

Oficios: la ventaja que Argentina todavía no forma

Formación, calidad y oportunidades laborales para los jóvenes

La inteligencia artificial ha invertido una expectativa largamente asentada. Durante décadas se supuso que la automatización avanzaría primero sobre el trabajo manual; hoy, quienes lideran esa transformación anticipan lo contrario. En enero de 2026, en el Foro Económico Mundial de Davos, Jensen Huang, director ejecutivo de Nvidia, sostuvo que la infraestructura que exige la inteligencia artificial constituye la mayor construcción de infraestructura de la historia y requerirá plomeros, electricistas y trabajadores de la construcción y del acero, cuyos salarios, según afirmó, casi se han duplicado.¹ En marzo de 2026, un análisis de Randstad sobre más de cincuenta millones de avisos laborales registró aumentos de demanda del 67% para técnicos en climatización y del 30% en construcción respecto de fines de 2022.² Estas señales provienen sobre todo de economías desarrolladas y no se trasladan de manera automática a la Argentina, donde, en el segundo trimestre de 2026, la desocupación alcanzó al 17,1% de las mujeres y al 14,1% de los varones de 14 a 29 años.³ La pregunta, entonces, no es si los oficios tienen futuro, sino si el país está en condiciones de formar a quienes habrán de ocuparlo.

Los oficios sostienen actividades esenciales de la economía argentina: construir y mantener viviendas, reparar vehículos, conservar equipos industriales, elaborar alimentos y asegurar el funcionamiento de comercios y servicios. Para jóvenes de 18 a 25 años, adquirir estas competencias puede abrir una primera vía de empleo y una trayectoria de especialización. Su valor depende de la capacidad para realizar un

¹ Lichtenberg, N. y Nolan, B. (2026, 21 de enero). *Jensen Huang says AI bubble fears are dwarfed by 'the largest infrastructure build-out in human history'* (Jensen Huang afirma que los temores de una burbuja de la IA quedan empujados por «la mayor construcción de infraestructura de la historia»). Fortune. <https://fortune.com/2026/01/21/jensen-huang-on-ai-bubble-largest-infrastructure-buildout-history>

² Fore, P. (2026, 20 de marzo). *AI boom is fueling demand for skilled trades—and demand for technicians, HVAC workers, and electricians is soaring with six-figure salaries to match* (El auge de la IA impulsa la demanda de oficios calificados). Fortune. <https://fortune.com/2026/03/20/skilled-trade-demand-randstad-report-electricians-technicians-construction-workers-six-figure-salaries-data-center-boom>

³ Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026, 17 de septiembre). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2026*. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim26433FCBC5A8.pdf

trabajo seguro, resolver problemas y ofrecer resultados confiables, tanto dentro de una empresa como mediante servicios a terceros.

La oportunidad laboral comprende oficios tradicionales y especialidades asociadas a nuevas tecnologías. Electricidad, instalaciones sanitarias, refrigeración, soldadura y mecánica se aplican en numerosas cadenas productivas; la automatización, la eficiencia energética y el mantenimiento de equipos incorporan nuevas exigencias. Argentina dispone de perfiles oficiales de formación profesional para muchas de estas actividades. La cuestión es cómo ampliar el acceso a preparación pertinente, experiencia y reconocimiento de competencias.⁴

La informalidad y las dificultades de contratación constituyen problemas relevantes, pero requieren una lectura precisa. Una actividad informal no demuestra por sí sola falta de capacidad técnica, del mismo modo que un certificado no garantiza calidad en cada intervención. Tampoco existe una única demanda nacional de oficios: las necesidades varían según actividad, localidad, inversión y nivel de experiencia. El diagnóstico debe distinguir la existencia de trabajo por realizar, las vacantes efectivamente financiadas y las competencias que necesita el empleador.

Las experiencias europeas ofrecen referencias para vincular formación y trabajo. Suiza y Alemania cuentan con sistemas duales que integran práctica en la empresa, enseñanza escolar y certificación reconocida. Su utilidad para Argentina reside en esa articulación y en el reconocimiento de trayectorias profesionales, no en la reproducción de reglas concebidas para otras economías e instituciones.

Este informe examina el contexto argentino, las capacidades formativas existentes y las oportunidades de inserción por oficio y sector; analiza luego los casos de Suiza y Alemania y considera perspectivas a tres y diez años. No diseña un programa de capacitación: ofrece el diagnóstico sobre el que cualquier programa debería apoyarse, al mostrar qué pueden aportar hoy jóvenes con preparación técnica adecuada y cómo podrían progresar. Su tesis es que Argentina no necesita crear un sistema de formación en oficios, sino articular el que ya posee con el trabajo real, mediante práctica en empresas, acompañamiento de trabajadores experimentados, certificación reconocida y evaluación de resultados.

