

Apuntes de la septima Mesa de Diálogo:

“Construyendo futuro: formación y capacitación en habilidades digitales”

4 de abril de 2023 en Oficina Workertech Argentina
Av. Santa Fe 2459



UN PROGRAMA DE
**CIVIC
HOUSE**

IMPULSADO POR
BID | LAB 30
AÑOS

Introducción

El Proyecto Workertech Argentina tiene un componente central que es brindar ofertas formativas. En 2022, se capacitaron en tres cursos diferentes más de 800 personas, y se inscribieron más de 4000. Dada la centralidad de este componente, el encuentro tuvo como objetivo realizar un diálogo entre organizaciones y gobiernos cuya misión es incluir a sectores vulnerables a través de la formación en habilidades digitales.

Con ese objetivo, la mesa de diálogo convocó a realizar un intercambio sobre las propuestas que llevan adelante las organizaciones en capacitación en habilidades digitales (diferentes cursos, beneficiarios, y alcance de las capacitaciones).

¿Cuál es el horizonte de las capacitaciones en la economía digital? En esta mesa encontramos puntos en común de las experiencias de estas organizaciones especializadas en capacitaciones, y profundizamos en los obstáculos que enfrentan y en posibles soluciones a corto y mediano plazo.

Del encuentro participaron María Esquivel (Asociación NJAMBRE), Diana Osorio (ADA ITW), Juan José Bertamoni y Cora Pesiney (Fundación Compromiso - Potrero Digital), Carolina Trogliero (Municipio de Córdoba), Emiliano Mansilla y Lucas Gianella (Municipio de Tigre), la especialista BID Lab Erika Molina y el equipo Workertech Argentina.

CONSTRUYENDO FUTURO

Formación y capacitación en habilidades digitales

NOS PRESENTAMOS

Nombre: _____
Identificación: _____
A qué viene: _____



¿Hay otras demandas?

oferta formativa WORKERTECH

244 Graduados

- PARTICIPARON**
- NJAMBRE
 - ADA ITW
 - POTRERO DIGITAL
 - MUNICIPIO de CORDOBA
 - MUNICIPIO de TIGRE
 - CIVIC COMPASS
 - BID LAB

DESTINATARIOS

ATRACCIÓN, RETENCIÓN Y EVALUACIÓN

DESAFÍOS

EVITAR el MAL INICIO

SEGMENTACIÓN rangos de edad / tipo de formación / incentivo

ACIERTOS

MENTOREO y ACOMPAÑAMIENTO

Entrevistas PERSONALES



OPORTUNIDADES de MEJORA

INCREMENTAR PRESENCIALIDAD → ESPACIO de APRENDIZAJE

DAR CURSOS de ALFABETIZACIÓN DIGITAL

ABC no son TODOS ALTERNATIVAS DIGITALES

PROGRAMAS

OFERTA, MODALIDADES Y ACTUALIZACIONES

Línea de base (SEGMENTACIÓN)

UPSKILLING o incrementar ingresos

Alcance de conectividad

Accesibilidad



Tener lugares físicos

Iniciar en edades + tempranas

IMPACTO SOCIAL

FORMACIÓN Y TRABAJO

Cómo tener CAPACITACIONES RELEVANTES

distintas necesidades

INTEGRACIÓN SOCIAL

Redes Comunitaria Familiar

RETENCIÓN

EXPERIENCIAS de EMPLEO (formación incompany)

ALTERNATIVAS (INCLUSIVAS)

no hablo English

NOMADE DIGITAL

SEGUIMIENTO Post CAPACITACIÓN

GRACIAS

"Si querés llegar rápido ANDÁ solo
Si querés llegar LEJOS andá acompañada"
SEGUIR TRABAJANDO Juntos

Registro visual por @JesiWaldmann



Inicio del encuentro

Palabras de bienvenida de Gastón Wright, Coordinador del Proyecto Workertch Argentina, y de Erika Molina de BID Lab. La especialista remarcó la importancia que desde su institución otorga a la formación en habilidades digitales, y señaló que el objetivo es “inspirar a personas con barreras sociales y económicas, para que ingresen al mercado laboral a través de la tecnología. Queremos una economía digital más diversa, inclusiva y competitiva en América Latina, otorgando oportunidades a todas las personas por igual”.





Síntesis de la oferta formativa 2022 Workertech

Por su parte, Cecilia Galván, del equipo Workertech Argentina, informó sobre la experiencia del componente Ofertas Formativas 2022. A continuación una síntesis informativa de esta experiencia.

