



La Agencia de Aprendizaje a lo largo de la Vida: referente de la educación para el trabajo en CABA

Autores:

Juan Ignacio Gowland

Sebastián Ibarra

Gastón Kelly



Índice

PRIMERA PARTE	4
EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA FRENTE A LOS DESAFÍOS DEL SIGLO XXI	4
Origen y fundamento del aprendizaje a lo largo de la vida	4
Factores contextuales	6
i) Envejecimiento poblacional	6
ii) La velocidad del cambio tecnológico	8
iii) Efectos de la crisis económica y social	10
El Estado frente a los nuevos desafíos educativos	13
Relevancia de la educación para el trabajo	12
SEGUNDA PARTE	15
LA AGENCIA DE APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES	15
Sus fundamentos, dinámica y propuestas	15
El Plan de Desarrollo Económico para la Ciudad de Buenos Aires	15
La visión educativa del GCBA	17
Su enfoque: formación para el trabajo	18
Responsabilidades primarias	19
Dinámica y estructura interna	20
Los niveles de oferta formativa	22
Ejes de innovación pública	24
i) La vinculación con el actor privado	24
ii) Las pasarelas educativas	26
iii) La acreditación y certificación de saberes	28
TERCERA PARTE	28
CASO DE ANÁLISIS 1: LA AALV Y LA FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD TECNOLÓGICA	28
Relevancia del sector IT y demanda de talento	28
La oferta tecnológica de la Agencia	29
En foco: el Programa Codo a Codo 4.0	33



Aprendizajes del sector IT	36
¿Por qué la Agencia en la formación IT?	39
CASO DE ANÁLISIS 2: LA AALV Y LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN CONTEXTOS DE VULNERABILIDAD EXTREMA	42
Las capacitaciones laborales	43
Limitaciones reales	44
CONCLUSIONES Y DESAFÍOS	46
Bibliografía	47

PRIMERA PARTE

EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA FRENTE A LOS DESAFÍOS DEL SIGLO XXI

“Vive como si fueras a morir mañana, aprende como si fueras a vivir por siempre”

Mahatma Gandhi

Origen y fundamento del aprendizaje a lo largo de la vida

Hablar sobre Aprendizaje a lo largo de la Vida (ALV) es revalorizar la concepción de que todas las personas tienen la capacidad de aprender continuamente, sin importar el momento ni la instancia etaria en que se encuentre. Además, libera al aprendizaje de la educación formal, ya que desde este enfoque se entiende que los procesos de aprendizaje no distinguen entornos (pueden ocurrir tanto en entornos formales, no formales e informales) ni están sujetos a una cierta edad, lo que ubica el foco en contribuir al desarrollo de la persona de manera constante.

Aprender a lo largo de la vida involucra expandir, reemplazar o mejorar la educación obligatoria con nuevos saberes prácticos o incluso lúdicos. Implica también el desarrollo de habilidades blandas, actitudes y comportamientos que en última instancia contribuyan al desarrollo integral y sostenible de las personas (OEI, 2017).

Fue en 1972 cuando el concepto se puso por primera vez en agenda. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) le encargó el informe *Aprender a ser: el nuevo mundo de la educación de hoy y de mañana* a una comisión internacional presidida por Edgar Faure, ex primer ministro y ministro de Educación de Francia. Este informe planteó por primera vez la necesidad de trascender hacia un nuevo enfoque y principio orientador del sistema educativo y de los procesos de aprendizaje. Posteriormente, entre 1993 y 1996, la UNESCO publicó el informe de la Comisión Delors *La educación encierra un tesoro*, el cual reiteró la importancia de este tema como un nuevo paradigma de los sistemas de educación y aprendizaje,

especialmente en el contexto de la aceleración de la información y del conocimiento debido al cambio tecnológico en las vísperas del siglo XXI.

Dicho enfoque fue incluido en la concepción de educación establecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), del que se desprende el cuarto objetivo de desarrollo sostenible (ODS) el cual convoca a "garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos".

Es importante agregar que dicho enfoque se fundamenta con nuestro propio desarrollo neurológico. Contrario a lo que se pensaba, los avances científicos han demostrado que nuestro cerebro está diseñado para adaptarse a los cambios, es decir, para aprender y enfrentar los desafíos propios de cada etapa de la vida. Precisamente la neuroplasticidad es la capacidad que tiene el cerebro para recuperarse, reestructurarse y adaptarse a nuevas situaciones. Cuando se aprende algo nuevo, las neuronas forman redes para comunicarse entre sí y eso fomenta el aprendizaje y la memoria a largo plazo, sin importar la etapa de vida en la cual se encuentre la persona incluso en la vejez (Camilo, 2014).

A lo largo del mundo, y sobre todo a partir de la relevancia que Naciones Unidas le ha otorgado al concepto, los Gobiernos han abordado al aprendizaje a lo largo de la vida en sus políticas públicas repensando la relación entre educación y empleo. El caso de la República de Corea se destaca como un modelo de país con un alto nivel de desarrollo en materia de educación. Una de las claves de su éxito es el Plan Nacional de Promoción del Aprendizaje a lo largo de toda la Vida, que se estableció en 2002 y se ha actualizado regularmente desde entonces. Este plan tiene la finalidad de establecer objetivos y estrategias para el desarrollo educativo a largo plazo y mejorar la calidad de la educación en el país. Para lograr esto, se enfoca en la formación para el desarrollo de habilidades y capacidades de los/as estudiantes haciendo foco en ciencia, tecnología, creatividad y pensamiento crítico. En 2007 el país estableció la Ley de Educación a lo largo de toda la Vida para proporcionar un marco legal que promueva la educación continua y el aprendizaje durante toda la vida; esto contribuye a la entrada de la República de Corea en una economía creativa¹ y a mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

¹ Una economía creativa es una nueva estrategia económica que crea nuevas industrias y mercados al integrar la imaginación y la creatividad con la ciencia, la tecnología y las TIC y crea empleos decentes al reforzar las industrias tradicionales” (Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y Desarrollo [UNCTAD], 2017, p. 6).

Otro ejemplo es el País Vasco, que cuenta con el Plan Vasco de Formación Profesional 2020, con el objetivo de mejorar la formación profesional de la ciudadanía para asegurar la competitividad y el desarrollo económico de la región. Este plan se enfoca en adaptar la formación profesional a las necesidades del mercado laboral, mejorar la empleabilidad de los/as jóvenes y personas desempleadas y establecer una colaboración estrecha entre el sector empresarial y las instituciones educativas. Además, existen iniciativas para promover la educación a lo largo de toda la vida, como el Programa Zorionak! y el Programa Euskadi Lagunkoia.

En nuestra región, el caso de México es interesante ya que además de la brecha de capacidades tecnológicas, se suma el problema de deserciones en el sistema educativo. Allí, en base a detectar serias falencias en su productividad laboral, han creado programas donde el aprendizaje a lo largo de la vida se considera una prioridad con la premisa gubernamental “México con educación de calidad”. Su objetivo principal es orientar la inversión pública en educación y políticas activas de mercado laboral hacia la formación y el aprendizaje que implique un mejor desarrollo de la fuerza laboral a nivel estatal, regional y nacional.

Estas políticas fueron y siguen teniendo influencias de un contexto dinámico y volátil que obliga a las organizaciones e instituciones a repensar constantemente sus programas.

Factores contextuales

Se destacan tres dinámicas contextuales que vuelven al aprendizaje a lo largo de la vida un imperativo en la agenda ya no solo del debate académico sino de las políticas públicas educativas en el siglo XXI: i) el envejecimiento poblacional entendido como la prolongación de la esperanza de vida y la concepción de la adultez mayor como una etapa de la vida valiosa útil y productiva, ii) la velocidad del cambio tecnológico que implica la cuarta revolución industrial y la necesidad de readaptar habilidades y conocimientos a las nuevas demandas laborales y sociales y (iii) la crisis económica y social que transitan diversas naciones, especialmente los países no desarrollados, reflejadas en altos indicadores de pobreza y desempleo.

i) Envejecimiento poblacional

Según estimaciones del Banco Mundial correspondientes al año 2021, la población mayor de 65 años en el mundo va al alza y América Latina y el Caribe ya no es de las excepciones. Las cifras que más llaman la atención son las de países como Cuba (19 %), Barbados (17 %), Uruguay (15 %) y Argentina (12 %). De hecho, hoy estamos frente al fin del bono demográfico (los/as trabajadores/as activos/as son mayores que los pasivos que tuvo la región las últimas décadas), y se traduce en que, a partir de ahora, la región envejecerá y lo hará muy rápidamente.

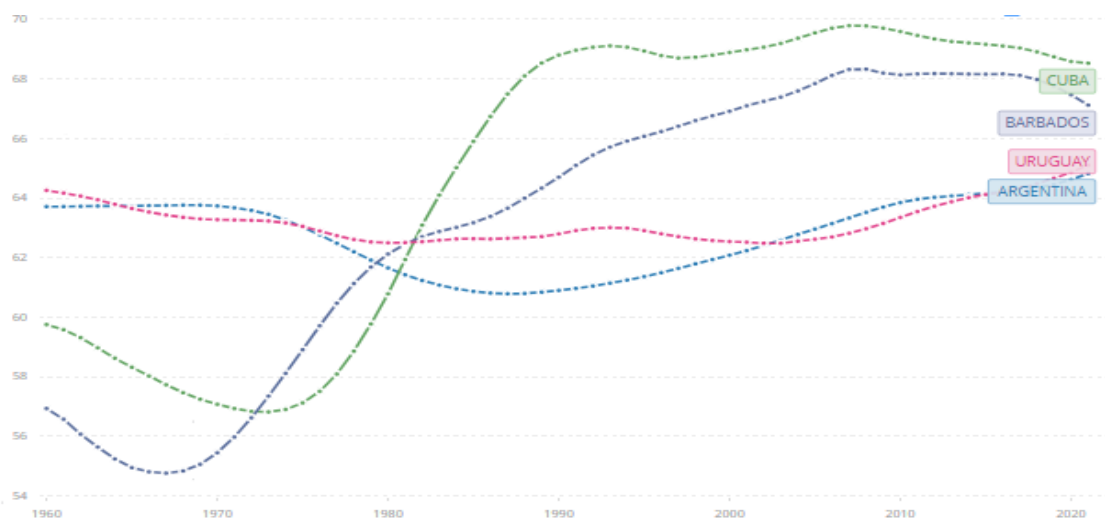


Figura 1: Distribución poblacional. Fuente: Banco Mundial, 2023.

Esto implica no solo que América Latina tendrá un incremento en adultos mayores sino que también crecerá el porcentaje de personas que alcanzan aquellos años de vida de la denominada “cuarta edad”. Al mismo tiempo, desde hace años y con el concepto de ALV como soporte, se ha dejado de concebir a la vejez como una enfermedad, como un mal en sí mismo, para concebirse como una etapa de la vida donde las personas pueden y deben realizarse en plenitud. De hecho, se puede hablar hasta de una “gerontología educativa”.

La educación de personas adultas se vuelve entonces una potente herramienta para evitar las desigualdades y hacer frente a los desafíos de nuestro tiempo, con potencial para desarrollar una sociedad capaz de afrontar el mundo de manera positiva, poniendo en valor todos los conocimientos, habilidades y competencias de sus habitantes.

En muchos países del mundo, el envejecimiento de la población plantea desafíos considerables, ya que aumenta la presión financiera en sectores como la salud y las pensiones sociales. Para hacer frente a estos desafíos, es necesario repensar la relación entre educación y formación y fomentar que las personas mayores deseen y

puedan seguir trabajando más allá de los límites actuales. Es importante que puedan hacerlo no solo por necesidad, sino también por el deseo de seguir aportando valor social, lo que requiere una adaptación al nuevo contexto.

A pesar de esto, el envejecimiento poblacional también puede presentar oportunidades. Por ejemplo, en Japón, el país con la población más envejecida del mundo, esta situación impulsó la creación de empleos en el sector de la atención de la salud y el cuidado de personas mayores. Estos empleos no solo redujeron la tasa de desempleo, sino que también mejoraron la calidad de vida de los/as ancianos/as al brindarles el cuidado y la atención que necesitaban.