⁴ Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (s. f.). *Perfiles profesionales de formación profesional*. <https://www.inet.edu.ar/index.php/niveles-educativos/formacion-profesional/perfiles-profesionales-de-fp/>

Oficios e informalidad en Argentina

La informalidad condiciona la calidad del empleo en numerosos ámbitos vinculados con los oficios, y su incidencia aumenta. En el segundo trimestre de 2026, INDEC estimó una tasa del 45,0% entre las personas ocupadas de los 31 aglomerados urbanos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares, frente al 43,2% de un año antes.⁵ El desglose por rama de actividad publicado para el cuarto trimestre de 2025 muestra la amplitud de las diferencias: 73,8% en la construcción, frente a 37,2% en la industria manufacturera. Estos datos describen ramas de actividad en aglomerados urbanos, no un universo específico de plomeros, electricistas o carpinteros.⁶

INDEC aplica criterios distintos según la categoría ocupacional: un asalariado es informal cuando su empleador no realiza aportes jubilatorios; un trabajador por cuenta propia, cuando su unidad productiva no está registrada. La informalidad es, por lo tanto, una condición de registro y de protección social, no una medida de la calificación del trabajador ni de la calidad de su servicio.

Para analizar los oficios es necesario conocer también competencias, experiencia, condiciones de contratación y ámbito de desempeño.⁷

La calidad del servicio debe evaluarse mediante criterios observables: diagnóstico correcto, cumplimiento de especificaciones, seguridad, terminación, documentación y respuesta ante fallas. Una intervención deficiente puede aumentar costos, prolongar interrupciones o afectar equipos e instalaciones. A falta de una medición representativa de esa calidad, mejorarla exige identificar problemas concretos y

⁵ Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026, 17 de septiembre). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2026.*

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim26433FCBC5A8.pdf

⁶ Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026, 13 de abril). *Mercado de trabajo. Indicadores de informalidad laboral (EPH). Cuarto trimestre de 2024 a cuarto trimestre de 2025.*

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/informalidad_laboral_eph_04_26798CEA49F8.pdf

⁷ Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026, 13 de abril). *Mercado de trabajo. Indicadores de informalidad laboral (EPH). Cuarto trimestre de 2024 a cuarto trimestre de 2025.*

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/informalidad_laboral_eph_04_26798CEA49F8.pdf

reconocer también a los trabajadores y organizaciones que ya ofrecen prestaciones competentes.

La encuesta de escasez de talento de ManpowerGroup de 2026 indica que el 64% de los empleadores consultados en Argentina enfrenta dificultades para cubrir los perfiles que necesita. El dato abarca todo tipo de perfiles, no solo oficios, y no cuantifica puestos disponibles para principiantes; aun así, muestra que la distancia entre las capacidades disponibles y las requeridas es un problema extendido y justifica examinar dónde la preparación de nuevos trabajadores puede aportar valor.⁸

La informalidad pesa con más fuerza en las trayectorias de entrada. En el cuarto trimestre de 2025 alcanzó al 59,7% de las mujeres ocupadas de hasta 29 años, al 57,3% de los varones de ese tramo y al 63,3% de los trabajadores por cuenta propia.⁹ La desocupación revela la misma asimetría: en el segundo trimestre de 2026 llegó al 17,1% entre las mujeres de 14 a 29 años y al 14,1% entre los varones de esa edad, frente al 7,9% del conjunto.¹⁰ Aunque estos tramos no coinciden con la franja de 18 a 25 años, describen el punto de partida de la población a la que se dirige este informe.

Para un egresado, acceder a un empleo registrado o construir una actividad independiente formal requiere, además de capacidad técnica, una organización adecuada del trabajo, documentación y condiciones sostenibles de prestación.

La formación disponible debe contrastarse con las tareas que requieren las organizaciones. La existencia de cursos y titulaciones es una base relevante, pero no basta para conocer su contribución efectiva al empleo. Conviene observar la preparación alcanzada, la relación con equipos y procesos utilizados por las empresas y las posibilidades de adquirir experiencia. Esa evaluación debe realizarse por territorio y actividad, no sobre el sistema educativo en su conjunto.

⁸ ManpowerGroup Argentina. (2026, 25 de febrero). *Escasez de talento 2026 en Argentina*. <https://blog.manpowergroup.com.ar/escasez-de-talento-2026-transformacion-mercado-laboral/>

⁹ Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026, 13 de abril). *Mercado de trabajo. Indicadores de informalidad laboral (EPH). Cuarto trimestre de 2024 a cuarto trimestre de 2025*. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/informalidad_laboral_eph_04_26798CEA49F8.pdf

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2026, 17 de septiembre). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2026*. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim26433FCBC5A8.pdf

Los saberes adquiridos en el trabajo, en talleres familiares o por experiencia acumulada también tienen valor. Argentina dispone de un sistema de certificación de competencias laborales que permite reconocer habilidades con independencia de cómo fueron aprendidas. Su aprovechamiento puede facilitar la movilidad ocupacional y dar al empleador información sobre el desempeño esperado, aunque no sustituye la verificación de requisitos específicos de cada actividad.¹¹

Una vacante sin cubrir puede responder a falta de experiencia, ubicación, horarios, condiciones salariales o competencias específicas, y no necesariamente a ausencia de formación. Del mismo modo, la demanda de reparaciones en una localidad no garantiza una capacidad de pago suficiente para sostener nuevos empleos. Distinguir estas causas permite orientar expectativas realistas e identificar las oportunidades con mejores condiciones de continuidad.