WorkerTech Argentina viene desarrollando, desde el año 2022, instancias de capacitación que se enmarcan en el componente de Ofertas Formativas del mencionado proyecto. Estos cursos han abordado las siguientes temáticas: Ventas en plataformas digitales, Finanzas para pequeños negocios y Desarrollo frontend. Los mismos se han llevado adelante trabajando junto a gobiernos locales y provinciales y organizaciones de la sociedad civil.

Los cursos de Ventas y de Finanzas se enfocan en brindar herramientas para mejorar las Ventas en Plataformas Digitales y la Gestión Financiera para que los emprendedores hagan crecer su negocio. Las herramientas digitales son fundamentales para iniciar y

mantener un negocio exitoso y el propósito del proyecto es proporcionar conocimientos muy prácticos para utilizarlos en consecuencia.

Por otro lado, el curso de Desarrollo frontend tiene como objetivo mejorar las habilidades de las mujeres en programación y el desarrollo de su propio sitio web. Este último tiene una mayor barrera de acceso al ser un entrenamiento más intensivo que los anteriores. Esta formación tiene una duración de dos meses, con 2 sesiones por semana y, debido al nivel de dificultad y compromiso que implica, se pide a las mujeres inscritas que completen un “Challenge”, que determina, mediante un sistema de puntuación, cuáles serán admitidas. el curso. A su vez, para egresar en este

curso se requiere la presentación de un proyecto final, que consiste en la publicación de un nuevo sitio web desarrollado íntegramente por el participante.

A lo largo del año 2022, el proyecto registró 4.747 per-



sonas interesadas, las cuales completaron el correspondiente formulario de inscripción a alguno de los tres cursos mencionados. Registramos que al menos un 18% (843) de las personas inscriptas pasó por el curso y que, de éstas últimas, un 29% (244) obtuvo certificación de regularidad. Las primeras lecturas que surgen de estos números son que: i) existe una alta tasa de graduación del grupo tratamiento, dado que una de cada tres personas cursantes se gradúa y este es un número nada despreciable al hablar de cursos gratuitos, sobre todo cuando la convocatoria se hace desde instituciones de gobierno local o provincial; ii) existe un desafío muy grande todavía centrado en la falta de interés y la tasa de atrición, ya que a pesar de tener una alta tasa de finalización por

parte de las personas que asisten a los cursos, no deben ser menores los esfuerzos en mantener el interés de quienes se inscribieron en un primer momento y esto está especialmente ligado a la realidad de la población objetivo de los cursos, que tiene serias dificultades para priorizar el tiempo en capacitarse.

Por otro lado, el análisis pormenorizado de las personas inscritas, demuestran que los cursos son mayormente demandados por las mujeres, siendo que 9 de cada 10 personas inscritas, se identifican como tales. Aun excluyendo de este análisis a las personas inscritas en el curso de Desarrollo frontend, que es exclusivo para mujeres, el porcentaje respecto al total se mantiene superior al 80%. Los datos también indi-

can que la mayoría de las personas que más demandan los cursos son jóvenes, siendo 3 de cada 5 personas menores de 35 años.

En cuanto a la situación laboral y el nivel de estudio de las personas inscritas, observamos que 1 de cada 3 personas que se encuentran ocupadas reportan percibir menos de un salario mínimo 3 meses antes de la capacitación. Este número es más preocupante entre la gente que reporta no estar ocupada, siendo que más de 4 de cada 5 de ella percibía menos de un salario mínimo vital y móvil 3 meses antes de inscribirse. También es relevante mencionar que aunque la respuesta modal al responder el formulario de inscripción fue "Ocupado/a", la mayoría de las personas ins-

critas en nuestros cursos declararon que no estaban trabajando o que ni siquiera estaban buscando trabajo en el momento de la inscripción. A su vez, la gran mayoría de quienes se inscribieron reportan haber finalizado los estudios secundarios (85%), lo que permite inferir que efectivamente es una población que está necesitando y buscando cursos de actualización y mejora de habilidades digitales para incorporarse a un mercado laboral cada vez más digitalizado.

Por último, es relevante mencionar que, de las personas que reportaron estar ocupadas, la mayoría se encontraba en relación de dependencia, pero que tanto ellas como quienes no estaban ocupadas, tenían intenciones de poner en marcha su propio em-

prendimiento. Incluso dentro del 30% de personas que reportaron trabajar de forma independiente, un 68% dijo utilizar plataformas digitales para el desarrollo de su emprendimiento. Esto último, junto con lo mencionado anteriormente, permite dar cuenta que la correcta utilización de plataformas y herramientas digitales resulta un activo fundamental para el desarrollo de pequeños emprendimientos y, en consecuencia, mejora los niveles de ingresos y calidad de vida de las personas que adquieren y/o actualizan sus conocimientos en esta materia.