Además, estas tareas esenciales trascienden lo tecnológico, ya que requieren habilidades socioemocionales. La atención de la salud y el cuidado de personas mayores requieren habilidades como la empatía, la paciencia y la capacidad de comunicarse efectivamente. Esto se debe a que a menudo implica trabajar con personas que pueden tener limitaciones físicas o cognitivas y que necesitan un apoyo emocional adicional. En resumen, la atención de la salud y el cuidado de personas mayores no solo son una oportunidad para crear empleos, sino que también son una oportunidad para desarrollar habilidades valiosas en un campo cada vez más relevante.

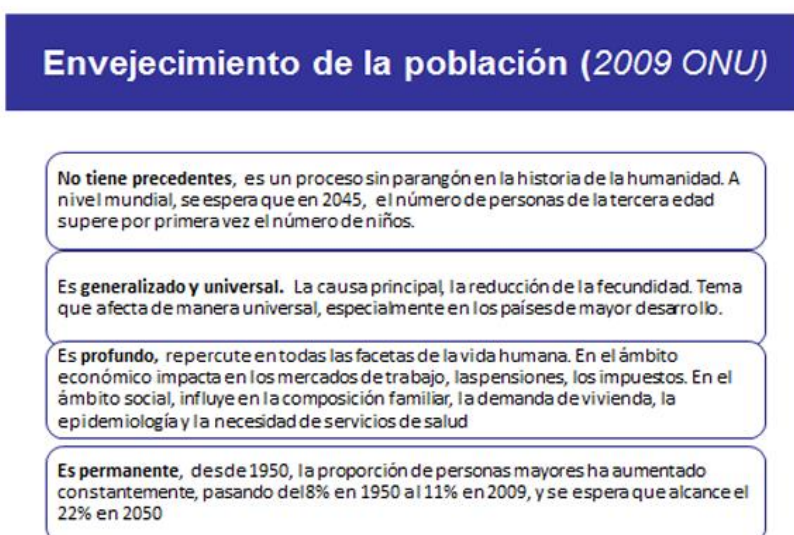


Figura 2: Fuente: Naciones Unidas, 2009.

ii) La velocidad del cambio tecnológico

En la actualidad, nos encontramos en la cuarta revolución industrial, la cual está marcada por la digitalización del sector manufacturero y el surgimiento de tecnologías

como el 5G, big data, inteligencia artificial, la internet de las cosas, entre otras. A su vez, la pandemia de COVID-19 ha acelerado aún más la transformación digital y el teletrabajo, que está profundizando el déficit de talento digital en el país y que, acentuado por los problemas de brecha cambiaria, podría tener un impacto negativo en la economía. Según un estudio de la revista *Forbes Argentina*, si tan solo el 10 % de los/as trabajadores/as de la economía del conocimiento de la Argentina decidieran irse del país, algo que ya está sucediendo, se perderían alrededor de 300 millones de dólares por año en impuestos a las ganancias, aportes y contribuciones.

Además, el mundo se encuentra en un aceleramiento de tensión geopolítica, con una rivalidad acentuada entre Estados Unidos y China en el campo tecnológico, que incrementa la velocidad de los procesos de innovación y la búsqueda de competitividad (*Forbes*, 2023). Este proceso genera un aumento de inversiones en el sector TIC y, como consecuencia, una necesidad aún mayor en empleos digitales aunque, como todo proceso de cambio tecnológico, existe el riesgo de destruir empleo ya que la automatización y, sobre todo, la inteligencia artificial tienen efectos de evolución aún desconocidos (World Economic Forum, 2020).

En el marco de esta transformación del empleo ganan una especial importancia las nuevas habilidades digitales, que exigen capacidad para el entendimiento de los conceptos lógico-matemáticos. A ellas se le suman las capacidades blandas que también requieren los perfiles del trabajo del futuro como el liderazgo, el trabajo en equipo, la auto-organización, las habilidades de gestión y de comunicación y la creatividad. El desafío es en gran medida educativo.

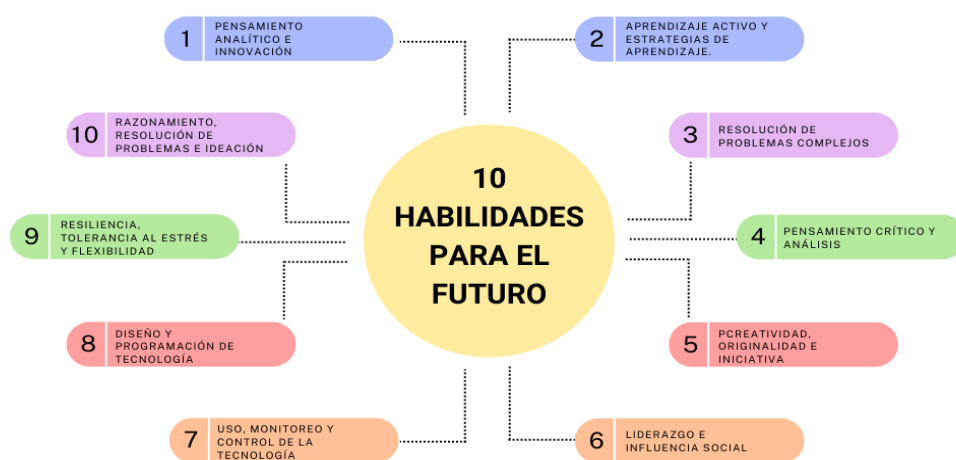


Figura 3: Unión Europea, 2021.

Si las tendencias actuales continúan, muchos estudiantes seguirán careciendo de las habilidades necesarias para prosperar en el futuro del trabajo. En esa línea, un informe del Banco Mundial liderado por Ferreyra (2021), argumenta que es necesario reconfigurar los procesos de enseñanza para adaptarlos a las nuevas dinámicas laborales del siglo XXI. Aun así, el desafío trasciende la educación y formación de los/as futuros/as trabajadores/as y tiene su más inmediata urgencia en reconvertir a los/as actuales. Estudios del World Economic Forum (2021) señalan que el 50 % de la fuerza laboral mundial podría necesitar reconversión de perfiles para 2025. Muchos de ellos son trabajadores/as ya en una segunda adultez o incluso tercera, muy lejana de la etapa formativa tradicional a la que tampoco van a volver.

En este contexto es donde se hace especialmente necesario el enfoque del aprendizaje a lo largo de la vida porque facilita, tanto las posibilidades de inserción laboral como la misma capacidad de adaptación al cambio en las personas. Se vuelve además un principio orientador del sistema educativo y de los procesos de aprendizaje, más allá de la educación formal que sigue siendo fundamental pero no siempre tan dinámica frente a estos cambios.

iii) Efectos de la crisis económica y social

Otra característica relevante en el contexto actual es la alta tasa de pobreza, desempleo y desigualdad que afecta profundamente a las sociedades no desarrolladas en todo el mundo. A la fecha, América Latina es la región que menos creció y donde más se ha recrudecido la pobreza extrema, alcanzando los niveles más altos de los últimos 20 años con un 33,7 % de su población. Ello supone que el total de personas pobres ascendió a 209 millones a finales de 2020. La Argentina no es la excepción. Según la *Encuesta permanente de hogares* (EPH), los resultados del segundo semestre de 2022 correspondientes al total de aglomerados urbanos registraron que el porcentaje de hogares por debajo de la línea de pobreza (LP) alcanzó el 29,6 %; en ellos reside el 39,2 % de las personas.



Figura 3: Fuente: INDEC, 2023.

A pesar de ser el distrito con mayor PBI per cápita de Argentina, la Ciudad de Buenos Aires no se escapa de la pobreza multidimensional. Según el Ministerio de Hacienda y Finanzas del Gobierno de la Ciudad (2021), en 2019, el 15,3 % de los hogares de la Ciudad eran pobres multidimensionales, mientras que en los hogares con menores de 18 años lo eran el 25,7 %.

En cuanto al empleo a nivel país, según los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2023), la tasa de empleo en Argentina aumentó del 58,8 % en 2021 al 64,3 % en 2023. Sin embargo, solo el 40,3 % de la población económicamente activa tiene un trabajo con plenos derechos laborales. El 8,7 % se encuentra desempleado y el 23,0 % está sometido a un subempleo inestable. El 28,0% de la población ocupada cuenta con un empleo regular pero precario, con ingresos superiores a los de subsistencia y sin afiliación al sistema de seguridad social.

La tasa de desocupación ha disminuido del 9,1% en 2021 al 8,7 % en 2023, pero esto se debe principalmente a la reactivación económica y no a un aumento de la calidad del empleo. Según la Encuesta de la Deuda Social Argentina de la Universidad Católica Argentina (2022), alrededor del 50 % de la población activa no tiene un empleo con plenos derechos laborales. Esto significa que no tienen acceso a seguridad social, vacaciones pagas, aguinaldo, horas extras, licencias por enfermedad, etc.

Es importante mencionar que la tasa de desocupación ha disminuido del 9,1 % en 2021 al 8,7 % este año debido a la reactivación económica, pero según la Encuesta de la deuda social argentina de la Universidad Católica Argentina (2022), alrededor del 50 % de la población activa no tiene un empleo con plenos derechos laborales.

En este contexto, la educación cobra un rol fundamental y las políticas públicas educativas deben repensarse de manera de que sea generadora no solo de conocimiento sino de estas capacidades clave que requiere el contexto. Ahí es donde el aprendizaje a lo largo de la vida con su amplitud y agilidad puede proponer respuestas formativas rápidas y concretas más allá de las tradicionales. Está claro que el desafío es aprender todo el tiempo, contemplando alternativas para todos/as aquellos/as que por estos condicionamientos sociales y económicos no pueden concluir sus estudios formales.

El Estado frente a los nuevos desafíos educativos

La educación es un derecho humano fundamental que les da a las personas la posibilidad de desarrollar sus capacidades, de adquirir conocimientos y habilidades y, también, de participar activamente en la vida social, política y económica del país. Es por ello que es una absoluta responsabilidad del Estado argentino garantizar el acceso a una educación de calidad para todas las personas en todas las dimensiones, a lo largo y ancho de su vida. La Constitución Nacional argentina, en su artículo 14 bis, establece que “el Estado garantizará el derecho a la educación” y que “tendrá como objetivo principal el pleno desarrollo de la persona, su dignidad y la formación ciudadana”. Sin embargo, en el contexto actual, el compromiso educativo estatal debe ir más allá y trascender a la educación obligatoria. Es acá donde la flexibilidad y el alcance del aprendizaje a lo largo de la vida se vuelven fundamentales en el diseño de las políticas públicas.

En este sentido, la Ley de Educación Nacional 26.206 sancionada en la Argentina en 2006 reconoce a la educación como un derecho humano y social fundamental, garantizado por el Estado en todos sus niveles y modalidades. El artículo 4.º de la ley establece que: “El Estado nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la responsabilidad principal e indelegable de proveer una educación integral, permanente y de calidad para todos/as los/as habitantes de la Nación, garantizando la igualdad, gratuidad y equidad en el ejercicio de este derecho con la participación de las organizaciones sociales y las familias.”

La ley también establece que el Estado debe garantizar el acceso y la permanencia en el sistema educativo, promover la igualdad educativa, erradicar la discriminación y la exclusión y asegurar la calidad educativa en todos los niveles y modalidades. Por lo tanto, es necesario que el Estado asegure un compromiso educativo que abarque todas las dimensiones de la vida de las personas y promueva el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Lo que el Estado debe proteger y garantizar es lo que siempre ha existido y seguirá existiendo: la función educativa, que es y será un elemento esencial de toda sociedad. Al mismo tiempo, la función social de la educación, en lugar de un carácter puramente academicista, debe también adecuarse a las necesidades productivas de un país que debe adaptarse a todas estas continuas disrupciones globales. Es decir, la visión de país, su inserción en el mundo, su dinámica productiva y su perfil educativo deben no solo adaptarse al cambio, sino que integrarse entre ellas para dar respuestas ágiles y certeras a los desafíos.

Relevancia de la educación para el trabajo

En el contexto actual, la educación para el trabajo toma mayor relevancia ya que el mercado laboral es altamente competitivo y dinámico. En este sentido, la capacitación y el desarrollo de habilidades y capacidades específicas, que son esenciales para acceder a empleos de calidad y mejorar la empleabilidad, en Argentina y en la Ciudad de Buenos Aires se enmarcan en la Educación Técnico Profesional (ETP).

La Educación Técnico Profesional (ETP):

En la Argentina, la ETP se implementa como una de las ocho modalidades del sistema educativo y está regulada por varias leyes, como la Ley N.º 26.058 del 2005 (Ley Educación Técnico Profesional) y el artículo 38 de la Ley Nacional de Educación N.º 26.206/06. La ETP asume un rol estratégico para alcanzar un mayor nivel de inclusión y equidad social, ya que se vincula con los campos de la ciencia y tecnología, el trabajo y la producción.

