técnico se detallan a continuación.

2.3 Heterogeneidad socio-productiva entre las distintas regiones del país

La estructura productiva argentina se caracteriza por una marcada **heterogeneidad regional**, tanto en términos de especialización sectorial como de capacidades tecnológicas, niveles de formalización del empleo y densidad institucional. Esta diversidad condiciona las posibilidades de adopción de nuevas tecnologías, la velocidad de los procesos de reconversión productiva y la capacidad de los territorios para generar empleo de calidad.

Mientras algunas regiones cuentan con **sectores dinámicos** vinculados a la economía del conocimiento, la agroindustria tecnificada, la energía o la industria avanzada, otras presentan matrices productivas más **tradicionales**, con una alta presencia de actividades de baja productividad, informalidad laboral y limitada capacidad de absorción de innovaciones. En este contexto, los requerimientos de formación, certificación de competencias y actualización de perfiles laborales difieren sustantivamente entre provincias y sectores.

La dinámica socio-productiva tiende a modelar las capacidades estatales locales en términos de profesionalización, autonomía y adaptación iterativa a los problemas. Esta situación se expresa a su vez en la disponibilidad de recursos, el capital humano y la estabilidad organizacional que tienen a disposición los gobiernos provinciales para gestionar sus políticas públicas.

La interacción entre la transición gemela y esta heterogeneidad productiva plantea un desafío central para la construcción de un SF-EPT: **evitar soluciones homogéneas** que reproducen desigualdades territoriales y avanzar hacia esquemas de articulación que permitan **adaptar los dispositivos formativos** a las particularidades productivas, sociales e institucionales de cada jurisdicción, garantizando al mismo tiempo criterios comunes de calidad, reconocimiento y movilidad.

En este marco, la difusión de los procesos de digitalización productiva y de transición energética alcanza progresivamente a la mayor parte de las actividades económicas,

incluso en provincias con estructuras productivas primarizadas. **La incorporación de tecnologías digitales, la automatización de procesos y el uso intensivo de datos** comienzan a modificar los requerimientos de calificación en sectores tradicionales, mientras que el desarrollo de energías renovables impulsa nuevas demandas formativas asociadas a la generación, operación y mantenimiento de infraestructuras solares y eólicas.

En los últimos años, Argentina ha experimentado un crecimiento significativo en el desarrollo de **parques de energías renovables** distribuidos en varias provincias del país.

Entre los proyectos ya en operación y en construcción se destacan **parques solares** como **Ullum I, II y III** en San Juan, así como otros desarrollos en **San Luis, Catamarca, La Rioja y Mendoza**, que forman parte de un conjunto de instalaciones que contribuyen a aumentar la capacidad fotovoltaica nacional y posicionan al noroeste argentino como una de las regiones con mayor potencia solar instalada.

En paralelo, se han habilitado y ampliado **parques eólicos** en **Buenos Aires, Chubut y Santa Cruz**, que integran la expansión de la generación eólica bajo regímenes como MATER y RenovAr.

En conjunto, estos proyectos impulsan no solo la transición energética hacia fuentes limpias, sino también **inversiones relevantes y generación de empleo local**, configurando un panorama de diversificación tecnológica con impacto en múltiples territorios del país.

De manera complementaria, las **inversiones en minería e hidrocarburos dinamizan la demanda de perfiles técnicos y operativos cada vez más complejos**, que integran competencias tradicionales con nuevas calificaciones vinculadas a la industria 4.0, la digitalización de procesos y la gestión ambiental.

Un ejemplo destacado de articulación territorial en **minería** es la denominada **Mesa del Litio**, un espacio de diálogo interprovincial conformado inicialmente por las provincias de **Jujuy, Salta y Catamarca** para coordinar estrategias de desarrollo conjunto de la industria litiera —clave para baterías y la transición energética— e impulsar inversiones, empleo y cadenas de valor sustentables en el denominado Triángulo del Litio. Este tipo de instancias buscan construir acuerdos que integren a los gobiernos provinciales, el Estado nacional y el sector productivo para avanzar en la investigación, extracción, producción e industrialización del litio, así como en la creación de comités técnicos y marcos de gobernanza compartida.

Similares mecanismos de articulación interprovincial se observan en iniciativas vinculadas al desarrollo de la **minería metalífera**, con participación de **San Juan**, **Mendoza** y otras jurisdicciones en arenas de cooperación sobre producción, industrialización y comercialización de minerales críticos.

Asimismo, la **diversificación del agro y la incorporación de tecnologías aplicadas a la producción agroindustrial** —como la agricultura de precisión, la biotecnología y los sistemas de gestión inteligente— plantean nuevos requerimientos de formación para los gobiernos provinciales.

En el campo de la agroindustria, provincias como **Santa Fe, Córdoba y Buenos Aires** vienen promoviendo estrategias de innovación y capacitación técnica que articulan a universidades, institutos tecnológicos y productores locales, orientadas a mejorar la productividad y avanzar hacia esquemas de producción más sostenibles.

2.4 Desigualdades en la transición entre la educación y el trabajo: juventudes y mujeres como poblaciones más afectadas

La transición entre educación y empleo constituye un desafío estructural para los jóvenes en Argentina. Una proporción significativa de jóvenes no completa la educación secundaria dentro de los plazos esperados, lo que limita sus oportunidades de acceso a empleos formales y de calidad, en tanto países de la OCDE muestran que mayores niveles de educación se asocian con mejores tasas de empleo y menores tasas de inactividad laboral. A su vez, la falta de una oferta orientada a competencias laborales específicas, incrementa las **barreras de ingreso** al mercado de trabajo, dado que muchas trayectorias educativas concluyen sin articulación clara con los requerimientos productivos actuales y emergentes. En este sentido, las trayectorias de egresados y egresadas de escuelas técnicas evidencian la acumulación de desventajas entre educación y empleo: jóvenes de **sectores populares** tienden a obtener peores inserciones laborales y tienen menos probabilidades de continuar hacia niveles superiores de formación.

Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH, INDEC, 2024), la **tasa de desocupación de los jóvenes** entre 18 y 24 años duplica la de los adultos, superando el 18% en algunos aglomerados urbanos. Entre las mujeres jóvenes, el desempleo y la informalidad son aún más altos, y su inserción se concentra en actividades de baja productividad y menores ingresos.

Esta situación se profundiza para el caso de las **mujeres jóvenes**, quienes constituyen uno de los grupos con mayores obstáculos de inserción formal. Su situación se explica por una combinación de factores:

- Sobrerrepresentación en sectores feminizados (servicios domésticos, cuidados, comercio minorista, gastronomía), caracterizados por bajos salarios e informalidad estructural.
- Carga desigual de tareas de cuidado, que restringe su disponibilidad horaria y su participación en empleos formales de tiempo completo.
- Discriminación y segregación ocupacional, que las excluye de rubros tradicionalmente masculinizados como la construcción, la industria metalmecánica o la tecnología.
- Brecha salarial de género: persiste una diferencia promedio del 25 % en ingresos laborales respecto de los varones jóvenes, incluso a igual nivel educativo (MTEySS, 2023).

Por todas estas razones, la inserción laboral juvenil en Argentina se enfrenta a un escenario estructuralmente desigual, en el que **la informalidad, la segmentación sectorial y las brechas de género** persisten como obstáculos para el trabajo decente. Las mujeres jóvenes, en particular, son las más afectadas por la precariedad y la falta de oportunidades de empleo formal. Superar estas desigualdades requiere políticas integrales que articulen educación, formación, empleo y género, fortaleciendo los mecanismos de certificación de competencias, la articulación con el sector productivo y la construcción de un sistema de cuidados que garantice la igualdad real de oportunidades.