La valorización de los oficios requiere reconocerlos como trayectorias profesionales y actualizar sus competencias. La coordinación entre centros educativos, trabajadores experimentados, empresas y organizaciones sectoriales puede fortalecer el vínculo entre formación y trabajo. La estabilidad de la inversión, la disponibilidad de herramientas y la continuidad del aprendizaje operan, a su vez, como condiciones que facilitan o limitan la inserción, con un peso distinto según el oficio.

El diagnóstico central es una brecha entre necesidades productivas y capacidades disponibles, cuya magnitud varía según actividad y territorio, dentro de un mercado con elevada informalidad. La respuesta debe ampliar oportunidades de trabajo competente y reconocido, aprovechar la base institucional existente y evitar que la cantidad de certificados se confunda con inserción laboral efectiva.

¹¹ Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s. f.). *Certificación de competencias laborales*. <https://www.argentina.gob.ar/node/50991>

Formación y certificación en Argentina

Argentina cuenta con un marco federal para la educación técnico profesional y la formación profesional. La Ley 26.058 regula estos ámbitos y establece instrumentos de registro, catálogo y homologación de títulos y certificaciones. El país dispone, por lo tanto, de un sistema y de estándares; el desafío consiste en evaluar su aplicación, accesibilidad y articulación con necesidades productivas concretas, junto con las capacidades de cada jurisdicción.¹²

La oferta se organiza mediante instituciones de gestión estatal y privada y redes jurisdiccionales. En la provincia de Buenos Aires, el Instituto Provincial de Formación Laboral coordinaba en 2023 una red de 211 centros de formación laboral, que registró ese año 134.160 inscriptos y 71.243 egresados en 8.543 trayectos profesionales; esa red es solo una parte de la educación técnico profesional bonaerense.¹³

La Ciudad de Buenos Aires abrió la inscripción a más de 250 cursos de formación profesional para 2026.¹⁴ Estas cifras dan cuenta de la escala de la oferta, aunque por sí solas no miden su calidad ni su efecto sobre la inserción laboral.

Las escuelas técnicas y los institutos superiores ofrecen formación más extensa, mientras que los centros de formación profesional permiten adquirir o actualizar competencias ocupacionales específicas.

El Catálogo Nacional del INET identifica ofertas por jurisdicción, institución y sector. Para un joven, esta diversidad facilita elegir una trayectoria de entrada y continuar estudios; para una empresa, permite identificar perfiles formativos relacionados con sus procesos.¹⁵

¹² Congreso de la Nación Argentina. (2005). *Ley 26.058 de Educación Técnico Profesional. Texto actualizado, artículos 26 a 28 y 32 a 37*. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26058-109525/actualizacion>

¹³ Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. (2024, 26 de enero). *El IPFL tuvo más de 70 mil egresados en sus cursos durante 2023*. <https://www.gba.gob.ar/node/44380>

¹⁴ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. (s. f.). *Formación Profesional 2026: abrió la inscripción a más de 250 cursos clave para el futuro laboral*. https://buenosaires.gob.ar/gcaba_historico/educacion/agencia-de-habilidades-para-el-futuro/formacion-profesional-2026-abrio-la-inscripcion-mas

¹⁵ Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (s. f.). *Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones*. <https://www.inet.edu.ar/index.php/estudios-investigaciones/catalogo-nacional-de-titulos-y-certificaciones-2/>

Los sindicatos y las organizaciones sectoriales también participan. La Fundación UOCRA coordina una red de instituciones con formación en oficios de la construcción y certificaciones oficiales. En el transporte de cargas, el Sindicato de Camioneros de Santa Fe organiza, junto con la Agencia Provincial de Seguridad Vial, jornadas de capacitación en seguridad vial en distintas localidades de la provincia, abiertas a trabajadores, empresas del sector, autoridades y público interesado.¹⁶ En Santa Fe, además, el programa Impulsa vincula su oferta con matrices productivas como agricultura, industria, turismo y servicios. Estas experiencias muestran que ya existen mecanismos de vinculación entre formación y producción; el paso siguiente es medir su alcance y sus resultados.¹⁷

El análisis territorial debe considerar qué oficios se requieren cerca de los participantes, qué instituciones los ofrecen y qué condiciones permiten trabajar allí. Los entornos urbanos presentan oportunidades en instalaciones y mantenimiento de edificios; las localidades agroindustriales, en talleres, maquinaria y plantas; las áreas energéticas y mineras, en servicios especializados. La pertinencia de la oferta debe juzgarse, por lo tanto, en cada región y en relación con su estructura productiva.