Esta modalidad educativa promueve el aprendizaje de capacidades, habilidades y destrezas para el desempeño profesional y la inserción en el mundo laboral. Por lo tanto, la fuerte vinculación de educación, trabajo y sector productivo la convierte en una estrategia que colabora al crecimiento, desarrollo social y económico del país.

Según la Ley N.º 26.058, la ETP abarca tres niveles educativos: Secundaria Técnica (nivel educativo obligatorio), Superior Técnica (no universitario) y Formación Profesional (no obligatorio). Las instituciones secundarias técnicas ofrecen programas de estudios más prolongados que las orientadas, durante los cuales los/as estudiantes realizan prácticas profesionales para adquirir experiencia en su campo ocupacional. Por otro lado, las instituciones superiores técnicas brindan formación una vez finalizado el Nivel Secundario, que permiten adquirir habilidades y competencias para las demandas del mercado laboral.

Por su parte, el ámbito de la Formación Profesional se organiza en su interior en capacitación laboral; Formación Profesional Inicial (FPI) organizada a su vez en tres niveles de certificación y en la Formación Profesional Continua (FPC). Los centros de formación profesional (CFP) ofrecen programas de corta duración para el trabajo, especialización y actualización de conocimientos y habilidades tanto para los programas de ETP como para los niveles superiores de la educación formal.

Tanto la FPI como la capacitación laboral se corresponden con un tipo de formación que tiene como objetivo mejorar la calificación y productividad de los/as trabajadores/as en

el desempeño de sus tareas laborales. Puede ser brindada por empresas, sindicatos, instituciones educativas, entre otros, y puede ser ofrecida tanto en forma presencial como a distancia. Puede incluir capacitación técnica, capacitación en habilidades blandas, capacitación en seguridad y salud ocupacional, entre otras áreas. La duración y el contenido de la capacitación laboral dependen de las necesidades específicas de la empresa y de los/as trabajadores/as.

Por su parte, la FPC es una modalidad de capacitación y actualización de conocimientos y habilidades profesionales para personas que ya tienen una formación técnica o profesional previa. Se enfoca en mejorar o ampliar las competencias laborales y mantenerse actualizado en el área de trabajo, a fin de aumentar la eficacia y productividad en el trabajo y mejorar la carrera profesional. La FPC puede ser realizada por profesionales activos o por aquellos que buscan un cambio en su carrera. Puede ser ofrecida por instituciones educativas, empresas o grupos profesionales, y puede tener una amplia variedad de formas, como cursos, talleres, conferencias, programas en línea, entre otros.

SEGUNDA PARTE

LA AGENCIA DE APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Fundamentos de la Agencia

El Plan de Desarrollo Económico para la Ciudad De Buenos Aires

Aunque la Ciudad de Buenos Aires es el distrito con el mayor PBI per cápita, no está exenta de la crisis económica y social que afecta a la Argentina desde hace más de una década. De hecho, el desempeño económico y productivo de la Ciudad de Buenos Aires ha estado correlacionado con las crisis nacionales, aunque con una menor magnitud que en otras regiones del país. Sus autoridades analizaron esta situación y determinaron que si bien hay factores que dependen mucho de la gestión económica nacional, existe un amplio margen para políticas públicas que pueden promover el desarrollo local.

Con ese desafío de generar crecimiento y empleo sostenido más allá de las distorsiones macroeconómicas nacionales, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires comenzó a elaborar en 2018 el Plan de Desarrollo Económico para la Ciudad de Buenos Aires 2035 (PEDECO) a cargo del Ministerio de Desarrollo Económico y Producción, en colaboración con otras reparticiones públicas e instituciones académicas.

Con ese objetivo se identificaron siete sectores estratégicos de alto potencial para incrementar la complejidad de la matriz productiva y robustecer el perfil exportador de la Ciudad. Los sectores seleccionados fueron: 1) servicios empresariales; (2) servicios financieros; (3) servicios de salud; (4) turismo; (5) industrias creativas; (6) industria informática y (7) servicios educacionales. Al mismo tiempo se definieron siete ejes de trabajo a mejorar: comercio exterior e inversiones, financiamiento productivo, fortalecimiento empresarial, talento, marco regulatorio, política tributaria y gobernanza.

El eje talento es en particular el foco de esta investigación. El diagnóstico y desafío detectado en el plan de desarrollo económico de la ciudad, consistía en revertir un desajuste entre la oferta y la demanda laboral. En otras palabras, el sistema educativo

no lograba cubrir de manera eficiente las necesidades de talento de los sectores productivos prioritarios. De ahí se fijó un objetivo concreto de que ninguna empresa de la Ciudad encuentre una limitación al crecimiento en la falta de talento.

Los desafíos para lograrlo se enfocaron en resolver tres problemáticas específicas identificadas: i) la falta de indicadores actualizados de empleabilidad y competencia requeridas, ii) la necesidad de mejorar la vinculación entre Gobierno, sindicato, empresas y referentes del sector educativo y, por último, iii) la amplia dispersión de los programas de educación vocacional y formación laboral, lo que generaba ineficiencias y falencias en la oferta de recursos formados y de talento resultante.

Se proyectó entonces la creación de tres instrumentos clave para resolver estas cuestiones. Por un lado, la creación del Observatorio de la Empleabilidad cuya función es generar información estadística y llevar adelante la medición y el monitoreo del desajuste entre la oferta y la demanda de competencias e incluso la anticipación de necesidades de habilidades de los empleadores. Hoy, interactúan con el Observatorio una multiplicidad de áreas de Gobierno junto a representantes de las principales cámaras, asociaciones e instituciones del sector privado. Sus informes ofrecen un análisis sectorial, de los desajustes entre la demanda y la oferta laboral desde el punto de vista de las cualificaciones de la población en edad de trabajar.

El segundo actor estratégico fue un espacio de vinculación permanente entre el sector público y el sector privado con el fin de priorizar perfiles ocupacionales. Ese rol lo cumple el Consejo para la Empleabilidad (GCBA, 2023)², donde el sector productivo privado tiene oportunidad de ser escuchado regularmente y de sugerir recomendaciones de políticas públicas. En él hay representantes tanto del Ministerio de Educación de la Ciudad como del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Ciudad.

El tercer actor es el responsable de ordenar, articular y gestionar de manera eficiente la oferta de formación profesional, así como también atender a la capacitación de estudiantes y a la promoción e inserción laboral de graduados/as. En este marco entra en escena nuestro caso de estudio, la Subsecretaría Agencia de Aprendizaje a lo largo de la Vida del Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires.

La visión educativa del GCBA

² RS-2021-30228582-GCABA-SSAALV

Los desafíos planteados por el mencionado Plan de Desarrollo Económico (PEDECO) 2035 para la Ciudad de Buenos Aires en relación con la cuestión de la formación de talento, se encuentran asociados a trabajar en disminuir el desajuste entre la oferta y la demanda laboral, promoviendo un sistema educativo que logre responder a la demanda de talento de los sectores estratégicos de la Ciudad. Es por ello que el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires es quien tiene esta responsabilidad.

Bajo la gestión de la ministra Soledad Acuña, se presentó en el año 2019 el Plan Estratégico 2020-2023 con la visión de garantizar el derecho ciudadano a una educación inclusiva, equitativa y de calidad a lo largo de la vida. Las metas que se trazaron fueron: fortalecer la formación inicial, el trabajo y el desarrollo profesional de los/as docentes, crear capacidades públicas para el planeamiento y la gestión colaborativa y potenciar el desarrollo de espacios y recursos que estimulen el aprendizaje, a la vez que se incorpora la innovación del concepto de aprendizaje a lo largo de la vida.

En línea con esto, la visión del Ministerio denominada como “Educación 2030”, tiene como objetivo “impulsar el potencial de las personas promoviendo el aprendizaje a lo largo de la vida para que sean protagonistas del desarrollo sostenido de la ciudad”. Es de destacar que, la concepción del aprendizaje a lo largo de la vida es eje de la misión y visión de su gestión educativa. Se enmarca así en la Declaración de Incheon (República de Corea) que propuso reforzar esta concepción del aprendizaje como una perspectiva transversal al total de sus objetivos y que fue generada para la realización del objetivo de desarrollo sostenible 4 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

El Ministerio de Educación entiende al aprendizaje a lo largo de la vida como una clave para dar una respuesta inteligente a los desafíos contextuales y sobre todo a la necesidad de reconvertir a las personas frente a la dinámica y cambiante oferta laboral. Así lo manifestó la ministra de Educación Soledad Acuña al señalar que:

“Desde el Ministerio acompañamos a jóvenes y a adultos impulsando su potencial para que puedan adaptarse, reconvertirse y generar nuevas posibilidades de inserción y de desarrollo laboral y profesional a través de diferentes ofertas de cursos y certificaciones. Se trata de una iniciativa que, además de responder a la demanda de una oferta de educación de calidad, también está a la altura de la permanente evolución de los empleos. Porque los cambios constantes de este siglo nos exigen renovar la relación educación, trabajo y formación”

Por ello, cuando se plantearon los desafíos del Plan de Desarrollo Económico en relación al talento, desde el Ministerio de Educación pensaron en dar una respuesta

desde ese mismo abordaje tal cual estaban haciendo, exitosamente otros Gobiernos alrededor del mundo. Fue así que en diciembre de 2019 nació la Subsecretaría Agencia de aprendizaje a lo largo de la Vida (AALV) dependiente del Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires.

Enfoque y competencias de la Agencia

Formación para el trabajo

A finales de 2019 es que arribó a Buenos Aires una delegación coreana para firmar un convenio de asistencia e intercambio junto con la Agencia auspiciado por la OEI. Al respecto, la responsable de la agencia, la subsecretaria Eugenia Cortona reconoce el valor inspiracional de la “hermana mayor” de la República de Corea y señala la visión propia de la Agencia:

“Nuestro desafío como actores del mundo educativo es que ese cambio se traduzca en una oferta formativa que les dé a los estudiantes las habilidades que demanda el mundo del trabajo”.

Este enfoque se sustenta en los desafíos contextuales que implican principalmente la cuestión de la velocidad del cambio tecnológico pero también la crisis económica y social que se han agravado debido a la pandemia de la COVID-19 y que demandan respuestas ágiles de las políticas públicas.

La Agencia de aprendizaje a lo largo de la Vida de la Ciudad de Buenos Aires tiene como misión promover, implementar y evaluar políticas y programas que garanticen a jóvenes y adultos el acceso a oportunidades educativas diversas, flexibles y de calidad, para mejorar sus posibilidades de empleabilidad. Todo esto, es posible en vinculación permanente con el sector privado y organizaciones de la sociedad civil, de manera de potenciar y alinear estratégicamente las alternativas de formación y capacitación.

Responsabilidades primarias

Según dispone el Decreto 128-20 del jefe de Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, la Subsecretaría Agencia de Aprendizaje a lo largo de la Vida es el órgano rector de la oferta educativa no obligatoria para mayores de 18 años, formal y no formal. Entre las responsabilidades más concretas están el diseño, promoción e implementación de

políticas y programas de aprendizaje a lo largo de la vida, que incluyan ofertas de educación vocacional, formación laboral, educación técnica superior y educación no formal destinada a jóvenes y adultos.

Una de sus responsabilidades es la de asociar la oferta formativa con las necesidades de sectores estratégicos para el desarrollo de la ciudad. Hay también dos responsabilidades definidas en la normativa que tienen su correlato en tres ejes de innovación público que especialmente desarrollaremos a continuación: i) la acreditación de saberes, ii) las pasarelas educativas, el diseño e implementación un sistema de trayectorias educativas que favorezca recorridos flexibles y el reconocimiento de saberes previamente adquiridos, y iii) la articulación público-privada, entendida como la coordinación e implementación de acciones con el sector privado y organizaciones de la sociedad civil para potenciar y alinear estratégicamente las alternativas de formación y capacitación de jóvenes y adultos.

Dinámica y estructura interna

Si bien nominalmente reconocida como agencia, en los hechos se trata de una Subsecretaría del Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires. Este dato no es menor porque el formato de agencia —autónoma y/o autárquica— es un atributo fundamental para organismos que deben ser ágiles y flexibles en la toma de decisiones. Con ese limitante formal, la Agencia debió generar una dinámica propia junto con una estructura interna que le permitiera adoptar estos atributos, y alejarse del enfoque burocrático de compartimentos estancos que suele ser uno de los mayores males de los organismos públicos.

