



El empleo
es de todos

Mintrabajo


EUROSOCIAL



PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

ESTRATEGIA NACIONAL PARA EL FOMENTO DE LA FORMACIÓN DUAL EN LAS EMPRESAS DE COLOMBIA

Consortio liderado por



FORMULACIÓN DE UNA ESTRATEGIA NACIONAL PARA EL FOMENTO DE LA FORMACIÓN DUAL EN LAS EMPRESAS DEL PAÍS

Autor: César García Cortés

Fecha: abril de 2022

Supervisión y apoyo: Área de Políticas Sociales del
Programa Eurosocial+

Coordinación: Ligia Carrero Monrroy

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea”

I.	ÍNDICE	
I.	PRESENTACIÓN	4
II.	INTRODUCCIÓN	6
III.	CONTEXTO GENERAL	8
A.	DEMOGRAFÍA	8
B.	ECONOMÍA Y MERCADO DE TRABAJO	10
I.1.1.	ESTRUCTURA EMPRESARIAL DEL PAÍS	10
I.1.2.	PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO	12
C.	POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	13
IV.	SISTEMA EDUCATIVO EN COLOMBIA	15
A.	MARCO NORMATIVO Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	15
B.	INDICADORES EDUCATIVOS CLAVE	16
V.	VÍAS PARA LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	20
A.	LA EDUCACIÓN FORMAL	20
B.	LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	21
C.	PARTICULARIDADES DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE COLOMBIA	22
D.	LA EDUCACIÓN INFORMAL	24
E.	EL RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS Y DE COMPETENCIAS LABORALES	24
VI.	LA FORMACIÓN DUAL	26
A.	LA FORMACIÓN DUAL. UNA PROPUESTA DE DEFINICIÓN	26
B.	PRINCIPALES ACTORES EN LA FORMACIÓN DUAL	28
C.	LA FORMACIÓN DUAL EN COLOMBIA	30
LA FORMACIÓN DUAL EN LA FORMACIÓN SUPERIOR	30	
LA FORMACIÓN DUAL EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO	35	
VII.	NORMATIVA DE REFERENCIA	42
VIII.	ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA PARA EL FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS EN PROGRAMAS FORMATIVOS EN MODALIDAD DUAL	43
IX.	RETOS ESTRUCTURALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FORMACIÓN DUAL EN COLOMBIA	44
X.	EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN	47
XI.	DESCRIPCIÓN DE ACCIONES E INSTRUMENTOS PARA LA INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LAS EMPRESAS PARA LA PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN DUAL EN EL SFT	62
XII.	CUADROS RESUMEN DE LA ESTRATEGIA	66
XIII.	CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA	69
XIV.	ESTIMACIÓN DEL GRADO DE EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA	76

I. PRESENTACIÓN

La inserción laboral de las y los jóvenes en América Latina y su transición del ámbito de la educación al mundo del trabajo constituye uno de los principales retos de los países de la región en lo referente a políticas de empleo y juventud. También representa un serio obstáculo a la integración social y la ciudadanía plena de enormes contingentes de jóvenes, cuando esta transición no se puede asegurar con calidad y efectividad. Las altas tasas de desempleo y, en particular, el desempleo juvenil, es un riesgo crítico para la cohesión social y un freno para el desarrollo de sociedades que ofrezcan oportunidades de trabajo y generación de ingresos, a todos sus integrantes. Lo anterior ha sido agravado durante los últimos años como resultado de los efectos económicos y sociales de la pandemia del COVID.

En este contexto, los países de la región siguen buscando alternativas e innovaciones en sus sistemas de formación y educación técnica y profesional, que permitan aportar soluciones a esta urgente realidad. Una de las herramientas que en los últimos años ha cobrado renovado vigor y por la cual se demuestra un creciente interés por parte de los gobiernos, e interlocutores sociales, de América Latina, es **el aprendizaje de calidad y la formación dual**, siendo esta última la más extendida en América Latina. La principal característica de esta modalidad de aprendizaje es que sucede tanto en la escuela como en una empresa, en un puesto de trabajo, por lo que se da en alternancia dentro de un sistema estructurado, supervisado y con acompañamiento tutorial. Es sin duda, el vehículo más directo para la inserción laboral de las y los jóvenes.

En vista de los resultados que esta modalidad formativa ha demostrado tener a lo largo de los años en la transición educación-trabajo, en la inserción en empleos formales y de calidad superior a la media juvenil, así como, en los beneficios para las empresas que participan en esta modalidad, el aprendizaje en alternancia está siendo actualmente objeto de mucho estudio, debate y, lo más importante, desarrollo por parte de muchas instituciones de formación profesional (IFP) y educativas en América Latina. Así es que, varias instituciones se encuentran generando sus primeros planes de Formación Dual o mejorando las acciones existentes.

En la experiencia europea existe el aprendizaje de calidad como modalidad formativa y como modalidad para la inserción laboral de las y los jóvenes. En ambos casos, la incorporación y participación de las empresas es un factor crítico para el despliegue, desarrollo y éxito de estas transiciones hacia el empleo de miles de personas jóvenes. Por lo tanto, la apuesta consiste en la implicación de las empresas en estas estrategias dirigidas a reforzar la empleabilidad juvenil y el acceso efectivo a un empleo.

En esta idea se ha situado el Ministerio de Trabajo de Colombia, en particular el Grupo de Gestión de la Política de Formación para el Trabajo, queriendo abordar el desarrollo de su primera estrategia nacional de Formación Dual que ponga el foco en la incorporación de las empresas porque, sin estas, toda estrategia para favorecer el empleo juvenil tendría efectos muy limitados.

Desde el programa Eurosocial, se ha acompañado la elaboración de esta Estrategia bajo el convencimiento de la importancia mayúscula que tiene el apostar por los aprendizajes de calidad, en alternancia. Las y los jóvenes de la región no pueden seguir siendo relegados a empleos precarios, estacionales, informales o, directamente, al desempleo. El aprendizaje de calidad y, en particular, la Formación Dual, se constituye en una apuesta segura para incidir en la empleabilidad de la juventud en la región.

**Roma, Área de Políticas Sociales del
Programa Eurosocial+**

El estado colombiano enfrenta distintos retos en materia social, siendo el desempleo juvenil uno de los más complejos. Son distintas las causas identificadas para esta situación y dentro de las soluciones planteadas se encuentra la formación dual que se encuentra encausada dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, como referente obligatorio de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo. Ahora bien, sobre la formación dual hemos encontrado en el pasado con el valioso apoyo de distintas organizaciones internacionales, pero dichas asistencias técnicas han estado limitadas a transferencia de conocimiento sobre los sistemas de otras naciones.

En esta ocasión, hemos encontrado en el programa EuroSociAL+ de la Unión Europea, un apoyo encaminado más a la implementación dentro de nuestro propio contexto y hemos también logrado un momento central en nuestra historia, donde contamos con los elementos normativos necesarios para llevar a cabo un proceso enfocado en la expansión nacional de la formación dual, más que en definiciones normativas e institucionales.

Por lo descrito, nos encontramos en un momento privilegiado para enfocar los esfuerzos en el crecimiento de la formación dual y contar con una estrategia para motivar a las empresas a estar asociadas a procesos de formación dual resulta crucial. Sin empresas comprometidas, no hay formación dual.

Es por ello que la estrategia está articulada con lo dispuesto por el Sistema Nacional de Competitividad e Innovación, principal marco de articulación público - privado en Colombia, a través del cual en diciembre de 2021, se logró la firma del Compromiso Público – Privado por Promoción y Fortalecimiento de la Formación y Educación Dual en Colombia entre la Consejería Presidencial para la Competitividad y la Gestión Público - Privada, el Ministerio de Educación, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Departamento Nacional de Planeación, Confecámaras y Consejo Privado de Competitividad, como estrategia que aporta a la pertinencia educativa y formativa, la empleabilidad juvenil y la productividad y competitividad empresarial.

Como puede encontrarse en este documento, la estrategia nace de las realidades colombianas y con el apoyo de la Unión Europea, logramos tener una hoja de ruta guiada por expertos internacionales, con metas de inmediato, mediano y largo plazo, cuyo detalle que nos permitirá alcanzar el anhelado propósito de tener una formación para el trabajo pertinente, oportuna y de calidad como elemento de cohesión social en nuestro país.

**Bogotá, Ligia Carrero.
Coordinadora
Grupo de Gestión de la Política de
Formación para el Trabajo
Dirección de Movilidad y Formación
para el Trabajo. Ministerio del
Trabajo, Colombia**

II. INTRODUCCIÓN

La presente Estrategia Nacional para el fomento de la formación dual en las Empresas de Colombia, se diseña en el marco de un proyecto de cooperación internacional como una de las actividades del Área de Políticas Sociales del Programa de la Unión Europea EUROsocial+ a través del Instituto Italiano Latino Americano en colaboración directa con la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo de Colombia.

El objetivo principal de la Estrategia es fomentar la participación de las empresas en programas de formación dual del Subsistema de la Formación para el Trabajo en Colombia.

Para la formulación de la Estrategia se ha estructurado el trabajo en cinco fases:

Fase 01. Conocer el contexto de País. En primer lugar, ha sido necesario realizar un acercamiento al contexto social y económico de Colombia para entender las circunstancias estructurales que puedan condicionar la consecución de los objetivos planteados. Esta información se recoge en el Apartado III de la Estrategia: Contexto General.

Fase 02. Análisis normativo y del Sistema Educativo y Formativo. Asimilado el contexto de País, se ha analizado la estructura del sistema educativo y formativo de Colombia y la evolución normativa de los últimos años, que ha configurado el escenario regulatorio del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), el Subsistema de la Formación para el Trabajo (SFT), la formación dual y las relaciones contractuales entre las empresas y el alumnado. Se han identificado las leyes, los decretos y resoluciones de referencia que generan el marco normativo para la implementación de la formación dual en el ámbito formativo y educativo y detectado los aspectos que están pendientes de regulación. En los apartados IV, V, VI y VII se expone la estructura del Sistema Educativo y Formativo de Colombia, se presentan las Vías para la cualificación, la situación de la formación dual en Colombia y se analiza la normativa de referencia.

Fase 03. Entrevistas con agentes significativos. Conocido el contexto, la estructura del sistema educativo y formativo y la evolución normativa, se han realizado una serie inicial de entrevistas con agentes significativos en Colombia en el ámbito educativo, formativo, de la competitividad del país y del funcionamiento del mercado laboral y del sector productivo. Esta primera fase de entrevistas ha permitido pulsar la percepción de expertos respecto a la situación del SFT, las necesidades del sector productivo y el conocimiento de la formación dual. Estos primeros contactos han sido esenciales para la configuración del plan de trabajo de la misión del experto internacional en Colombia y la identificación de los asuntos a abordar en las siguientes entrevistas.

Fase 04. Trabajo de campo. El Experto internacional ha realizado una misión sobre el terreno con el objetivo de conocer las experiencias existentes en formación dual en Colombia y entrevistar a agentes esenciales para su implementación y desarrollo del Gobierno de Colombia y de los sectores formativo, educativo y productivo. Durante la misión, se han mantenido reuniones con representantes de las Asociaciones Empresariales más relevantes del país, con el Gobierno de Colombia, se ha conocido la labor y las instalaciones del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se han visitado programas de formación dual en el ámbito de la formación profesional y se ha entrevistado a los responsables de los programas duales en funcionamiento en el ámbito académico. La misión ha permitido verificar la información de partida e identificar las líneas de trabajo que deben componer la Estrategia.

Fase 05. Formulación de la Estrategia. Consecuencia de las fases anteriores, se ha recopilado la información necesaria para el diseño de la Estrategia que se presenta a continuación. En el apartado VIII se ha incluido una descripción general de la estructura. El apartado IX relaciona los principales Retos Estructurales de País que pueden condicionar el éxito de la implantación de la modalidad dual. Se han descrito los Ejes Estratégicos de Actuación, los Objetivos Estratégicos que se quieren alcanzar en cada uno de ellos y las Líneas de Trabajo que se deben ejecutar para alcanzar los objetivos

propuestos en los apartados X y XI. Finalmente se han incluido dos cuadros para el Seguimiento de la Implantación de la Estrategia y la estimación del grado de cumplimiento.

III. CONTEXTO GENERAL

A. DEMOGRAFÍA

Colombia se encuentra inmersa en una transición demográfica avanzada tendente al envejecimiento progresivo de la población en las últimas décadas. Es una transición similar al de países vecinos que genera un cambio de la estructura poblacional del país.

El cambio demográfico del país ha generado una ventana demográfica de oportunidad que favorece el desarrollo económico y los niveles de bienestar de la sociedad, pero que plantea nuevos retos para la gestión de una nueva realidad con niveles de natalidad bajos, y el grueso de la población en edad productiva. Esta situación requiere políticas de inversión en el capital humano, en su cualificación profesional para que existan las oportunidades necesarias que permitan aprovechar esta situación transitoria y favorable.¹

*NOTA DE EDICIÓN: PRESENTAR LOS DATOS EN GRÁFICOS O TABLAS.

Población total:

- 48.258.494 personas

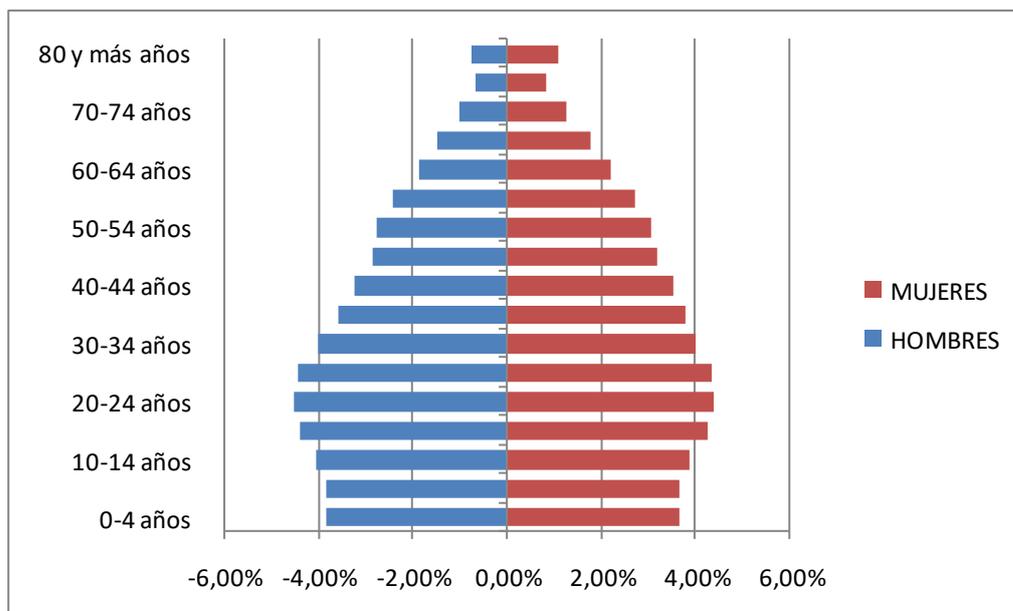
Distribución de la población por sexo:

- Mujeres: 51,2%
- Varones: 48,8%

Distribución de la población por grandes grupos edad:

- 0-14 años: 22,6%
- 15-64 años: 68,2%
- 65 y más: 9,1%

Estructura de la población:



¹Fuente: DANE, Censo Nacional de Población y Viviendas, 2018. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos>

Esperanza de vida: 77 años (75 años varones, 79 años mujeres)

Tasa de natalidad: 19.5

Tasa de crecimiento: 1.9%

Ranking de departamentos con mayor proporción de jóvenes (entre 15-29 años):

- Amazonas
- Putumayo
- Guainía
- Vichada
- Guaviare

Distribución de la población por ubicación:

- Cabeceras municipales: 77,1%
- Centros población: 7,1%
- Rural disperso: 15,8%

N.º total viviendas:

- 13.480.729

N.º total hogares:

- 14.243.223

Tamaño medio de los hogares Colombia: 3,1 personas/hogar

Del análisis de los datos referidos pueden extraerse algunas observaciones que ayudan a situar la realidad demográfica de Colombia en el contexto internacional:

- Colombia es el tercer país más poblado de América Latina y el vigesimoséptimo más poblado del mundo.
- La ciudad más poblada del país es Bogotá, con más de 9 millones de habitantes. Su área metropolitana aglomera a casi 11 millones de personas.
- La población se concentra principalmente en la región andina.
- Su estructura población es en términos generales joven.
- En los últimos 25 años el país ha experimentado un rápido crecimiento poblacional como muchos otros de la región, con un leve descenso en los últimos años. Actualmente su saldo vegetativo es positivo (el número de nacimientos supera al de muertes) aunque está próximo a un crecimiento cero e incluso, a un saldo vegetativo negativo.
- Actualmente alrededor de 7 millones de colombianos viven fuera del país.

B. ECONOMÍA Y MERCADO DE TRABAJO

La economía colombiana ha experimentado un periodo de crecimiento continuado durante el siglo XXI consecuencia de políticas económicas y fiscales moderadas. La COVID19, ha generado un nuevo escenario de incertidumbre económica internacional de la que no ha sido ajena.

Colombia disfruta de un posicionamiento privilegiado entre los países latinoamericanos respecto a su percepción económica internacional, pero se enfrenta a retos económicos de carácter estructural que deben ser abordados en los próximos años, y que algunos de ellos, afectan directamente al ámbito laboral y formativo, como son:

- Los niveles de desempleo.
- La informalidad en el mercado laboral.
- La competitividad y la productividad de las empresas.
- La cualificación profesional de la población activa.
- La desigualdad.
- La regionalización de la actividad económica.

I.1.1. ESTRUCTURA EMPRESARIAL DEL PAIS.