Para este informe se considera una preparación práctica que permita desempeñar tareas iniciales con seguridad y supervisión. Su duración depende del oficio y del punto de partida; una capacitación breve no equivale a una calificación técnica completa. En actividades reguladas, los certificados formativos tampoco reemplazan los requisitos de matrícula o habilitación. En instalaciones de gas, por ejemplo, las distribuidoras otorgan las matrículas correspondientes.¹⁸

¹⁶ Véase, por ejemplo, Diario Castellanos. (2026, 22 de mayo). *Seguridad vial: El Sindicato de Camioneros de Santa Fe organizará una jornada de capacitación en Rafaela*. <https://diariocastellanos.com.ar/locales/2026/05/22/seguridad-vial-el-sindicato-de-camioneros-de-santa-fe-organizara-una-jornada-de-capacitacion-en-rafaela.htm>

¹⁷ Fundación UOCRA. (s. f.). *Red de instituciones*. <https://fundacion.uocra.org/red-de-instituciones/>; Gobierno de Santa Fe. (s. f.). *Programa Impulsa*. <https://www.santafe.gob.ar/impulsa/>

¹⁸ Ente Nacional Regulador del Gas. (2022, 18 de agosto). *Solicitar información: respuesta sobre registros de gasistas matriculados*. <https://www.enargas.gov.ar/secciones/transparencia/solicitar-informacion.php>

Salidas laborales actuales por oficio y sector

Los jóvenes preparados en un oficio pueden encontrar tres vías principales: incorporarse a una empresa usuaria, trabajar en un taller o proveedor que atienda a varios clientes, o desarrollar progresivamente una actividad independiente. Los ejemplos siguientes identifican funciones y cadenas presentes en Argentina. Las empresas mencionadas ilustran ámbitos de trabajo y posibles beneficiarios, no vacantes abiertas ni compromisos de contratación. Los perfiles ocupacionales citados corresponden a referencias oficiales del INET.¹⁹

Instalaciones y mantenimiento de edificios

Electricidad en inmuebles, instalaciones sanitarias, albañilería, pintura, revestimientos, carpintería y herrería pueden aplicarse en viviendas, oficinas, hoteles, escuelas, hospitales y locales comerciales. Un joven puede comenzar como ayudante o auxiliar de una cuadrilla, preparar materiales, realizar mediciones y ejecutar tareas acordes a su competencia bajo supervisión. La progresión permite asumir trabajos de mayor complejidad y, cuando corresponda, obtener la habilitación requerida.

Las constructoras, contratistas, administradores de consorcios y empresas de mantenimiento constituyen canales de empleo. Grupos con inmuebles y establecimientos, como IRSA, representan organizaciones que pueden beneficiarse directa o indirectamente de estos servicios. La demanda de reparación y conservación puede ofrecer continuidad, mientras que la obra nueva depende más de financiamiento e inversión. La calidad, el cumplimiento de plazos y la respuesta posterior al trabajo son factores que ayudan a construir una cartera de clientes.²⁰

Industria metalmecánica y fabricación

Soldadura, mecanizado, carpintería metálica, montaje y mantenimiento mecánico tienen aplicación en talleres, fabricantes de maquinaria, autopartistas y plantas industriales. Ternium Argentina y las empresas de su cadena ilustran entornos productivos donde se utilizan capacidades técnicas. Un egresado inicial puede colaborar en preparación de piezas, interpretación de documentación simple, mediciones y operaciones autorizadas. Las uniones críticas, la programación avanzada de máquinas y el mantenimiento de mayor riesgo exigen especialización y

¹⁹ Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (s. f.). *Perfiles profesionales de formación profesional*. <https://www.inet.edu.ar/index.php/niveles-educativos/formacion-profesional/perfiles-profesionales-de-fp/>

²⁰ IRSA. (s. f.). *Nuestros activos*. <https://www.irsacom.ar/nuestros-activos/>

experiencia adicionales.²¹

Agro, agroindustria y alimentos

La mecánica de maquinaria, la electricidad, la soldadura y la refrigeración se aplican en cooperativas, establecimientos agropecuarios, frigoríficos, lácteas, molinos y plantas de alimentos. ACA y Arcor ejemplifican cadenas que pueden beneficiarse de equipos operativos y mantenimiento confiable. Los jóvenes pueden incorporarse a talleres o proveedores, y apoyar tareas de inspección, reparación o mantenimiento bajo responsabilidad de personal experimentado. La especialización posterior puede orientarse a maquinaria agrícola, procesos industriales o conservación de alimentos.²²