3. LINEAMIENTOS PARA ORIENTAR LA CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA FEDERAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

Frente a este diagnóstico, avanzar hacia un **Sistema Federal de Educación para el Trabajo** implica construir un **horizonte común** que permita articular las políticas educativas, de empleo, de desarrollo productivo y de inclusión social, reconociendo al mismo tiempo las profundas transformaciones productivas, tecnológicas y ambientales, así como la heterogeneidad territorial que caracteriza al país. Esto supone combinar una fuerte capacidad de orientación estratégica por parte del Estado nacional con un rol protagónico de las provincias en la identificación de necesidades, prioridades sectoriales y modalidades de implementación acordes a sus contextos socio-productivos. En otras palabras, el desafío no consiste en uniformar la diversidad, sino en dotarla de un **marco federal de coordinación, calidad, reconocimiento y sostenibilidad**. La construcción de un SF-EPT requiere de este modo avanzar en la definición de un conjunto de **lineamientos estratégicos** que contribuyan a superar la fragmentación actual, ordenar la diversidad de dispositivos existentes y orientar la acción pública.

Los lineamientos que se presentan a continuación no constituyen un programa cerrado ni una propuesta normativa acabada. Se proponen, más bien, como un **marco orientador para el debate y la acción**, destinado a ordenar un campo complejo y a ofrecer criterios para la construcción progresiva de una política de Estado. Recuperan, en este sentido, aportes de referentes involucrados en la gestión de estas políticas, aprendizajes surgidos de experiencias provinciales, sectoriales e internacionales, y una mirada que busca articular pertinencia territorial, innovación, inclusión y desarrollo.

3.1 Gobernanza federal: coordinación y articulación de capacidades

La construcción de un SF-EPT requiere, como condición estructural, el diseño de un modelo de gobernanza capaz de articular la diversidad de actores, niveles de gestión y dispositivos que hoy intervienen en la formación para el trabajo. La gobernanza no remite únicamente a la definición de competencias formales, sino a la capacidad efectiva del Estado de coordinar políticas, alinear objetivos y generar marcos de cooperación estables entre las distintas carteras y jurisdicciones involucradas.

En este sentido, el carácter federal del sistema implica reconocer que **las provincias ocupan un rol central en la definición de la pertinencia de las ofertas formativas**, en tanto son responsables de diseñar e implementar las estrategias de ampliación y diversificación de sus matrices productivas. En consecuencia, la identificación de demandas de formación, la priorización de sectores estratégicos y la adecuación de perfiles profesionales deben anclarse en los territorios, a partir del diálogo con los

actores socio-productivos locales.

Por su parte, al **Estado nacional** le corresponde asumir un rol indelegable en la generación de **condiciones de equidad, coherencia y calidad sistémica**. Esto supone, en primer lugar, avanzar en el ordenamiento y articulación de los distintos dispositivos de EPT actualmente existentes —tanto los gestionados por el sistema educativo como aquellos vinculados a las políticas de empleo y formación laboral— que hoy operan bajo marcos normativos y lógicas de implementación diferenciadas. La gobernanza federal requiere, en este punto, fortalecer la capacidad de **coordinación intersectorial** para reducir superposiciones, evitar vacíos de intervención y construir trayectorias formativas integradas y reconocibles en todo el territorio nacional.

Asimismo, un componente clave del modelo de gobernanza refiere a las funciones de **homologación y validación que debe ejercer el nivel nacional.** La definición de criterios comunes de calidad —incluyendo estándares de formación, perfiles profesionales, marcos de referencia, diseños curriculares y normas de competencia— resulta central para garantizar procesos de certificación equitativos y con validez nacional, al mismo tiempo que se preserva la flexibilidad necesaria para la adaptación territorial de las ofertas.

Bajo esta lógica, el desarrollo de instrumentos como el **Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)** aparece como un paso clave para avanzar en el ordenamiento de la oferta formativa ya que permite establecer referencias comunes para articular trayectos, reconocer aprendizajes previos y facilitar la movilidad entre los distintos subsistemas. La consolidación de un MNC debe asumirse como una política de Estado a largo plazo, sustentado en tres pilares: transparencia en los perfiles, articulación entre subsistemas y legitimación ante el sector socio-productivo.

En esa dirección, pueden señalarse algunos lineamientos clave para su desarrollo. En primer lugar, existe un **sustento normativo internacional sólido**: la Recomendación 195/2004 de la OIT insta a los países a desarrollar marcos de este tipo para estructurar, reconocer y certificar conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de la vida, fortaleciendo la articulación entre educación, formación y trabajo. En segundo lugar, Argentina dispone de **antecedentes y capacidades institucionales** que constituyen una base relevante para avanzar en esa construcción, entre ellos la resolución conjunta entre el Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo (CFE N° 462/23) de reconocimiento y acreditación de trayectorias formativas en el ámbito de la formación profesional, y distintas experiencias sectoriales —como la automotriz— orientadas a la definición de perfiles profesionales, normas de competencia y certificación de saberes. Finalmente, la experiencia comparada muestra la conveniencia de una **implementación gradual**, con prioridad inicial en la formación profesional, por su mayor flexibilidad y su capacidad de articulación con políticas de empleo y capacitación laboral, lo que permite generar resultados tempranos y escalables.

La relevancia de un Marco Nacional de Cualificaciones no es teórica; la experiencia internacional —en regiones como la **Unión Europea** y países como **Chile, México y Colombia**— demuestra que los marcos de cualificaciones son el motor principal para ordenar sistemas fragmentados y mejorar la pertinencia formativa.

Complementariamente al desarrollo de estos instrumentos técnicos, la gobernanza federal requiere de **instancias operativas de coordinación** que permitan traducir los consensos estratégicos en decisiones de política pública concretas. En esta línea, el fortalecimiento de la EPT no se agota en acuerdos formales, sino que se materializa en **espacios de trabajo intersectorial** capaces de ordenar la intervención estatal.

Un ejemplo de este abordaje es la reciente creación de la **Unidad Interministerial de Articulación y Gestión de Formación Continua para el Trabajo** (Decreto 170/24) integrada por equipos técnicos del Ministerio de Educación y del Ministerio de Desarrollo Social y Promoción del Empleo de la provincia de **Córdoba**, La misma se construye con el propósito de potenciar la vinculación entre los actores de la producción y del trabajo, e incorporar herramientas orientadas a la innovación y a la mejora de la calidad educativa de la oferta de capacitación laboral y formación profesional.

Por su parte, el **Consejo Provincial de Educación y Trabajo (COPRET)** en la provincia de **Buenos Aires** constituye un espacio institucional consolidado para articular educación, trabajo y producción, mediante una red de 132 mesas distritales y mesas sectoriales provinciales. Esta estructura permite canalizar las demandas de los sectores productivos locales, que adquieren un papel activo y vinculante en la definición de perfiles productivos del territorio para el diseño de nueva oferta formativa y trayectorias educativas.

Finalmente, para que estos dispositivos y marcos normativos se traduzcan en mejoras reales, la gobernanza federal debe integrar un componente estratégico de **asistencia técnica y fortalecimiento de capacidades de gestión** en las jurisdicciones. En este sentido, la construcción de un SF-EPT exige consolidar equipos técnicos capaces de procesar demandas sectoriales, planificar ofertas formativas pertinentes, gestionar dispositivos innovadores y articular con los distintos niveles del Estado.

En síntesis, la gobernanza del SF-EPT se concibe como un entramado dinámico de acuerdos y capacidades que articula responsabilidades nacionales y provinciales con un objetivo común: garantizar una formación pertinente y de calidad ante las transformaciones actuales. Sin embargo, la complejidad de este entramado exige superar las estructuras tradicionales. Para que la gobernanza sea efectiva y sostenible, es imperativo avanzar hacia el diseño de nuevas institucionalidades que den soporte jurídico y operativo a este sistema federal

3.2 Institucionalización del diálogo social

Un segundo lineamiento estratégico para la construcción de un SF-EPT es el **fortalecimiento de institucionalidades** que permitan sostener de manera estable el diálogo entre el sistema educativo, el mundo del trabajo y la estructura productiva de los territorios. En este sentido, el **CONETyP** y los **COPETyP** constituyen una base institucional relevante para ordenar y profundizar la articulación entre las políticas de formación, las estrategias de desarrollo productivo y las dinámicas del empleo a nivel jurisdiccional.