Dinámicas y hallazgos

La conversación se organizó en tres mesas separadas denominadas estaciones. Estas estaciones ordenaron prioridades en el diálogo. En cada estación, quedaron como testigos representantes del proyecto Worker-tech Argentina y la especialista BID Lab Erika Molina. Debido a la modalidad de la mesa de diálogo, en este documento de Apuntes se condensan las cosechas y discusiones que entre los participantes a través de una conversación desestructurada, fueron plasmando en un cartel provisto para ello.



1. Sobre las cosechas en la Estación: Destinatarios: atracción, retención y evaluación.

La pregunta disparadora de la primera conversación fue ¿Qué desafíos encuentran a la hora de alcanzar a personas que están interesadas en los cursos de formación en habilidades digitales? Los participantes enumeraron los siguientes desafíos:

- Contar con equipos de computación adecuados, especialmente cuando se trata de cursos de programación.
- A pesar de no tener equipos adecuados, las personas son reacias a moverse a los lugares dispuestos para las capacitaciones.

- Mantener la conexión entre los participantes cuando los cursos son largos y demandan asistencias repetidas.
- Cuando se realizan alianzas con socios que proveen establecimiento o puntos de conexión, esto requiere un trabajo adicional a los capacitadores para lograr el éxito del curso.
- Los cursos que tienen teoría, requieren más esfuerzo pedagógico para “bajar a tierra conceptos” y evitar deserción.

- La retención podría verse beneficiada si desde los estados ponen en valor lo que ofrecen: “El estado no está acostumbrado a mostrar el costo de lo que es gratuito para el participante”.
- La deserción se halla vinculada a la escasa explicación de las potencialidades del curso. muchos se anotan pero no saben en qué los puede ayudar para su desarrollo profesional o la generación de ingresos. Vincular la oferta formativa con los resultados esperados, podría generar mayor retención. Esto se vincula con el “ mal inicio”: personas inscritas que no saben para qué están anotadas.
- Desde los municipios, identificar la necesidad de grupos (edades, horarios disponibles) mejoraría la atracción y la retención.

Por otra parte se ponderaron los aciertos de las experiencias formativas. De acuerdo a los participantes, hay prácticas que generan sinergias entre inscriptos, capacitadores y mercado laboral:

- Articulaciones y difusiones
- Realizar entrevistas personales en las cuales se profundiza en las necesidades de los inscriptos, de acuerdo al Municipio de Tigre, aumenta la permanencia
- Cuando el perfil no es el adecuado para el curso, se sugieren otros cursos digitales, con menores barreras de entrada.
- Mentoreo y acompañamiento
- Vincular con portal de empleo

- Convenios con empresas
- Apoyos para armado de CV
- Ofrecer a la par otros cursos como inglés y habilidades socioeducativas
- Iniciar con cursos de menores requerimientos pero que sirven como predictores para cursos más exigentes.

Por último, se abordó la pregunta ¿cómo podemos mejorar las perspectivas de las ofertas formativas, entendiendo que dependen de un circuito de buenas prácticas que involucran distintos tipos de actores: gobiernos, burocracias, sociedad civil, docentes, tutores, mentores, entre otros? Algunas de las reflexiones incluyen:

- Incorporando Recruiters IT, es decir, se requieren de personas especializadas en la materia para conversar con las personas interesadas.
- Contar la historia completa: capacitación para trabajar, mostrar el final del camino.
- Apoyar en la organización del tiempo de los participantes
- Mejorar el circuito entre pares
- Incorporar instancias previas a la formación con videos explicativos y didácticos.



- Evaluar el dictado presencial
- Mejor segmentación de las ofertas según destinatarios.

2. Sobre las cosechas en la Estación sobre los Programas: oferta, modalidades, actualizaciones .

La conversación giró en torno a si las ofertas de los programas en habilidades digitales son acertadas y cómo medir la pertinencia entre oferta y destinatarios y si requieren ajustes. Entre los principales desafíos se enumeraron:

- Línea de base de formación: segmentación población y ofertas

- Comprender la oferta
- Una demanda de horarios amplia, puede mejorarse con cursos asincrónicos.
- Mostrar de qué manera las ofertas pueden ayudar a una ampliación de ingresos (up skilling)
- Generar una comunicación sobre cómo se alcanza la conformación del programa y todo lo que está detrás (presupuesto, docente, sede, equipo administrativo)
- El alcance de la conectividad se presenta como un obstáculo a la hora de extender las ofertas a poblaciones vulnerables.
- Incorporar grupos que hoy no están identificados ni alcanzados puntualmente por los programas: otorgando accesibilidad a personas con discapacidad.