Transporte, logística y cadena de frío

La mecánica de vehículos, electricidad automotriz, reparación de carrocerías y mantenimiento de equipos de refrigeración encuentran aplicación en transportistas, talleres, depósitos y centros de distribución. Andreani ilustra el ámbito logístico, pero la inserción también puede producirse en pequeñas empresas que atienden flotas. Un joven preparado puede asistir en mantenimiento preventivo, comprobaciones básicas, preparación de repuestos y registro de intervenciones. Las tareas sobre sistemas críticos de seguridad del vehículo requieren competencia acreditable y control técnico.²³ La conducción profesional constituye, a su vez, un oficio regulado: desde 2025, tras el fin de la licencia nacional interjurisdiccional, la provincia de Santa Fe emite la Licencia Provincial Profesional para las categorías de transporte de cargas y de pasajeros, a través de sus centros emisores habilitados.²⁴

²¹ Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (s. f.). *Sector mecánica, metalmecánica y metalurgia*. <https://catalogo-inet.educacion.gob.ar/informacion-sectorial/metalmecanica>

²² Arcor. (s. f.). *Nuestros negocios: alimentos, agronegocios y envases*. <https://www.arcor.com/ar/>

²³ Andreani. (2025). *Reporte de sustentabilidad 2025*.

https://sustentabilidad.andreani.com/assets/imagenes/reportes/Andreani_Reporte%20de%20Sustentabilidad%202025.pdf

²⁴ Gobierno de la Provincia de Santa Fe. (2025, 6 de junio). *Seguridad vial: Santa Fe se hace cargo de emitir la nueva Licencia Provincial Profesional*.

<https://www.santafe.gob.ar/noticias/noticia/283242/>

Energía, minería y sus proveedores

Electricidad, montaje, soldadura, mecánica y mantenimiento se aplican en instalaciones energéticas y mineras, además de sus contratistas y talleres. YPF y Pampa Energía ejemplifican cadenas operativas presentes en Argentina. La entrada de un joven suele ser más viable en funciones auxiliares, apoyo a mantenimiento o empresas proveedoras. El trabajo autónomo sobre equipos de alto riesgo, instalaciones de potencia o procesos industriales exige preparación específica; una formación inicial puede ser el comienzo de esa carrera.²⁵

Refrigeración, climatización y servicios esenciales

La instalación y reparación de equipos de climatización y refrigeración se utiliza en supermercados, comercios, hoteles, oficinas, hospitales y plantas alimentarias. Las oportunidades pueden estar en firmas de servicios, equipos internos de mantenimiento o talleres especializados. Los perfiles oficiales del INET distinguen estas ocupaciones de otras especialidades eléctricas. Un egresado puede apoyar diagnósticos, limpieza técnica y mantenimiento autorizado, y progresar hacia instalaciones y reparaciones más complejas. La seguridad eléctrica y el manejo de equipos y sustancias requieren procedimientos específicos.²⁶

Gastronomía, producción artesanal y servicios personales

Panadería, cocina y pastelería ofrecen ámbitos de trabajo en establecimientos gastronómicos, hoteles, comercios alimentarios y servicios de elaboración. Carpintería, tapicería y confección se aplican en talleres, mobiliario, equipamiento e indumentaria. Peluquería y otras actividades de estética profesional constituyen otra vía de prestación de servicios. La inserción puede comenzar en un establecimiento existente y evolucionar hacia trabajo especializado o un emprendimiento. El potencial económico depende también de clientela, costos, equipamiento y requisitos aplicables a cada actividad.²⁷

²⁵ Pampa Energía. (s. f.). *Nosotros: operaciones de energía en Argentina*.

<https://pampa.com/nosotros/>

²⁶ Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (s. f.). *Sector energía eléctrica: perfiles de climatización y refrigeración*. <https://catalogo-inet.educacion.gob.ar/informacion-sectorial/energia-electrica>

²⁷ Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (s. f.). *Perfiles profesionales de formación profesional*. <https://www.inet.edu.ar/index.php/niveles-educativos/formacion-profesional/perfiles-profesionales-de-fp/>

La contribución inmediata de un trabajador inicial

El primer aporte de un joven preparado consiste en ejecutar bien una función delimitada y descargar tareas operativas de un trabajador experimentado. Puede medir, preparar, montar, verificar o documentar, según el oficio y el ámbito autorizado. Esa contribución ayuda a sostener servicios y producción, y le permite aprender sin exigirle desde el inicio la responsabilidad de un especialista. El empleo formal en una empresa o proveedor ofrece una vía de entrada; el trabajo independiente puede construirse después, con experiencia y capacidad para presupuestar y responder por el resultado.