Fue así que la AALV se dividió en dos grandes áreas. La primera, a cargo de la Dirección de Estrategias Educativas, se encarga de la planificación de la oferta educativa y la segunda se concentra en la ejecución e implementación de la misma, con foco en lo importante y lo urgente, llevada adelante por la Dirección General de Gestión del Aprendizaje a lo largo de la Vida.

Ambas áreas trabajan de manera coordinada e interactiva para garantizar que las propuestas educativas sean relevantes y exitosas en términos de empleabilidad para los/as interesados/as. Sería utópico, en palabras del director general de Estrategias Educativas Fabián Prieto, “que uno desde su dirección, como un compartimento estanco, pueda delinear una política educativa efectiva”. Incluso resulta dificultoso para los mismos funcionarios hablar de un área sin nombrar a la otra, ya que juntas cumplen

con la labor de jerarquizar y ordenar los tres niveles de educación no obligatoria que brinda la AALV.

La Dirección General de Estrategias Educativas

Esta dirección es la responsable de elaborar, desarrollar, implementar y acompañar propuestas de formación, capacitación y actualización profesional innovadoras vinculadas a las necesidades productivas y laborales de la Ciudad. Debe, además, impulsar el diseño y actualización de una oferta formativa que favorezca la articulación y movilidad entre los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo. Para dicho propósito, esta dirección cuenta con tres gerencias operativas que concretamente se abocan a la planificación y diseño pedagógico, la innovación y la acreditación de saberes. También cuentan con una gerencia de seguimiento de trayectorias con un equipo de tutores/as que acompañan a los/as estudiantes durante sus trayectorias formativas. Son áreas sumamente específicas que requieren otro nivel de *expertise* y de equipos técnicos que no están ni en los centros de formación ni en la otra dirección general.

Aun así, el diseño y planificación de los programas de la AALV no surge de la inspiración de teóricos expertos. La Dirección General de Estrategias Educativas representa a la Agencia y al Ministerio de Educación en el Consejo para la Empleabilidad, espacio en el que dialogan con el sector productivo para entender de manera directa, las demandas de un mercado sumamente dinámico para diseñar o actualizar los programas y cursos que ofrece la Agencia. Más adelante se analizará este valioso proceso de articulación más detalladamente como uno de los ejes de innovación pública de la AALV.

La Dirección General de Gestión del Aprendizaje a lo largo de la Vida

Podríamos describir a la Dirección General de Gestión del Aprendizaje a lo largo de la Vida como la responsable de administrar, supervisar y acompañar pedagógicamente a las instituciones de formación profesional, educación técnica superior y educación no formal. En ese rol coordina y garantiza la efectiva implementación de políticas y programas educativos de formación a lo largo de la vida. De hecho, gestiona todo el trayecto formativo de los/as alumnos/as: desde que una persona está interesada en un curso hasta que se certifica. En el proceso articula con los casi 150 centros de diversos niveles y modalidades, algunos propios donde coordina además al personal docente y otros conveniados, donde garantiza que cuenten con la infraestructura y los equipos requeridos para sus capacitaciones. Al mismo tiempo son responsables de que dichos

espacios cumplan con los contenidos y resoluciones que diseñan y otorgan las certificaciones a los/as estudiantes que concluyen sus trayectos formativos.

Para desarrollar sus tareas cuenta con tres gerencias denominadas como los tres niveles educativos que propone la Agencia: Formación Profesional, Educación Técnica Superior y Educación para el Desarrollo (la cual contiene la Educación no Formal).

La oferta formativa

Como bien vimos, la Educación Técnica Profesional (ETP) cumple un rol estratégico en la promoción de la inclusión y la equidad social, al estar vinculada con áreas como la ciencia, la tecnología, el trabajo y la producción. Esta modalidad educativa busca desarrollar habilidades, destrezas y capacidades que permitan una adecuada inserción en el mundo laboral y un desempeño profesional satisfactorio. La estrecha conexión entre educación, trabajo y sector productivo convierte a la ETP en una herramienta clave para el crecimiento y el desarrollo económico y social del país.

En la Ciudad de Buenos Aires, la Agencia es la encargada de gestionar la oferta educativa de Formación Superior Técnica y Formación Profesional. Su objetivo es brindar herramientas que contribuyan al desarrollo profesional y personal de las personas a lo largo de toda su vida, mejorando su empleabilidad y su capacidad para adaptarse a un mundo laboral en constante cambio. Sin embargo, las crisis económicas y sociales que atraviesa la Argentina actualmente representan un desafío para la AALV, ya que además de su oferta general, debe brindar una oferta inmediata y accesible a los sectores menos preparados y más vulnerables de la Ciudad.

Modalidades y niveles

Tomando como referencia la Ley de Educación Técnico Profesional (Ley N.º 26.058), la ETP abarca tres niveles educativos: Secundaria Técnica, Superior Técnica (no universitaria) y Formación Profesional.

En lo que se refiere a la propuesta específica de cursos, tecnicaturas y capacitaciones, la Agencia posee una oferta que se enmarca en 25 categorías denominadas “familias profesionales” que reflejan diversas áreas temáticas.

ii) La Educación No Formal

El nivel no presenta requisitos de ingreso y se compone de diversas opciones de corta duración para fomentar la inserción en el mundo del trabajo y la inclusión socioeducativa.

La Agencia busca, mediante el ingreso a una de las actividades de la educación no formal, que el beneficiario se inserte, o reinserte, en la lógica educativa: “Que vuelva a estar en un aula, que tome apuntes, que cumpla horario y que sea evaluado”, señala Juan Pablo Becerra. Y ejemplifica: “Al no ser un estudio formal, la Agencia no puede certificar su realización, aunque su concreción es un estímulo para que el/la alumno/a continúe sus estudios en el otro nivel. De esta manera, una persona que tomó un curso de cocina y lo aprobó exitosamente puede avanzar sus estudios y obtener un certificado de bartender o ser un auxiliar de cocina certificado quedando mejor posicionada a la hora de buscar empleo”.

ii) La Formación Profesional

Esta modalidad tiene una duración que puede variar desde un cuatrimestre hasta dos años, y su propósito es el desarrollo, la preparación y la actualización de las habilidades necesarias para el desempeño laboral. La adquisición de conocimientos específicos y competencias profesionales es uno de sus objetivos centrales, y el logro de certificaciones de formación profesional para el trabajo se encuentra dentro de las posibilidades del/la estudiante en este contexto.

Incluso, si corresponde su situación, esa persona puede optar por la Terminalidad Secundaria con orientación en Formación Profesional, que tiene una duración de cuatro años y está destinada a jóvenes de entre 15 y 18 años que hayan abandonado el Nivel Secundario y es una de las dos excepciones que tiene la AALV para menores de 18 años. El programa ofrece la posibilidad de que finalicen sus estudios secundarios con una certificación en Formación Profesional orientada en cualquiera de las familias profesionales.

Dado que cada alumno/a puede arrancar desde el nivel que desee, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos, se va así desarrollando su pasarela educativa en cada familia de profesiones. Como podemos ver, gracias a ellas, el/la alumno/a puede arrancar desde el nivel más adecuado e ir adquiriendo saberes en un sector productivo específico.

La Formación Profesional cuenta con capacitaciones laborales las cuales están orientadas al desarrollo de las capacidades de las personas para que puedan adaptarse

a las exigencias de un puesto de trabajo particular, sin tener como condición un requerimiento particular de una calificación profesional previas.

La Agencia informa que la Formación Profesional cuenta con más 18.000 estudiantes promedio al año, que pasan por los 56 centros de formación donde se brindan más de 200 propuestas educativas.

iii) La Educación Técnica Superior

Se trata de formación terciaria técnica, correspondiente al Nivel Superior no Universitario, que cuenta con validez nacional y a través de la cual se adquieren habilidades técnicas. Esta formación requiere tener el secundario completo.

La Agencia cuenta con 39 institutos de formación técnica superior donde más de 1500 docentes forman a más de 15.000 estudiantes por año en alguna de las más de 30 tecnicaturas.

Cursos autoasistidos

Además de la oferta en los tres niveles y modalidades, la AALV diseñó una modalidad específica y diferencial que consiste en dos cursos autoasistidos para sensibilizar e introducir a las personas en la formación IT. Son virtuales, de libre acceso, sin requisitos y con una duración de 20 a 50 h, que brinda la posibilidad de cursar al ritmo de cada uno/a. Los cursos son: Experiencia en Inteligencia Artificial y Pensamiento Computacional.

Mediante ambos cursos la Agencia le acerca ofertas de capacitación a la ciudadanía de una manera más dinámica y posibilita la formación en un sector tan clave como lo es la tecnología.

Ejes de innovación pública

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019) define a la innovación pública como la aplicación de nuevas ideas y métodos en las políticas públicas con el objetivo de mejorar la eficacia, eficiencia, calidad, inclusión y responsabilidad de la gestión pública, y así contribuir al bienestar de la sociedad. En resumen, la innovación pública busca resolver los desafíos sociales, económicos y medioambientales del siglo XXI mediante enfoques creativos y participativos en el diseño e implementación de soluciones innovadoras. Es importante destacar que la innovación pública no se limita a la creatividad del Gobierno, sino que implica la colaboración con otros actores y el fomento de una toma de decisiones inclusiva y efectiva.

Si examinamos este concepto, encontraremos evidentes ejemplos de innovación pública en la AALV de los cuales destacamos tres en particular: i) articulación público-privada: el diseño de la oferta educativa en diálogo con los sectores productivos y a cuenta de esa demanda y la posibilidad del reconocimiento previo de la trayectoria: ii) la acreditación de saberes informales socio-laborales y iii) las pasarelas educativas.

i) Articulación público-privada

La articulación público-privada es una necesidad fundamental y una prioridad de la agencia, más aún en el contexto actual de cambios tecnológicos y crisis social. En la Argentina, la falta de diálogo común entre los sectores productivos y educativos dificulta la creación de alianzas y la implementación de estrategias conjuntas. En este contexto, el Consejo para la Empleabilidad se presenta como un espacio disruptivo que fomenta la vinculación entre ambos sectores.

El Consejo para la Empleabilidad tiene como objetivo principal la identificación de perfiles ocupacionales que sean relevantes para satisfacer la demanda laboral insatisfecha en el sector privado. Para ello, la Agencia escucha y se informa acerca de las necesidades reales de los sectores productivos, mientras que el sector privado analiza las modalidades de formación y capacitación necesarias, ofrece recomendaciones sobre el financiamiento de la formación estratégica, sugiere nuevas metodologías o formatos de programas de formación, revisa las políticas de promoción

de empleo y propone políticas orientativas o incentivos para carreras en demanda. Luis Galeazzi, presidente de Argencon, destaca este espacio de articulación argumentando que es necesario tener canales multisectoriales para responder con dinamismo a la volatilidad del mercado laboral.

La participación del sector privado en la definición de perfiles ocupacionales es fundamental, ya que permite una mayor alineación entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral. En este sentido, la creación de ciertos perfiles laborales en línea con las prioridades del Plan de Desarrollo Económico del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, cuenta con el aval del sector privado. Un ejemplo de esto es la Tecnicatura Superior en Desarrollo de Software, que cuenta con el aval del Polo IT Buenos Aires y la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de Argentina (CESSI). Juan Camaño, CEO de CTL Information Technology, destaca esta articulación que tiene como objetivo formar para maximizar las posibilidades de que las personas encuentren trabajo.

Sin embargo, Prieto destaca que la educación no debe subordinarse automáticamente a la demanda laboral, sino que debe ser guiada por los intereses y necesidades de desarrollo integral de las personas. En este sentido, las políticas educativas deben escuchar y considerar las demandas del mercado laboral, pero siempre buscando el equilibrio entre la formación técnica y la formación integral de los individuos.

En conclusión, la articulación público-privada encuentra en el Consejo para la Empleabilidad un espacio disruptivo que permite la vinculación entre los sectores productivos y educativos para identificar perfiles ocupacionales relevantes para satisfacer la demanda laboral insatisfecha en el sector privado.

ii) Las pasarelas educativas

Como mencionamos en el apartado anterior, la Ley Nacional de Educación Técnico Profesional (ETP) N.º 26.058 tiene como uno de sus objetivos principales el reconocimiento y certificación de habilidades y conocimientos, así como también incentivar la reincorporación voluntaria a la educación formal y la continuidad de los estudios en distintos niveles y modalidades del sistema educativo. Para cumplir con este propósito, se ha diseñado una oferta que vincule los diferentes niveles y modalidades de la ETP, dando lugar a las llamadas "pasarelas educativas".