En esta misma línea, las **mesas sectoriales impulsadas por el INET** constituyen una experiencia relevante de diálogo social orientado a la articulación entre educación, trabajo y producción. Estos espacios reúnen a actores del sistema educativo, organismos públicos, sindicatos, cámaras empresarias y referentes sectoriales, con el objetivo de identificar demandas de competencias, consensuar perfiles profesionales y orientar la actualización de marcos de referencia y diseños curriculares de la ETP. Su potencial radica en la posibilidad de traducir los cambios tecnológicos y productivos en definiciones concretas de la oferta formativa. No obstante, para consolidarse como herramientas estratégicas del SF-EPT, resulta necesario fortalecer su **institucionalización**, asegurar su continuidad en el tiempo y ampliar su capacidad de incidencia en la planificación de políticas formativas a escala nacional y territorial.

Por estos motivos, el desarrollo de estos espacios requiere superar enfoques meramente consultivos y avanzar hacia esquemas en los que el sector productivo —incluyendo empresas, cámaras y organizaciones del trabajo— tenga un rol sustantivo y **vinculante** en la definición de prioridades formativas, perfiles profesionales y orientaciones estratégicas. Otorgar mayor jerarquía y capacidad de incidencia a estos ámbitos permitiría alinear con mayor precisión las trayectorias educativas con las demandas sectoriales, al tiempo que fortalecería la planificación de la oferta formativa desde una perspectiva territorial y federal.

A nivel territorial, comienzan a consolidarse experiencias que expresan el potencial de este enfoque.

Las instancias de **coordinación interprovincial en torno al complejo metalífero** —que involucran a jurisdicciones como **Mendoza, San Juan, Jujuy, Salta y Catamarca**— permiten identificar desafíos comunes en materia de formación, tecnología y sostenibilidad, generando condiciones para una planificación más coherente y complementaria.

Experiencias de **articulación tripartita** como la **Mesa del Litio** integrada por las provincias de **Jujuy, Salta y Catamarca**, ponen de manifiesto el valor de contar con instancias institucionalizadas de coordinación para anticipar necesidades de competencias, acompañar procesos de inversión y diseñar respuestas formativas acordes a transformaciones productivas de gran escala.

En el ámbito de los hidrocarburos no convencionales, el desarrollo de **Vaca Muerta**

ha impulsado también esquemas de articulación entre el sector productivo, los gobiernos provinciales y las instituciones de formación, orientados a la capacitación de perfiles técnicos especializados, la actualización de competencias vinculadas a la digitalización de procesos y la mejora de estándares de seguridad y cuidado ambiental, generando condiciones para una planificación formativa más coherente y complementaria a escala regional.

Estos espacios, anclados en dinámicas productivas concretas y con participación activa de los gobiernos provinciales, el sector empresarial y los actores del trabajo, ofrecen aprendizajes relevantes para el fortalecimiento de nuevas institucionalidades orientadas a la EPT.

El enfoque sectorial no debe derivar en una sectorialización rígida de la política de formación ni en la construcción de ofertas cerradas o excesivamente específicas que limiten la movilidad formativa y laboral. Por el contrario, resulta necesario privilegiar el desarrollo de capacidades transferibles, saberes tecnológicos transversales y competencias que permitan adaptarse a distintos contextos productivos.

En conjunto, la **jerarquización de ámbitos de diálogo social y productivo, su articulación con las políticas educativas y de empleo, y la progresiva construcción de mecanismos con mayor capacidad vinculante** constituyen condiciones necesarias para avanzar hacia un SF-EPT más integrado, capaz de responder a los desafíos de la heterogeneidad productiva, la transición tecnológica y ambiental, y las desigualdades territoriales y sociales que atraviesan al país.

3.3 Sistemas de información y prospectiva para la planificación territorial

La transformación acelerada de los mercados laborales y de los procesos productivos exige avanzar hacia políticas de Educación para el Trabajo basadas en evidencia. En este contexto, los **sistemas de información estadística** se constituyen en instrumentos estratégicos para articular la educación, la formación profesional y el empleo, orientando la oferta formativa hacia las necesidades del aparato productivo y fortaleciendo criterios de pertinencia, eficiencia y equidad territorial.

Los sistemas de información estadística permiten recopilar, sistematizar y analizar datos clave vinculados a:

- La estructura y evolución del empleo y el desempleo.
- Las demandas actuales y emergentes de cualificaciones en los distintos sectores productivos.
- La trazabilidad de las trayectorias educativas, formativas y laborales de los participantes.
- La cobertura, calidad y resultados de la oferta.

- Las brechas territoriales, sectoriales y de género en la inserción laboral.

Sin embargo, la fragmentación de fuentes, la heterogeneidad de criterios y la débil articulación interinstitucional limitan actualmente la capacidad del Estado para anticipar demandas de cualificación, monitorear trayectorias formativas y evaluar el impacto de las políticas implementadas. La información disponible suele encontrarse dispersa entre organismos, niveles de gobierno y subsistemas de formación, lo que dificulta la **construcción de diagnósticos integrales** sobre el mercado de trabajo, las trayectorias formativas y las necesidades de cualificación presentes y futuras.

Anticipar las transformaciones del mundo del trabajo exige pasar de una planificación reactiva a una **mirada prospectiva** con anclaje territorial. Se deben identificar tendencias del empleo y de las cualificaciones a mediano y largo plazo, considerando factores estructurales como la transición gemela, los cambios demográficos y sociales, y los procesos de reestructuración sectorial vinculados a la economía del conocimiento, las industrias 4.0, la bioeconomía y la economía circular.

El desarrollo de la oferta formativa debe inscribirse prioritariamente en el ámbito jurisdiccional, articulando información sobre la estructura productiva local con las tendencias tecnológicas y ambientales que redefinirán el empleo en los próximos años. Desde esta perspectiva, los sistemas de información no constituyen únicamente herramientas de registro o monitoreo, sino insumos para la planificación de la formación en función de las dinámicas sectoriales y territoriales.

Avanzar en esta dirección supone consolidar instancias estables de trabajo que permitan procesar de manera sistemática las demandas actuales y futuras de cualificación. Estas instancias deben operar como **espacios técnicos de planificación**, capaces de traducir señales del desarrollo productivo y del mercado de trabajo en criterios concretos para la priorización de sectores, la actualización de perfiles profesionales, el diseño curricular y la orientación de la inversión formativa. En este sentido, las instancias de diálogo social y los espacios de articulación existentes ya mencionados —como los consejos sectoriales o provinciales vinculados a educación, trabajo y producción— constituyen ámbitos valiosos para el intercambio entre actores, aunque aún presentan dificultades para traducir esas demandas en criterios sistemáticos para la planificación de la oferta formativa.

El fortalecimiento de estos sistemas mejora la capacidad de planificar la oferta sobre la base de evidencia.. Asimismo, favorece la coordinación entre los organismos nacionales —Ministerio de Educación, Secretaría de Trabajo, INDEC—, las jurisdicciones provinciales, los observatorios sectoriales y los actores del mundo productivo.

En articulación con los espacios institucionalizados de diálogo social, los sistemas de información permiten construir **mapas de ocupaciones y competencias emergentes**, identificar sectores con potencial de crecimiento o reconversión, y orientar el diseño curricular, la actualización de perfiles profesionales y la localización territorial de la oferta formativa. En este sentido, existen antecedentes relevantes tanto a nivel nacional como

provincial e internacional que constituyen una base sobre la cual profundizar y escalar estas capacidades.