La conversación prosiguió alrededor de los aciertos de los programas que han ofrecido. En este sentido se

resaltó que :

- Visibilizar los porcentajes de empleabilidad son mayores al 50% ; en promedio los cursos de programación tienen un 60 % de empleabilidad y los que tienen socios como AWS (Amazon Web Services, un 70% .
- Un acierto es la entrega de certificaciones, esto ayuda a posicionar los programas.
- La gratuidad es fundamental para la inclusión.
- Trabajar en ofertas de diversificación de trayectos IT.
- Incorporar acompañamiento humano
- Sumar modalidades híbridas
- Reservar una instancia de preparación para el

trabajo

- Para la selección realizar entrevistas personalizadas

Por último, vinculado a las oportunidades de mejora de los programas, se señaló que deberían incorporarse oferta dirigidas a personas de edades más temprana, hoy el segmento 15 a 17 años queda excluido de las ofertas y podrían comenzar por algunos cursos. Por otra parte, se podría trabajar desde el sistema educativo en mostrar las innovaciones tecnológicas y de qué manera pueden facilitar oportunidades laborales. Por último, un tema que debería abordarse entre capacitadores y socios es la infraestructura y la facilitación del espacio de formación.



3. Estación Impacto Social: formación y trabajo

En esta estación la conversación trajo el debate sobre cómo medir el impacto de los programas. Con relación a los desafíos, los participantes señalaron cuestiones relativas a las condiciones de llegada y las necesidades de los sectores alcanzados. Puntualmente se identificaron los siguientes desafíos para lograr impacto en las poblaciones:

- La asimetría de conocimiento entre públicos con distintas edades y distintos saberes, genera dificultades de retención.

- Customizar la formación a las necesidades de sectores económicos o a una demanda del trabajador.
- Sumar espacios físicos para capacitaciones en empresas
- La integración social de poblaciones vulnerables es vital para incorporar personas que no sean parte de la población ya incluida.

Estos cuatro puntos sugirieron un debate ulterior: ¿cómo identificar necesidades de cada trabajador? que los participantes señalaron como el punto de partida para afinar las estrategias hacia el impacto social. Asimismo, un desafío adicional es retener al trabajador digital formado.

De acuerdo a las conclusiones de los participantes, en base a las experiencias, se sostuvo que dentro de los aciertos para generar impacto social se encontraron las siguientes prácticas:

- Prácticas profesionales controladas para la inserción laboral.
- Carreras digitales con menores barreras de acceso
- Desarrollo de ofertas de formación basada en demanda manifiesta del sector privado.
- Trabajo articulado entre áreas del sector público + OSC a nivel municipal.
- Acompañamiento durante la formación para reducir abandono (ejemplos de pares, mentoreo)

- Alianzas con reclutadores y cámaras empresariales
- Apelar a las metas de sostenibilidad de las empresas, por ejemplo a través de sellos de impacto.
- Focalizar en la propuesta de valor: integración social, más formación, más inserción laboral.
- Entender el perfil de nómada digital buscado por centennials y millenials.
- La preocupación central giró alrededor de cómo mejorar el impacto de los cursos de formación. Entre los puntos mencionados, destacamos:
- Trabajar habilidades laborales blandas para la empleabilidad (CV, redes sociales, búsquedas laborales digitales, cómo presentarse a entrevistas)

- Seguimiento post capacitación. Ofrecer otra capacitación más específica, y vincularla con la inserción laboral
- Facilitar e informar sobre el acceso a oportunidades laborales en exterior vía tecnología.
- Ampliación de formación in company con empresas tecnológicas.



A modo de cierre

El panorama digital está evolucionando rápidamente, con nuevas tecnologías, herramientas y plataformas que surgen regularmente. A su vez la capacitación en habilidades digitales equipa a las personas con el conocimiento y las habilidades para utilizar las herramientas digitales de manera efectiva. Sin embargo, cerrar la brecha digital a través de ofertas formativas requiere del trabajo conjunto de gobiernos, sociedad civil, organismos internacionales y capacitadores. Promover la capacitación en habilidades digitales ayuda a reducir la brecha de habilidades y proporcio-

nar a las personas las competencias necesarias para crear oportunidades económicas más inclusivas y reducir las desigualdades.

A lo largo del encuentro se enfatizaron los desafíos y aciertos a través de la experiencia de las organizaciones que ofrecen cursos de formación y de gobiernos que han adoptado estratégicamente la inclusión de cursos de habilidades digitales. Las visiones compartidas aquí consolidadas dan cuenta de las distintas oportunidades de mejora de la problemática de la inclusión de personas a través de las habilidades digitales.