Estas pasarelas buscan generar una mayor interacción entre los circuitos de formación profesional y la educación técnica con el objetivo principal de reducir el tiempo total de

estudios que deben transitar los/as estudiantes en el sistema. Además, son un incentivo para que continúen su formación profesional y contribuyan a la cohesión del sistema fomentando la interacción pedagógica entre las distintas propuestas formativas de los niveles y modalidades.

Las pasarelas educativas permiten trazar un camino a la profesionalización, partiendo del perfil más básico identificado en un sector productivo específico. Por ejemplo, alguien que ya cuenta con un título técnico de Nivel Medio como técnico mecánico o técnico electromecánico pero que desee ser técnico superior en Mecatrónica y Robótica Industrial, puede pasar a serlo ya que se le reconocerán (acreditarán) unidades curriculares, lo que acortará su carrera aproximadamente un año. Esta estrategia incluso es extensiva a la Formación Profesional, donde una persona que haya hecho un curso de mantenimiento industrial en Formación Profesional, con certificado, se le acredita el primer cuatrimestre en la carrera mencionada. De esta manera, la persona evita volver a rendir contenido que ya ha aprobado y certificado, y ahorra tiempo de estudio.

Es importante destacar que las pasarelas educativas no afectan la calidad de la formación, ya que no se trata de formar un perfil en menos tiempo, sino de aprovechar las formaciones previas y capacitar a un técnico semi-sénior más rápido, capitalizando el recorrido de lo que esa persona ya aprendió. Becerra explica que el objetivo es validar intra-áreas e intra-niveles y que antes no existía el reconocimiento ni siquiera dentro de los propios programas debido a que los diseños curriculares no identificaban los trayectos anteriores para la acreditación, lo que hacía imposible su reconocimiento. Ahora, gracias a la implementación de las pasarelas educativas, se ha logrado generar una mayor interacción entre los distintos niveles y modalidades de la educación técnico profesional ya que todas las nuevas tecnicaturas superiores están incluidas en sus correspondientes pasarelas ya desde sus diseños.

iii) La acreditación de saberes informales socio-laborales

El Proyecto de Acreditación y Certificación de Saberes (ACS) es una iniciativa que busca reconocer y validar los conocimientos y habilidades adquiridos de manera informal a lo largo de la vida de las personas, incluyendo experiencias laborales y educativas no formales. Esta iniciativa contribuye a cerrar la brecha entre el mundo educativo y laboral al valorar la experiencia y habilidades de las personas en el ámbito productivo.

El ACS supone una gran mejora en la educación y el mercado laboral, ya que permite que las personas valoren sus habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su vida y les den un valor que se pueda capitalizar en el mercado laboral. Además, este

proyecto reconoce los aprendizajes no institucionales, como el laboral y el autónomo, lo que les permite a las personas dar cuenta de lo que han aprendido en esos ámbitos.

El proceso de acreditación y certificación consta de cuatro etapas: orientación e inscripción, entrevista sociolaboral, evaluación de saberes y entrega de certificados. Cada etapa tiene un objetivo específico para brindar a los postulantes la confianza y el apoyo necesarios para completar el proceso. Para llevar a cabo este proyecto, se han elaborado un total de 69 instrumentos de evaluación, incluyendo 33 para la evaluación y 12 para las entrevistas sociolaborales, así como 24 guías para la evaluación.

La iniciativa de ACS es posible gracias a la participación activa de más de 20 centros de formación profesional que trabajan estrechamente con la Gerencia Operativa de Acreditación y Certificación de la Agencia para construir políticas educativas efectivas y escalables en la Educación Técnico Profesional. Cabe destacar que la acreditación es de saberes sociolaborales y no socioeducativos. Esto implica que el objetivo es validar conocimientos y habilidades adquiridos exclusivamente en el ámbito laboral y no en sustituir los generados en las distintas instancias de la educación formal.

TERCERA PARTE

Caso de análisis 1: La AALV y la formación para la empleabilidad tecnológica

Relevancia del sector IT y demanda de talento

El sector de la tecnología de la información y la comunicación (TIC) en la Ciudad de Buenos Aires ha tenido un crecimiento constante en la generación de empleo en los últimos años, según un informe del Gobierno de la Ciudad. El informe destaca que el sector ha experimentado un aumento promedio del 8 % anual, lo que ha llevado a un incremento significativo en la cantidad de empleos generados. En 2019, se registraron alrededor de 41.000 puestos de trabajo relacionados con tecnología en Buenos Aires, lo que representa un aumento del 26 % en comparación con el año 2016. Las TIC han demostrado ser uno de los sectores más dinámicos en términos de creación de empleo en la ciudad, y han superado en su ritmo a otros sectores también dinámicos como la construcción y la industria manufacturera (Ciberseguridad, 2023). Además, el informe resalta que el sector TIC ha demostrado una gran capacidad de adaptación durante la pandemia de COVID-19, con muchas empresas capaces de trabajar de manera efectiva mediante el trabajo remoto. Esto ha permitido mantener la generación de empleo en este sector a pesar de los desafíos presentados en 2020.

En segundo lugar, es relevante la capacidad del sector para atraer la demanda externa y generar exportaciones de servicios en dólares (1.625 millones de dólares en 2020) otra de las razones por las cuales es uno de los sectores priorizados en el PEDECO. A su vez, la Ciudad de Buenos Aires es reconocida como el distrito con el mayor nivel educativo *per cápita* de la Argentina, lo que le permite contar con una sólida base de recursos humanos altamente preparados. Según afirma Galeazzi, CEO de Argencon, el talento argentino se destaca en distintas industrias y tiene un desempeño sobresaliente a nivel internacional, especialmente en tareas de media y alta complejidad. Además afirma que: “Los argentinos tienen la capacidad de encontrar soluciones ante los desafíos que se les presentan, lo que es altamente valorado en la economía del conocimiento y particularmente en el ámbito de las tecnologías de la información”. Sin embargo, a pesar de contar con recursos humanos altamente preparados, la alta demanda genera un "déficit crónico de talento" que ha llevado al Ministerio de Educación de la Ciudad a través de la Agencia a intervenir directamente en la problemática. Es oportuno aclarar que este problema es global para el sector y ya ha sido eje de atención de los más diversos foros globales y regionales.

De acuerdo con la *Encuesta de anticipación de habilidades* (EAH) realizada en mayo de 2022 por la Dirección General de Estrategia Productiva del Ministerio de Desarrollo Económico y Producción de la Ciudad, el 93 % de las empresas del sector de tecnología de la información en la Ciudad tiene vacantes por cubrir. Es también oportuno recalcar que por año se reciben 23.000 egresados universitarios en informática (Chequeado,

2022) y que las carreras llevan en la práctica entre 7 y 11 años de duración. Acá se ve concretamente la relevancia de generar instancias formativas complementarias por fuera del sistema tradicional como las que propone la Agencia (Banco Mundial, 2023).

La oferta tecnológica de la Agencia

Base mínima requerida

Antes de analizar la propuesta de formación tecnológica ofrecida por la Agencia, es fundamental considerar que se requiere una base mínima de conocimientos para ingresar al mundo de las tecnologías de la información. Según explica Maximiliano Roa, del Polo IT Buenos Aires, para programar en lenguajes como Java, Python o Cobol es indispensable poseer una sólida formación en lógica matemática. En ausencia de estas habilidades iniciales, la programación puede resultar inaccesible. Asimismo, es importante contar con un nivel aceptable de conocimiento del idioma inglés. En este sentido, Roa sugiere una posible alternativa para aquellos que aún no poseen dicha formación: el puesto de tester o evaluadores de software. Aunque este rol resulta más rutinario, requiere en especial un pensamiento metódico y organizado para realizar pruebas de funcionamiento en los desarrollos de las empresas. Esta opción es especialmente valiosa si se considera que el 34 % de los/as estudiantes de escuelas públicas secundarias de la Ciudad de Buenos Aires obtuvieron una calificación inferior al nivel básico en las pruebas Aprender. A nivel nacional, esta cifra aumenta al 51,5 % (Presidencia de la Nación, 2023).

La mencionada encuesta da datos concretos del nivel educativo demandado por cada *seniority* de los puestos del sector:

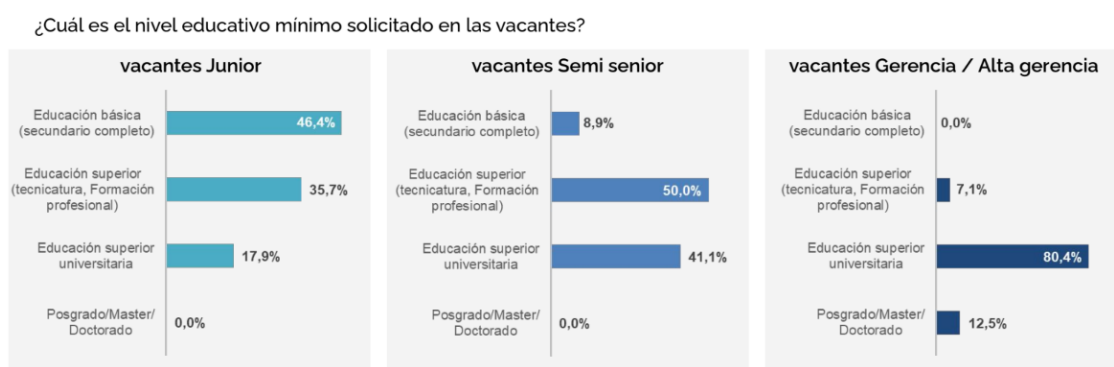


Figura 4: Nivel educativo de las vacantes en empresas. Fuente: GCBA.

Como se puede observar, la mitad de los/as encuestados/as considera que para las vacantes *juniors* es posible acceder con la base de la educación básica. Las semi-sénior en tanto ya demandan alguna experiencia de educación superior como las que brinda la Agencia.

Sin embargo, el *seniority* semi-sénior tiene una complejidad extra que es la expectativa de las empresas respecto a la experiencia laboral en proyectos específicos como [reveló](#) la encuesta:



Figura 5: Antigüedad mínima para las vacantes laborales. Fuente: GCBA.

Es evidente que para formar a un semi-sénior no basta únicamente con tener en cuenta el tiempo y el nivel de formación, ya que en muchos casos estos no son suficientes según lo reportado por los/as encuestados/as.

En este sentido, Carlos Stella, Chief Culture Officer de VU Inc, una empresa dedicada a la ciberseguridad, opina que las empresas deberían tomar a los/as egresados/as y prepararlos/as para ser semi-sénior, “ya que no es realista esperar que de la noche a la mañana se conviertan en semi-sénior sin una adecuada capacitación y experiencia práctica en el campo”.

En la misma línea, Roa expresa: “Cuando los egresados de programas de formación salen, a menudo no están completamente preparados. Les falta un poco más de experiencia. Por lo tanto, no deberían ir directamente a trabajar en una empresa”. Para él, el problema de la falta de experiencia laboral de los/as egresados/as es evidente y limitante para aquellos perfiles más exigentes. Entiende que la experiencia se adquiere trabajando en proyectos o practicando casos reales con perfiles sénior de empresas que los capaciten. “Faltan sénior para acompañar a los jóvenes en su etapa final y capacitarlos en proyectos del mundo real”, agrega Roa, aunque reconoce que las

empresas no suelen ofrecer estos perfiles séniors como tutores debido a que son "los que necesitan trabajar para poder facturar".

Becerra reconoce que es muy complicado encontrar perfiles de alto nivel, pero que "hay posibilidad de encontrarlos en perfiles medios y bajos, entendiendo dónde está el enfoque de la propuesta formativa de la agencia". Esta cuestión fue tomada en cuenta por la Agencia a través del Programa Codo a Codo, que será desarrollado más adelante.

Reconversión

La reconversión de perfiles es una dimensión crucial en el ámbito laboral tecnológico y un eje del concepto del aprendizaje a lo largo de la vida. Los desafíos contextuales obligan prácticamente a las personas a desarrollar nuevas capacidades laborales e incluso a cambiar radicalmente su perfil laboral. Aunque puede resultar difícil transformar a un abogado en un programador, existen roles como diseño de experiencia de usuario (UX/UI) donde los sociólogos, diseñadores y psicólogos son muy adaptables y pueden desempeñarse excelentemente, según señala Roa.