Es necesario tener en cuenta tres aspectos fundamentales del tejido empresarial en Colombia: el sector de actividad, el tamaño de las empresas y su situación geográfica, puesto que inciden directamente en los procesos de formación y cualificación vinculados a las empresas.²

- Sector de actividad. Se consideran cinco sectores de actividad con los siguientes porcentajes respecto al total de unidades económicas existentes en el país:

SECTOR ECONÓMICO	% SOBRE EL TOTAL DE UNIDADES ECONÓMICAS
Comercio	52,2 %
Servicios	40,1 %
Industria	4,2%
Transporte	0,3%
Construcción	0,2%

- Tamaño de las empresas. Se consideran tres tipologías de empresas en función del número de trabajadores.
 - Microempresa: personal no superior a 10 trabajadores. Activos totales inferiores a 501 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.
 - Pequeña empresa: personal entre 11 y 50 trabajadores. Activos totales mayores a 501 y menores a 5.001 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.
 - Mediana empresa: Personal entre 51 y 200 trabajadores. Activos totales entre 5.001 y 15.000 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

Su representatividad sobre el total de empresas es tal como se refiere a continuación:

²Fuente: DANE. Censo de unidades económicas 2021. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/comercio-interno/censo-economico-de-colombia/conteo-de-unidades-economicas-2021#resultados>

DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS FORMALES POR NÚMERO DE EMPLEADOS ³		
NÚMERO DE EMPLEADOS	NÚMERO DE EMPRESAS	% SOBRE EL TOTAL
+ 250	3.728	0,2%
50 – 249	16.355	1,0%
20 – 49	26.789	1,6%
10 – 19	41.794	2,5%
0 - 9	1.555.183	94,6%

Del análisis de estos datos se puede concluir que el tejido empresarial está constituido principalmente por empresas de muy pequeño tamaño a lo que hay que sumar un porcentaje muy relevante de autoempleo.

- Situación geográfica de las empresas. El tejido empresarial también está marcado por una distribución muy desigual de las empresas entre las entidades territoriales del país, concentrándose casi el 50% de las unidades económicas en cinco de ellas:

ENTIDAD TERRITORIAL	% DE UNIDADES ECONÓMICAS SOBRE EL TOTAL
BOGOTÁ	17,7 %
ANTIOQUIA	11,6 %
VALLE DEL CAUCA	9,9 %
SANTANDER	5,8 %
CUNDINAMARCA	5,3 %

Los datos anexos reflejan la situación económica general del país incluyendo sectores productivos, regiones y muestra los datos de desempleo. ⁴

	Unidad	Año 2019
Producción e ingresos	-	-
<u>PIB per cápita</u>	USD PPA actuales	16 077
<u>Ingreso nacional bruto (INB) per cápita</u>	USD PPA actuales	15 723
Crecimiento económico	Crecimiento anual %	-
<u>Real crecimiento del PIB</u>	%	3,3
<u>Tasa de ahorro neto en la renta disponible de los hogares</u>	Crecimiento anual %	7,5
<u>Formación bruta de capital fijo</u>	%	3,1
Estructura económica: participación en el valor agregado real	%	-
<u>Agricultura, silvicultura, pesca</u>	%	7,1
<u>Industria incluida la energía</u>	%	21,9
<u>Construcción</u>	%	6,9
<u>Comercio, reparaciones, transporte, alojamiento, servicios de alimentación</u>	%	19,6
<u>Información, comunicación</u>	%	3,1

³ Fuente: Informe Nacional de Competitividad 2021 -2022 del Consejo Privado de Competitividad. https://compite.com.co/wp-content/uploads/2021/12/CPC_INC_2021-2022-COMPLETO.pdf

⁴ Fuente: OCDE, Perfil Estadístico de Colombia, 2019. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profiles-key-tables-from-oecd_20752288

<u>Finanzas y Seguros</u>	%	4,9
<u>Bienes raíces</u>	%	9,6
<u>Servicios profesionales, científicos, de apoyo</u>	%	7,5
<u>Administración pública, defensa, educación, sanidad, obra social</u>	% del PIB	16,6
<u>Otros servicios (CIU Rev.4 R - U)</u>	% del PIB	2,8
Empleo	millones de dólares	-
<u>Tasa de empleo en la población de 15 a 24 años</u>	Por '000 ocupados	40,7
<u>Tasa de empleo en la población de 25 a 54 años</u>	'000 personas	76,4
<u>Tasa de empleo en la población de 55 a 64 años</u>	%	61,3
<u>Incidencia del empleo a tiempo parcial</u>	Niños	16,3
<u>Tasa de autoempleo: empleo total</u>	% de la población	50,1
<u>Tasa de autoempleo: empleo masculino</u>	% de la población	50,9
<u>Tasa de autoempleo: empleo femenino</u>	% de la población	49,0
Desempleo	% de la población	-
<u>Tasa de desempleo: fuerza laboral total</u>	% de la fuerza laboral	10,5
<u>Tasa de desempleo: mano de obra masculina</u>	% de la fuerza laboral	8,2
<u>Tasa de desempleo: mano de obra femenina</u>	% de la fuerza laboral	13,7
<u>Paro de larga duración: total de parados</u>	% de la fuerza laboral	11,5

1.1.2. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

El mercado laboral de Colombia está condicionado, en parte, por la estructura empresarial que se ha descrito. Se han identificado una serie de características que lo particularizan y que son objeto de distintas políticas destinadas a minorar su incidencia.

A destacar las siguientes características:⁵

1. Dificultad estructural para generar empleos de calidad. Una clara prueba de ello es que, durante muchos años, Colombia ha registrado la tasa más alta de desempleo de toda América Latina.

La falta de acceso a empleos de calidad es más acentuada entre algunos grupos poblacionales concretos, como por ejemplo los jóvenes y las mujeres:

- Jóvenes: entre 2000 y 2020 la tasa promedio de desempleo fue del 26% para los jóvenes de entre 14 y 24 años frente al 10% para la población de 25 años o más.
- Mujeres: Mientras que entre 2000 y 2020 la tasa de desempleo masculina fue del 9%, en promedio, la tasa de desempleo femenina fue del 16%.

Con tasas de desempleo estructural de en torno al 10% y una elevada inestabilidad laboral, es habitual que esta situación termine generando consecuencias negativas para el bienestar económico de buena parte de la población. La escasez de empleos de calidad a menudo también dificulta la posibilidad de alcanzar metas relevantes como país, tales como la reducción de la pobreza y la desigualdad, el incremento de la productividad laboral y la cohesión social.

2. Junto a unos niveles de desempleo elevados, también se registran tasas muy altas de informalidad. A diferencia de lo que ocurre en otros países de la Región, en Colombia ambos

⁵Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Informe para la Misión de Empleo, 2021.

https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Reporte_ejecutivo_Mision_de_Empleo.pdf?utm_source=Mision&utm_medium=web

fenómenos coexisten, lo que en la práctica significa que muchas personas tienen dificultades no sólo para encontrar trabajo, sino también para encontrarlo, aunque sea de baja calidad (por ejemplo, sin cobertura social).

Este peso de la economía informal genera una división interna muy marcada de la fuerza laboral en dos grandes grupos, no solo por su participación en el sistema de seguridad social sino también por su nivel de retribución:

- Por una parte, existe una mayoría amplia de trabajadores que no cotizan legalmente al sistema público de seguridad social y que, además, presentan bajos ingresos.
- Por otra, están los trabajadores formales, con una situación laboral mucho más estable y cuyos ingresos medios son más elevados.

Además, hay una concentración relevante de trabajadores en torno al salario mínimo, lo que demuestra que el salario mínimo se usa a menudo como referencia para fijación de salarios en sectores informales ('efecto faro'⁶).

3. A los anteriores fenómenos de desempleo e informalidad se suma la inestabilidad laboral. La duración promedio de los empleos en Colombia es corta en comparación con otros países de la Región y suele ocasionar un impacto negativo en aspectos diversos como la productividad, el absentismo laboral o incluso la formación continua de los trabajadores, ya que desincentiva la inversión formación por parte de los empleadores.
4. También está el alto nivel de empleo por cuenta propia, muy característico de Colombia. En 2019, por ejemplo, el 42% de los trabajadores del país eran trabajadores por cuenta propia, uno de los porcentajes más altos de la Región. Desde el año 2000 este porcentaje se sitúa invariablemente por encima del 40%.
5. Por último, el mercado laboral colombiano también destaca por una importante y estructural heterogeneidad regional, que hace que, por ejemplo, haya diferencias notables en las tasas de desempleo que se registran entre unas ciudades y otras. También hay grandes variaciones regionales en otras dimensiones, como las tasas de participación femenina, la duración del desempleo, el subempleo y los salarios.

Las causas de estos rasgos del mercado de trabajo en Colombia son múltiples y complejas. Justamente por ello, su solución requiere de un menú amplio de políticas que abarcan desde cambios regulatorios en el sistema de protección social, hasta inversiones en capital humano y un refuerzo en las estrategias de fiscalización.

Dentro de este menú, las políticas activas y pasivas de empleo tienen gran relevancia: pueden contribuir a reducir descalces estructurales y a suavizar el impacto de los ciclos económicos sobre el mercado de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

C. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Las políticas activas de empleo están íntimamente ligadas a los procesos de cualificación profesional de la población, por lo que es necesario reflexionar brevemente en el contexto del documento sobre su naturaleza y características.⁷

⁶Los economistas utilizan esta expresión para describir cómo el salario mínimo funciona como "faro" o punto de referencia para otros aumentos en la remuneración económica, por ejemplo, a la hora de renegociar un contrato laboral o, como en el caso de la economía informal, establecer un pago o rango salarial determinado.

⁷Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, Informe para la Misión de Empleo, 2021. https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Reporte_ejecutivo_Mision_de_Empleo.pdf?utm_source=Mision&utm_medium=web

Una de las consecuencias más negativas de la falta de empleos de calidad en un territorio, es un riesgo elevado de pérdida de empleo para muchos trabajadores. Para mitigarlo, existen dos tipos de políticas públicas que: las políticas activas y las políticas pasivas.

Las políticas activas de empleo buscan mejorar las posibilidades de inserción laboral de los trabajadores que acaban de ser cesados o que directamente se encuentran en situación de inactividad. Es decir, buscan la ‘reactivación’ de esa fuerza de trabajo mediante acciones concretas tales como la capacitación (o recualificación) profesional, la orientación laboral, los subsidios y ayudas a la contratación o la asistencia al trabajador durante la búsqueda de un nuevo empleo.

En Colombia, las políticas activas de empleo se centran en la intermediación, la capacitación y la formación complementaria. Los principales agentes son:

- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con funciones de intermediación y capacitación, principalmente.
- Cajas de Compensación Familiar, entre otras intervienen en la capacitación.
- Oferentes privados, con objeto formativo.

Igualmente se han impulsado distintos programas destinados al impulso del empleo joven, como son Jóvenes en acción, 40.000 primeros empleos o Estado Joven.

A pesar de haber algunos programas exitosos de políticas activas, la oferta existente presenta algunas limitaciones importantes. En concreto:

- Fragmentación de la oferta en diversidad de programas que, “incluso cuando atienden a los mismos grupos de población y persiguen objetivos similares, son implementados por diferentes instituciones sin articulación alguna”.
- Falta de incentivos para lograr de manera efectiva una inserción laboral estable y en empleos formales. Salvo algunas excepciones, no existen incentivos económicos relevantes que permitan alcanzar unos resultados de inserción laboral formal importantes. De hecho, muchos programas ni siquiera hacen seguimiento a este tipo de resultados.

Por otra parte, están las políticas pasivas, con las que se busca proveer de diferentes niveles de apoyo económico a los trabajadores en situación de desempleo.

En general el nivel de cobertura de las políticas pasivas es muy bajo en cuanto al porcentaje de población que las puede disfrutar, como consecuencia de haber cotizado por ellas, como por el nivel de bienestar que proporcionan, puesto que las cuantías económicas que reportan a los trabajadores están por debajo de sus necesidades reales.

A pesar de los esfuerzos y de los recursos invertidos para tratar de articular una batería integrada de políticas públicas (tanto activas como pasivas), la actual oferta continúa estando demasiado fragmentada en programas más bien dispersos y con un impacto desigual.

Las manifestaciones ciudadanas acaecidas en Colombia a lo largo de 2021 demuestran que esta situación de precariedad laboral endémica empieza a tener consecuencias importantes más allá de lo estrictamente económico-laboral, afectando a la convivencia misma del país. Por encima, incluso, de otras situaciones históricamente muy notorias en Colombia como por ejemplo la corrupción, la falta de servicios públicos básicos (educación, salud), la pobreza o la inseguridad.

IV. SISTEMA EDUCATIVO EN COLOMBIA

A. MARCO NORMATIVO Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia define la educación como “un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”⁸.

La Ley General de Educación⁹ (Ley 115 de 1994) recoge en su Artículo 1 el modo en que se organiza y debe prestarse la educación formal, la educación para el trabajo y la educación informal en el conjunto del país. Por su parte, la Educación Superior es regulada por la Ley 30 de 1992¹⁰.

Dentro de la Ley General, el Artículo 11 especifica que la educación formal es la que se imparte en establecimientos educativos reconocidos por el Ministerio, secuenciados de forma regular en ciclos educativos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y cuya superación conduce a grados y título.

La educación formal se organiza en los siguientes niveles y subniveles:

EDUCACIÓN PREESCOLAR	EDUCACIÓN BÁSICA	EDUCACIÓN MEDIA ¹¹
Pre-Jardín	Básica-primaria	Media-académica
Jardín		Media-técnica
Transición	Básica-secundaria	

La educación media posee un cierto carácter orientador, en la medida en que predispone al alumno a escoger un posterior itinerario formativo determinado. En el caso de la educación media-académica, se busca capacitar al alumno en un campo específico de las ciencias, las artes o las humanidades, facilitándole después el acceso a la educación superior. Por su parte, la educación media-técnica prepara a los estudiantes para un desempeño laboral en sectores de la producción y de los servicios, y para la continuación en la educación superior. Está dirigido particularmente, a la formación calificada en especialidades como: agropecuaria, comercio, finanzas, administración, ecología, medio ambiente, industria, informática, minería, salud, recreación, turismo, deporte y las demás que requiera el sector productivo y de servicios.

La superación de educación media da derecho al título de bachiller, que habilita para ingresar a la educación superior en cualquiera de sus niveles y carreras.

La educación para el trabajo y desarrollo humano¹² se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en la Ley General de Educación. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural que una institución organiza en un proyecto educativo concreto y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

⁸Fuente: Ministerio de Educación Nacional de Colombia, Mineducación, 2014. https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-329021.html?_noredirect=1

⁹https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

¹⁰http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_col_ley_30_sp.pdf

¹¹Algunos establecimientos educativos ofrecen un 12° grado adicional

¹²Ley 1064 de 2006

En cuanto a la educación informal, la Ley la define como “todo aquel conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados”.

En lo descrito se abarca la vía de cualificación educativa, que contempla la educación formal y la educación para el trabajo y desarrollo humano.

En Colombia existen tres vías de cualificación: la educativa, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos, estructuradas y reconocidas en el contexto del Sistema Nacional de Cualificaciones del artículo 194 de la Ley 1955 de 2019.

Por lo tanto, el Subsistema de Formación para el Trabajo, como una vía de cualificación y un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones, es de reciente creación, reglamentado por el Decreto 1650 de 2019 y la Resolución 447 de 2022 del Ministerio del Trabajo. En capítulo posterior se estudiará esta vía de cualificación.

B. INDICADORES EDUCATIVOS CLAVE

Los indicadores educativos clave presentan los datos globales del sistema educativo de Colombia¹³:

*NOTA DE EDICIÓN: PRESENTAR LOS DATOS EN GRÁFICOS O TABLAS.

Total población escolarizada:

- 9.882.843 alumnos

Distribución de la población escolarizada, por sexos:

- Varones: 50,7%
- Mujeres: 49,3%

Distribución de la población escolarizada, por niveles educativos:

- Preescolar: 928.947
- Básica Primaria: 4.134.593
- Básica Secundaria: 3.179.426
- Media: 1.103.818
- CLEI14: 536.059

Distribución de la población escolarizada, por niveles educativos y grados:

- Preescolar:
 - Pre-jardín: 7,9%
 - Jardín: 15,2%
 - Transición: 76,9%
- Básica Primaria: 4.134.593
 - Primero: 20,7%
 - Segundo: 20%
 - Tercero: 19,8%
 - Cuarto: 19,6%
 - Quinto: 19,7%
- Básica Secundaria: 3.179.426
 - Sexto: 28,8%

¹³Fuente: DANE, EDUC, 2020. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/poblacion-escolarizada/educacion-formal>. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/educacion/bol_EDUC_20.pdf

¹⁴ CLEI: Ciclos Lectivos Integrados Especiales

- Séptimo: 26,2%
- Octavo: 24%
- Noveno: 21%
- Media: 1.103.818
 - Décimo: 53,8%
 - Once: 45,2%
 - Doce: 0,6%
 - Trece: 0,4%
- CLEI: 536.059
 - Ciclo I: 1,8%
 - Ciclo II: 4,8%
 - Ciclo III: 20,8%
 - Ciclo IV: 27,7%
 - Ciclo V: 17,1%
 - Ciclo VI: 27,8%

Distribución de los alumnos matriculados, por sector:

- Sector oficial: 81,1%
- Sector no oficial: 18,9%

Distribución porcentual de alumnos matriculados por zona:

- Urbana: 76,4%
- Rural: 23,6%

Tasa media de aprobación¹⁵:

- 90%

Tasa media de aprobación, por niveles educativos:

- Preescolar: 97,1%
- Básica Primaria: 92,2%
- Básica Secundaria: 85,5%
- Media: 92,1%
- CLEI: 82,8%

Tasa media de deserción¹⁶:

- 3,2%

Tasa media de deserción, por niveles educativos:

- Preescolar: 4,4%
- Básica Primaria: 3,5%
- Básica Secundaria: 5,2%
- Media: 3,3%
- CLEI: 9,9%

Tasa media de deserción, por sexos:

- Varones: 3,5%
- Mujeres: 2,9%

¹⁵Cálculo de la tasa de aprobación: TA = aprobados / matrícula (aprobados + reprobados + desertores)*100

¹⁶Cálculo de la tasa de deserción: TD = desertores / matrícula (aprobados + reprobados + desertores)*100

Los siguientes indicadores¹⁷, son especialmente relevantes puesto que reflejan los niveles educativos de la población activa. Se puede observar que la población comprendida entre el nivel de educación media y ninguna formación suma un 76,3% del total.