A nivel nacional, se destaca el **Observatorio de Ocupaciones de Argentina** (OOA), integrado al Portal Empleo de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, así como la **red de Observatorios de Calificaciones Laborales** (OCAL), orientados a producir información sectorial y territorial sobre empleo y cualificaciones. Asimismo, el trabajo de instituciones como la Fundación Observatorio PyME (FOP) aporta evidencia sobre la dinámica productiva y las demandas de capacidades del entramado empresarial.

A nivel provincial, se observan experiencias significativas de desarrollo de sistemas de información con fuerte anclaje territorial, como el Sistema de Información de Trabajadores Tareferos (SITAMI) en la provincia de **Misiones**, orientado al seguimiento de trayectorias laborales y formativas en un sector caracterizado por alta informalidad y estacionalidad; la Plataforma de Entrenamiento Laboral y el Observatorio Socio-laboral de **Catamarca**; o los mapas de convergencia productiva y de capacidades desarrollados en provincias como **Mendoza** y **Chubut** para orientar la planificación sectorial.

En el plano internacional, resulta particularmente relevante la experiencia del sistema **ESCO** (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) de la **Unión Europea**, que permite identificar y vincular de manera estandarizada ocupaciones, competencias y cualificaciones, facilitando la comparabilidad, la movilidad laboral y la alineación entre formación y empleo. Este tipo de herramientas ofrece aprendizajes valiosos para el desarrollo de sistemas nacionales y federales de información sobre cualificaciones.

En este marco, avanzar hacia la consolidación de un **Sistema Federal de Información de ETP** implica articular fuentes estadísticas, registros administrativos y observatorios sectoriales existentes, fortaleciendo las capacidades técnicas de las jurisdicciones y garantizando la participación activa de las provincias en la producción, análisis y uso de la información.

Para lograr el funcionamiento del sistema resulta central también fortalecer las capacidades técnicas de las áreas provinciales de Educación para el Trabajo para identificar interlocutores relevantes, analizar tendencias productivas y procesar demandas de cualificación. Por su parte, el Estado nacional puede contribuir mediante la identificación de sectores estratégicos con impacto en términos de generación de empleo, sostenibilidad ambiental, aporte a la balanza de divisas y menor exposición a procesos de obsolescencia tecnológica. Esta mirada nacional no sustituye la planificación provincial, sino que funciona como marco orientador para la coordinación federal, la convergencia de criterios y la construcción de políticas de formación coherentes con un proyecto de desarrollo productivo inclusivo.

Se trata de construir una **infraestructura de conocimiento compartida** que sustente la toma de decisiones estratégicas y contribuya al desarrollo productivo sostenible, inclusivo y federal.

3.4 Modelos institucionales y pedagógicos innovadores

La construcción de un SF-EPT exige avanzar hacia modelos integrales que articulen de manera coherente innovaciones institucionales y dispositivos pedagógicos, evitando abordajes parciales o fragmentados. Ambos planos deben pensarse de forma complementaria: las transformaciones pedagógicas requieren marcos institucionales que las sostengan y escalen, mientras que las nuevas institucionalidades solo adquieren sentido cuando se traducen en prácticas formativas concretas, pertinentes y de calidad.

El desafío federal consiste en promover modelos suficientemente flexibles para adaptarse a las heterogeneidades territoriales y sectoriales, pero a la vez dotados de criterios comunes que garanticen calidad, reconocimiento y movilidad de las trayectorias formativas en todo el país.

3.4.1 Dimensión institucional

En el plano institucional, uno de los principales lineamientos consiste en **ordenar e integrar la oferta** de EPT, superando la dispersión de programas, dispositivos y actores que históricamente caracterizó al campo. En este sentido, resulta prioritario avanzar hacia arquitecturas institucionales que permitan articular trayectorias educativas diversas, niveles formativos y modalidades de capacitación en un marco coherente y reconocible.

La normativa vigente ofrece herramientas relevantes para este proceso. El Programa Federal de **Unidades Integrales** de ETP (UI-ETP, Resolución CFE N° 305/16) constituye un antecedente central al proponer una concepción sistémica de la ETP, orientada a articular la educación secundaria técnica, la formación profesional inicial y continua y la educación técnica superior. Estas unidades integrales se conciben como un modelo institucional-territorial capaz de ofrecer trayectorias formativas completas, con reconocimiento de saberes previos, actualización tecnológica permanente y una fuerte vinculación con los sectores socio-productivos.

Al mismo tiempo, las experiencias relevadas en distintas jurisdicciones y en el plano internacional muestran que, junto a estas figuras normativas, es posible promover nuevas institucionalidades orientadas a los mismos objetivos estratégicos. Entre ellas se destacan los **centros sectoriales de formación técnica**, los **centros de transferencia tecnológica o Polos tecnológicos,** y las instituciones creadas a partir de convenios entre el Estado, universidades, empresas y organizaciones socio-productivas.

Experiencias de distinto tipo muestran el potencial de estos modelos para fortalecer la innovación, la actualización tecnológica, la vinculación con el entramado productivo y la pertinencia territorial de la formación. Entre ellas pueden mencionarse:

- Los centros **TKNIKA del País Vasco**, orientados a la innovación aplicada y a la transferencia tecnológica en el campo de la formación profesional.
- Las **Unidades Integrales de la ETP** de la provincia de **Buenos Aires**, que integran formación, orientación e intermediación en un mismo dispositivo.
- El **Centro Universitario José Carlos Tassaroli de Mendoza**, desarrollado bajo un esquema de gestión público-privada.
- El **Centro Tecnológico de la Madera (CTM) de Misiones**, que articula formación práctica con empresas del sector foresto-industrial.

3.4.2 Dimensión pedagógica: dispositivos para una formación continua e inclusiva

Complementariamente, los modelos institucionales deben sostenerse en dispositivos pedagógicos innovadores que permitan responder a la diversidad de trayectorias educativas y laborales de jóvenes y personas adultas, en un contexto atravesado por la digitalización, la transición energética y la transformación de los procesos productivos.

En este marco, resulta estratégico promover sistemas de formación continua centrados en la **calidad**, capaces de conjugar los requerimientos de productividad y competitividad de los sectores productivos con las necesidades de inclusión laboral y desarrollo personal de la ciudadanía. Para ello, se propone fortalecer un conjunto de dispositivos pedagógicos clave:

1) **La orientación profesional y las tutorías formativas** constituyen herramientas centrales para acompañar el ingreso y la permanencia en los trayectos de Educación para el Trabajo. Estos dispositivos permiten que los participantes conozcan las características de las ofertas formativas, las ocupaciones asociadas, las posibilidades de inserción laboral y los procesos tecnológicos vinculados a cada familia profesional[7], favoreciendo decisiones formativas más informadas y trayectorias más sostenidas.

2) **La formación en alternancia** emerge como una modalidad clave para articular los aprendizajes institucionales con experiencias prácticas en contextos laborales reales. La alternancia permite reducir la brecha entre educación y trabajo, fortalecer competencias técnicas y transversales, aumentar la pertinencia territorial de la oferta y promover la corresponsabilidad y cooperación del sector

[7] Las familias profesionales son los agrupamientos estructurados que ordenan la oferta de formación profesional y títulos técnicos según áreas, sectores o actividades productivas relacionadas.

productivo en los procesos formativos. Asimismo, constituye una herramienta relevante para la inclusión educativa y laboral de jóvenes y adultos en contextos socio-económicos diversos. Esta modalidad se basa en la articulación de tiempos y espacios de aprendizaje complementarios -el ámbito educativo y el entorno laboral-, favoreciendo una formación integral que vincula saberes teóricos con competencias efectivamente demandadas en el mundo del trabajo. En este marco, distintos actores han señalado la necesidad de fortalecer los dispositivos de articulación entre instituciones educativas y entornos productivos mediante la creación de nuevas figuras institucionales, como la del facilitador o la facilitadora de formación en alternancia —en análisis en el ámbito del INET—, orientada a acompañar las trayectorias de los estudiantes, coordinar los procesos formativos entre ambos espacios y asegurar la calidad pedagógica de las experiencias en el ámbito laboral.