La Agencia cuenta con diversos programas y cursos que pueden ser de gran utilidad para quienes deseen reconvertir su perfil laboral, siempre y cuando cuenten con una base mínima en el tema en cuestión. Estos programas pueden brindar a los/as interesados/as empleabilidad potencial en el sector, ya sea de manera directa o indirecta, por ejemplo, mediante el aprendizaje del idioma inglés.

Sensibilización y difusión

A pesar de que cada vez se tiene un mayor conocimiento del sector y su impacto en la empleabilidad, aún queda mucho por hacer en cuanto a la atracción de estudiantes interesados/as. Esto implica contagiar, estimular e introducir a las personas en la formación en tecnologías de la información. Con este objetivo en mente, la Agencia ha implementado diversas estrategias, como la visita de personal a colegios y centros barriales para difundir la oferta de cursos en IT. Expresando con orgullo la cercanía del Gobierno, Cortona señala: "Todos los jueves damos charlas en las comunas con los vecinos contándoles la oferta de la agencia, especialmente la tecnológica". Además, se ha realizado un fuerte trabajo de difusión en redes sociales y se ha cooperado con el sector privado para alcanzar un mayor alcance.

Al respecto Luis Galeassi destaca la importancia de ayudar a las personas a adquirir ciertos conocimientos iniciales que les permitan tomar decisiones informadas sobre qué áreas de IT quieren formarse. Por ejemplo, señala “antes de aprender a programar a través del Programa Codo a Codo, es fundamental que las personas comprendan qué es la programación, la robótica o la prueba de software (tester)”. Por ello, se han desarrollado trayectos breves que preparan a las personas para este tipo de formación. Incluso se ha puesto a disposición de la Agencia un curso previo nivelador para facilitar el proceso de aprendizaje.

Propuestas de formación

La Agencia ofrece distintos trayectos formativos para aquellos que buscan iniciarse en el mundo de la tecnología. En primer lugar, se encuentran los programas específicos en programación y análisis de datos, y la capacitación laboral en *testing*, tanto en modalidad presencial como semipresencial, dirigidos a mayores de 18 años.

Para aquellos mayores de 18 años con conocimientos acreditados en programación o con un título secundario en informática, se ofrecen programas de especialización en programación web, programación de videojuegos, operador de monitoreo de redes y programación segura.

La pasarela educativa IT de la Agencia incluye las tecnicaturas superiores para mayores de 18 años con título secundario que deseen profundizar sus conocimientos en desarrollo de software, ciencia de datos e inteligencia artificial, y análisis de sistemas (anexo 1).

Incluso para aquellos que se gradúan de estas tecnicaturas, desde la agencia destacan que hay oportunidades de continuar su formación a través del Ciclo de Complementación Curricular en Tecnologías Digitales en la Universidad de la Ciudad, donde se reconocen materias y cuatrimestres para obtener la Licenciatura en Tecnologías Digitales.

En foco: el Programa Codo a Codo 4.0

Codo a Codo 4.0 es un programa altamente destacado dentro de la oferta de la Agencia. Fue creado en 2016, antes de la Agencia, pero desde que está bajo su órbita ha

expandido su catálogo de cursos y capacitaciones en tecnología, convirtiéndose en un referente en la formación digital tanto en la Argentina como en la región.

Este programa 100 % en línea está diseñado para enseñar programación a jóvenes y adultos con título secundario, y tiene una duración de sólo 20 semanas, lo que lo hace accesible a personas de todo el país. Su objetivo principal es proporcionar habilidades digitales y tecnológicas a los/as ciudadanos/as, y mejorar su empleabilidad y brindarles herramientas para emprender en la era digital. Se encuentra enmarcado dentro del Nivel de Educación no Formal y es coordinado por la Gerencia de Educación para el Desarrollo.

Actualmente, Codo a Codo ofrece cursos en línea en diversas áreas temáticas, incluyendo programación, diseño web, bases de datos, seguridad informática, inteligencia artificial, entre otras. En específico, la oferta incluye especialidades como Full Stack con Python, Full Stack con Java, Full Stack con PHP, Full Stack Desarrollo Web, Ciencia de Datos, Testing Automatizado, un perfil de bajos requisitos lógicos-matemáticos, Q/A (control de calidad de software) y Diseño UX/UI.

El programa es altamente solicitado debido a su duración flexible y modalidad rápida, lo que lo diferencia de otras opciones de formación profesional o tecnicaturas superiores. En la última convocatoria, en principios de 2023, se recibieron 80.730 postulantes (20.000 más que en el segundo cuatrimestre de 2022) para las 18.800 vacantes disponibles. Desde el comienzo de la versión Codo a Codo 4.0 (2020), la mitad de estas vacantes estuvieron reservadas para mujeres, con el fin de promover su acceso y participación en un sector que históricamente ha sido muy masculinizado y, así, colaborar a reducir la brecha de género.



Figura 6: Evolución de la tasa de inscriptos de Codo a Codo. Fuente: GCBA.

La propuesta de cursos está abierta a cualquier persona interesada mayor de 18 años que cuente con secundario completo y aunque si bien no es necesario tener una experiencia previa en tecnología, se requiere aprobar un exámen de ingreso de conocimientos básicos de lógica-matemática, inglés y programación básica para poder ingresar a los mismos. La excepción a esta regla es el programa de testing que no requiere de los mismos conocimientos e incluso se ofrece también en el marco de las capacitaciones laborales, un tipo de oferta formativa que analizaremos particularmente.

Es interesante destacar que, en base a los datos de la inscripción para el primer cuatrimestre del 2023, el 25 % de los/as inscriptos/as tenía como máxima titulación secundario completo en tanto que los/as universitarios/as, en sus estadios “completo, en curso o incompleto” representan valores cercanos al 15 %. En el caso de terciario completo fue el 11 %.

Luis Galeassi reflexiona al ser consultado al respecto, que no todos los interesados están dispuestos a tomar una capacitación que dure un año entero, por lo que CaC 4.0 viene a ser una oferta flexible y ágil en el mundo de la programación. “Al trabajar con personas que no tienen experiencia en el mundo educativo, es importante ofrecer programas que se adapten a sus necesidades” señala. Y destaca que: “La Agencia ha seguido este camino, pasando de programas más intensivos a opciones más flexibles. Gracias a esto, han adquirido un conocimiento que les permite adaptar constantemente su oferta de programas para satisfacer mejor a su población objetivo”. Esto no es menor

dado que en base a los datos de la inscripción para el primer cuatrimestre del 2023, el 86 % de los/as inscriptos/as no tiene experiencia laboral previa en el sector pero el 51 % sí tiene conocimientos previos en programación.

En relación a los porcentajes anteriores, es coherente que el 37,5 % de las inscripciones haya sido para el curso de programación inicial, en tanto Fullstack Python, Fullstack JS, Node.js implicaron 14 % y 13 % respectivamente, Big data 10%, Diseño UX/UI 9 %, Testing 7,5 % al igual que Full Stack Java, mientras que su versión en PHP solo el 2 %.

Desde la perspectiva de un graduado, según Juan Pablo Rigotti, Codo a Codo ha sido una guía fundamental que le ha permitido adentrarse en el mundo de la programación. Aunque admite que aún tiene mucho por aprender, considera que cuenta con las herramientas necesarias para emprender este camino y se siente libre de límites. Además, sostiene que los conocimientos adquiridos le permiten optar por diferentes opciones, tales como aplicar a una posición de desarrollador en una empresa, trabajar como *freelancer* o incluso lanzar su propio emprendimiento. En su opinión, tiene la capacidad de construir su propio futuro y elegir el camino que desea seguir.

Por último, pero no menor, dado que la oferta de cursos es en modalidad virtual, el curso no solo es para habitantes de la Ciudad de Buenos Aires sino de todo el país. De hecho, es la provincia de Buenos Aires la que más inscriptos tuvo para el primer cuatrimestre del 2023 con el 41 % superando al 31 % de la Capital Federal. Córdoba y Santa Fe en tanto representan cada una al 3 % de los inscriptos.

Codo a Codo+

La última iniciativa en el marco del programa tiene que ver con ofrecer una respuesta a quienes, aun habiendo completado exitosamente el Programa Codo a Codo (desde su versión 2020), no han tenido éxito en su inserción laboral, principalmente debido a la falta de horas de programación.

En julio de 2023, Codo a Codo+ les ofrece a los/as graduados/as del programa un beneficio económico asistencial en capacitaciones cortas, de entre dos y cuatro meses, orientadas en la creación de proyectos y desarrollo práctico de algún lenguaje de programación fundamental. Las mismas son específicamente diseñadas para los/as egresados/as de Codo a Codo por diversas entidades formadoras privadas especialistas en el rubro IT, de las cuales los egresados elegirán en cual desarrollar el curso.

El beneficio económico asistencial que brinda el programa para los/as beneficiarios/as, consiste en un setenta por ciento (70 %) del valor total de la propuesta formativa ofrecida por las entidades formadoras, estando el treinta por ciento (30 %) restante a cargo de ellos/as. Incluso ese 30 % lo puede financiar mediante un crédito del Banco Ciudad con amplios beneficios.

Abarcan los siguientes perfiles:

1. Perfil Consultor BI
2. Perfil Analista-programador Mobile Developer
3. Perfil Desarrollador/a Web Avanzado/a
4. Perfil Especialista en Seguridad de la Información
5. Perfil Desarrollador/a de Videojuegos
6. Perfil Product Manager

También se brindan capacitaciones en habilidades blandas que favorezcan la búsqueda de empleo. Por otro lado, Codo a Codo + invita a entidades públicas o privadas a presentar nuevos proyectos de formación que enriquezcan el perfil profesional de los beneficiarios en nuevas ediciones

Aprendizajes del sector IT

Uno de los ejemplos más claros de la mentalidad de mejora continua que menciona Galeazzi se evidencia en el programa Codo a Codo. En esta primera experiencia, durante la gestión 2015-2018, se consultó a las empresas, se diseñó el plan y se capacitó a la primera camada. Sin embargo, el impacto en la inserción laboral no fue significativo. Al crear la Agencia, se replanteó el tema y se volvió a colaborar con las empresas para entender por qué no estaban obteniendo los resultados esperados. Se dieron cuenta de que, en el campo de la informática, la velocidad del cambio es tan alta que generar puestos de trabajo que se adapten a los desafíos actuales debe ser repensado constantemente: “La Agencia tiene muchos desafíos por delante, pero lo relevante es que tiene capacidad de autocrítica. La Agencia se cuestiona si lo que hacen está bien hecho y no tienen problema en preguntarnos nuestra opinión de lo que hacen para poder mejorar”, señala Galeazi destacando un eje fundamental que deben tener todas las organizaciones que pretendan ser innovadoras: no castigar el error ni negarlo, sino aprender de él.

En este punto relacionado al aprendizaje y la mejora continua es fundamental el diálogo e interacción permanente entre las dos direcciones generales. Prieto refiere al respecto que su trabajo no termina cuando finaliza el diseño de los programas o capacitaciones sino que mediante el diálogo con la otra DG, y el sector privado en el Consejo, recibe *feedback* constante para ver si el producto educativo cumple con los objetivos originales o necesita adaptaciones y mejoras. Este diálogo interno permite construir una oferta educativa funcional y adaptada a las necesidades de las empresas.

En ese sentido, la Agencia ha aprendido que hay una estrecha relación entre los trabajos en tecnología de la información y la necesidad de tener una base en el idioma en el que se desarrollan los distintos proyectos, especialmente en inglés. Esto se ha convertido en otro de los aprendizajes incorporados por la Agencia. Según Becerra, la falta de inserción laboral de algunos perfiles se debía a dos razones: la capacitación en un lenguaje de programación que había pasado de moda y la falta de una base de inglés.

La *Encuesta de análisis de habilidades* (EAH) también proporciona datos concretos sobre el nivel de idioma requerido por los/as encuestados/as: casi el 75 % de las búsquedas requieren un nivel intermedio o avanzado de inglés, y cerca del 50 % requiere un nivel intermedio o avanzado de portugués. Además, la encuesta destaca que el conocimiento básico de idiomas es esencial para los perfiles de programación y análisis, junto con conocimientos básicos de matemáticas y lógica, como mencionamos anteriormente, aunque no se requiere para los perfiles de testing.

Indique el nivel requerido del idioma en las búsquedas laborales de la empresa.