Distribución de la población económicamente activa (PEA¹⁸), por nivel educativo alcanzado¹⁹:

- Postgrado: 3,7%
- Ed. Universitaria: 8,7%
- Ed. Técnica Profesional y Tecnológica: 11,3%
- Ed. Media: 35%
- Ed. Básica Secundaria: 5,8%
- Ed. Básica Primaria: 22%
- Ninguno: 13,5%

En el año 2019 del total de la Población en Edad de Trabajar (PET²⁰) que se encontraba asistiendo a una institución educativa:

- el 75,9% era económicamente inactiva
- el 20,2% estaba ocupada
- el 3,9% estaba desocupada

ÍNDICE SINTÉTICO DE CALIDAD EDUCATIVA

El Índice Sintético de la Calidad Educativa (ISCE) es un indicador numérico estandarizado que se aplica a todos los niveles educativos obligatorios (primaria, secundaria y media) desde el año 2015.²¹

El ISCE está conformado por cuatro elementos:

- Desempeño escolar: muestra el estado de los aprendizajes de los estudiantes de acuerdo con los resultados obtenidos en las pruebas Saber²² de Lenguaje y Matemáticas.
- Progreso: refleja la progresión en esos mismos aprendizajes.
- Eficiencia: tasa de aprobación escolar.
- Ambiente escolar: refleja la percepción que tienen los estudiantes sobre el ambiente en el que aprenden y sobre el compromiso de sus docentes.

Para medir la evolución del ISCE a nivel nacional, se asocia a cada Establecimiento Educativo una Meta de Mejoramiento Mínimo Anual (MMA), que se define anualmente y que permite comparar los resultados de cada Establecimiento con relación a sus propios resultados curso a curso. Los datos se miden en una escala numérica del 1 al 10.

¹⁷Fuente: DANE, Educ, 2021. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/fuerza-laboral-y-educacion>

¹⁸ Personas en edad de trabajar que ejercen o buscan ejercer una ocupación remunerada en la producción de bienes y servicios. Así mismo, la integran los ayudantes familiares que trabajan sin remuneración en una empresa familiar por lo menos 15 horas semanales. Esta población se divide en ocupados y desocupados. Fuente: DANE.

¹⁹ Nota: Niveles educativos logrados según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación Adaptada para Colombia (CINE – 2011 A.C.)

²⁰ La Población en Edad de Trabajar (PET) se define como las personas de 12 años o más en cabeceras municipales y 10 años o más en centros poblados y zona rural dispersa. En Colombia, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) define el rango de edad mencionado para realizar esta medición. Dicho concepto era utilizado anteriormente, pero fue cambiado con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y con el marco geoestadístico del censo 2018, donde la población en edad de trabajar (PET), o entendida ahora como fuerza laboral, empieza a medirse a partir de los 15 años.

²¹Fuente: Ministerio de Educación Nacional de Colombia, Índice Sintético de Calidad Educativa, 2021. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-preescolar-basica-y-media/Evaluacion/Evaluacion-de-estudiantes/397385:Indice-Sintetico-de-la-Calidad-Educativa-ISCE>

²² Las pruebas Saber son evaluaciones externas estandarizadas que buscan evaluar el desempeño alcanzado por los estudiantes según las competencias básicas definidas por el Ministerio de Educación Nacional al final de los ciclos de los niveles educativos de la educación básica y media. Saber 3° y 5° en la básica primaria, Saber 9° en el cierre de la educación básica secundaria, y Saber 11° al término de la educación media.

Datos del ISCE, por nivel educativo para 2018²³:

	Desempeño	Progreso	Eficiencia	Ambiente	ISCE	MMA
Ed. Básica-Primaria	2,49	1,49	0,94	0,75	5,67	5,61
Ed. Básica-Secundaria	2,48	1,62	0,90	0,75	5,76	5,60
Ed. Media	2,46	1,61	1,87	s/d	5,94	6,11
Fuente: Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE), Reporte de la Excelencia, 2018						

²³https://diae.mineducacion.gov.co/dia_e/siempre_diae/documentos/2018/COLOMBIA.pdf

V. VÍAS PARA LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Según se establece en la Ley General de Educación²⁴, el sistema educativo de Colombia lo integran el conjunto de normas jurídicas, programas curriculares, establecimientos educativos, instituciones sociales, recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados para alcanzar los objetivos de la educación. El organismo responsable de su coordinación y regulación es el Ministerio de Educación Nacional, aunque es el Ministerio del Trabajo el competente en lo concerniente a la regulación de las prácticas laborales y la Formación para el Trabajo.

El sistema educativo está organizado en tres ámbitos claramente diferenciados, a saber, la educación formal, la educación para el trabajo y el desarrollo humano (referida como educación no formal, según la Ley General de Educación) y la educación informal.

A. LA EDUCACIÓN FORMAL

La educación formal es la que se imparte en instituciones reconocidas oficialmente por el Estado, en una secuencia regular de niveles, sujeta a pautas curriculares progresivas, y que lleva a la obtención de títulos. Tal y como se recoge en la propia Ley General de Educación, se compone de los siguientes 5 niveles:

- **Inicial y Preescolar:** representan el comienzo de la acción educativa con niños de entre 3-6 años un entorno ajeno al hogar, siendo la primera oportunidad de socialización para ellos. En ambos casos buscan potenciar los aprendizajes significativos que aporten estos niños el desarrollo de todas sus capacidades físicas, (plano biológico) psicológicas (planos afectivo y cognitivo), y sociales (plano ambiental). Los establecimientos educativos en los que se llevan a cabo estos niveles se conocen como jardines infantiles y, al igual que en los demás niveles, pueden estar sostenidos con fondos estatales de carácter público o privado.
- **Básica:** lo integran la educación primaria y la secundaria. Comprende nueve grados y se estructura en torno a un currículo común, conformado por las áreas fundamentales del conocimiento y de la actividad humana. Ambos ciclos también comparten objetivos educativos, en especial:
 - Propiciar una formación general mediante el acceso al conocimiento científico, tecnológico, artístico, humanístico y matemático para su vinculación con la sociedad y el trabajo;
 - Desarrollar las habilidades comunicativas para expresarse correctamente en castellano y en una lengua extranjera;
 - Profundizar en el razonamiento lógico y analítico para la interpretación y solución de los problemas;
 - Propiciar el conocimiento y comprensión de la realidad nacional para consolidar los valores propios de la nacionalidad colombiana;
 - Fomentar el interés y el desarrollo de actitudes positivas hacia la investigación; y propiciar una formación social, ética, moral.
 - Las instituciones encargadas del desarrollo de este nivel formativo deben poseer un Proyecto Educativo Institucional (PEI) que especifique las estrategias sobre cómo se alcanzarán los fines educativos predefinidos por el Estado para este nivel, teniendo en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de su contexto particular.
- **Media:** este nivel supone la culminación, consolidación y avance en el logro de lo alcanzados en los niveles anteriores y comprende dos grados, el décimo y el undécimo²⁵. Tiene como fin la comprensión de ideas y los valores universales y la preparación para el ingreso del educando a la educación superior y al trabajo. Por este motivo, la educación media posee una

²⁴ https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

²⁵ Algunos establecimientos educativos ofrecen un 12º grado adicional

intención orientadora, puesto que predispone al alumno a escoger entre uno de los dos itinerarios formativos existentes:

- Media-académica; busca capacitar al alumno en un campo específico de las ciencias, las artes o las humanidades, facilitándole después el acceso a la educación superior.
- Media-técnica: prepara para un desempeño laboral en sectores específicos de la producción y de los servicios, tales como el ámbito agropecuario, el comercio, las finanzas, la administración, la industria, la informática, etc. Al igual que la enseñanza media-académica, también prepara para la continuación en la educación superior.

Una vez culminado este nivel, los estudiantes deben graduarse y recibir el título de bachiller académico o bachiller técnico, según la formación recibida. Estos tres primeros niveles de formación (inicial+preescolar, básica y media) son obligatorios.

- **Superior:** aunque desde el punto de vista administrativo este nivel depende del Ministerio Nacional de Educación y es impartido en universidades y otras instituciones educativas específicas reconocidas oficialmente, desde el punto de vista legal se rige por una ley propia (Ley 30 de 1992²⁶). La educación superior se define como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral y que tiene por objeto el desarrollo de la formación académica o profesional de sus educandos. Profundizar en la formación integral de los colombianos.

Se subdivide en dos tramos: por un lado, está la formación de pregrado, que tiene las siguientes modalidades de formación y conduce a los siguientes títulos académicos:

- Formación Técnica Profesional: Conduce al título de “Técnico Profesional en...”.
- Formación Tecnológica: Conduce al título de “Tecnólogo en...”.
- Formación Profesional universitaria: Conduce al título de “Profesional en...”. En este caso la denominación del título académico podrá estar o no precedida de ese calificativo, o corresponder, únicamente, a las denominaciones que legalmente se hayan establecido para ese ejercicio profesional. A nivel profesional encontramos los títulos relacionados con la formación en el área de la educación como es el de “Licenciado en...”, y en el campo de las Artes, el de “Maestro en...”.

Para ingresar en cualquier formación de pregrado es necesario poseer el título académico de Bachiller y haber presentado el Examen de Ingreso a la Educación Superior coordinado por el ICFES (Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación). De forma excepcional es posible ingresar en programas técnicos profesionales si se cuenta con el ciclo de Básica Secundaria (9° Grado) aprobado.

Por otro lado, está la formación de postgrado que, según las exigencias y requisitos de preparación, conduce a los siguientes títulos académicos:

- Especialización: Conduce al título de “Especialista en...”.
- Maestría: Conduce al título de “Magíster en...”.
- Doctorado: Conduce al título de “Doctor en...”.
-

B. LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

La educación para el trabajo y el desarrollo humano, como la denomina la Ley 1064 de 2006, puede entenderse como parte del servicio público educativo y busca complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales a los ciudadanos²⁷. Comprende cualquier tipo de formación que una institución organiza en torno a un proyecto educativo concreto (Proyecto Educativo Institucional – PEI) y que estructura en currículos flexibles no sujetos a los sistemas de niveles y grados propios de la educación formal, sino coherentes con las necesidades y expectativas de las personas, la sociedad, las demandas del mercado laboral y del

²⁶ http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_col_ley_30_sp.pdf

²⁷ Artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015

sector productivo. Además, debe conducir a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. La responsabilidad de supervisar el correcto funcionamiento de esta formación pertenece a los departamentos, distritos y municipios certificados para ello.

La educación para el trabajo comprende programas de formación laboral y programas de formación académica.

- Programas de formación laboral: tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de 600 horas. Al menos el cincuenta por ciento de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.
- Programas de formación académica: tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de 160 horas.

Las instituciones que aspiren ofrecer el servicio educativo de educación para el trabajo y el desarrollo humano deben obtener por parte de las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas en educación la licencia de funcionamiento y el registro del programa o programas.

La finalización con éxito de un programa registrado de educación para el trabajo y el desarrollo humano da derecho a un certificado de aptitud ocupacional (no equivalente a un título). De conformidad con lo dispuesto en los artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994, estos certificados de aptitud ocupacional podrán ser:

- Certificado de Técnico Laboral por Competencias, para programas registrados de formación laboral.
- Certificado de Conocimientos Académicos, para programas registrados de formación académica.

C. PARTICULARIDADES DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE COLOMBIA.

El sistema de formación para el trabajo de Colombia presenta algunas particularidades que es necesario conocer y que condicionan su desarrollo de forma sustancial:

- El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA²⁸ es el principal oferente de formación del SFT. Es un establecimiento público del orden Nacional y con autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo. Su misión es la de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnicos de los trabajadores colombiano, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (Ley 119/1994). Es una entidad con presencia en todo el territorio nacional.
- La oferta formativa del SENA corresponde de forma general a niveles de cualificación bajos, del I al 4, con curvas de aprendizaje cortas y poco valor añadido para las empresas.

²⁸<https://www.sena.edu.co/es-co/Paginas/default.aspx>

- La nueva regulación del Subsistema de Formación para el Trabajo promueve la implementación desde el SENA de programas en niveles de cualificación hasta 5, 6 y 7 en el Marco Nacional de Cualificaciones (Decreto 1649 de 2021).
- Existen oferentes de formación del SFT, de menor envergadura que el SENA, que son privados y que también desarrollan programas formativos en el ámbito del SFT, denominados Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.
- La regulación de Colombia, dispuesta por la Ley 789 de 2002, obliga a las empresas de más de 15 trabajadores a recibir aprendices para su formación: **cuota de aprendizaje**. Aquellas empresas que no están interesadas en acoger su cuota aprendizaje pueden optar por la **monetización**, que consiste en aportar la cuantía resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, por un salario mínimo legal vigente.
- Los aprendices que acogen las empresas atendiendo a la cuota de aprendizaje, también denominada cuota regulada, deben celebrar un contrato de aprendizaje, cuyas condiciones contemplan el abono al alumnado del 50% del salario mínimo legal vigente -SMLV- durante la etapa de aprendizaje en el centro formativo y el 75% del SMLV durante el periodo de prácticas. Este último valor se eleva al 100% del SMLV en dos escenarios: cuando la tasa de desempleo promedio del año inmediatamente anterior es menor a 2 dígitos o cuando se trata de una práctica de estudiante de nivel universitario. De igual modo, está regulado que el 50% de la formación debe desarrollarse en la empresa, conforme al artículo 2 del Decreto 616 de 2021
- Las prácticas laborales del alumnado en la empresa pueden formalizarse mediante la celebración de un contrato de aprendizaje (artículo 30 de la Ley 789 de 2002) o mediante la vinculación formativa (artículos 13, 15 y 16 de la Ley 1780 de 2016). La vinculación formativa, a diferencia del contrato de aprendizaje, no está sujeta a una remuneración obligatoria y no computa para el cumplimiento de la cuota de aprendizaje de las empresas y solo se realiza afiliación y cotización a riesgos laborales. Ninguna de las dos alternativas tiene carácter de relación laboral entre las partes.
- La nueva regulación del SFT promueve la implantación obligatoria de la modalidad dual, en alternancia o combinada en la totalidad de las acciones formativas desarrolladas en el marco del SFT.

Estas características condicionan el desarrollo de las iniciativas en el ámbito de la formación que se impulsen en el país.

El SFT está muy condicionado por la obligatoriedad de las empresas de participar en la formación de aprendices a través de la cuota de aprendizaje y por los bajos niveles de cualificación de la formación de los aprendices. Estas dos situaciones combinadas se traducen en que exista una rotación constante de aprendices en las empresas, que en general, como consecuencia de su baja cualificación profesional no aportan valor añadido a las empresas y no consolidan sus puestos de trabajo en las empresas.

SISTEMA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

En 1997 el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) de Colombia planteó la necesidad de conformar un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, liderado por el SENA y que, entre otros componentes, incluyera la acreditación de entidades y programas, así como el reconocimiento del cumplimiento de unos estándares de calidad básicos. En virtud de ello, en 2004, tanto el SENA (y con él, el Ministerio de Trabajo) como el Ministerio de Educación Nacional comenzaron a trabajar en el desarrollo de la acreditación de las entidades de formación para el trabajo, como parte esencial de ese Sistema Nacional de la Formación para el Trabajo. El propósito era dar “reconocimiento de la calidad de los oferentes de formación para el trabajo y de los programas de cada uno de ellos, en términos de: estructuras curriculares, metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación; medios y recursos tecnológicos y didácticos; capacidad instalada; perfil de los docentes y modelo de gestión educativa definidos en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo”. Finalmente, en el año 2006²⁹, se puso en marcha el

²⁹https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-105280.html?_noredirect=1

Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo³⁰ definido como “el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones para producir buenos resultados”.

A su paso, el sistema de calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo, nace con el Decreto 1650 de 2021 y está pendiente su detalle reglamentario por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional.

D. LA EDUCACIÓN INFORMAL

Hace referencia a todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Forman parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a 160 horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Sin embargo, la persona natural o jurídica que pretenda ofrecer cursos de educación informal debe cumplir con los requisitos especiales establecidos por el respectivo municipio donde va a desarrollar el curso, según lo ordenado en el artículo 47 del Decreto 2150 de 1995.

E. EL RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS Y DE COMPETENCIAS LABORALES

El reconocimiento de aprendizajes previos (RAP)³¹ se identifica como una vía de cualificación y es un proceso mediante el cual las competencias adquiridas por una persona, de manera formal, no formal o informal, son evaluadas y certificadas por un organismo autorizado por el Ministerio del Trabajo, a partir de unos resultados de aprendizaje y en el cual se toma como referente los estándares aprobados en el Sistema Nacional de Cualificaciones.

Para comprender mejor esta idea de aprendizajes previos, se puede acudir a multitud de ejemplos más o menos cotidianos, en los que los padres transmiten sus conocimientos y su propio expertise a los hijos, con el propósito de capacitarles para que puedan ser laboralmente productivos en una determinada actividad u oficio. En esos casos, los jóvenes no sólo adquieren conocimientos concretos (saber) sino que, en muchos casos, llegan incluso a afianzarlos con éxito mediante la aplicación práctica y la acumulación de una cierta experiencia (saber hacer).

El propósito del RAP es justamente ese; el intentar facilitar el que dichas experiencias, conocimientos y principios puedan ser debidamente reconocidos por el sector productivo que corresponda (que la experiencia laboral sea reconocida como Competencia para la Certificación y/o titulación en cualquiera que fuese el campo).

Junto con los demás elementos que integran el SNC32, el RAP es un mecanismo útil sobre todo para:

- Valorar las competencias profesionales de los trabajadores.

³⁰<https://www.mineduacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Educacion-para-el-Trabajo-y-el-Desarrollo-Humano-SIET/Sistema-de-Calidad/235039:Sistema-de-calidad-de-formacion-para-el-trabajo>

³¹Fuente: OIT, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, 2020.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/RAP_SNC_COLOMBIA.pdf

Fuente: EUROSOCIAL, Informe SNCP COLOMBIA, 2012

<http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1412244087-Informe%20Eurosocial%20SNCP%20COLOMBIA.pdf>

³² El SNC está compuesto por los siguientes subsistemas: 1. Marco Nacional de Cualificaciones; 2. Esquema de Movilidad Educativa y Formativa; 3. Subsistema Aseguramiento de la Calidad; 4. Plataforma de Información SNC; 5. Subsistema de Normalización de Competencias y 6. Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias.