3) **Las metodologías activas de enseñanza-aprendizaje**, en particular el aprendizaje basado en proyectos (**ABP**), resultan clave para integrar competencias técnicas específicas con competencias STEM y competencias transversales. Estas metodologías promueven la interdisciplinariedad, el pensamiento crítico, la resolución de problemas complejos, el trabajo en equipo y la innovación, y permiten contextualizar los aprendizajes en desafíos productivos reales. Su implementación sistemática también contribuye a la actualización continua de los equipos docentes y de conducción de las instituciones de EPT.

4) **La terminalidad educativa articulada con formación profesional** amplía las oportunidades de finalización del nivel secundario mediante formatos escolares flexibles y alternativos al modelo tradicional. Las experiencias desarrolladas en el país evidencian la capacidad de estos dispositivos para integrar educación y trabajo, reconocer trayectorias diversas y ampliar derechos educativos, evitando procesos de sectorialización rígida y promoviendo recorridos personalizados.

Dispositivo	Marco Normativo	Descripción
Plan FinEs	Resolución CFE N.º 66/08	Plan nacional y federal dirigido a jóvenes y adultos mayores de 18 años que no hayan iniciado o finalizado el nivel primario o secundario y para quienes cursaron el último año de secundaria y adeudan materias.
Programa FinEsTec	Resolución CFE N.º 441/23	Estrategia federal diseñada para quienes, habiendo terminado de cursar el último año en una escuela técnica, aún tienen materias pendientes de aprobación para poder obtener el título técnico de nivel secundario.

EPJA-FP	Resolución CFE N° 308/16	Define los criterios de orientación para la articulación entre la oferta de formación profesional y la de finalización del secundario para jóvenes y adultos
Escuela Profesional Secundaria (EPS)	Resolución CFE N° 409/21.	Nueva Trayectoria Formativa de ETP para Educación Secundaria, que integra educación secundaria y formación profesional en entornos y proyectos situados, con acompañamiento y enfoque de inclusión, orientada a terminalidad educativa y preparación laboral de jóvenes.
Secundaria con Oficios	Resolución CFE N° 308/16	Dispositivo implementado por diversas jurisdicciones que integra la educación secundaria con trayectos de formación profesional vinculados a oficios.
Bachilleratos con Orientación Profesional (BOP)	Se sustentan en los lineamientos para la educación secundaria establecidos por las Resoluciones CFE N.º 84/09 y CFE N° 93/09	Propuestas de educación secundaria orientada que incorporan trayectos vinculados a campos ocupacionales específicos y articulaciones con la formación profesional.

Tabla. Síntesis de los marcos normativos y descripción de los dispositivos de finalización del nivel secundario.
Fuente. Elaboración propia

5) **La acreditación de saberes y la certificación de competencias laborales** constituyen herramientas estratégicas para reconocer aprendizajes adquiridos en contextos formales e informales, fortalecer la empleabilidad, facilitar la movilidad laboral y consolidar el principio de **aprendizaje a lo largo de la vida**. Su institucionalización resulta clave para articular los sistemas educativos con las políticas de empleo y evitar la fragmentación de las trayectorias formativas y laborales.

   En contextos de acelerada transformación tecnológica y reconfiguración del empleo, los trabajadores adquieren saberes en múltiples ámbitos —como el empleo formal, la economía popular, el autoempleo o la agricultura familiar— que suelen permanecer invisibilizados por los sistemas educativos tradicionales. La acreditación de saberes socio-productivos permite reconocer oficialmente estos aprendizajes, promover la equidad social y ofrecer nuevas oportunidades de formación y certificación, en línea con las recomendaciones de la UNESCO y la OIT. Asimismo, estas herramientas fortalecen los sistemas nacionales de cualificaciones, aportan transparencia al mercado de trabajo y favorecen la articulación entre educación, trabajo y desarrollo productivo. En este sentido, resulta fundamental avanzar en la coordinación entre los sistemas de formación

técnico profesional (INET y jurisdicciones educativas) y los programas de empleo y formación laboral, a fin de construir trayectorias integradas y reconocidas a nivel nacional.

El reconocimiento de saberes también tiene una dimensión territorial, ya que permite visibilizar y revalorizar conocimientos y prácticas locales vinculadas a actividades agroindustriales, artesanales y de la economía popular, contribuyendo al desarrollo local y a la inclusión socio-productiva.

Cobran relevancia experiencias innovadoras como las **micro credenciales**, impulsadas por la **Unión Europea**, que se definen como cualificaciones que certifican resultados de aprendizaje adquiridos a través de cursos o módulos breves, evaluados de manera transparente. Su carácter flexible e inclusivo amplía las oportunidades de aprendizaje para personas que trabajan o que buscan actualizar competencias específicas sin completar trayectos formativos extensos. Estas certificaciones, ofrecidas por instituciones de educación superior, de formación profesional y por organizaciones privadas, constituyen un instrumento valioso para responder a las demandas cambiantes del mercado laboral y fortalecer las trayectorias formativas a lo largo de la vida.

Asimismo, en Argentina se están institucionalizando unidades de certificación de competencias laborales en **Río Negro** y **Catamarca** (en el marco del Campus de Entrenamiento Laboral).

6) **El fortalecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación** se presenta como una condición necesaria para el mejoramiento continuo de la calidad de las políticas de educación para el trabajo. Estos sistemas permiten monitorear su implementación, evaluar su pertinencia e impacto, generar evidencia para la toma de decisiones y promover procesos de aprendizaje institucional. En este sentido, el **SiNECAI** representa una base relevante para profundizar estrategias federales de aseguramiento de la calidad.

Complementariamente a estos dispositivos, y desde una perspectiva de equidad, resulta imprescindible incorporar criterios de **diseño curricular y pedagógico inclusivos** que contemplen la diversidad de situaciones sociales y de género. Esto implica integrar la perspectiva de género y diversidad en los contenidos y materiales formativos; desarrollar modelos flexibles de cursada —presenciales, virtuales o híbridos— que faciliten la participación de personas con responsabilidades de cuidado; e incorporar módulos de **alfabetización digital** y **competencias socio-emocionales**, especialmente orientados a jóvenes y mujeres con trayectorias educativas discontinuas.

Complementariamente, estos dispositivos pedagógicos deben articularse con **políticas de incentivo y acompañamiento** que permitan sostener la permanencia y el egreso efectivo de los trayectos formativos. Entre ellas se destacan las **becas** de sostenimiento y movilidad, la priorización de mujeres y jóvenes de bajos ingresos, la implementación

de **dispositivos de cuidado infantil** en centros de formación y el establecimiento de metas de participación por género en programas de capacitación y empleo.

En conjunto, estos dispositivos pedagógicos permiten avanzar hacia un modelo de EPT más flexible, pertinente e inclusivo, capaz de articular formación, productividad y desarrollo territorial, y de responder de manera efectiva a las transformaciones del mundo del trabajo.

3.5 Estrategias de promoción de la empleabilidad

En el marco de un SF-EPT, las estrategias de promoción de la empleabilidad deben orientarse a consolidar **esquemas de articulación sostenidos y escalables** entre la formación, el empleo y el desarrollo productivo, evitando abordajes fragmentados o exclusivamente programáticos. Más que la incorporación aislada de instrumentos, el desafío consiste en ordenar y potenciar los dispositivos existentes, asegurando su coherencia con las trayectorias formativas y su impacto efectivo en la inserción laboral.