La trayectoria puede avanzar desde ayudante o auxiliar hacia trabajador calificado, especialista, responsable de equipo o prestador independiente. Esta progresión no depende solamente del tiempo transcurrido: exige desempeño, actualización y las acreditaciones que correspondan. La certificación de competencias permite reconocer saberes adquiridos y facilita que empleadores y trabajadores compartan una referencia sobre lo que una persona puede hacer.²⁸

Experiencias de Suiza y Alemania

La comparación internacional permite identificar condiciones que favorecen la transición al trabajo: empresas que participan en el aprendizaje, objetivos ocupacionales claros, tutores y evaluación reconocida. Suiza y Alemania ofrecen referencias consolidadas, aunque abarcan un universo profesional más amplio que los oficios tradicionales. Sus cifras y resultados no pueden trasladarse a Argentina sin considerar las diferencias de contexto; sus mecanismos, en cambio, ofrecen enseñanzas aplicables.

El caso suizo

En Suiza, la formación profesional inicial, conocida como VET (educación y formación profesional), combina aprendizajes en empresas y enseñanza escolar. También existen trayectorias escolares de tiempo completo. La Confederación, los cantones y las organizaciones profesionales comparten responsabilidades. El modelo conecta la adquisición de capacidades con ocupaciones definidas y permite continuar estudios a lo largo de la vida laboral.

²⁸ Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s. f.). *Certificación de competencias laborales*. <https://www.argentina.gob.ar/node/50991>

Al finalizar la escolaridad obligatoria, alrededor de dos tercios de los jóvenes suizos eligen una trayectoria de formación profesional. Esa participación abarca distintas modalidades y un universo que excede los oficios manuales: el sistema comprende cerca de 250 ocupaciones, desde actividades industriales hasta comercio, salud y tecnología.²⁹

En la modalidad dual predominante, los aprendices trabajan habitualmente tres o cuatro días por semana en una empresa y asisten el resto del tiempo a una escuela profesional. Los cursos interempresariales complementan el aprendizaje. Reciben remuneración de la empresa y desarrollan capacidades en un entorno laboral real, con objetivos formativos definidos.

La enseñanza práctica permite relacionar calidad y desempeño: el aprendiz debe aprender a ejecutar tareas del perfil ocupacional, y la evaluación final conduce a una certificación reconocida. Para Argentina, la enseñanza relevante es el vínculo entre trabajo real, acompañamiento y acreditación, más que la reproducción literal de cada regla suiza.

Los programas suizos pueden conducir a un certificado federal tras dos años o a un diploma federal tras tres o cuatro años. Estas duraciones muestran que una calificación profesional completa requiere una trayectoria sostenida; una formación breve puede preparar para una función inicial, pero no es equivalente a un aprendizaje integral.³⁰

La participación de los empleadores y el carácter reconocido de las calificaciones favorecen la conexión con el trabajo, aunque no aseguran por sí solos la contratación de cada egresado. La OCDE destaca, además, los mecanismos que permiten continuar hacia la educación profesional superior y otras trayectorias educativas.³¹

²⁹ Secretaría de Estado de Educación, Investigación e Innovación de Suiza. (s. f.). *Vocational education and training (VET) (Educación y formación profesional)*.

<https://www.sbf.admin.ch/en/vocational-education-and-training-vet>

³⁰ Confederación Suiza. (s. f.). *Vocational education and training (Educación y formación profesional)*. <https://www.aboutswitzerland.eda.admin.ch/en/vocational-education-and-training>

³¹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2025). *Vocational education and training in Switzerland (Educación y formación profesional en Suiza)*.

https://www.oecd.org/en/publications/vocational-education-and-training-systems-in-nine-countries_1a86eb6c-en/full-report/vocational-education-and-training-in-switzerland_051e4a43.html

La posibilidad de continuar estudios da valor de carrera a la primera calificación. Para un joven argentino, ese principio permite pensar el oficio como un punto de entrada que puede ampliarse mediante experiencia y formación adicional, sin obligarlo a elegir de manera definitiva entre trabajo técnico y educación superior.

Una buena transición entre formación y empleo depende a la vez de instituciones, demanda empresarial y condiciones económicas. Por eso, el valor del caso suizo reside en la coordinación entre actores y en la continuidad de trayectorias que ofrece, más que en la expectativa de que un modelo educativo, por sí solo, resuelva el desempleo juvenil.³²

El caso alemán

Alemania organiza gran parte de su formación profesional mediante el sistema dual, denominado *duale Ausbildung* (formación profesional dual). La alternancia entre empresa y escuela profesional se apoya en perfiles regulados y responsabilidades compartidas. Las empresas participan como agentes formadores y las cámaras competentes intervienen en supervisión y exámenes. El sistema ofrece una trayectoria reconocida hacia ocupaciones industriales, comerciales y de servicios.