- Visibilizar las competencias que tienen las personas (y que no han sido certificadas), de forma tal que empresarios y empleadores las puedan identificar y se favorezca el acceso al mercado laboral.
- Reconocer otras formas de adquirir conocimientos y desarrollar competencias (distintas a las formales).
- Favorecer la movilidad formativa, educativa y laboral.
- Acceder a otras vías de cualificación (educativa y formativa), en el caso en que la persona desee continuar procesos formativos o educativos.
- Ayudar a mejorar la autoestima y la autovaloración de las personas, así como los procesos de inclusión y cohesión social.

Existe un gran acuerdo en torno a la necesidad de facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación establecidas (educación formal, formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos para la certificación de competencias³³), a fin de promover itinerarios formativos diversos, flexibles y bien adaptados a las necesidades del tejido productivo y centrados en la idea de 'aprendizaje a lo largo de la vida' (lifelong learning).

En cuanto a las competencias laborales, el organismo responsable de regularlas, diseñarlas, normalizarlas y certificarlas es el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA. Tiene como órgano rector al Consejo Directivo Nacional quien está conformado por las siguientes entidades: Ministerios de Trabajo, Comercio, Industria y Turismo, y Educación Nacional, y delegados de la ANDI, FENALCO, SAC, Acopi, Colciencias, Conferencia Episcopal, Confederaciones de Trabajadores y de las Organizaciones Campesinas, a quien le corresponde aprobar las normas de competencia laboral colombianas y reglamentar los procesos de normalización, y de evaluación y certificación.

El sistema de certificación de la competencia laboral opera a través de Organismos Certificadores los cuales deben poseer competencia técnica, estructura organizacional y personal competente para realizar los procesos de certificación. Ellos pueden ser personas jurídicas públicas o privadas, y tienen como funciones promover la certificación de las personas en funciones productivas frente a normas de competencia laboral, operar el proceso de evaluación, reconocer a los evaluadores y a los auditores, certificar al trabajador competente y orientar al trabajador todavía no competente, en el desarrollo y adquisición de la habilidad y destrezas faltantes.

La gestión por competencias que realiza el SENA se centra en los siguientes procesos:

- La normalización
- La evaluación y certificación de competencias
- La formación por competencias laborales
- La gestión del talento humano por competencias

³³ Cada uno de los cuáles, ofrece diferentes tipos de certificación oficial: títulos y certificados, certificados de la formación para el trabajo y certificados de competencias, respectivamente.

VI. LA FORMACIÓN DUAL

A. LA FORMACIÓN DUAL. UNA PROPUESTA DE DEFINICIÓN.

La formación profesional dual es una modalidad formativa³⁴ en la que el centro formativo y la empresa se corresponsabilizan de la formación del alumnado. Los procesos de enseñanza-aprendizaje se realizan en régimen de alternancia en ambos espacios (el centro formativo y la empresa) de manera que los alumnos (que ahora, también son aprendices) puedan interiorizar de un modo más directo los conocimientos que van adquiriendo a través del trabajo.



Esta modalidad formativa no es exclusiva de la formación profesional, sino que puede implementarse también en otros ámbitos, como por ejemplo el laboral o incluso el universitario. Con independencia de la formación en la que se implante, aporta valores como la profesionalización del alumnado, la motivación de los agentes implicados y la creación de nuevos roles profesionales, tanto en el sector empresarial como en el educativo. Además, es la modalidad con más horas de formación en las empresas y, por tanto, más práctica, por lo que permite un mayor acercamiento al mundo real del trabajo.

VENTAJAS

Sin duda su principal ventaja es su carácter práctico, puesto que permite al alumno formarse en dos contextos complementarios (el centro formativo y la empresa), lo que favorece que su aprendizaje se enriquezca con lo mejor de cada uno de ellos.

Así mismo permite a los estudiantes practicar y desarrollar toda una serie de habilidades que hoy en día requiere el mundo del trabajo y que son difíciles de fomentar únicamente desde el ámbito formativo. La posibilidad de trabajar y potenciar estas habilidades mientras todavía se está cursando a formación, es otra de las grandes oportunidades que ofrece esta modalidad híbrida (centro-empresa).

Otras ventajas también relevantes que posibilita la dual son:

PARA EL ALUMNADO

- Entra en contacto con el mundo real de la empresa y adquiere experiencia profesional, que está reconocida en Colombia por la Ley 2039 de 2019 y el Decreto 616 de 2021.
- Aprende trabajando. Además, su experiencia profesional que puede ser acreditada por lo que aumenta su empleabilidad, tanto en la empresa formadora, como en otra, si decide cambiar.
- Comprueba de forma práctica si aquello para lo que se ha formado en el centro formativo se ajusta a su perfil, intereses y competencias.
- Aumenta su motivación y la experiencia adquiere mediante esta modalidad formativa va más allá del currículo oficial, permitiéndole adquirir habilidades prácticas que contribuyen a un aprendizaje mucho más holístico y completo.

³⁴Fuente: Fundación Bertelsmann y CaixaBank Dualiza, Guía 'Conoce la FP Dual. Una mirada desde la orientación', 2022. <https://www.fundacionbertelsmann.org/publicaciones/conoce-la-fp-dual-una-mirada-desde-la-orientacion/>

- Puede recibir una remuneración y cotizar a la Seguridad Social, según el tipo de contratación utilizado para realizar su actividad formativa.
- Cuenta con dos tutores formativos (uno en el centro formativo y otro en la empresa) que le apoyarán en su proceso de formación para conseguir una mayor conexión entre lo que aprende en cada lugar.
- Gana madurez y confianza en sí mismo, ya que se siente útil, productivo y reconocido en la empresa.
- Facilita la formación a lo largo de la vida.

PARA LAS EMPRESAS

- Conoce y forma potenciales empleados, con buenos conocimientos teóricos y ganas de aplicarlos en la práctica, y que, además, aportan a la empresa «frescura» y nuevas formas de hacer las cosas, y pueden ser el relevo generacional que garantice el futuro de la empresa.
- Forma a los alumnos-aprendices según sus particularidades y necesidades reales.
- Permite adaptar los contenidos formativos a las necesidades de un mercado de trabajo en cambio permanente.
- Disminuye los costes de selección de personal y es una inversión rentable. En ese sentido, existen estudios que muestran que, en muchos casos, la empresa recupera la inversión que supone formar a un aprendiz incluso antes de finalizar su formación.
- Permite que el alumno-aprendiz se identifique con la empresa, sus valores y su forma de hacer.
- Promueve su responsabilidad social al convertirse en empresa formadora, transmite una imagen de dinamismo, modernidad y compromiso con la sociedad, y puede ganar presencia en los medios de comunicación y aumentar, así, su visibilidad.
- Facilita el diseño de perfiles profesionales híbridos, combinando formaciones específicas en distintos campos.

PARA LOS CENTROS FORMATIVOS

- Conoce las novedades y tendencias de las empresas, para transmitir las en el aula a los alumnos-aprendices.
- Sus profesores pueden acceder a instalaciones, maquinaria y nuevas tecnologías con las que cuentan las empresas, y a las que el centro difícilmente puede tener acceso.
- Amplía su oferta educativa y su prestigio.

PARA LA ADMINISTRACIÓN

- La relación de sus centros formativos con las empresas les permite conocer de primera mano cuáles son las necesidades de éstas, para poder así actualizar y adaptar la oferta formativa de FP.
- Fomenta la «actualización» del profesorado, como consecuencia de la relación con las empresas del sector.
- Incrementa el número de personas cualificadas profesionalmente, por el atractivo de tener acceso al mercado laboral ya desde el inicio de su formación.
- Facilita la inserción laboral de los estudiantes, que cuentan con experiencia profesional al momento mismo de terminar su formación.

PARA LA SOCIEDAD

- Mejora la productividad y el empleo.
- Favorece una percepción social más positiva de la formación profesional.
- Contribuye a mejorar la inserción laboral de la población joven.

B. PRINCIPALES ACTORES EN LA FORMACIÓN DUAL³⁵.

ADMINISTRACIONES

En la modalidad dual, en el contexto de Colombia intervienen dos administraciones, el Ministerio de Educación, en la regulación de la educación formal, y el Ministerio de Trabajo, en la regulación de las relaciones del alumnado en prácticas con las empresas y de toda el SFT.

Entre ambas son responsables de la ordenación general del sistema, de establecer los diferentes títulos y los requisitos para obtenerlos, así como de fijar los contenidos mínimos de cada una de las materias. Así mismo, autoriza la oferta de esta modalidad a los centros educativos, regula las programaciones y expide los títulos.

LOS OFERENTES.

Ya sean públicos o privados, son uno de los dos lugares, junto con la empresa, donde el alumno-aprendiz se forma en esta modalidad.

Un alumno que quiere estudiar una formación para el trabajo solicita su matriculación en un centro oferente que lo imparta, y si cumple los requisitos y hay plazas suficientes, podrá iniciar su formación.

En un contexto de modalidad dual, el centro educativo trabaja estrechamente con la empresa, en beneficio de ambos y de los alumnos-aprendices. El conocer de primera mano las necesidades de cualificación de las empresas de su entorno, ayuda al centro educativo a la hora de definir qué oferta formativa debe ofrecer bajo esta fórmula. Es posible que incluso, puedan desarrollarse adaptaciones curriculares, que finalmente, si fueran aprobadas por las diferentes autoridades educativas, podrían dar lugar a una nueva oferta de estudios.

EL TUTOR DEL CENTRO EDUCATIVO

Una vez que un centro educativo ha tomado la decisión de ofrecer parte de su oferta formativa en modalidad dual, uno de los primeros pasos a dar es designar a uno de sus docentes como tutor responsable de:

- programar, junto con el tutor de empresa, la formación que se impartirá en régimen de alternancia
- hacer el seguimiento de esta en el centro de trabajo.

Este tutor deberá coordinarse con el resto del profesorado del centro y también con el tutor de la empresa donde el alumno-aprendiz vaya a realizar su formación. El objetivo de esta coordinación es asegurarse de que el alumno-aprendiz recibe todos los contenidos establecidos en el currículo del curso.

LA EMPRESA

La empresa es el otro espacio en el que se forma el alumno-aprendiz durante su formación en alternancia. La empresa debe:

- Planificar con el centro formativo los contenidos de la formación que el alumno-aprendiz tiene que realizar en el centro de trabajo.
- Participar en la selección de los aprendices según criterios justos y transparentes.
- Cumplimentar toda la documentación legal que sea requerida.
- Remunerar de manera justa a los aprendices.

³⁵Fuente: Fundación Bertelsmann, Manual de tutores de empresa en la FP dual, 2016. https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2021/10/Manual_Tutores_web_vf_.pdf

- Cotizar por el alumno-aprendiz al régimen público de seguridad social en caso de que la modalidad de contratación así lo exija.
- Escoger, dentro de su plantilla, a las personas más adecuadas para convertirse en tutores de empresa, formarlos adecuadamente, y dotarlos de los recursos necesarios para el buen desarrollo de sus funciones.
- Formar en riesgos laborales a los alumnos-aprendices.
- Formar a los aprendices de acuerdo con el perfil del ciclo que están cursando, proporcionándoles un trabajo efectivo, y siguiendo lo pactado con el centro educativo.
- Respetar los derechos de los alumnos-aprendices.
- Evaluar convenientemente a los alumnos-aprendices.
- Colaborar con el centro educativo, y valorar conjuntamente con éste los puntos fuertes y los elementos de mejora.

EL TUTOR DE EMPRESA

El tutor de empresa es el trabajador que la compañía implicada en el proyecto de dual elige para coordinar y participar en la formación del alumno-aprendiz y mantener el contacto con el centro educativo que actúa como partner.

FORMADOR O INSTRUCTOR DE EMPRESA

Es el trabajador experto y responsable de la formación directa de todas o parte de las actividades del programa formativo.

EL ALUMNO-APRENDIZ

Es el verdadero protagonista en esta modalidad formativa. En el contexto de la formación en alternancia los alumnos-aprendices tienen una doble exigencia, la educativa en el centro de estudios y la laboral (también formativa) en la empresa. Por ello, deben contar con la actitud, capacidad, madurez y motivación suficientes para cursarla.

Como ya se ha mencionado, la Formación Dual permite además al alumno-aprendiz poder aplicar de forma práctica y en un entorno real, su aprendizaje. Acorta el tiempo de adaptación al mundo laboral invertido y generalmente es útil para ganar confianza en uno mismo, ya que allí puede sentirse reconocido, productivo y valioso.

Los alumnos-aprendices, al ser a la vez alumnos y trabajadores, tienen derechos y obligaciones dobles:

DERECHOS:

- Contar, si es necesario, con un seguro de accidentes y responsabilidad civil y que, en el caso de contrato o beca, la empresa cotice por cuenta de ellos a la Seguridad Social.
- Recibir formación de riesgos laborales. Conocer su plan formativo en la empresa, y cómo serán evaluados.
- Tener un tutor y/o formador de empresa y mantener contacto con el tutor del centro formativo.
- Ser formados en relación a su perfil profesional. Respeto de la jornada de trabajo establecida.
- Dar su valoración respecto de la formación que reciben en la empresa.

OBLIGACIONES:

- Cumplimentar la documentación necesaria.
- Cumplir con las tareas fijadas.
- Mantener el contacto con su centro educativo. Ser puntuales y cumplir con la jornada laboral.
- Respetar a sus superiores.
- Cumplir con las normas de la empresa, y, en concreto, con las de riesgos laborales.
- Mantener la confidencialidad, respecto de datos y tecnologías o conocimientos propios de la empresa.

C. LA FORMACIÓN DUAL EN COLOMBIA.

En Colombia se ha implantado la modalidad dual en la educación superior y en la formación para el trabajo, pero en ambos casos, su grado de implantación es reducido en comparación al resto de modalidades formativas.

Las primeras experiencias de programas duales en la educación superior se remontan al año 2001, y en el caso de la formación para el trabajo, la dual no se implementa hasta el año 2016.

Ambas experiencias surgen de proyectos de colaboración con instituciones alemanas, la Cámara de Comercio e Industria Colombo Alemana (AHK) en el caso de la educación superior, y por el Instituto Federal de Formación Profesional de Alemania (BIBB) en el de la formación para el trabajo. En consecuencia, ambas modalidades, pese a haberse adaptado al contexto de Colombia, están influenciados por el modelo de formación dual alemán.

LA FORMACIÓN DUAL EN LA FORMACIÓN SUPERIOR

La formación superior comprende los estudios de Pregrado en sus tres niveles: técnico profesional, tecnológico y profesional, y de Postgrado también con sus tres niveles: especialización, maestría y doctorado.

La formación dual en la educación superior se inicia en el año 2001 de la mano de la Cámara de Industria y Comercio Colombo Alemana con el objetivo de reducir la brecha existente entre el mundo educativo y las empresas.

El proceso de implantación de la modalidad dual en la educación superior en Colombia sucede cronológicamente según se representa en el cronograma siguiente, donde se puede comparar con la implantación en la formación para el trabajo.

CRONOGRAMA DE LA IMPLANTACIÓN DE LA MODALIDAD DUAL EN COLOMBIA.



Hitos de la implantación de la modalidad dual en la Educación Superior.

- 1. AHK. Inicio del análisis de la modalidad dual** en la Educación Superior. Se implementa un proyecto de colaboración para el desarrollo entre la Cámara de Industria y Comercio Colombo Alemana (AHK Colombia) que será el origen de Duale Hochschule Latinoamérica (DHLA).
- 2. Dual Univ. Empresarial y Alexander Von Humboldt.** Creación de las academias profesionales Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá y la Corporación Universitaria Empresarial Alexander Von Humboldt, e inicio del primer programa dual de la Educación Superior.
- 3. Dual Univ. Autónoma de Bucaramanga.** Producto de la colaboración entre DHLA y la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UAB), se arranca el primer programa dual en la UAB.
- 4. Dual Univ. Autónoma de Occidente.** Producto de la colaboración entre DHLA y la Universidad Autónoma de Occidente (UAO), se implementa el primer programa dual de UAO.
- 5. Exportación del modelo a otros países.** La DHLA incorpora nuevas universidades en México, Ecuador, Brasil y Perú, donde se implementan programas duales contextualizados a los entornos.
- 6. D. 1330/19.** El decreto 1330 de 2019 modifica el decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación, reconocimiento la modalidad dual en el ámbito de la educación superior.

El modelo de dual en la educación superior se desarrolla en Colombia de la mano de la Red Duales Hochschule Latinoamericana (DLHA), que es una Red compuesta las Cámaras de Comercio Alemanas en el Exterior con sede en Colombia y Ecuador, y por 11 universidades con presencia en Colombia, Perú, Ecuador, Brasil y México.

El origen de la DHLA se encuentra en un proyecto de cooperación para el desarrollo en el marco de una colaboración público-privada iniciado por la Cámara de Industria y Comercio Colombo Alemana y financiado por la Sociedad Alemana de Cooperación Internacional en 1999, cuyo objetivo era la implantación de un modelo de formación dual para instituciones de formación superior.

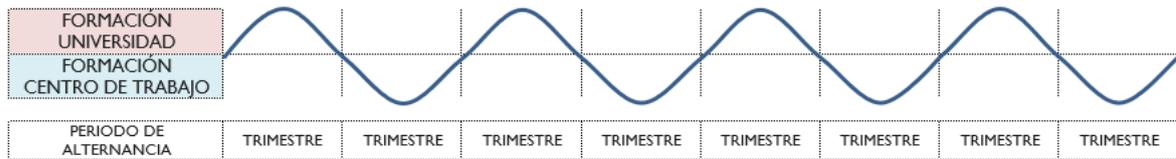
Las primeras experiencias se inician con la creación de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámaras de Comercio de Bogotá y la Corporación Universitaria Empresarial Alexander Von Humboldt. En ambas se implementan programas duales en pregrados de Administración de Empresas basados en los programas formativos de la Berufsakademie de Baden-Württemberg. Las Berufsakademie, son instituciones de la educación terciaria que ofrecen programas formativos que combinan la formación teórica con una elevada carga práctica en las empresas.