En esta línea, resulta prioritario fortalecer mecanismos que integren de manera sistemática la experiencia formativa con el mundo del trabajo, promoviendo transiciones progresivas y acompañadas hacia el empleo formal, especialmente para jóvenes y personas con mayores barreras de acceso. Diversas experiencias provinciales muestran que esta articulación es posible cuando la política pública combina formación, acompañamiento y vínculos efectivos con el entramado productivo.

Iniciativas como el programa **ENLACE** en la provincia de **Mendoza**, orientado a la articulación entre formación, entrenamiento laboral e inserción en empresas locales, o el **Programa de Inserción Laboral** (PIL) de **Córdoba**, que vincula capacitación con incentivos a la contratación, constituyen antecedentes relevantes en la construcción de trayectorias formativas con salida laboral concreta.

Asimismo, la promoción de la empleabilidad requiere **jerarquizar los espacios de articulación público-privada** como parte de una política activa de desarrollo territorial. En este sentido, los esquemas que articulan gobiernos provinciales, empresas, sindicatos e instituciones educativas permiten planificar la formación en función de necesidades reales, generar oportunidades de aprendizaje en contextos laborales y fortalecer los ecosistemas productivos locales. Estas experiencias evidencian que la empleabilidad no es un resultado individual, sino un proceso colectivo que depende de la calidad de los vínculos institucionales y de la coherencia entre políticas educativas, laborales y productivas. Es el caso de los **convenios escuela–empresa**, que facilitan **prácticas profesionalizantes, pasantías y proyectos de innovación aplicada**, o de las **redes público-privadas de capacitación**, que integran cámaras empresarias, universidades, sindicatos y organismos públicos.

Por otra parte, resulta clave integrar estas estrategias con **políticas de reconocimiento y certificación de competencias laborales**, de modo de visibilizar saberes adquiridos en la experiencia de trabajo, facilitar la movilidad laboral y articular los recorridos formativos con marcos de cualificaciones reconocidos. En este punto, los programas nacionales de entrenamiento e inserción laboral, en articulación con dispositivos provinciales, ofrecen una base sólida para avanzar hacia trayectorias formativas más flexibles, acumulativas y reconocidas a nivel federal.

En conjunto, estas experiencias permiten afirmar que la promoción de la empleabilidad no es un componente accesorio de la Educación para el Trabajo, sino un eje estratégico transversal, que articula formación, empleo y desarrollo productivo. La sistematización y escalamiento de estas prácticas, en el marco de una gobernanza federal y de criterios comunes de calidad, constituye una oportunidad para avanzar hacia un modelo de desarrollo con mayor inclusión social y territorial.

3.6 Financiamiento y sostenibilidad del Sistema Federal de Educación para el Trabajo

La consolidación de un SF-EPT debe contar con un **esquema de financiamiento estable, previsible y sostenible**, que permita trascender los ciclos políticos y acompañar procesos de transformación productiva de mediano y largo plazo. En este sentido, el financiamiento no es únicamente un componente administrativo, sino una herramienta estratégica de política pública.

El sistema argentino, tal como se describe en el diagnóstico, contó con **tres fuentes principales de financiamiento** que resulta imprescindible fortalecer, articular y proyectar de manera sistémica: el FoNETP que -previo a su eliminación- pertenecía a la autoridad nacional educativa; los recursos del Tesoro y préstamos de organismos multilaterales gestionados por la autoridad nacional de Trabajo para su oferta de FP, de capacitación e inserción laboral; y las inversiones de los gobiernos provinciales desde diversas áreas.

Ahora bien, el fortalecimiento de estas fuentes internas debe complementarse con una discusión sobre **nuevos esquemas de financiamiento**, tomando como referencia experiencias internacionales consolidadas que han logrado sostener sistemas de educación y formación para el trabajo de alta calidad y fuerte articulación con el sector productivo.

El **sistema dual alemán** constituye un modelo paradigmático de cofinanciamiento público-privado descentralizado, en el cual el principal inversor es el sector productivo. Las empresas asumen los costos asociados a la formación en el lugar de trabajo —remuneraciones de aprendices, tutores, equipamiento y tiempo de formación— mientras que el Estado financia las escuelas profesionales, la regulación del sistema,

la certificación de competencias y los estándares de calidad. Este esquema no solo garantiza pertinencia y empleabilidad, sino que refuerza el compromiso empresarial con la formación de capital humano y la competitividad del sistema productivo.

Por su parte, **Brasil** y **Colombia** adoptan esquemas de financiamiento parafiscal, que redistribuyen recursos del sector privado a través de entidades públicas o mixtas dedicadas específicamente a la formación profesional. En Brasil, el **SENAI** se financia principalmente mediante un aporte obligatorio de las empresas industriales, calculado como un porcentaje de la masa salarial, lo que le otorga una fuente de ingresos estable y previsible. Este modelo ha permitido desarrollar una red federal de centros de formación altamente equipados, con fuerte capacidad de actualización tecnológica y estrecha vinculación con las demandas del sector productivo.

En Colombia, el **SENA** opera bajo un esquema similar, financiado a partir de contribuciones parafiscales del sector empleador, complementadas con recursos públicos. Este modelo ha posibilitado una amplia cobertura territorial, la gratuidad de la formación, la articulación con políticas de empleo y un rol central del organismo en las estrategias nacionales de desarrollo productivo y empleabilidad.

Estas experiencias muestran que la participación activa del sector empresarial en el financiamiento no solo es viable, sino deseable, siempre que se enmarque en reglas claras, gobernanza compartida y orientación estratégica del Estado.

En este sentido, para el caso argentino, resulta pertinente **abrir una agenda de discusión y exploración** que contemple:

- La adecuación y fortalecimiento de las líneas de **crédito fiscal** existentes, orientándolas al fortalecimiento de la EPT.
- La promoción de acciones de **Responsabilidad Social Empresaria** (RSE) alineadas con objetivos formativos, de certificación de competencias y de inclusión laboral.
- El análisis de **esquemas parafiscales progresivos y sectoriales**, inspirados en las experiencias de Brasil y Colombia, que permitan canalizar aportes empresariales hacia entidades públicas o mixtas con capacidad técnica y territorial.
- La construcción de **mecanismos de gobernanza participativa**, que involucren a Estado, empresas, sindicatos y actores territoriales en la definición de prioridades y en el control del uso de los recursos.

A partir de la identificación de estos ejes, se busca abrir el debate para la construcción de un SF-EPT con bases financieras sólidas, capaz de acompañar los procesos de transformación productiva derivados de la transición gemela.

3.7 Consideraciones de lectura

En el marco de la construcción de un SF-EPT —entendido como un proceso abierto, dinámico y sujeto al diálogo y la participación de los distintos actores involucrados— resulta pertinente incorporar una perspectiva transversal que oriente su desarrollo y consolidación.

En este sentido, se proponen dos dimensiones para la discusión: por un lado, la **valorización y fortalecimiento de la Formación Profesional** como componente central del sistema educativo y productivo; y por otro, el abordaje de las transformaciones del mundo del trabajo desde un enfoque de **transiciones justas**.

En las últimas décadas se han desarrollado políticas orientadas a fortalecer la institucionalidad de la Formación Profesional, ampliar su oferta formativa y mejorar su vinculación con el sistema productivo. Sin embargo, persisten desafíos vinculados a su reconocimiento social e institucional dentro del sistema educativo y del mercado laboral. Avanzar en la **valorización de la formación profesional** implica no solo mejorar la calidad y pertinencia de las ofertas formativas, sino también profundizar su articulación con los distintos niveles del sistema educativo —particularmente con la educación secundaria técnica y la educación superior— y ampliar los mecanismos de reconocimiento y certificación de saberes y competencias adquiridas en distintos ámbitos de formación y trabajo. Asimismo, supone promover itinerarios formativos flexibles que permitan a las personas desarrollar trayectorias de aprendizaje a lo largo de la vida y fortalecer estrategias de difusión y sensibilización que contribuyan a visibilizar el valor de los oficios, las trayectorias técnico-profesionales y las oportunidades de desarrollo que ofrece esta modalidad.