La formación profesional alemana constituye una vía de entrada al trabajo y de adquisición de una calificación reconocida. Para esta comparación, sus características institucionales resultan más relevantes que las cifras de participación, que varían según la modalidad y el universo de estudiantes considerado.³³

³² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2025). *Vocational education and training in Switzerland (Educación y formación profesional en Suiza)*. https://www.oecd.org/en/publications/vocational-education-and-training-systems-in-nine-countries_1a86eb6c-en/full-report/vocational-education-and-training-in-switzerland_051e4a43.html

³³ Ministerio Federal de Relaciones Exteriores de Alemania. (s. f.). *Formación dual en Alemania*. <https://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/es/trabajar-en-alemania/la-formacion-profesional-dual>

La duración regular de los aprendizajes alemanes depende de la ocupación: existen programas de dos años y otros de tres o tres años y medio. El aprendiz recibe formación en la empresa y enseñanza en una escuela profesional, con una distribución del tiempo entre ambos ámbitos que varía según la ocupación y la organización de cada programa.³⁴

Las empresas celebran contratos de aprendizaje, remuneran a los participantes y asignan tareas acordes al perfil. El acompañamiento y la supervisión permiten adquirir capacidades en el trabajo y conocer el desempeño del futuro trabajador.

Las autoridades federales regulan la formación en empresas, mientras que los Länder (estados federados) tienen responsabilidades educativas. Las cámaras y los actores sectoriales participan en la organización y supervisión, y el BIBB (Instituto Federal de Formación Profesional) contribuye a actualizar los perfiles y regulaciones. Esa coordinación permite relacionar cambios productivos y calificaciones.³⁵

El directorio del BIBB para 2026 registra 324 ocupaciones de aprendizaje reconocidas. La amplitud del sistema permite atender funciones diversas y actualizar perfiles cuando cambian las tecnologías o la organización del trabajo.³⁶

Según los datos definitivos de Destatis, al 31 de diciembre de 2025 había 1.211.800 personas en formación dual, y durante ese año se firmaron 461.900 nuevos contratos, un 2,8% menos que en 2024. La escala del sistema convive con las oscilaciones del ciclo económico: como el aprendizaje depende de que las empresas incorporen aprendices, incluso un sistema consolidado puede registrar una reducción de nuevos contratos.³⁷

³⁴ Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2026). *Dual VET Germany (Formación profesional dual en Alemania)*.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/dual-vet>

³⁵ Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2026). *Dual VET Germany (Formación profesional dual en Alemania). Gobernanza*.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/dual-vet>

³⁶ Instituto Federal de Formación Profesional de Alemania. (2026). *Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2026 (Directorio de ocupaciones de aprendizaje reconocidas)*.

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21008>

³⁷ Oficina Federal de Estadística de Alemania. (2026, 6 de agosto). *Duale Berufsausbildung 2025: Top-Beruf bei Männern erneut Kfz-Mechatroniker, bei Frauen medizinische Fachangestellte (Formación profesional dual 2025: la mecatrónica automotriz vuelve a ser la ocupación más elegida por los varones; la asistencia médica, por las mujeres)*.

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/08/PD26_275_212.html

Los perfiles ocupacionales y las ordenanzas de formación establecen el alcance de cada calificación. La certificación facilita el reconocimiento de capacidades, pero no reemplaza la experiencia que exige un puesto concreto. La enseñanza para Argentina es construir continuidad entre función inicial, desarrollo de habilidades y calificaciones progresivas.³⁸

Enseñanzas para Argentina

Ambos casos permiten pensar los oficios como carreras con reconocimiento y movilidad. Su aporte principal no es un formato de curso, sino una relación organizada entre instituciones formadoras, empresas, trabajadores y evaluación, de la que se desprenden cuatro enseñanzas: el aprendizaje en situaciones reales de trabajo, con objetivos formativos definidos; el acompañamiento de trabajadores experimentados; una acreditación reconocida por empleadores y trabajadores; y la continuidad entre la primera calificación y las siguientes. Argentina cuenta con instrumentos sobre los cuales desarrollar esa articulación —la Ley 26.058, el Catálogo Nacional del INET y la certificación de competencias laborales—; el desafío es identificar dónde funcionan, qué obstáculos presentan y cómo contribuyen a oportunidades laborales concretas.

Perspectivas laborales a tres y diez años

Hasta 2029, las posibilidades más cercanas se vinculan con necesidades actuales de reparación, instalaciones y mantenimiento en hogares, comercios, talleres y organizaciones productivas. Las especialidades industriales y de equipos pueden ampliarse donde existan inversión y actividad, pero no todas las ramas crecerán al mismo tiempo. Los datos del OEDE para el primer trimestre de 2026 lo ilustran: mientras el empleo privado registrado retrocedía en el agregado, la construcción sumaba puestos.³⁹

Para un joven que ingrese hoy, tres años de trabajo y aprendizaje pueden permitir consolidar una especialidad, mejorar su autonomía y asumir intervenciones más complejas. En electricidad, refrigeración, mecánica y soldadura, la experiencia con

³⁸ Instituto Federal de Formación Profesional de Alemania. (2026). *Berufe und Ausbildungsordnungen (Ocupaciones y ordenanzas de formación)*. <https://www.bibb.de/de/40.php>

³⁹ Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2026). *Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial: indicadores del primer trimestre de 2026*. <https://www.argentina.gob.ar/node/400681>

equipos reales y procedimientos de calidad puede ser decisiva. Es una trayectoria posible, no un plazo garantizado de ascenso o de mejora salarial.