Tras las primeras experiencias el modelo dual de la DHLA se extendió en Colombia mediante la colaboración con Instituciones Educativas existentes, como son: la Universidad Autónoma de Bucaramanga y la Universidad Autónoma de Occidente.

DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

Las características esenciales del modelo dual implementado en los programas de educación superior son las siguientes:

- **Pertinencia.** Los programas de formación dual se desarrollan atendiendo, tanto en sus contenidos teóricos como en la formación en las empresas, a las necesidades de los sectores productivos y del mercado laboral.
- **Corresponsabilidad.** Las empresas comparten la responsabilidad de la formación del alumnado asumiendo un 50% del tiempo de formación total de la formación en sus centros de trabajo.
- **Programas formativos.** Los programas formativos se estructuran por semestres. Cada semestre se abordan los contenidos teóricos en la institución educativa y su aplicación práctica en los centros de trabajo de las empresas por áreas. Es habitual que el alumnado deba realizar proyectos basados en su proceso de formación en las empresas que propongan innovaciones en sus procesos. Los programas formativos de las empresas están basados en los aportados desde la DHLA.
- **Consenso.** Los programas formativos deben estar acordados entre las empresas y las instituciones educativas.
- **Referentes formativos.** La alternancia formativa se sustenta en la existencia de docentes en el aula e instructores en las empresas.
- **Alternancia:** Cada semestre, el alumnado se forma durante tres meses en la institución educativa y otros tres meses en los centros de trabajo de las empresas que colaboran en el programa. Además, cada semestre el alumnado puede rotar por distintos departamentos de las empresas en función de los contenidos formativos que se estén abordando en la universidad.



- Remuneración del alumnado: No está establecida la obligatoriedad de la remuneración del alumnado dual en la educación superior, solamente se realiza de forma puntual para la colaboración de los costes generados y se encuentra condicionado al tipo de contrato utilizado para regular la actividad del estudiante dual.
- Formalización de la relación alumnado-empresa. Actualmente existen dos procedimientos de regulación de la relación del alumnado y la empresa: **(pendiente de concretar en las entrevistas con las universidades o DHLA)**
 - Contrato de aprendizaje. Ley 789/2002. Forma especial del derecho laboral destinada a la formalización de la relación entre el alumnado y las empresas que participan en su programa de formación. Aspectos de interés del contrato de aprendizaje:
 - La finalidad del contrato es facilitar la formación del alumnado.
 - No existe relación laboral entre las partes.
 - Existe un sostenimiento mensual que tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje y que no es equiparable a un salario.
 - El sostenimiento mensual debe ser como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente (SMMV) y en la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un SMMV. Cuando el aprendiz sea un estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a un SMMV. Y cuando la tasa de desempleo promedio del año inmediatamente anterior es menor a 2 dígitos, también se debe realizar el pago del apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a un SMMV.
 - El aprendiz debe estar afiliado a la Administradora de Riesgos Laborales de la empresa y a seguridad social en salud, en la etapa práctica. Durante la etapa lectiva solamente se realiza la afiliación y cotización a salud.
 - La duración máxima es de 2 años.
 - Un estudiante no puede suscribir más de 1 contrato de aprendizaje
 - Vinculación formativa. Resolución 3546/2018, modificada parcialmente por la Resolución 623 de 2020 del Ministerio del Trabajo. Acuerdo de voluntades entre las partes que formaliza la relación para la realización de prácticas laborales en una entidad de derecho privado. En caso de realizar las prácticas laborales en una entidad de derecho público, es un acto administrativo. Aspectos de interés de la vinculación formativa:
 - No está sujeto a una retribución obligatoria.
 - No existe relación laboral entre las partes.
 - Los estudiantes en práctica laboral deben contar con afiliación y cotización a riesgos laborales.
 - La duración del contrato está atada al período de práctica o alternancia del programa respectivo
 - No hay límite en el número de contratos que se pueden suscribir

OFERTA DE FORMACIÓN DUAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Los programas duales en la formación formal se circunscriben a algunos programas de pregrado de la educación superior (esquema de la estructura de la Educación Formal en Colombia). Actualmente sigue siendo una formación con una oferta educativa muy limitada y con un nivel de implantación muy reducido.

ESQUEMA EDUCACIÓN FORMAL						
CINE	EDAD	DURACIÓN EN AÑOS				
8		1-5	DOCTORADO			
7		1-3	MAESTRÍA	ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	POSTGRADO
6	>17	5	AÑO ADICIONAL			
5		4	UNIVERSIDAD	AÑO ADICIONAL		
		3	EXPERIENCIA MODALIDAD DUAL	TECNOLÓGICAS	AÑO ADICIONAL	
	2	EXPERIENCIA MODALIDAD DUAL	EXPERIENCIA MODALIDAD DUAL	TÉCNICO PROFESIONAL	PREGRADO	
	1					
4	>16	2				EDUC. SUPERIOR
		1				EDUCACIÓN POST OBLIGATORIA
3	16	11	EDUCACIÓN MEDIA			
	15	10				
2	14	9	EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA			EDUCACIÓN OBLIGATORIA
	13	8				
	12	7				
	11	6				
1	10	5	EDUCACIÓN PRIMARIA			EDUCACIÓN OBLIGATORIA
	9	4				
	8	3	EDUCACIÓN INICIAL Y ATENCIÓN INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA			EDUCACIÓN OBLIGATORIA
	7	2				
	6	1				
	5	0				

A la fecha de la edición del documento, el sistema educativo colombiano dispone de 29 Instituciones Técnicas Profesionales, 136 Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y 87 Universidades, de las que solamente las Entidades miembros de la DHLA, ofertan programas duales y su oferta se limita a los programas que se especifican a continuación:

- Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá – Uniempresarial:
 - o Administración de Empresas.
 - o Ingeniería de Software.
 - o Ingeniería Industrial.
 - o Marketing y Logística.
 - o Negocios Internacionales.
- Corporación Universitaria Empresarial Alexander Von Humboldt:
 - o Administración de Empresas.
 - o Ingeniería Industrial.
 - o Ingeniería de Software.
- Universidad Autónoma de Bucaramanga:
 - o Administración de Empresas.
 - o Contaduría Pública.
 - o Gestión Gastronómica. (Tecnología)
 - o Gestión Humana. (Tecnología)

- Universidad Autónoma de Occidente:
 - o Administración de Empresas.

El número de estudiantes que cursan la oferta superior en formación dual es muy poco significativo respecto al total del alumnado.

AVANCE NORMATIVO. RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN DUAL EN LA FORMACIÓN SUPERIOR

Como se ha indicado, la formación dual se ha implementado en Colombia en la educación superior desde el año 2001 a través de los proyectos de colaboración con la DHLA, pero es el decreto 1330/2019 “por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación” el que aporta regulaciones clave para la implementación de la modalidad dual en la formación superior:

- Reconoce la modalidad *dual* entre las distintas modalidades formativas, generando el marco normativo que permite la estandarización de la modalidad dual en la educación superior.
- Extiende la modalidad dual a toda la educación superior, incluyendo los programas de pregrado, postgrado y los ciclos propedéuticos.
- Regula el procedimiento de obtención del registro calificado y registro calificado único de programas de educación superior que precisan las instituciones educativas para la implementación de nuevos programas en la educación superior, incluidos los duales.
- Define las condiciones de calidad de los programas de educación superior.

Es en consecuencia este decreto, el que ha reconocido la dual, como modalidad y ha generado el marco normativo que permite la ampliación de la oferta dual a todas las instituciones con oferta de programas formativos de educación superior.

PRINCIPALES RETOS DE LA FORMACIÓN DUAL EN LA FORMACIÓN SUPERIOR.

- Aumentar la oferta formativa en modalidad dual que actualmente es muy reducida, tanto en el número de títulos ofertados como de entidades oferentes. La publicación del decreto 1330/19 no ha supuesto un cambio significativo de la oferta en modalidad dual. Las instituciones educativas, de forma general, no han iniciado el procedimiento de solicitud de registros calificados para la modalidad dual.
- Regular las características de la modalidad dual. No existe una regulación que concrete aspectos fundamentales en el modelo de la formación dual en la educación superior como:
 - o Requerimientos para las empresas participantes en programas de formación dual.
 - o Régimen de remuneración del alumnado en formación.
 - o Alternancia de la formación.
 - o Acreditación de la formación de los instructores de las empresas, etc.
- Aumentar la participación y la implicación del sector productivo.
- Difundir la modalidad de dual en la formación universitaria entre las empresas, instituciones educativas y alumnado.
- Explorar estrategias que permitan acercar la modalidad dual de la formación a las pequeñas empresas.

LA FORMACIÓN DUAL EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

La implementación de programas de formación dual en la Formación para el Trabajo es muy reciente, mediante el Decreto 1650 de 2021 y la Resolución 447 de 2022, por lo tanto se circunscribe a las experiencias del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

El cronograma muestra la implantación de la modalidad dual en la formación para el trabajo en comparación con la implantación en la formación superior.

CRONOGRAMA DE LA IMPLANTACIÓN DE LA MODALIDAD DUAL EN COLOMBIA.



Hitos de la implantación de la modalidad dual en la Formación para el Trabajo

1. Inicio del análisis de la modalidad dual en SENA. En colaboración con el Instituto Federal de Formación Profesional de Alemania (BIBB).
2. Diseño de la modalidad dual SENA. SENA diseña su modelo de formación dual adaptado a las necesidades y características de Colombia.
3. Implementación de la modalidad dual en SENA. Comienza a implementarse la modalidad dual colaborando en el proceso con 8 empresas.
4. D. 1650/21. Se publica el decreto 1650/21 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad, que define la modalidad combinada y la define como “un referente obligatorio”, no una opción.

En el año 2011 en el SENA comienza a analizarse en colaboración con el Instituto Federal de Formación Profesional de Alemania la posibilidad de desarrollar la modalidad dual en la formación para el trabajo. En 2014 se trabaja en el diseño de una modalidad de formación dual inspirada en el modelo alemán, pero adaptada al contexto socioeconómico de Colombia, y es en el año 2016 cuando comienzan a ejecutarse los primeros programas de formación dual liderados por el SENA. Desde entonces el SENA ha aplicado su estrategia para la gestión y ejecución de los programas en modalidad dual incrementando paulatinamente el número programas formativos, de aprendices y de empresas que participan en la modalidad dual.

DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE FORMACIÓN DUAL EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.

SENA ha desarrollado una estrategia para la modalidad dual con el objetivo, entre otros, de atender a los “requerimientos del sector productivo respecto a la cualificación del Talento Humano con pertinencia, calidad, oportunidad y flexibilidad mediante un proceso formativo concertado y desarrollado entre el SENA y la empresa”. Unos requerimientos que evolucionan a la vez que lo hacen los procesos productivos, los equipamientos, las tecnologías y se necesitan nuevas competencias profesionales.

Otros de los objetivos de la modalidad dual diseñada por el SENA son:

- Colaborar en la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas de Colombia.
- Disminuir la monetización de la cuota de aprendizaje entre las empresas.
- Incentivar la celebración de contratos de aprendizaje.
- Mejorar los datos de inserción laboral del alumnado.

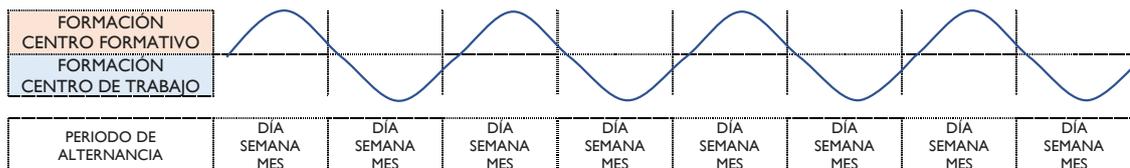
Las claves de la estrategia de SENA y de la modalidad dual son las siguientes:

- Define la modalidad dual como: “una estrategia de Formación Profesional Integral mediante la cual los aprendices llevan a cabo un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral orientado al desarrollo de competencias que le permiten interactuar idóneamente en los contextos productivo y social colombiano, el cual está concertado, planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente entre la empresa y el SENA, en ambientes de aprendizaje de la EMPRESA -con la intervención de tutores asignados por la misma y formados pedagógicamente por el SENA-, y del SENA con la intervención de instructores.”
- Los programas de formación dual solamente son aplicables a los niveles formativos de auxiliar, operario y técnico, tal y como se refleja en el cuadro adjunto.

ESCENARIO DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO HASTA DICIEMBRE DEL 2021			
TÍTULO	MODALIDADES PREFERENTES	POSIBILIDAD CURSAR DUAL	GUÍA SENA
Especialización Tecnológica.	Mod. Presencial / Virtual	X	MODALIDAD DUAL: “La Formación Dual constituye una estrategia de Formación Profesional Integral mediante la cual los aprendices llevan a cabo un proceso educativo teórico-práctico ...conjuntamente entre la empresa y el SENA, en ambientes de aprendizaje de la EMPRESA -...-, y del SENA...”
Profundización Técnica.	Mod. Presencial / Virtual	X	
Tecnólogo.	Mod. Presencial / Virtual	X	
Técnico.	Mod. Presencial / Virtual	Mod. Dual	
Auxiliar y Operario.	Mod. Presencial / Virtual	Mod. Dual	

- Los programas de formación dual son una modalidad opcional que se implementa en aquellos casos en los que se cumplan todos los requerimientos y exista interés y compromiso de las empresas.
- Empresas aspirantes. Deben cumplir con los requerimientos establecidos por el SENA:
 - o Conocer la modalidad dual.
 - o Asumir el número de aprendices mínimo para la apertura del expediente formativo.
 - o Disponer de ambientes de aprendizaje adecuados.
 - o Asignar tutores.
 - o Capacitar pedagógicamente a los tutores de la empresa.
 - o Celebrar contratos de aprendizaje con el alumnado desde el inicio hasta la finalización de la formación.
- Corresponsabilidad. Las empresas son el ente coformador de los aprendices.
- Proceso formativo. El proceso de formación debe ser teórico-práctico tanto en los centros formativos del SENA como en las empresas.
- Programas formativos. Los programas formativos deben acordarse entre el SENA y la empresa, y elaborar conjuntamente los esquemas de alternancia, las guías de aprendizaje y los instrumentos de evaluación necesarios para la ejecución de los programas.
- Alternancia. SENA y las empresas deben acordar la temporalización del programa dual estableciendo periodos de alternancia en función de las necesidades y las características del sector productivo. El tiempo de formación en la empresa debe ser como mínimo del 50% del tiempo total.

La alternancia puede atender a distintas temporalizaciones: diaria, con turno diurno en el centro formativo y vespertino en la empresa o viceversa; semanal; o mensual.



- Referentes formativos. La alternancia formativa se sustenta en la existencia de docentes en el aula y tutores e instructores en las empresas.
- Tutores de las empresas. Los tutores y los instructores deben cursar previamente al inicio del programa dual a través de la Escuela Nacional de Instructores ENI, la formación complementaria “Planeación Pedagógica para la Formación Dual” de 80 horas de duración. Deberán además recibir formación sobre el funcionamiento y uso de las plataformas y aplicativos necesarios para su labor tutorial.
- Remuneración del alumnado. Está establecida la obligatoriedad de la celebración de un contrato de aprendizaje que regula las cantidades a percibir por el alumnado.
- Formalización de la relación alumnado-empresa. **Contrato de aprendizaje. Ley 789/2002.** Forma especial del derecho laboral destinada a la formalización de la relación entre el alumnado y las empresas que participan en su programa de formación. Aspectos de interés del contrato de aprendizaje:
 - La finalidad del contrato es facilitar la formación del alumnado.
 - No existe relación laboral entre las partes.
 - Existe un sostenimiento mensual tiene que como fin garantizar el proceso de aprendizaje y que no es equiparable a un salario.
 - El sostenimiento mensual debe ser como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente (SMMV) y en la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un SMMV.
 - El aprendiz debe estar afiliado a la Administradora de Riesgos Laborales de la empresa y a la seguridad social bajo la modalidad de trabajador independiente y la empresa cubrir el valor pleno de los pagos por salud.
- Ficha de la formación. Los expedientes de los procesos formativos, (ficha para la formación) se gestionan para un mínimo de 25 a 30 alumnos, para cada acción formativa y empresa.
- Coordinación de la formación. Se realizarán reuniones mensuales de control para realizar seguimiento del proceso de formación de cada uno de los aprendices.
- Evaluación. La evaluación del alumnado debe ser permanente y conjunta.
- Responsabilidades de las empresas. Además de las anteriores las empresas deben asumir y/o participar en las siguientes actividades del programa formativo:
 - Definir el perfil de los aprendices y realizar el proceso de selección.
 - Realizar el alistamiento de los recursos formativos, ambientes de aprendizaje, equipamientos, tutores, instructores, etc.
 - Dotar de los recursos, tiempo y medios necesarios a los tutores para que realizar su formación pedagógica.
 - Integrar el comité de Formación Dual.

La estrategia del SENA, no solamente define los parámetros fundamentales de la modalidad dual, sino que también planifica la gestión y la ejecución de los programas duales, desde la fase de información y captación de empresas, hasta la ejecución y evaluación de los procesos formativos.

El SENA realiza una labor inicial destinada a la captación de las empresas participantes consistente en:

- Informar de la estrategia de formación dual a la empresa.
- Sensibilizar sobre las ventajas y las obligaciones que reporta el modelo.
- Analizar la actividad de la empresa y los perfiles profesionales para identificar sus necesidades de formativas.
- Acompañamiento en el proceso.

Esta labor es personalizada para cada empresa y fundamental para detectar las empresas candidatas a participar en programas duales de acuerdo con los requerimientos establecidos en la estrategia y a su compromiso con el modelo dual.

OFERTA DE FORMACIÓN DUAL EN LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.

El modelo de formación dual que se ha configurado por SENA contiene elementos que garantizan la calidad de las acciones formativas y que precisan del compromiso y de la dedicación de recursos por parte de las empresas participantes. Estos mismos parámetros que salvaguardan la calidad formativa de los programas duales, dificultan su implementación de forma general por el SENA, limitándose a un número reducido de programas duales.