Si bien la Formación Profesional (FP) ha registrado avances significativos en Argentina en las últimas décadas, particularmente a partir del fortalecimiento de la ETP, aún persisten desafíos vinculados a su jerarquización como opción formativa estratégica dentro del sistema educativo y en su reconocimiento social en el mercado de trabajo. Esta situación contrasta con modelos en los que la FP ocupa un lugar central y socialmente legitimado dentro de las trayectorias educativas y laborales.

En el caso del **sistema dual alemán,** la formación profesional se integra plenamente al nivel secundario y constituye una opción formativa equivalente —y no subordinada— a la educación académica. Al finalizar la educación obligatoria, una proporción mayoritaria de jóvenes opta por trayectorias de formación profesional dual, que combinan educación general y técnica en escuelas con formación práctica remunerada en empresas. Esta elección no implica una menor jerarquía educativa ni simbólica, ya que la FP es reconocida como una vía principal de acceso al empleo calificado, a la continuidad formativa y a la movilidad social. Su alto estatus se sostiene en certificaciones con valor nacional, una fuerte participación de los actores productivos en la definición de perfiles y contenidos, y una articulación institucional estable entre Estado, empresas y sindicatos.

De manera similar, el **Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia** ocupa un lugar estratégico en el sistema de formación para el trabajo, con un mandato explícito de valorización de la FP como política central de desarrollo productivo e inclusión social. El SENA no funciona como un dispositivo compensatorio, sino como una institución rectora, con financiamiento propio, amplia cobertura territorial y reconocimiento social de sus certificaciones. La formación profesional se presenta como una vía legítima y valorada para jóvenes y adultos, articulada con sectores productivos dinámicos y con posibilidades de continuidad educativa.

En ambos casos, la Formación Profesional se consolida como un componente estructurante del sistema educativo y laboral, con **centralidad institucional, legitimidad social y reconocimiento en el mercado de trabajo**. Estas experiencias ponen de relieve que la valorización de la FP no depende únicamente de la oferta de cursos, sino de su integración al sistema educativo, su jerarquización simbólica y su posicionamiento como política pública estratégica.

Asimismo, las políticas en este campo deben asegurar **transiciones justas**, protegiendo a las personas y comunidades involucradas, garantizando trabajo decente, protección social y respeto de los derechos laborales. Para ello, se requieren políticas basadas en planificación prospectiva, identificación de sectores estratégicos, coordinación intergubernamental, articulación con el entramado productivo y fortalecimiento de las capacidades institucionales locales.

En este marco, el desafío no es únicamente administrar recursos, sino redefinir un modelo de desarrollo territorial que integre, de manera coherente, valores que históricamente han operado de forma fragmentada: la productividad, la innovación tecnológica, la calidad de los procesos formativos y la integración laboral con equidad.

4. REFLEXIONES FINALES: BASES PARA UNA AGENDA FEDERAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

La construcción de una agenda federal de Educación para el Trabajo requiere dejar atrás enfoques fragmentados y avanzar hacia definiciones estratégicas que ordenen el sistema en su conjunto. Este apartado propone ordenar **prioridades de política pública** orientadas a consolidar un SF-EPT con capacidad de anticipación, articulación territorial e impacto real sobre las trayectorias educativas y laborales.

En este sentido, las reflexiones finales se organizan en torno a **tres niveles de intervención complementarios —macro, meso y micro—**, entendidos como planos interdependientes de acción, y se proyectan en **horizontes de corto, mediano y largo plazo**, con el objetivo de traducir los lineamientos estratégicos en una hoja de ruta gradual y viable.

MACRO	**Gobernanza, financiamiento y planificación estratégica**	Diálogo social y fortalecimiento de espacios existentes. Mecanismos de capacidad vinculante.	Sistema federal de información estadística integrada y prospectiva. Asistencia técnica y fortalecimiento de capacidades de gestión.	Financiamiento estable y diversificado.
MESO	**Modelos institucionales y dispositivos innovadores**	Experiencias institucionales de articulación (unidades integrales, centros sectoriales y de TT). Articulación público-privada.	Dispositivos pedagógicos integrados. Formación en alternancia, ABP, terminalidad educativa con FP.	Marco nacional de cualificaciones. Sistemas nacionales de evaluación, acreditación y certificación .
MICRO	**Trayectorias, inclusión y acompañamiento**	Orientación, tutoría y acompañamiento.	Difusión y acceso a la oferta formativa.	Reconocimiento y certificación de aprendizajes a lo largo de la vida.
		CORTO PLAZO	**MEDIANO PLAZO**	**LARGO PLAZO**

Gráfico. Agenda federal de Educación para el Trabajo: matriz de prioridades por nivel de intervención y horizonte temporal. Fuente: Elaboración propia.

4.1 Nivel macro: gobernanza, financiamiento y planificación estratégica

A nivel macro, el principal desafío consiste en **fortalecer la gobernanza del sistema**, consolidando **marcos normativos e institucionales** que aseguren coordinación interministerial, articulación federal y participación efectiva de los actores socioproductivos. La institucionalización del **diálogo social** emerge como una condición clave para garantizar que la educación para el trabajo responda a las transformaciones del aparato productivo y a las necesidades de los territorios. Por este motivo:

- En el corto plazo, resulta prioritario **fortalecer y jerarquizar los espacios existentes** de diálogo social —como el CONETyP, los COPETyP y las mesas sectoriales—, avanzando desde esquemas consultivos hacia instancias con mayor capacidad de incidencia en la definición de prioridades formativas.
- En el mediano plazo, se vuelve clave **robustecer los sistemas de información y análisis prospectivo**, integrando datos educativos, laborales y productivos que permitan anticipar demandas de competencias y orientar la planificación federal y territorial.
- En el largo plazo, la sostenibilidad del sistema requiere garantizar un **esquema de financiamiento estable y diversificado**, que combine el fortalecimiento del FoNETP, el compromiso de las provincias y mecanismos de cofinanciamiento con el sector productivo.

4.2 Nivel meso: modelos institucionales y dispositivos innovadores

En el nivel meso, el foco se sitúa en las **instituciones y dispositivos que hacen operativa la política pública**. Aquí, el desafío es promover modelos institucionales flexibles, pertinentes y de calidad, capaces de dar respuestas rápidas y adaptarse a la heterogeneidad socio-productiva del país y a la diversidad de trayectorias educativas y laborales. Se propone:

- En el corto plazo, resulta clave **fortalecer experiencias institucionales** que articulen educación y trabajo, evitando lógicas de segmentación rígida entre formación general, técnica y laboral.
- En el mediano plazo, se vuelve necesario consolidar **dispositivos pedagógicos** que integren formación teórica, formación profesional y prácticas en contextos reales de trabajo, con estándares comunes de calidad.
- En el largo plazo, la consolidación de un **marco nacional de cualificaciones**, y **sistemas nacionales de evaluación, acreditación y certificación** de competencias permitirían construir trayectorias formativas continuas, reconocidas y portables a lo largo del territorio.

4.3 Nivel micro: trayectorias, inclusión y acompañamiento

En el nivel micro, el eje central son las **personas y sus trayectorias educativas y laborales**. La Educación para el Trabajo es entendida como un derecho y como una **herramienta de inclusión**, que reconozca saberes previos, acompañe los recorridos formativos y amplíe oportunidades reales de inserción y movilidad laboral.

- En el corto plazo, resulta fundamental fortalecer dispositivos de **orientación, tutorías y acompañamiento**, con especial foco en jóvenes, mujeres y personas adultas con trayectorias educativas fragmentadas.
- En el mediano plazo, se requiere mejorar la **comunicación y difusión** de la oferta de ETP y formación laboral, facilitando el acceso efectivo a las oportunidades disponibles.
- En el largo plazo, el **reconocimiento y certificación de aprendizajes** adquiridos en contextos formales e informales constituye un pilar para consolidar el principio de aprendizaje a lo largo de la vida.