Hasta 2036, la renovación de equipos, la automatización y la búsqueda de eficiencia pueden modificar las tareas de numerosos oficios. La mecánica tenderá a requerir más diagnóstico electrónico; la electricidad, conocimiento de controles y nuevas instalaciones; el mantenimiento, capacidad para interpretar información técnica y registrar intervenciones. La demanda local presencial puede seguir siendo relevante, aunque las herramientas cambien. Los jóvenes que actualicen sus competencias podrán ampliar las funciones que desempeñan y las cadenas a las que prestan servicios.⁴⁰

El horizonte de diez años también permite considerar trayectorias hacia supervisión, especialización industrial o una empresa de servicios propia. Su viabilidad dependerá del nivel de actividad, la inversión, la capacidad de pago y la actualización profesional. A escala global, el Foro Económico Mundial proyecta que las ocupaciones de primera línea —entre ellas, trabajadores agrícolas, conductores de reparto y trabajadores de la construcción— registrarán el mayor crecimiento absoluto de empleo hacia 2030.⁴¹ Estas proyecciones orientan tendencias, pero no permiten calcular cuántas vacantes argentinas habrá por oficio. La perspectiva más defendible es una necesidad persistente de trabajo competente, con oportunidades y ritmos diferentes según territorio y especialidad.

Conclusiones

Los oficios ofrecen a Argentina una vía para ampliar el empleo calificado, mejorar servicios y sostener capacidades productivas. El diagnóstico exige precisión: la informalidad, que alcanza al 45% de los ocupados urbanos, es una condición de registro y de protección social, no una medida de la calidad del trabajo; y el país ya

⁴⁰ World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025 (Informe sobre el futuro del empleo). Perspectivas de habilidades*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/in-full/3-skills-outlook/>

⁴¹ World Economic Forum. (2025). *Future of Jobs Report 2025: 78 million new job opportunities by 2030 but urgent upskilling needed to prepare workforces (Informe sobre el futuro del empleo 2025: 78 millones de nuevas oportunidades laborales hacia 2030, con necesidad urgente de recalificación)*. <https://weforum.org/press/2025/01/future-of-jobs-report-2025-78-million-new-job-opportunities-by-2030-but-urgent-upskilling-needed-to-prepare-workforces/>

cuenta con instituciones, perfiles y mecanismos de certificación que deben aprovecharse y evaluarse.

Para jóvenes de 18 a 25 años, en un contexto en el que la desocupación de los menores de 30 años se ubica entre el 14% y el 17%, frente al 7,9% general, las salidas laborales abarcan construcción y mantenimiento de edificios, industria, agroindustria, alimentos, transporte, logística, energía, minería, comercio y servicios. La inserción puede producirse en una empresa usuaria, en un proveedor que atienda varias organizaciones o, progresivamente, en una actividad independiente. El primer aporte consiste en realizar tareas delimitadas con seguridad y calidad, y ampliar responsabilidades mediante experiencia.⁴²

Las referencias de Suiza y Alemania muestran el valor de coordinar formación, trabajo y certificación. No equivalen a cursos breves ni garantizan empleo por sí solas. Para Argentina, su utilidad reside en reconocer trayectorias, conectar capacidades con funciones concretas y dar continuidad al aprendizaje, sobre una base institucional que ya existe.

Las perspectivas a tres y diez años pueden ser favorables allí donde la formación responda a necesidades actuales y acompañe los cambios de equipos y procesos. El valor de una calificación aumenta cuando permite sostener un trabajo, resolver problemas y continuar aprendiendo.

FUCEIT plantea que la formación técnica debe ocupar un lugar central en la estrategia de desarrollo de Argentina y que su eficacia depende menos de multiplicar cursos que de articularlos con el trabajo real. De este informe se desprenden cuatro líneas de acción: mapear, por sector y territorio, las capacidades que requieren las organizaciones productivas; incorporar práctica supervisada en empresas, talleres y proveedores como parte de la formación; extender la certificación de competencias, para que los saberes adquiridos en la informalidad se conviertan en credenciales reconocidas; y evaluar los resultados por la inserción laboral efectiva, no por la cantidad de certificados emitidos. El desafío es construir una articulación sostenida entre trabajo, producción y conocimiento, capaz de ampliar las oportunidades de los jóvenes y fortalecer la competitividad del país.

⁴² Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (s. f.). *Perfiles profesionales de formación profesional*. <https://www.inet.edu.ar/index.php/niveles-educativos/formacion-profesional/perfiles-profesionales-de-fp/>