De los datos de implantación de la formación dual los últimos años se extraen los siguientes:

Implantación por departamentos. La modalidad dual se ha implementado en Distrito Capital y en 10 de los 32 departamentos de Colombia: Antioquía, Boyacá, Caldas, Cesar, Cundinamarca, Guajira, Meta, Santander, Tolima y Valle del Cauca, pero con una implantación muy destacada en el Distrito Capital y Antioquía, que representan un 55% y 13% respectivamente del total de los aprendices matriculados el año 2021.

Aprendices matriculados. El número de aprendices matriculados en los últimos años se ha visto afectado por la COVID´19, siendo de 1.737 en el año 2019, 837 en el año 2.020 y 2.296 en el año 2021.

Empresas formadoras. Las empresas que han participado en programas de formación dual en los últimos 3 años es de 45. Todas las empresas con empresas con tamaño y recursos relevantes.

Formaciones en modalidad dual. Las formaciones que se han impartido durante los últimos tres años y sus niveles formativos son las siguientes:

PROGRAMA FORMATIVO	NIVEL FORMATIVO
Cosecha y empaque	Operario
Beneficio y Procesamiento de Aves	Operario
Manejo de Máquinas para la Confeción de Ropa Interior y Deportiva	Operario
Manejo de máquinas de confección industrial para jean	Operario
Manejo de Máquinas para la Confeción de Ropa Exterior	Operario
Confeción industrial de ropa exterior	Operario
Mantenimiento de Automatismos Industriales	Técnico
Asesoría Comercial y Operaciones de Entidades Financieras	Técnico
Servicios comerciales y aeroportuarios a pasajeros	Técnico
Servicios de agencias de viajes	Técnico

Atención integral a la primera infancia	Técnico
Servicios de alimentación y limpieza	Auxiliar
Gestión bancaria y de entidades financieras	Técnico
Control de movilidad, transporte y seguridad vial	Técnico
Asesoría comercial	Técnico
Técnico en mantenimiento de equipo pesado para infraestructura, minería y transporte	Técnico
Mantenimiento de los motores Diesel	Técnico
Soldadura de productos metálicos en platina	Técnico
Almacenamiento, empaque y embalaje de objetos.	Auxiliar
Cocina.	Técnico
Ensamble de componentes para automotores (938103)	Técnico
Ensamble de vehículos	Técnico
Desarrollo de operaciones logísticas en la cadena de abastecimiento	Técnico
Servicio de alimentos y bebidas	Auxiliar
Servicio aeroportuario a pasajeros	Técnico
Venta de productos y servicios	Técnico
Logística empresarial	Técnico
Integración de operaciones logísticas	Técnico
Operación de alojamientos rurales	Técnico
Asistencia en organización de archivos	Técnico
Servicios y operaciones microfinancieras	Técnico
Servicios comerciales y financieros	Técnico
Asesoría comercial y operaciones de entidades financieras	Técnico
Atención en incendios, rescates y otras emergencias asociadas	Técnico

Del análisis de los datos se extrae que se han ofertado 35 formaciones concentradas principalmente en los sectores agroindustrial, industrial textil, automoción, servicios financieros y servicios turísticos. La formación que más aprendices matricula es “Confección industrial de ropa exterior” que llega a suponer porcentajes aproximados del 50% del total de los aprendices matriculados los años 2019 y 2021. Analizando las formaciones por sectores, indicar que el sector industrial textil, sumando todos los programas formativos con ocupaciones relacionadas con el sector, aporta aproximadamente el 60-65% del total de aprendices matriculados los años 2019 y 2021. Lo que refleja una concentración relevante en el sector industrial textil de los programas de formación dual en la formación para el trabajo.

AVANCE NORMATIVO. REGULACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.

La regulación del Sistema Nacional de Cualificaciones y el Subsistema de Formación para el trabajo aporta modificaciones notables a la formación para el trabajo de forma general, y a la modalidad dual en particular.

El Sistema Nacional de Cualificaciones es de reciente creación: Ley 1955/2019 por la que se expide el Plan Nacional de desarrollo 2018-2022, pacto por Colombia, pacto por la Equidad, que en su artículo 194 insta a la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC): “como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.”

El SNC se compone a su vez de: el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), los Subsistemas de Aseguramiento de la Calidad de la Educación y la Formación, de Normalización de Competencias y de Evaluación y Certificación de Competencias, el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, así como la plataforma de Información del SNC.

Prueba del momento de transformación en el que se encuentra el sistema de cualificaciones de Colombia y de la decidida apuesta existente por la regulación e implementación de nuevas políticas que contribuyan a superar los retos socioeconómicos del país, recientemente se han regulado algunos de los subsistemas del SNC y elementos que son esenciales para la puesta en marcha de este. Algunas resoluciones y decretos recientes son:

- Decreto 616/21. Regulación de lo relacionado con la equivalencia de experiencia profesional y otras disposiciones, como la concreción del contrato de aprendizaje: “Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos que se desarrollen en modalidad de alternancia dual podrán suscribirse por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, distribuidos como mínimo con cincuenta por ciento (50%) del tiempo en etapa lectiva y cincuenta por ciento (50%) del tiempo en etapa práctica.”
- Resolución 3546/18 y el Resolución 623/20. Regulación de las prácticas laborales y la vinculación formativa.
- Decreto 654/21. Clasificación única de ocupaciones para Colombia (CUOC).
- Decreto 1649/21. Reglamentación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), que define la estructura del MNC y del Catálogo Nación de Cualificaciones (CNC).
- Decreto 1650/21 y Resolución 447 de 2022. Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT) y Aseguramiento de la Calidad. Es un decreto clave para la reordenación de la Formación para el Trabajo que incluye dos aspectos claves:
 - Establece las denominaciones de los niveles de la oferta formativa del Subsistema de Formación para el Trabajo – SFT-, que contemplan cualificaciones de niveles I al 7, lo que aumenta el nivel de las cualificaciones profesionales vinculadas a las formaciones de SFT:
 - Nivel 1. Certificado de habilitación laboral.
 - Nivel 2. Certificado de ayudante.
 - Nivel 3. Técnico Básico.
 - Nivel 4. Técnico Intermedio.
 - Nivel 5. Técnico Avanzado.
 - Nivel 6. Técnico Especialista.
 - Nivel 7. Técnico Experto.
 - Determina las modalidades de la oferta de los programas de formación del SFT: presencial, a distancia, virtual, en alternancia, combinada y otros. Especificando en un párrafo a continuación: “La modalidad de formación combinada no es una opción, sino un referente obligatorio en el desarrollo de los programas de formación para el trabajo” de lo que se extrae que esta modalidad debe implementarse en la totalidad de los programas formativos que se desarrollen en el marco del SFT.

Este conjunto de resoluciones dispone modificaciones que transforman el SFT y grandes cambios en lo referente a la modalidad dual y a la oferta formativa:

- **Nomenclatura.** Introduce una nueva denominación de la formación dual: “**formación combinada:** Procesos de aprendizaje, teórico-prácticos, que se realizan alternadamente entre la empresa y el aula formativa, con proporcionalidad consensuada de tiempo y de actividades, en ambientes reales o simulados mediante la formación dual, las prácticas laborales, el componente práctico del contrato de aprendizaje y las pasantías, de acuerdo con la normatividad vigente”.

- **Oferta dual.** El decreto 1650/2021 determina que la totalidad de los programas formativos en el marco del SFT deben ser impartidos en la modalidad de formación combinada (dual), lo que debe generar un aumento del número de aprendices en modalidad combinada (dual) y de la variedad de programas formativos.
- **Formación dual en perfiles más cualificados.** La formación combinada (dual) debe implementarse en todos los niveles formativos, eliminando la restricción existente hasta el momento de los programas duales para los operarios, auxiliares y técnicos. Los perfiles más cualificados pueden contribuir a satisfacer las necesidades formativas de las empresas de perfiles cualificados.

ESCENARIO DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DESDE DICIEMBRE DEL 2021			
NIVEL FORMATIVO	TÍTULO	MODALIDAD	DECRETO 1650/21
Nivel 7	Técnico Experto.	Mod. Combinada	MODALIDAD COMBINADA: <i>“La modalidad de formación combinada no es una opción, sino un referente obligatorio en el desarrollo de los programas de formación para el trabajo.”</i>
Nivel 6	Técnico Especialista.	Mod. Combinada	
Nivel 5	Técnico Avanzado.	Mod. Combinada	
Nivel 4	Técnico Intermedio.	Mod. Combinada	
Nivel 3	Técnico Básico.	Mod. Combinada	
Nivel 2	Certificado de Ayudante.	Mod. Combinada	
Nivel 1	Certificado de habilitación laboral.	Mod. Combinada	

- **Mayor protagonismo de las empresas en el SFT.** Generalizar la modalidad dual en la oferta del SFT sitúa al tejido empresarial como coformador de la totalidad de los programas formativos, propiciando la adaptación a sus necesidades formativas y sus procesos productivos.
- **Contrato de aprendizaje.** Todos los programas formativos del SFT deben sustentarse en contratos de aprendizaje, por lo que se impulsa la contratación del alumnado y se mejoran sus condiciones formativas.

PRINCIPALES RETOS DE LA FORMACIÓN DUAL EN EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.

- Transitar del modelo de formación para el trabajo anterior a la publicación del decreto 1650/21 hasta el nuevo SFT, con la adaptación de procedimientos, programas formativos y estrategias que supone.
- Informar a las empresas, los oferentes y el alumnado de las características, ventajas y requerimientos de los nuevos programas formativos en modalidad combinada del SFT.
- Informar a las empresas del MNC, de los perfiles profesionales y las equivalencias con los niveles de cualificación de la formación formal.
- Informar a las empresas y al alumnado sobre los niveles de cualificación del SFT y de las pasarelas hacia la formación formal.
- Implementar estrategias para la captación del número de empresas necesarias para la implementación de la modalidad combinada en la totalidad de los programas formativos.
- Definir los requerimientos de las empresas para la participación en los programas de formación combinada.

- Adecuar los requerimientos y las obligaciones de las empresas colaboradoras atendiendo a su tamaño y sus recursos, abordando especialmente el papel de las microempresas y de las empresas informales.
- Implementar estrategias para que los oferentes de formación en el SFT puedan atender a las nuevas características de los programas formativos.

VII. NORMATIVA DE REFERENCIA

NORMATIVA DE REFERENCIA

- [Ley 1780/16](#). Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
- [Resolución 3546/18](#). Ministerio del Trabajo por el cual se regulan las prácticas laborales.
- [Ley 1955/2019](#). El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.
- [Decreto 1330/19](#). Único Reglamentario del Sector Educación. Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del [Decreto 1075/15](#) Reglamentario del sector Educación.
- [Resolución 21795/20](#). Ministerio de Educación Nacional. Por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de programa reglamentadas en el Decreto número 1075 de 2015, modificado por el Decreto número 1330 de 2019, para la obtención, modificación y renovación del registro calificado.
- [Resolución 623/20](#). [Modifica parcialmente la Resolución 3546/18](#). Resolución regula las relaciones formativas de práctica laboral en el sector público y privado.
- [Decreto 616/21](#). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la equivalencia de experiencia profesional previa y se dictan otras disposiciones.
- [Decreto 654/21](#). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC y se dictan otras disposiciones.
- [Decreto 1649/21](#). Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones.
- [Decreto 1650/21](#). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad.

VIII. ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA PARA EL FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS EN PROGRAMAS FORMATIVOS EN MODALIDAD DUAL

La Estrategia parte de la identificación de **NUEVE RETOS ESTRUCTURALES** que condicionan el proceso de implantación de la modalidad dual en el SFT en Colombia, aunque no pretende afrontar y resolver estos retos de país, si los considera esenciales para el diseño de la Estrategia y su posterior ejecución de una forma eficiente y realista.

La Estrategia se articula mediante **ONCE EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN** constituidos por **TREINTA Y UNA LÍNEAS DE TRABAJO** que permitirán alcanzar **VEINTICUATRO OBJETIVOS ESTRATÉGICOS** planteados según el esquema adjunto.

En la Estrategia se consignan los ejes y las líneas de actuación prioritarias para alcanzar los objetivos propuestos conscientes de que algunas de las líneas de actuación deben desarrollarse en colaboración y coordinación con los Ministerios competentes en la materia.

El desarrollo de las líneas de actuación deberá partir del trabajo previo de diseño y consenso de los distintos agentes sociales con competencias en cada una de ellas (sector productivo, sector educativo, entes consultivos, etc.) a través de los instrumentos establecidos en el Sistema.

El despliegue de la Estrategia debe ser coordinado desde el Ministerio del Trabajo. Para su implementación se debe desarrollar una calendarización anual de las actuaciones a realizar identificando los responsables operativos de cada una de ellas.

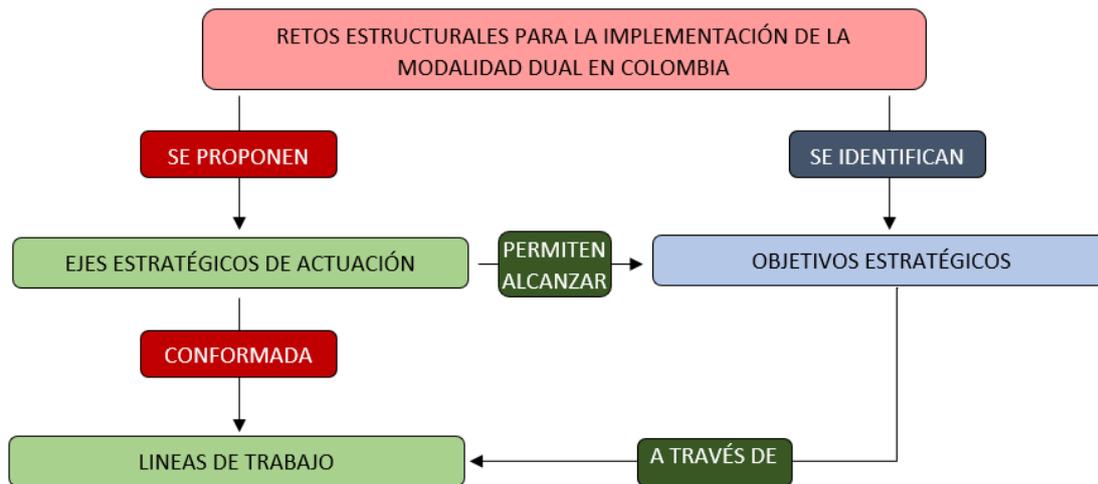
DEFINICIONES.

RETOS ESTRUCTURALES. Situaciones identificadas que caracterizan la realidad socioeconómica de Colombia y dificultan la implementación generalizada de programas de formación dual en la Formación para el Trabajo.

EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN. Define los ámbitos de actuación del Plan Estratégico.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. Identifica los objetivos a alcanzar en el marco de cada uno de los Ejes Estratégicos establecidos en la Estrategia.

LÍNEAS DE TRABAJO. Conforman las acciones concretas que deben abordarse en el marco de cada Eje Estratégico para la consecución de los Objetivos Estratégicos propuestos.



IX. RETOS ESTRUCTURALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA FORMACIÓN DUAL EN COLOMBIA

Las características inherentes a Colombia condicionan sustancialmente la implementación de la modalidad dual en el país. A continuación, se enumeran y reflexiona sobre los principales retos a considerar durante el proceso de normalización de la formación dual:

R-01. Características de la estructura empresarial en Colombia.

El tejido empresarial de Colombia presenta una serie de características que dificultan la implementación de programas de formación dual de forma generalizada en cualquier nivel educativo o formativo:

- Tasas de informalidad empresarial elevadas tal y como se reflejó en la parte inicial del presente documento.
- Tejido empresarial configurado por pymes y micropymes mayoritariamente. El tamaño de las empresas condiciona de forma determinante los recursos disponibles para participar en procesos de aprendizaje en modalidad dual.
- Una regionalización de la actividad productiva muy acusada. La actividad económica del país es muy desigual entre sus regiones, repercutiendo en el número y tamaño de las compañías implantadas en cada una de ellas. Las zonas con un tejido empresarial más consolidado facilitan la implementación de la modalidad dual.

R-02. Características del mercado laboral en Colombia.

La situación del mercado laboral en Colombia es un reflejo de la estructura empresarial del país. Los problemas sistémicos del tejido empresarial condicionan las características y la calidad del empleo, y las tasas de desempleo:

- La tasa de informalidad laboral es aproximadamente del 45 %.
- La tasa de autoempleo es muy elevada, situándose por encima del 40% de los trabajadores del país.
- La tasa de desempleo en Colombia es elevada en comparación con otros países de la región, con un paro estructural en torno al 10%.
- La tasa de desempleo juvenil en Colombia es muy elevada, con una tasa promedio entre 2000 y 2020 del 26%.

R-03. Existencia de un Sistema Nacional de Cualificaciones en proceso de regulación y consolidación.

Actualmente se está en el proceso de diseño y normalización de los componentes que constituyen el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC): el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad, Subsistema de Normalización de Competencias, Reconocimiento de Aprendizajes Previos como vía de cualificación, Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias, el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa y la Plataforma de Información del SNC. Estos dos últimos pendientes de su regulación. El hecho que el país se encuentre en el proceso de finalización de la regulación y de consolidación del SNC, genera cierta incertidumbre entre los agentes implicados y limita la capacidad de respuesta frente a dudas sobre la modalidad dual.

R-04. Proceso de regulación de las características de la modalidad dual.

La modalidad dual se ha incluido en el Sistema Educativo y Formativo Colombiano recientemente mediante su inclusión como modalidad en la educación superior en el decreto 1330/2019 y en el SFT en el decreto 1650/2021. Actualmente están definidos los elementos generales de la modalidad, pero no existen referencias normativas en cuanto a aspectos como las obligaciones de los agentes o las características de los programas formativos para la modalidad dual. Es necesaria una armonización de las vías contractuales para la formalización de la actividad formativa en alternancia.