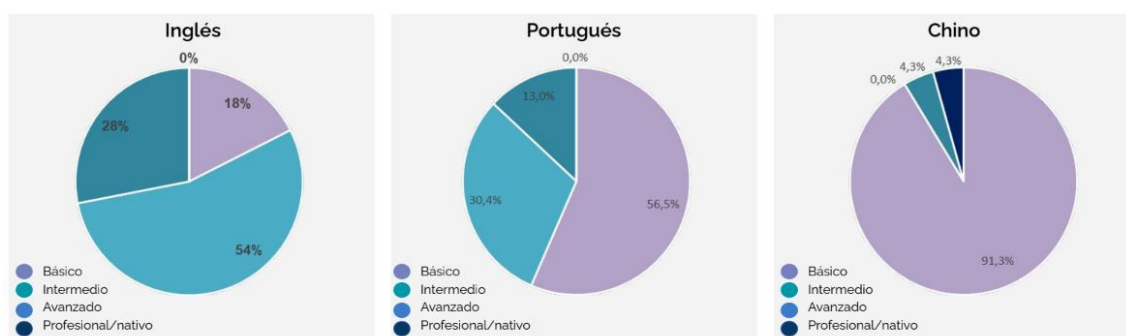


Figura 8: Requerimiento de idioma para las búsquedas laborales. Fuente: EAH.

A partir de esa necesidad detectada, la Agencia ha implementado el Programa Inglés para el trabajo en IT que ofrece contenido de inglés técnico para estudiantes y graduados/as para que puedan mejorar su perfil profesional. Este programa consta de 5 niveles: introductorio, A1, A2, B1 y B2 (para principiantes, nivel elemental, pre

intermedio e intermedio), así como clases magistrales para estudiantes avanzados. El programa es virtual y gratuito.

En 2020, una de las lecciones más notables fue la inclusión de un cupo exclusivo para mujeres en las propuestas de formación. En el caso de Codo a Codo, este cupo representa el 50 %. Judith, quien se graduó del programa, se unió con el objetivo de cambiar su carrera y entrar en el mundo de la tecnología. Al principio, notó que la mayoría de los participantes eran hombres, pero con el tiempo, más mujeres se animaron a unirse. Actualmente, la población femenina de Codo a Codo representa el 50.34 % de los inscritos. Además, se lanzó el Programa Monitoreo de Mujeres Digitales, el cual cuenta con la colaboración de referentes del sector que brindan apoyo a las estudiantes de Codo a Codo durante su ciclo de formación. Hasta la fecha, más de 250 tutoras y tutores han servido de mentores/as a más de 900 mujeres participantes del programa.

Es importante recordar lo planteado anteriormente respecto de que los perfiles semi-senior y seniors formados en la Agencia, a pesar de contar con una formación adecuada, carecen de la experiencia laboral necesaria para desempeñarse en dichos puestos. Para abordar esta situación, Maximiliano Roa propone una incubadora como modelo ideal para capacitar a los/as egresados/as. Según él, es necesario formarlos/as durante un período de entre seis meses y un año, según el caso específico, para que puedan adquirir la experiencia requerida. Incluso sugiere que las empresas mismas financien este proyecto. A pesar de esto, el problema sigue siendo la disponibilidad de perfiles seniors para supervisar a los/as egresados/as, ya que se trata de un perfil altamente demandado para el desarrollo de los proyectos.

Becerra nos explica al respecto que desde la Agencia: “Hemos encontrado aliados como Mercado Libre y el Banco Galicia, que han comenzado a solicitar programadores y desarrolladores formados, pero sin experiencia laboral. Hoy en día, tenemos un programa de pasantías que les permite a los graduados comenzar esa última milla trabajando con empresas”. Este programa se basa en la Ley de Promoción del Empleo³ a través de prácticas formativas, que proporciona un marco normativo fundamental para el mismo. Actualmente, el programa de pasantías está dando sus primeros pasos y, aunque no es masivo, tiene como objetivo expandirse y ofrecer una solución efectiva a la falta de experiencia que los alumnos enfrentan al tener solo un nivel semi-senior o

³ Ley Nº 24.013. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

sénior de formación. La nueva propuesta de Codo a Codo+ presentada anteriormente es también el resultado de un aprendizaje en torno a esta cuestión.

Otro aprendizaje valioso que surgió a partir del diálogo público-privado es la mejora en ciertos aspectos de los planes de estudios, como la actualización de la Tecnicatura Superior en Análisis de Sistemas, la implementación de cursos de habilidades blandas y la promoción de la educación en el sector a través de la Feria Anual de Educación de la Agencia. Además, se ha ampliado la estrategia de difusión de búsquedas laborales, identificando proactivamente los perfiles más adecuados para los puestos solicitados, lo que beneficia a los estudiantes y egresados/as de la Agencia.

¿Por qué la Agencia en la formación IT?

Una pregunta que se plantea con frecuencia es si el Estado debería asumir la responsabilidad de formar programadores/as, dado que las empresas del sector tienen los recursos para hacerlo. Se podría argumentar que este es un sector orientado a personas que pueden permitirse pagar por la formación privada que ofrece el mercado. Aunque algunas empresas líderes, como Mercado Libre y Globant, han desarrollado soluciones internas para abordar el problema del talento, este modelo no es escalable para las más de 30.000 pymes de la ciudad. Dichas empresas han coordinado esfuerzos con academias digitales como Digital House para capacitar a sus empleados/as según sus propias necesidades de perfiles. Sin embargo, todavía encuentran dificultades para encontrar los perfiles que necesitan y, por lo tanto, también recurren a soluciones que implican políticas públicas integrales.

Según Maximiliano Roa, “es deber del Estado formar programadores, mientras que nosotros, como sector privado, nos encargamos de proporcionar empleo”. Por su parte, Camaño agrega que “el Ministerio de Educación debe intervenir donde el sector privado no puede hacerlo con políticas públicas”. A pesar de que el sector privado ha tomado iniciativas propias, reconoce que necesita la formación pública para satisfacer sus necesidades.

Lo que distingue a la oferta estatal es su carácter público y gratuito. Nancy Portillo, quien se graduó del Programa Codo a Codo, quedó gratamente sorprendida al descubrir que existían cursos gratuitos de programación, ya que antes creía que todos los cursos eran pagos. Florencia Campos destaca la importancia de la gratuidad de los cursos, ya que

le permitió encontrar un curso de su interés sin tener que preocuparse por los costos asociados.

Aquí resulta interesante analizar a quién se dirige este mercado. Es posible inferir que el público objetivo natural de este sector, debido a sus habilidades y conocimientos previos en áreas como matemáticas, tecnología o dominio del idioma inglés (aunque sólo el 12,7 1% de los inscritos/as posee un nivel avanzado de inglés) es la clase media y media alta, que pueden permitirse, en muchos casos con esfuerzo, pagar por cursos privados de formación. Sin embargo, el crecimiento exponencial de la demanda del sector requiere la formación de perfiles de clase media e incluso media baja. Maximiliano Roa afirma al respecto que: "hay un público de la Agencia en aquellos que no pueden pagar por cursos privados. La clase media baja, la clase baja que tenga una base mínima de formación". Además, aporta una perspectiva muy reveladora para comprender la dimensión social del fenómeno: "Creo que el público objetivo de la industria tecnológica argentina está en la clase media baja. Si queremos que el sector tecnológico se multiplique por cinco y sea el segundo sector exportador después del trigo, debemos llegar a la clase media baja y baja. Aquellos que lo hacen por necesidad y que no necesariamente son fanáticos de la tecnología y tienen su vida resuelta, llegarán por sí solos".

De esta manera, la oferta pública desmitifica la creencia de que el sector de tecnología de la información sólo es accesible para personas de clase media alta con conocimientos previos, aunque la oferta pública de calidad también es consumida por dichos sectores.

Además, otro factor importante a tener en cuenta es que la oferta pública tiene criterios y dimensiones más amplias que las propias del mercado, como, por ejemplo, el cupo femenino o de tercera edad. Es interesante analizar cómo se aplican estos criterios en el caso de Codo a Codo.

Los propios responsables del programa nos agregan otros criterios relevantes por los cuales la oferta pública de formación IT es necesaria. Al respecto Fabián Prieto señala que "el sector IT vive de la coyuntura, del momento. Es por eso que el Estado debe liderar la formación pensando en más allá del ahora, con prospectiva de puestos que serán demandados prontamente".

Vale agregar el propio testimonio de la ministra Soledad Acuña al respecto de que el Estado sea protagonista frente a los desafíos del cambio tecnológico:

“Nosotros tenemos todas las herramientas para impulsar otra visión de la educación, el trabajo y el futuro. Por eso creamos la Agencia de Aprendizaje a lo largo de la vida, que, además de ser un organismo, es un concepto, es una visión y es una mirada de lo que está pasando. Es una concepción de cómo tenemos que acompañar a las personas desde el Estado. La tecnología está cambiando el mundo del trabajo, y esos cambios están obligando a las personas a que todo el tiempo tengan que actualizarse y volver a aprender”.

En conclusión, la oferta pública de formación para el sector se justifica en que se trata de un sector definido como estratégico por el plan de desarrollo local cuyo déficit de talento es definido como crítico y que el enfoque de la Agencia concibe a la formación para el trabajo como algo prioritario en el contexto global y nacional que estamos viviendo. Y que a la vez permite la integración al sector de interesados que difícilmente podrían costearse los cursos arancelados del sector privado. En ese sentido, la formación de perfiles IT es un desafío que el Gobierno de la Ciudad asume como prioritario y con una respuesta concreta, aunque esto, como veremos más adelante, no implique descuidar la formación de otros perfiles que también sean estratégicos.

Caso de análisis 2: La Agencia y la formación para el trabajo en contextos de vulnerabilidad extrema

La situación económica social imperante en la Argentina y de la cual la Ciudad de Buenos Aires no es excepción, demanda a los Gobiernos respuestas rápidas y concretas desde sus políticas públicas. Frente a este panorama y a falta de actividad económica, los planes sociales son una respuesta, de naturaleza transitoria en su origen, que se ha vuelto perdurable y cada vez más representativa. Según datos elaborados por la Encuesta de la Deuda Social Argentina (EDSA) de 2022 que se realizó entre julio y octubre de 2022, encontró que el 51,7% de la población argentina estaba cubierta por alguna cobertura de programas sociales de transferencias de ingresos o asistencia alimentaria oficial.

El desafío para los Gobiernos es precisamente transformar la oferta de planes sociales por empleo genuino. No se trata de una cuestión de reducir el déficit sino de promover la propia dignidad de las personas y la propia dinámica social, siendo el trabajo digno y en blanco su articulador por excelencia. Hablamos de un segmento de personas que no tienen tiempo ni recursos para recurrir a la educación formal, o en muchos casos han sido expulsados de ella. Son personas que no llegan tampoco a los requerimientos mínimos para formarse en las propuestas más básicas de la oferta IT, o en la más demanda *tester*. Claramente lo que necesitan es una alternativa posible, un trayecto formativo rápido y simple, muy específico que les brinde una pronta salida laboral. “¿Cómo hago para capacitar alguien sin conocimientos previos, quizás sin primaria ni secundaria completa, en la formación profesional que es habilitante? Desde la formación profesional no lo puedo recibir (requiere secundario completo) pero la persona necesita salida al mercado laboral ya. Necesito ofrecerle algo puntual para su situación y desde la Agencia tenemos un diferencial de ingreso que es la educación no obligatoria” señala Fabián Prieto.

Las capacitaciones laborales

La propuesta de la Agencia para estos casos son las capacitaciones laborales. Se trata de cursos y talleres de corta duración sin requisitos de formación previa para fomentar la inserción pronta en el mundo del trabajo y la inclusión socioeducativa. El único requisito es ser mayor de 16 años. Se trata de la oferta de formación más corta que ofrece la Agencia con certificación de formación profesional. Según como se implemente

la oferta puede durar desde uno a dos cuatrimestres. No es menor el dato de que se dictan en centros especializados, muchos de los cuales, sobre todo los de educación no formal, están más presentes en barrios vulnerables.

A diferencia de las otras propuestas, las acciones formativas de la capacitación laboral no se basan en perfiles profesionales ni en trayectorias educativas aprobadas por el Consejo Federal de Educación, ni requieren la identificación del nivel de certificación de la propuesta formativa. Ofrecen algo bien concreto como es el desarrollo del conocimiento práctico de dominio instrumental ligado a un puesto de trabajo específico.