4.4 Conclusión: prioridades de acción del CFI para una agenda federal de Educación para el Trabajo

La articulación coherente entre los niveles macro, meso y micro permite avanzar hacia un modelo integral de Educación para el Trabajo, capaz de combinar desarrollo productivo, calidad formativa e inclusión social. El desafío no es únicamente técnico, sino político: **definir a la formación como una política estructurante del modelo de desarrollo**, y no como una respuesta secundaria o compensatoria.

Avanzar hacia un SF-EPT implica avanzar en una política de Estado sostenida en el tiempo, con gobernanza participativa, planificación basada en evidencia y una clara orientación hacia la equidad territorial. En un contexto de profundas transformaciones productivas, este enfoque resulta clave para garantizar transiciones justas y construir un desarrollo más equilibrado e inclusivo.

En este marco, el Consejo Federal de Inversiones (CFI) orientará su accionar al **fortalecimiento de las capacidades provinciales** mediante una agenda que combine **producción de información**, **acompañamiento técnico** y **promoción de una red federal de Educación para el Trabajo**. Esto implicará, en primer lugar, el impulso a proyectos pilotos innovadores en las jurisdicciones, priorizando aquellas experiencias con potencial de escalabilidad y transferencia, a través de asistencia técnica para su diseño, implementación y evaluación.

Asimismo, se promoverá la construcción de un **Radar Federal de experiencias** como herramienta dinámica para sistematizar, comparar y visibilizar políticas públicas innovadoras, facilitando el aprendizaje entre provincias y la identificación de buenas prácticas.

En paralelo, se priorizará el desarrollo y fortalecimiento de **sistemas de información integrados** —en articulación con actores estratégicos— que permitan vincular datos educativos, laborales y productivos, incorporando mapeos ocupacionales actualizados, análisis de demandas sectoriales e identificación de brechas de habilidades. Esta línea se complementará con la incorporación de herramientas de análisis prospectivo orientadas a anticipar escenarios futuros de ocupaciones, procesos de reconversión laboral, impactos de la automatización y la generación de alertas tempranas sobre transformaciones en el mercado de trabajo. A su vez, se promoverá el desarrollo de sistemas de trazabilidad que permitan seguir las trayectorias formativas y laborales de las personas, desde la educación técnica y la formación profesional hasta su inserción laboral.

Finalmente, la estrategia se completará con el fortalecimiento de capacidades de los equipos provinciales a través de nuevas **instancias de formación, tutorías y espacios de intercambio federal,** así como con la promoción de alianzas internacionales y la generación de ámbitos de articulación política que contribuyan a consolidar una agenda compartida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdenur, A. (diciembre de 2022) What does Just Transition mean for Middle Income Countries? En https://www.un.org/en/climatechange/what-does-just-transition-mean-middle-income-countries

- Acemoglu, D., & Johnson, S. (2023). Poder y progreso: Nuestra lucha milenaria por la tecnología y la prosperidad. Deusto.

- Alonso, C., Pucheta, M., & Bertranou, C. (2022). La dimensión social de la transición justa en las experiencias europeas: retos y buenas prácticas para Chile y América Latina. Un estudio comparado. CEPAL. En https://www.cepal.org/es/publicaciones/68575-la-dimension-social-la-transicion-justa-experiencias-europeas-retos-buenas

- Atteridge, A. & Strambo, C. (2021). Siete principios para una transición justa hacia una economía baja en carbono. SEI Informe de políticas septiembre 2021.

- Apella I. & Zunino G. (2017). Cambio tecnológico y mercado de trabajo en Argentina y Uruguay. Un análisis desde el enfoque de las tareas. Banco Mundial, Montevideo. En https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6332225

- Arnold, R. (2001). Formación profesional: Nuevas tendencias y perspectivas. Montevideo: Cinterfor/OIT. En https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/arnold.pdf

- Basco, A. I., Beliz, G., Coatz, D., & Garnero, P. (2018). Industria 4.0: Fabricando el Futuro. Unión Industrial Argentina. BID-INTAL. En: https://publications.iadb.org/es/industria-40-fabricando-el-futuro

- Briasco, I. (2025). *Trayectorias laborales y certificación de competencias en Argentina*. Buenos Aires: OIT. En: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/TRAYECTORIAS%20LABORALES%20Y%20CERTIFICACION%20DE%20COMPETENCIAS%20EN%20ARGENTINA_V3.pdf

- Ernst, C., Rojo Brizuela, A. S. y Epifanio, D. (2019). Empleos verdes en la Argentina: oportunidades para avanzar en la agenda ambiental y social. Revista de la CEPAL N° 129. En: https://www.un-ilibrary.org/content/journals/16820908/2019/129/3/read

- IGU -Industriall Global Union- (2018). El desafío de la industria 4.0 y la exigencia de nuevas respuestas.

- Laur-Ernst, U. (2000). Flexibilidad y normalización no son contradictorias: Innovaciones en el sistema alemán de educación y formación profesional.

Boletín Cinterfor, (149), mayo–agosto. En: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/utelau.pdf

- Ministerio de Desarrollo Productivo (2021). Revista Mujeres Produciendo, N°4. En: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mujeres_produciendo_4_web1.pdf

- Ministerio de Economía (2021). Protagonistas del crecimiento. Las brechas de género en la economía argentina. Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/las_brechas_de_genero_en_la_economia_argentina._4to_trimestre_2021.pdf

- OIT/Cinterfor (2013). Diálogo social institucionalizado en la formación profesional argentina 2003-2013. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo. En: https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/dsocial_institucionalizado.pdf

- OIT (2015). Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Ginebra. ISBN 978-92-2-330627-4 (impreso). OIT - Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. En: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf

- OIT, Universidad Nacional de Tres de Febrero, Universidad Nacional de General Sarmiento, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires (2022). Hacia una transición justa para la Argentina: Las perspectivas del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores. Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, ISBN 9789220369340 (impreso), ISBN 9789220369357. En: https://www.ilo.org/es/publications/hacia-una-transicion-justa-para-la-argentina-las-perspectivas-del-gobierno

- Pan, Carlos (2021). Relaciones entre automatización avanzada y empleo. El caso de la industria autopartista en Argentina. Un análisis de la situación en 2020 y perspectivas para el 2030. Tesis Doctoral. Universidad del CEMA. Argentina. En: https://biblio.ucema.edu.ar/documento-trabajo/relaciones-entre-automatizacion-avanzada-y-empleo-el-caso-de-la-industria

- Régnier, K., Caruso, L. A. C., & Tigre, P. B. (2001). Pesquisa e desenvolvimento no SENAI: impactos na competitividade da indústria brasileira (OIT/Cinterfor; Papeles de oficina técnica, 11). En: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papel11.pdf

- Revista Nueva Sociedad, Nº 279 (2019). El futuro del trabajo, Mitos y realidades. En: https://nuso.org/revista/279/el-futuro-del-trabajo-mitos-y-realidades/

- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2016). Proceso de certificación de competencias laborales OIT/Cinterfor. En: https://www.cinterfor.org/node/6915

- Tabares, S., Parida, V., & Chirumalla, K. (2025). Twin transition in industrial organizations: Conceptualization, implementation framework, and research agenda. Technological Forecasting & Social Change, 213, 123995. En: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162525000265

- Wyczykier, G. y Anigstein C. (2019). Sindicalismo y disputa socio-ambientales: la transición justa en clave latinoamericana. Entropía, Río de Janeiro • Vol. 3 • N° 5 • Pág. 246/279. En: http://repositorio.ungs.edu.ar:8080/handle/UNGS/1855?show=full

CFI

CONSEJO FEDERAL
DE INVERSIONES