Hasta que se concreten los parámetros pendientes de definición, se dificultan los procesos de generación de nuevos programas de formación dual y la información estructurada entre los agentes implicados en su implementación.

R-05. Proceso de ajuste de la pertinencia de la oferta formativa.

La oferta formativa no ha estado, en todos los casos, ligada a las necesidades del sector empresarial, lo que ha provocado, que parte del sector productivo en cumplimiento de sus cuotas formativas, hayan estado participando en procesos formativos de profesionales para ocupaciones que no requieren. Este particular ha generado una sensación de desajuste entre los intereses y las necesidades formativas del sector productivo y la oferta.

El decreto 1650/2021 define y regula la pertinencia de la oferta formativa en base a las necesidades y las expectativas del sector productivo, lo que articula la herramienta necesaria para trabajar en la mejora de la pertinencia de la oferta formativa de manera general en el país.

R-06. Modelo de formación de aprendices basado en la obligatoriedad.

La existencia de una cuota de aprendizaje obligatoria para las empresas en función de su número de trabajadores ha contribuido a generar un escenario contradictorio, en el que el sector productivo está acostumbrado a participar activamente en la formación de los futuros profesionales y en el que la formación de los aprendices no se valora como un procedimiento de futuros empleados, sino como un cumplimiento normativo, lo que se ha traducido en:

- Precarización de la calidad de la formación de los aprendices en las empresas.
- Políticas empresariales destinadas a la recuperación de la inversión en la formación de aprendices.
- Rotación continua de aprendices para dar respuesta al cumplimiento de la cuota de aprendizaje.
- Bajos niveles de inserción laboral de los aprendices en las empresas formadoras.

R-07. Desconocimiento de la modalidad dual.

Existe un desconocimiento generalizado de la formación dual como consecuencia de su reciente inclusión en la regulación colombiana, del número reducido de programas en modalidad dual que se han implementado, de la inexistencia de una estructura de prospectores y/o asesores que difundan la modalidad y de la falta de campañas informativas sobre la modalidad dual.

R-08. Desconocimiento del Subsistema de Formación para el Trabajo.

Existe un desconocimiento del SFT entre la sociedad en general como consecuencia de su reciente creación, lo que dificulta la puesta en valor por parte del sector productivo y del alumnado.

R-09. Mayor desempleo y precarización entre las mujeres.

Existe mayor desempleo femenino y las condiciones laborales de las mujeres son más precarias y en circunstancias económicas adversas su recuperación es más lenta. Igualmente existe sesgo de género en sectores de ocupación y en formaciones técnicas e industriales.

X. EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN

Se proponen a continuación los Ejes Estratégicos de Actuación (EEA) que constituyen la Estrategia Nacional para el Impulso de la modalidad dual entre las empresas de Colombia, disponiendo los marcos de trabajo en los que hay que focalizar los esfuerzos para la consecución de los objetivos planteados.

Los EEA no deben resolver los Retos Estructurales del país relacionados en el apartado anterior, estos condicionan la implementación, pero no son resolubles únicamente con el impulso de la formación dual, sino con actuaciones transversales.

Cada EEA propone Líneas de Trabajo (LT) en las que se concretan las actuaciones que deben abordarse para la consecución de los Objetivos Estratégicos (OE) vinculados.

EEA-01. Impulso de la definición de las características de implementación de la modalidad dual.

Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Trabajo (LT):

OE-01. Definir las características para la implementación de la formación dual en el marco de la vinculación formativa y el contrato de aprendizaje, buscando una armonización entre las modalidades contractuales existentes aplicadas al nuevo modelo formativo.

LT-01. Impulso a la culminación del desarrollo normativo para la definición de las características para la implementación de la formación dual en el SFT.

Es necesario impulsar el desarrollo normativo que concrete las características de la formación dual de cara a su implementación. Se deben regular los aspectos formales y el rol de cada uno de los agentes que participan en los programas de formación dual, de forma que se garantice la calidad de la formación y se contemple la flexibilización necesaria para adaptarse a las particularidades y a las necesidades de cada sector productivo. Se deben contemplar en desarrollo normativo al menos:

- **Alternancia de la formación.** Los programas formativos, preferentemente, deben atender a un modelo de alternancia real que evite la concentración de la formación en los centros de trabajo en su fase final. La alternancia puede ser por periodos (días, semanas o meses) o simultaneando la formación en los centros de trabajo y de formación el mismo día. La alternancia permite que el alumnado pueda realizar aplicaciones prácticas de conocimientos adquiridos el centro de formación, evita la desconexión del alumnado del ámbito formativo hasta la finalización de la formación y facilita el seguimiento de la formación en los centros de trabajo. La incorporación temprana del alumnado a los centros de trabajo permite verificar el interés del alumnado por la ocupación profesional y aumentar su motivación
- **Programas formativos.** Los programas de formación dual deben contar siempre con un programa formativo en el que se explicita la formación a recibir en los centros de trabajo. La responsabilidad de la elaboración del programa formativo debe ser del profesorado del centro de formación, aunque debe realizarse en colaboración con las empresas y consensuar su contenido. El programa formativo debe dar respuesta tanto a las necesidades y posibilidades formativas de las empresas como a los resultados de aprendizaje del currículo de la acción formativa.
- **Condiciones de participación de las empresas.** Los requerimientos específicos a cumplir por las empresas para participar en programas de formación dual deben garantizar la calidad de los programas formativos y adaptarse a la realidad del tejido empresarial de Colombia. Al menos deben regularse los siguientes requerimientos:

- Número mínimo de trabajadores de una empresa. Debe garantizar el acompañamiento y la supervisión del alumnado durante su formación en las empresas. Atendiendo a la dimensión media de las empresas de Colombia el número de trabajadores mínimos para participar en programas de formación dual, no debe ser elevado, por ejemplo, dos trabajadores en microempresas.
 - Formación del personal de las empresas participantes en formación dual. La formación requerida a las empresas debe ser asumible por las organizaciones de todos los tamaños, por lo que su duración y metodología deben adaptarse a los recursos disponibles por el tejido empresarial de Colombia. Puede establecerse un plan inicial de formación básica de las empresas de duración aproximada de entre 8 y 12 horas para los tutores de empresa, y entre 4 y 8 horas para los formadores o instructores, impartidas con metodologías adaptadas a los horarios y disponibilidad de las empresas. La duración y los contenidos de las empresas pueden ser objeto de revisión una vez la mayoría de los tutores y formadores hayan recibido la formación básica, pudiendo profundizar en los contenidos que se consideren.
- **Figuras en la empresa.** Definir los distintos agentes participantes en las empresas en el marco de la formación dual, distinguiendo entre el perfil del tutor de empresa y el de formador o instructor de empresa.
 - **Tutores externos.** Es interesante prever estrategias que faciliten la participación de pymes y micro pymes en la formación dual. Puede para ello, regularse la figura de los tutores de formación dual externos a las empresas que son compartidos por varias pymes o micro pymes y que es la figura que soporta el peso administrativo y las tareas de coordinación y diseño de los programas formativos con el centro formativo.
 - **Formaciones Complementarias.** Es importante permitir a las empresas complementar los programas formativos con aprendizajes relacionados con la actividad productiva de la empresa y el perfil profesional del alumnado que no estén contemplados en el currículo de la formación.
 - **Obligaciones de los agentes participantes.** Regular las responsabilidades y obligaciones de los agentes participantes en los programas de formación dual: empresas, tutores de empresa, formadores de empresa, centros de formación, tutores de dual del centro de formación, docentes y el alumnado.
 - **Condiciones del auxilio económico al alumnado.** La determinación de la cuantía económica percibida por el alumnado en cada programa de formación dual debería poder atender al nivel de la formación, al sector productivo, a las características de la formación, a las posibilidades de la empresa formadora y a la realidad socioeconómica de la región en la que se desarrolla la formación. La regulación de las cuantías de los auxilios económicos puede considerar aspectos como los siguientes:
 - Definición del auxilio económico mínimo y adaptado:
 - Auxilio económico adaptado a los niveles formativos de los programas. (básico: niveles 1, 2 y 3; avanzado: niveles 4, 5, 6 y 7),
 - Auxilio económico progresivo, que aumente en los periodos finales de la formación en los programas de mayor duración, de forma que cuando el alumnado es más productivo reciba un auxilio mayor que minimice el esfuerzo de inversión de las empresas.
 - Auxilio adaptado a las características estructurales de las empresas, en función de su número de trabajadores y recursos económicos.

- **Proceso de selección.** Es necesario promover la participación de las empresas en los procesos de selección de los aprendices bajo la coordinación del equipo docente y prevaleciendo criterios pedagógicos si fuera necesario.
- **Planes de seguimiento de la formación.** Asegurar la calidad de formación del alumnado en las empresas precisa de la realización de un seguimiento del programa formativo y del proceso de aprendizaje en los centros de trabajo. Por ello es necesario establecer criterios que concreten el número y la metodología de las acciones de seguimiento de la formación entre el profesorado y los tutores de empresa.
- **Evaluación de la formación.** Con el objetivo de asegurar la calidad de los programas formativos en dual, debe regularse las responsabilidades respecto a la evaluación del alumnado.

OE-02. Homogeneizar la terminología utilizada para la definición de la formación en alternancia en centros de trabajo y centros educativos o formativos en el marco de la regulación de los entornos laborales en cualquier nivel formativo.

LT-02. Estandarización del término dual para los procesos de formación en alternancia entre centros educativos o formativos y centros de trabajo en la regulación de la actividad formativa en entornos laborales.

El término “dual” vinculado a la formación es reconocido de forma global y disfruta de una valoración positiva tanto social como empresarialmente. Actualmente Colombia afronta la fase inicial de la implantación del modelo de formación dual, por lo que será necesario impulsar acciones de información y difusión del modelo. El uso del término “dual” para definir de forma generalizada aquellos procesos de formación-aprendizaje en los que colaboran los centros de formación o educativos y las empresas (independientemente del nivel del programa formativo o educativo) puede facilitar la comprensión de modelo por los distintos agentes y ayudar al posicionamiento de la formación dual del SFT.

Generalización del término “dual”. Establecer una definición genérica de la modalidad dual extensible a todos los niveles formativos del sistema educativo y formativo de Colombia en el marco de la regulación de los entornos laborales que facilite la comunicación del modelo.

OE-03. Generar un marco de flexibilidad en la modalidad dual que permita adaptarla a la realidad socioeconómica de los departamentos de Colombia.

LT-03. Consideración de la diversidad regional de Colombia en la finalización del desarrollo normativo que defina las características de la implantación de la modalidad dual.

Flexibilidad del modelo de formación dual. La realidad socioeconómica de Colombia es diversa y puede condicionar el nivel de implantación de la formación dual según las características del tejido productivo de cada región. Es preceptivo intentar atenuar la incidencia que un tejido empresarial menos desarrollado puede tener en el proceso de transición al modelo dual y el grado futuro de implantación. Se puede contemplar la posibilidad de adaptar la modalidad dual, existiendo justificación pedagógica que garantice la calidad del proyecto, a las necesidades de determinados sectores productivos o regiones en cuanto a la temporalización, planificación, alternancia, tutorización o auxilio económico.

El proceso de adaptación regional del modelo de formación dual es necesario que parta de unos mínimos comunes a todos ellos, y se considere una flexibilización del modelo dual que no llegue a desvirtuarlo o menoscabar su calidad.

EAA-02. Optimización de la pertinencia de la oferta formativa.

Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Trabajo (LT):

OE-04. Impulsar la mejora de la adaptación de la oferta formativa a las necesidades del sector empresarial de Colombia.

LT-04. Elaboración de estudios para la detección de las necesidades formativas del sector productivo por regiones y sectores de actividad y posterior análisis de la pertinencia de la oferta formativa.

La oferta formativa debe ser lo más pertinente posible y atender a las necesidades de cualificación profesional de los sectores productivos. La implantación de la formación dual y la aceptación por las empresas de la nueva modalidad formativa puede verse condicionada por la necesidad que tengan las empresas de captar los perfiles profesionales en los que se les proponga participar.

Para la confección de la oferta formativa es necesario contar con un mapa actualizado de las demandas, los perfiles y la empleabilidad de las distintas ocupaciones profesionales. Para ello es necesario impulsar la realización de estudios de necesidades formativas del sector productivo que identifiquen las particularidades regionales, de los sectores de actividad y del tamaño de las empresas.

Los estudios de necesidades formativas permitirán realizar un análisis comparativo entre la oferta y las necesidades e identificar los programas formativos amortizados y demandados.

Puede ser de interés acompañar las solicitudes de autorización de nuevos programas formativos de un análisis somero de la pertinencia de la oferta respecto al sector productivo y la región en la que se imparta.

LT-05. Actualización de la oferta formativa de las entidades públicas en base a los datos extraídos en los estudios de necesidades formativas y pertinencia de la oferta existente.

Los estudios de detección de las necesidades formativas del sector productivo deben considerarse una herramienta esencial para el diseño de la oferta formativa. En general las entidades de formación, pero en particular las entidades públicas, deben analizar los resultados de los estudios para adecuar su oferta a las demandas identificadas.

La participación del sector productivo en el diseño de la oferta formativa mediante la colaboración en mesas técnicas sectoriales puede mejorar la percepción y la receptividad de las empresas respecto a la oferta formativa.

LT-06. Actualización de los programas formativos obsoletos y creación de nuevos programas formativos que atiendan a sectores emergentes y nuevas ocupaciones.

El dinamismo del mercado laboral provoca desajustes entre los contenidos de los currículos de los programas formativos y las competencias profesionales requeridas por las empresas. El ritmo de adaptación de los programas formativos, principalmente en los mercados emergentes y en el sector tecnológico, no satisface las necesidades de las empresas y genera un gap de competitividad que limita el crecimiento y la productividad de las empresas.

La actualización de los programas formativos requiere abordarse en espacios de colaboración educativos, formativos y empresariales (mesas técnicas sectoriales) en las que:

- Se identifiquen los contenidos obsoletos de los programas formativos, se actualicen y se propongan aquellos que el sector productivo demande.
- Se elaboren nuevos programas formativos para la adquisición de nuevas competencias profesionales y formar en nuevas ocupaciones.

Los espacios de colaboración deben ser permanentes y periódicos y contar con procedimientos que permitan recibir información de manera constante.

LT-07. Potenciar la participación de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET) y la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar en el proceso de alineamiento de la oferta formativa respecto a las necesidades de los sectores productivos.

La Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET) es un espacio de intercambio, generación y fortalecimiento del conocimiento sobre el mercado de trabajo y sus regiones. Dependiente del Ministerio del Trabajo, está conformado por 35 observatorios en 8 regiones y regulado desde el 2014. La Red ORMET dispone de un portafolio de servicios en los que se contempla la identificación de las brechas de capital humano, dinámica social, laboral y productiva de la economía social y solidaria y diagnósticos del mercado de trabajo entre otros. Toda ella, información relevante para trabajar en optimizar la pertinencia de la oferta formativa.

La Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio de Trabajo, trabaja en la identificación de brechas de capital humano mediante la realización de entrevistas con empresas y entidades de educación y formación y el análisis de información generada por otras instituciones como el Ministerio de Educación o el Servicio de Empleo SENA.

Es necesario impulsar la colaboración entre los organismos responsables de la observación del mercado laboral y las brechas de capital humano para identificar la información a generar que permita el análisis de la pertinencia de la oferta formativa e integrarla en los procesos de planeamiento.

OE-05. Impulsar la transición de la oferta formativa al marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.

LT-08. Adaptación de los programas formativos al Marco Nacional de Cualificaciones.

La reciente creación del MNC requiere una transición de toda la oferta formativa para enmarcarse en los criterios competenciales que establece. Los programas formativos ofertados especialmente por las entidades públicas deben alinearse con el MNC y evitar la coexistencia de otros marcos competenciales.

EEA-03. Implicación del sector productivo en el desarrollo y la implementación de la modalidad dual en el Subsistema de Formación para el Trabajo.

Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Trabajo (LT):

OE-06. Colaborar con el sector productivo en el impulso a la definición de las características de implementación de la formación dual y el preceptivo desarrollo normativo de la formación dual en la Formación para el Trabajo.

LT-09. Impulso de la participación del sector productivo en la definición de las características de implementación de la formación dual y el preceptivo desarrollo normativo de la formación dual en la Formación para el Trabajo.

El proceso de definición de las características de implementación de la formación dual debe configurar un modelo formativo que mejore los procesos de formación y aprendizaje actuales y la capacitación del capital humano. Para que el proceso sea integrador y atienda las necesidades y las sensibilidades de los distintos agentes, es necesario hacer partícipe al sector productivo, quien conoce y sufre las

carencias competenciales del mercado laboral, en la concreción de las particularidades de la formación dual.

Entre los instrumentos necesarios para la definición del modelo, será necesaria la constitución de una mesa técnica de trabajo con la participación de entidades representativas del sector productivo para el desarrollo de las características del modelo de formación dual en el SFT.

OE-07. Colaborar con el sector productivo en el diseño e implementación de políticas de información y comunicación de la formación para el trabajo y la formación dual.

LT-10. Participación del sector productivo en el diseño e implementación del Plan Estratégico de Comunicación de la formación dual de Colombia.

El Subsistema de Formación para el Trabajo se ha regulado en el año 2021 considerando la formación combinada (dual) como referente obligatorio, es decir todos los programas formativos del SFT tendrán carácter dual. Es importante que esta caracterización de la SFT sea comunicada de forma ordenada y estructurada. La realidad es que consecuencia de la reciente regulación y de la falta de definición de algunas de las características del modelo, existe un desconocimiento generalizado de la formación dual entre las empresas, los centros e instituciones formativas y el alumnado.

Para lograr una transición progresiva hacia la formación dual, es necesario realizar una labor de difusión y sensibilización del modelo entre las empresas y los centros educativos que les permita conocer y comprender las características de la formación dual y su papel relevante en la ejecución de los programas formativos.

Abordar el reto de informar al país sobre la regulación de una nueva metodología formativa, requiere de la participación del sector productivo y de las entidades que dispongan de los recursos, la presencia y la capilaridad necesaria para transmitir la información en todas las regiones de Colombia. Es en consecuencia, importante hacer partícipe al sector productivo en la definición de las políticas, los proyectos y las acciones destinadas a la difusión de la estructura, niveles formativos, cualificaciones profesionales y modalidad dual en el SFT.