Al día de hoy ya han pasado más de 20.000 estudiantes por los cursos ofrecidos tanto en los Centros de Educación no Formal como en los Centros de Formación Profesional propios o conveniados con la Agencia. La oferta incluye capacitaciones para diversos rubros y sectores como colocador/a de placa de yeso, cuidador/a de niños/as en el ámbito familiar, operador de herramientas de marketing digital, mozo/camarera, tester de aplicaciones, operador/a en gestión y procesamiento de datos o reparador de teléfonos celulares y tablets entre otras propuestas⁴.

Los cursos son cortos y rápidos, de no más de 100 horas reloj, para responder a demandas concretas del mercado laboral. Si bien son de baja calificación e intensidad, “los estamos desarrollando muy en diálogo con los sectores más dinámicos sacando IT como son construcción, mecánica y gastronomía”, explica Prieto ponderando su potencial empleabilidad. Es muy relevante el hecho de que no requieren de conocimientos previos generando capacidades inmediatas para poder insertarse al mercado laboral.

Frente a las particularidades del público objetivo y su capacidad para poder comprometerse con estudios de manera constante y prolongada, Prieto responde que en estos casos, a menudo es necesario acortar la trayectoria educativa. Para lograr esto, la Agencia ha desarrollado capacitaciones modulares que les permiten a los/as estudiantes completarlas por partes, lo que les da más flexibilidad para ingresar y salir del sistema de formación sin abandonar los estudios. Además, la Agencia promueve que los centros de educación no formal ofrezcan cursos de capacitación laboral de manera que se pueda mejorar la calidad de la enseñanza no formal y se pueda enfocar en las habilidades necesarias para el mercado laboral. Esto, de alguna manera, puede

⁴ El catálogo de todos los títulos y certificaciones se encuentra reglamentado en DI-2022-48317121-GCABA-DGEEDU y sus anexos.

ayudar a jerarquizar la educación no formal y mejorar su relevancia en el actual contexto socioeconómico.

“Hay puestos como cajero de supermercado ¿qué tiene que saber? Algo de cuentas, secundario avanzado. El curso les permite salir de ahí y poder ser cajero o reparador de bicicletas, o el que corta la res” ejemplifica Becerra. Otro ejemplo de impacto laboral es el curso de uñas esculpidas: “No vas a tener un trayecto profesional de uñas esculpidas pero es algo que da mucho laburo por ejemplo acá, en el Barrio 31. Lo mismo que la peluquería básica”, señala Becerra. Los cursos “están muy en sintonía de darles una oportunidad de trabajo a aquellos que tienen condiciones mínimas de ingreso para ser empleables”, enfatiza el DG de Aprendizaje a lo largo de la Vida.

Dentro del marco de la formación profesional hay una oferta específica para la cual sí se exige como requisito haber completado la educación secundaria. Se trata de capacitaciones laborales más exigentes en términos de duración y esfuerzo pero también orientadas a brindar rápida empleabilidad.

Limitaciones reales

¿Pueden ser las capacitaciones laborales el reemplazo para los planes sociales? El Gobierno de la Ciudad así lo cree y en ese sentido la Agencia cumple un rol relevante interactuando con el Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat. Lo hacen en torno al Programa Ciudadanía Porteña, que brinda subsidios orientados a garantizar el acceso a productos de primera necesidad, el cuidado de la salud y la continuidad educativa que da el GCBA a familias en situación de vulnerabilidad.

A partir de junio de 2023 se estableció que para continuar percibiendo el subsidio los beneficiarios deben obligatoriamente reempadronarse y optar por alguna de las capacitaciones laborales que ofrece la Agencia y/o aplicar a alguna de las búsquedas de empleo ofrecidas por la Dirección General de Empleo dependiente de la Subsecretaría de Trabajo, Industria y Comercio del GCBA. “Les planteamos que para seguir cobrando el subsidio deben hacer una especie de contraprestación con alguna de las capacitaciones”, señala Becerra.

Aunque audaz y necesaria, la propuesta tiene en el propio público receptor de subsidios sus limitaciones, pues precisamente estos los reciben por sus

vulnerabilidades económico-sociales y culturales que son las que condicionan a su vez su predisposición y dedicación al aprendizaje.

“Hay un problema muy serio y es que hay mucha gente que haga la capacitación que le haga el salto formativo que tiene que dar es tan grande que no se puede” señala Prietto enfatizando que se trata en muchos casos de jóvenes y adultos que no han estado en el sistema educativo ni de sociabilidad para sostener un proceso de aprendizaje pues no es lo común “que la persona asista con constancia, que haga las tareas y que entienda la consigna” agrega. Consecuentemente el proceso formativo deja de ser satisfactorio incluso más allá de ser forzado, simplemente porque el individuo no ha desarrollado las capacidades básicas para poder afrontarlo.

Tan grande desafío es incluso demasiado para las políticas públicas educativas, incluso recurriendo a sus vertientes más flexibles, dinámicas y concretas como las que brinda la Agencia con sus ofertas de educación no formal. “Sin educación no se puede pero con educación solo no alcanza” sintetiza Prieto y vislumbra lo que debe ser un trabajo conjunto con otras dependencias gubernamentales al decirnos que ya están trabajando con desarrollo social en buscar una respuesta particular frente a estos casos más dramáticos.

CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

El 2023 se ha ubicado dentro del siglo XXI como uno de los años de mayor avance y transformación tecnológica. Como sociedad sabemos que lo que viene traerá cambios cada vez más profundos y disruptivos que seguirán impactando en la vida de cada uno de los habitantes del mundo. Todo esto nos motiva a trabajar en políticas educativas que permitan la continua actualización y revisión de la formación del talento en la Argentina. En este contexto, es vital repensar la relación entre educación y el mundo del trabajo. Es por ello que se vuelven necesarias aquellas ofertas educativas que brinden alternativas no sólo a quienes no pudieron prosperar en la educación tradicional obligatoria, sino también, a aquellos/as que quieren reconvertir su perfil profesional y reinsertarse en el mundo laboral actual.

Todos estos desafíos exigen políticas públicas concretas que den respuestas; en este sentido, la Agencia de aprendizaje a lo largo de la Vida del Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires avanza en la dirección correcta frente a las necesidades de

nuestros tiempos y ha asumido el compromiso educativo que los Gobiernos deben tener frente a los desafíos de este siglo.

El Ministerio de Educación porteño ha abordado la cuestión del talento en base a los lineamientos del plan de desarrollo de la Ciudad, coordinando con otras áreas de Gobierno y, aún más importante, a través de un diálogo constante con el sector productivo. Este enfoque de diálogo y escucha fue resaltado por los distintos actores de la industria y la producción, y merece ser destacado ya que habla del trabajo colaborativo que se necesita para atacar un problema tan complejo. A su vez, la Agencia ha asumido la misión de ofrecer respuestas flexibles e innovadoras frente a una oferta tradicional del sistema educativo.

Dentro de la amplia oferta de la Agencia se destaca, la creación y actualización de más de veinte tecnicaturas superiores dentro de la vertical de tecnología y de otros sectores productivos estratégicos para la Ciudad, como lo es la gastronomía, turismo y energía.

El caso de la Agencia de Aprendizaje a lo Largo de la Vida es una política pública que resulta de interés por ser un tema de extrema relevancia en nuestros tiempos. Hemos intentado describir su misión, sus características y su impacto para demostrar que es un caso en el sentido correcto para la generación de empleos de calidad en la Argentina. A su vez, hemos querido resaltar la importancia de la gobernanza; es necesaria una coordinación no sólo hacia dentro del Gobierno, sino que también para con los sectores productivos y educativos. Para ello, un liderazgo abierto y con capacidad de colaboración es fundamental para la efectividad del plan. Esto solo será posible si se logra que esta política pública perdure y logre fortalecer su capacidad institucional para mantener sus objetivos.

Bibliografía

Altheit y Dausien (2008) Procesos de formación y aprendizaje a lo largo de la vida. Revista de Asociación de Sociología de la Educación, vol 1, n°1
www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2793142.pdf

Banco Mundial. (2023). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: Educación y habilidades para la transformación digital.
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35015>

Chequeado. (2022). Carreras universitarias: en Argentina se reciben 4 contadores por cada informático y 3 abogados por cada médico. <https://chequeado.com/ultimas-noticias/carreras-universitarias-en-argentina-se-reciben-4-contadores-por-cada-informatico-y-3-abogados-por-cada-medico/>

Ciberseguridad LATAM. (2023). La industria IT de la Ciudad de Buenos Aires sigue creciendo y generando más puestos de trabajo. <https://ciberseguridadlatam.com/la-industria-it-de-la-ciudad-de-buenos-aires-sigue-creciendo-y-generando-mas-puestos-de-trabajo/>

European Commission, Directorate-General for Informatics. (2021). Study on the development of a European framework for interoperability skills and competences in the public sector (EIFISC). Publications Office.
<https://data.europa.eu/doi/10.2799/920925>

Faure, P. (1972). Aprender a ser: el nuevo mundo de la educación de hoy y de mañana. UNESCO. www.unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132984s.pdf

Forbes. (2021). How The US-China Tech Rivalry Is Accelerating Global Innovation [Blogpost]. <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2021/07/09/how-the-us-china-tech-rivalry-is-accelerating-global-innovation/?sh=1ed4b26c6794>

Forbes Argentina. (2021). Fuga de talentos: la Argentina podría perder hasta 300 millones de dólares por año. <https://www.forbesargentina.com/innovacion/fuga-talentos-argentina-podria-perder-300-millones-dolares-ano-n9556>

Garcés-Vieira, M. V., & Suárez-Escudero, J. C. (2014). Neuroplasticidad: aspectos bioquímicos y neurofisiológicos. CES Medicina, 28(1), 119-132. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-87052014000100010&lng=en&tlng=es

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2023a). Plan PEDECO 2035. <https://buenosaires.gob.ar/desarrolloeconomico/subsecretaria-desarrollo-economico/estrategia-productiva/plan-de-desarrollo-economico-2020-2035>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2023b). Consejo para la Empleabilidad. <https://buenosaires.gob.ar/desarrolloeconomico/subsecretaria-desarrollo-economico/estrategia-productiva/consejo-para-la-empleabilidad>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2023c). Observatorio para la Empleabilidad. <https://buenosaires.gob.ar/desarrolloeconomico/subsecretaria-desarrollo-economico/estrategia-productiva/observatorio-para-la-empleabilidad>

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (2023d). Inglés para el trabajo IT. [Inglés para el Trabajo IT - Agencia de Aprendizaje \(bue.edu.ar\)](http://www.bue.edu.ar)

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Ministerio de Hacienda, 2021. La pobreza multidimensional en la Ciudad de Buenos Aires. Año 2019. https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2021/02/ir_2021_1531.pdf

INDEC, 2023. Informes técnicos. Vol. 7, nº 63 ISSN 2545-6636 Condiciones de vida. Vol. 7, nº 4 Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos. Recuperado de <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel3-Tema-4-46#:~:text=Los%20resultados%20del%20segundo%20semestre,%2C2%25%20de%20las%20personas.>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2023). <https://www.argentina.gob.ar/trabajo>

Observatorio de la Deuda Social Argentina

https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Observatorio%20Deuda%20Social/Documents/2022/2022-OBSERVATORIO-MERCADO-LABORAL_ODSA%20PRENSA.pdf

OEI (2017). Aprendizaje a lo largo de la vida. www.oei.org.ar

ONU (2009) Informe World Population Ageing 2009 del Department of Economic and Social Affairs de las Naciones Unidas http://social.un.org/ageing-workinggroup/documents/ECLAC_sp_HR%20and%20public%20policies.pdf

OCDE. (2019). Declaración sobre Innovación en el Sector Público. Recuperado de <https://www.oecd.org/search/?cx=010579100726654093064%3A7ztj88hvstk&cof=FORID%3A10&ie=UTF-8&q=Declaraci%C3%B3n+sobre+Innovaci%C3%B3n+en+el+Sector+P%C3%ABlico&sa=Search&siteurl=www.oecd.org%2Findex.htm&ref=&ss=2663j1634581j22>

Presidencia de la Nación. (2023). Aprender 2021. Argentina.gob.ar.

UCA. (2020). Observatorio de la Deuda Social Argentina. Recuperado de <https://www.uca.edu.ar/es/observatorio-de-la-deuda-social-argentina/informes>

WEF. (2021). The Future of Jobs Report 2020. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

World Economic Forum: The Future of Jobs 2020
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>