El sector productivo puede participar entre otras en las siguientes acciones:

- Participación en el diseño del Plan Estratégico de Comunicación de la formación dual.
- Puesta a disposición de los recursos humanos para la ejecución del Plan Estratégico de Comunicación.
- Impulso de proyectos de difusión que repliquen sesiones y talleres informativos y sensibilizadores dirigidos al sector productivo por todas las regiones de Colombia.
- Participación en el diseño y edición de material divulgativo de la formación dual.
- Captación de empresas con experiencia como embajadoras de la formación dual en las acciones informativas.
- Generación de proyectos de colaboración entre empresas que permitan el intercambio de experiencias y el diseño y participación conjunta en programas de formación dual.
- Impulso de foros de discusión en los que se ayude a difundir y mejorar la formación dual.

OE-08. Colaborar con el sector productivo en el diseño e implementación de acciones formativas sobre formación dual para empresas, tutores y formadores de empresa.

LT-11. Participación del sector productivo en el diseño e implementación de proyectos colaborativos con el Gobierno de Colombia para la formación de los tutores e instructores de empresa.

La metodología dual se sustenta en la corresponsabilidad de los centros formativos y el sector productivo en la formación del alumnado. Es necesario que la nueva metodología se acompañe de los procesos formativos necesarios que doten a todos los agentes participantes de las herramientas necesarias para la asunción de las responsabilidades derivadas de la participación en programas de formación dual.

El aseguramiento de la calidad de la formación dual requiere de la formación adecuada de los participantes en el diseño, elaboración y ejecución de los programas de formación dual. Es necesario diseñar las acciones formativas dirigidas al profesorado, que debe diseñar y elaborar los proyectos de formación dual, al personal de la administración que debe aprobarlos y realizar la labor de inspección de la formación y al personal de las empresas que va a participar en la formación del alumnado.

El sector productivo debe participar en los foros de discusión en los que se diseñen los contenidos que deben impartirse a los distintos agentes participantes en la formación dual.

Puesto que las empresas asumen la formación de parte del currículo formativo mediante la ejecución de actividades en los centros de trabajo, es especialmente importante definir el papel del sector productivo en el diseño de las formaciones para el personal de las empresas y su participación en la implementación de un plan de formación de tutores y formadores de empresas.

Es necesario distinguir entre la formación de los tutores de empresa y los formadores o instructores, adaptando las formaciones a las competencias que cada perfil va a desempeñar en la ejecución del programa de formación dual.

El diseño de los programas de formación dual debe dotar a los tutores de las competencias necesarias para la elaboración de los programas formativos, la planificación, coordinación, seguimiento, evaluación y formación del alumnado. En el caso de los formadores, su formación debe centrarse en la fase de formación y evaluación del alumnado.

OE-09. Incentivar la participación de las empresas en programas de formación en modalidad dual.

LT-12. Incentivos económicos y fiscales para las empresas que participen en programas de formación dual.

En la fase inicial de implementación de la formación dual, considerando el contexto de Colombia expuesto, para favorecer la implicación del sector productivo con una nueva modalidad formativa, es necesario establecer políticas incentivadoras para las empresas que apuesten por la formación dual dentro de los marcos de calidad establecidos.

Se pueden diseñar planes de incentivos económicos y fiscales que refuercen la aceptación de la formación dual y que puedan ser temporales en función del nivel de penetración del modelo en el sector productivo. Los incentivos pueden orientarse a impulsar la formación dual en determinadas regiones, sectores productivos o tipología de empresas y vincularse a la finalización del programa formativo, a la empleabilidad, etc.

Pueden establecerse incentivos para aquellos sectores que pueden tener más dificultades para la participación en programas de formación dual y considerarse acciones distintas para contextos diferentes:

- Incentivos económicos para las empresas en función de su tamaño, especialmente dirigidos a las micro pymes y trabajadores por cuenta propia.
- Cofinanciación por el Gobierno de Colombia de los costes del auxilio económico del alumnado de programas de formación dual para pymes, micro pymes, empresas sin cuota de

aprendizaje y empresas que formen a un número de aprendices superior al que le corresponde por su cuota de aprendizaje.

- Incentivos económicos y fiscales para las empresas, condicionados a la finalización de los programas formativos por el alumnado, la tasa de inserción laboral y la estabilización del puesto de trabajo.

LT-13. Reconocimiento de las empresas que participan en programas de formación dual en los procesos de adjudicación de contratos con la administración pública.

Existen además de los incentivos directos que ayudan a sostener la inversión derivada de la participación en programas de formación dual para las empresas, otra línea de actuación dirigida al reconocimiento de las empresas que participan en la formación del alumnado y que le permite acceder preferentemente a los contratos públicos como proveedores de la Administración:

- La inclusión entre los criterios baremables de los pliegos de cláusulas administrativas en los procesos de contratación públicos, la participación de las empresas en programas de formación dual.

La inclusión progresiva de cláusulas sociales referidas a la participación en programas de formación dual en los concursos de contratación públicos ayuda a difundir la formación dual entre las empresas licitadoras que, además, la percibirán como beneficiosa para su organización e incentivará su participación.

EEA-04. Implicación y colaboración con las entidades de formación en el desarrollo y la implementación de la modalidad dual en el Subsistema de Formación para el Trabajo.

Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Trabajo (LT):

OE-10. Colaborar con el sector formativo en el desarrollo normativo de la formación dual en el Subsistema Formación para el Trabajo.

LT-14. Impulso de la participación del sector formativo en la definición de las características de implementación de la formación dual y el preceptivo desarrollo normativo de la formación dual en la Formación para el Trabajo.

Los representantes de los centros de formación deben participar en la definición de las características de implementación de la formación dual puesto que son los responsables de su implantación en los centros y deben ser los impulsores de la modalidad participando activamente en la transición del modelo actual al modelo dual.

Los centros de formación privados y públicos deben contar con representación en las mesas de trabajo técnicas que se constituyan para aportar la visión formativa en el desarrollo de las características de la implementación de la formación dual y posteriores desarrollos normativos.

OE-11. Colaborar con el sector formativo en el diseño e implementación de políticas de información y comunicación del Subsistema de la Formación para el Trabajo y de la formación dual.

LT-15. Participación del sector formativo en el diseño e implementación del Plan Estratégico de Comunicación de la formación dual en el SFT de Colombia.

La situación respecto al conocimiento de la formación dual en el sector formativo es similar a la del sector productivo, en ambos existe desconocimiento generalizado de la formación dual y del SFT

consecuencia de las recientes regulaciones de ambos. Es por tanto necesario que se diseñe un Plan Estratégico de Comunicación de la formación dual en el SFT de Colombia, dirigido a los centros formativos.

El sector formativo puede participar entre otras en las siguientes acciones:

- Participación en el diseño del Plan Estratégico de Comunicación de la formación dual para centros formativos.
- Impulso de proyectos de difusión que repliquen sesiones y talleres informativos y sensibilizadores dirigidos al sector formativo por todas las regiones de Colombia.
- Participación en el diseño y edición de material divulgativo y guías informativas sobre aspectos esenciales de la formación dual: características, aspectos administrativos, fiscalidad para las empresas, etc. Que faciliten la labor de prospección de empresas.
- Impulso de foros de discusión en los que el profesorado pueda colaborar en la elaboración de planes de formación, identificación de buenas prácticas, solución de problemas, etc.

OE-12. Formar al personal de los centros formativos para el diseño, elaboración e implementación de programas de formación dual.

LT-16. Diseño de acciones formativas para el personal de los centros formativos y educativos.

El impulso de la formación dual desde los centros formativos estará condicionado por la información, la formación y la sensibilización con la que cuenten todos los perfiles profesionales que coexisten en los centros. Parte de los contenidos de las acciones formativas pueden ser comunes a todos ellos, pero en función de los roles en los programas de formación dual deberán tener una adaptación específica de los contenidos, pudiendo distinguir entre formaciones dirigidas a:

- Personal directivo.
- Personal coordinador de los programas de formación dual.
- Personal docente.
- Personal prospector de empresas para los programas de formación dual.
- Personal de orientación profesional y vocacional.

Los representantes de los centros de formación privados y públicos deben colaborar en la definición de los contenidos de las formaciones para cada uno de los perfiles contemplando cuando mínimo:

- Formaciones destinadas a la solicitud de aprobación de programas de formación dual.
- Formaciones para la elaboración de los programas de formación dual
- Formaciones para prospectores de empresas destinadas a facilitar la labor de captación de empresas para participar en programas de formación dual.
- Formaciones para orientadores profesionales para el conocimiento del SFT y la formación dual.

OE-13. Prestar asesoramiento técnico para el diseño, la obtención de autorizaciones y/o registros calificados y la implementación de programas de formación dual.

LT-17. Implementación de un Servicio de consulta y asesoramiento técnico sobre la modalidad dual a disposición de las instituciones interesadas en implementar programas de formación dual.

La regulación del SFT y de la formación dual genera un escenario de incertidumbre propio del proceso de transición de la oferta formativa y la metodología actuales a las propuestas en las nuevas regulaciones. El cambio precisa no solo de una estrategia de comunicación y de una campaña de acciones formativas, sino la disposición de un servicio de asesoramiento técnico para los centros de formación. Este servicio de asesoramiento debe estar constituido por personal que haya recibido formación completa en formación dual y dominen los procedimientos y la metodología. El objetivo es

poder dar respuesta a las dudas relacionadas con las autorizaciones, elaboración de los programas formativos, aspectos administrativos, burocracia, fiscalidad y formalización de los contratos con el alumnado y cualquier otra cuestión relacionada con la implementación de la modalidad.

El servicio de asesoramiento técnico puede ser dependiente del Ministerio de Trabajo y estar constituido por personal propio o ser objeto de una colaboración con otras entidades que puedan implementar servicios de asesoramiento técnico de carácter regional.

OE-14. Impulsar los programas formativos en el SFT.

LT-18. Alineamiento de la oferta formativa de las entidades públicas y privadas con el SFT y el Marco Nacional de Cualificaciones.

El SFT da respuesta a la necesidad existente de estructurar el SNC y posicionar la formación profesional como un itinerario formativo de calidad, pero requiere de la necesaria colaboración de las entidades formativas públicas y privadas para que oferten programas formativos en el marco del SFT. Para ello, las políticas de comunicación y formación del personal de los centros formativos deben de acompañarse de la sensibilización y puesta en valor del SFT. Es esencial que los procedimientos de solicitud de autorización sean eficientes y se disponga de los recursos para la resolución de posibles dudas e incidencias.

El objetivo es que las entidades formativas alineen su oferta formativa, en la medida de lo posible, en el SFT y por ende en el MNC.

EEA-05. Implicación del sector público en la implementación de la modalidad dual en el SFT.

Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Trabajo (LT):

OE-15. Impulsar la participación de la Administración Pública como entidad formadora en programas de formación dual.

LT-19. Impulso de la participación del sector público como entidad formadora en programas de formación dual del SFT.

La estructura empresarial de Colombia genera una dificultad añadida a la transición a un modelo de formación dual que requiere de la participación y el compromiso de muchas empresas. La captación de empresas formadoras será más compleja en las zonas rurales, poco industrializadas, con un tejido empresarial reducido y en los núcleos de población más pequeños. La Administración, especialmente en estas zonas, puede participar activamente como entidad formadora, aportando una formación de calidad al alumnado.

A través de una mesa de trabajo interministerial la Administración puede diseñar acciones informativas para el personal de la administración, establecer los procedimientos de participación de las administraciones públicas, los protocolos y los presupuestos para el auxilio económico y distribuirlo entre el resto de las entidades públicas del país y los centros de formación.

La Administración está compuesta por entidades de muy diversa naturaleza, tamaño, actividad y titularidad. Todas ellas, sean nacionales, regionales o locales, pueden participar en la formación de aprendices. Algunas de ellas, incluso puede que sean referencia en determinados sectores profesionales, por lo que pueden ofrecer formación de alta calidad a los aprendices.

OE-16. Informar y sensibilizar al sector público para que participe en programas de formación dual.

LT-20. Campaña de información y sensibilización dirigida a las administraciones y entidades públicas.

La información sobre la formación dual debe adaptarse a las realidades de los receptores, adecuando los contenidos a los aspectos que, para cada agente, van a suscitar dudas o requieren de una explicación pormenorizada. La información sobre la participación de las entidades públicas en la formación dual debe abordar temáticas como:

- El procedimiento de participación para una administración pública.
- El compromiso de la administración con la formación de los jóvenes.
- La oportunidad que aporta la formación en una entidad pública al alumnado de formación dual.
- El objetivo de formar profesionales más allá de la inserción laboral directa en las entidades que los forman.
- Ventajas para la administración al participar en proyectos de formación dual.

Las acciones informativas deben ser, en consecuencia, específicas para el personal de la administración pública y sensibilizar sobre la necesidad de la cooperación de la administración para el fortalecimiento de la formación dual en el SFT.

EEA-06. Información sobre la modalidad dual.

Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Trabajo (LT):

OE-17. Informar a la sociedad sobre la modalidad dual en el sistema educativo y formativo.

La situación de desinformación respecto a la formación dual en Colombia es generalizada. Anteriores objetivos estratégicos han propuesto líneas de trabajo a través de las cuales, se implica al sector productivo y formativo en el diseño e implementación de campañas informativas dirigidas a las empresas y los centros de formación. El presente OE-17 aborda la necesidad de diseñar e implementar estrategias informativas dirigidas además de a empresas y centros de formación, al alumnado y a las familias. Para consolidar la formación dual es esencial que se genere una consciencia colectiva de las oportunidades que aporta el modelo que ayude a potenciar el interés y la demanda por participar en programas de formación dual.

LT-21. Elaboración de una Estrategia de Comunicación para la difusión de la información sobre la modalidad dual en Colombia.

La Estrategia de Comunicación sobre la formación dual debe tener como objetivos informar y sensibilizar, y debe impulsarse desde el Gobierno de Colombia para coordinar todas las acciones informativas específicas dirigidas a los distintos agentes:

- Información del sector productivo.
- Información del sector formativo.
- Información del sector público.
- Información del alumnado.
- Información de las familias.

Se debe hacer partícipes del diseño y el desarrollo de cada una de las acciones informativas a representantes de los sectores a los que se dirigen.

Las campañas deben proponer el uso de los medios y social media necesarios para hacer llegar el mensaje al público objetivo planificando una combinación de acciones:

- Sesiones informativas y sensibilizadoras.
- Difusión en medios de comunicación.
- Difusión en redes sociales.
- Generación de eventos significativos en torno a la formación dual.
- Publicaciones sobre formación dual.
- Impulso de premios e iniciativas de reconocimiento a quienes participan en programas de formación dual.
- Proyectos específicos de difusión de la formación dual.

LT-22. Creación de cuerpos de prospectores de la formación dual para el asesoramiento y captación de empresas sobre el terreno.

La labor de prospección y captación de entidades para su participación en programas de formación dual es esencial de cara a la implantación generalista de la modalidad. Los centros de formación realizan labores de prospección con los recursos de los que disponen, pero en la fase inicial de implantación en la que el modelo no es conocido, se requiere del apoyo de equipos específicos de prospección para captar el número de empresas que se precisan.

Los equipos de prospección se deben conformar por personal formado expresamente para esta labor y que conozcan las características, procedimientos y burocracia de la formación dual y las estrategias de acercamiento a las empresas e impulso de proyectos sectoriales.

Es necesario diseñar una formación específica para prospectores de formación dual que facilite el desarrollo de sus funciones:

- Conocer el sector productivo de su ámbito de acción.
- Informar y sensibilizar a las empresas.
- Detectar sus necesidades formativas.
- Conocer la oferta formativa de los centros de formación.
- Coordinar las demandas del sector productivo con la oferta formativa.
- Facilitar a las empresas el proceso de participación en programas de formación dual.
- Resolver las dudas y asesorar a las empresas sobre la formación dual.

La constitución de los equipos de prospección puede estar impulsada directamente desde la Administración o realizarlo mediante colaboración público-privada con las entidades con capacidad, recursos y presencia para poder constituir una red de prospectores en el país.

Los equipos de prospección también pueden impulsarse mediante la convocatoria de proyectos específicos de colaboración con el sector formativo en los que se contemplen incentivos para la puesta a disposición de parte de la jornada del profesorado para la prospección de empresas.

El trabajo de los cuerpos de prospectores es más eficiente cuando se generan redes de comunicación e intercambio de información entre ellos, que permite conocer cómo se está desarrollando la prospección en otras partes del país y el intercambio de estrategias, casos de éxito y buenas prácticas.

LT-23. Implicación de los agentes sociales en la estrategia de información de la modalidad dual en Colombia.

La Estrategia de información sobre la formación dual en el país es un proyecto de envergadura que precisa de la colaboración y el consenso de los agentes sociales para que se alcance un nivel de conocimiento global.

Cada agente social, en función de su naturaleza, aporta matices particulares a la visión general de la formación dual, identificando los aspectos que son de más interés para sus asociados y personalizando las acciones informativas para hacerlas lo más cercanas y eficientes.

Diseñar proyectos informativos en colaboración con las asociaciones empresariales, clústeres, cámaras de comercio, sindicatos, asociaciones profesionales, etc., aumenta la efectividad de la estrategia informativa y la permeabilidad de determinados sectores de actividad a la información.

EEA-07. Impulso al desarrollo normativo para el impulso de la formación dual.

Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Trabajo (LT):

OE-18. Impulsar cambios normativos que permitan flexibilizar y adaptar el modelo de formación dual a distintas tipologías de proyectos.

LT-24. Actualización de la normativa reguladora del contrato de aprendizaje, la vinculación formativa y otras formas contractuales que regulan la relación entre la empresa y el aprendiz.

La formación dual precisa disponer de alternativas que permitan formalizar las relaciones contractuales entre las partes adaptándose a las particularidades de cada programa, sector de actividad y características de la ocupación. La rigidez en las condiciones de vinculación entre la empresa y el alumnado pueden dificultar la planificación de los programas formativos y la participación de pequeñas empresas o sectores de actividad con alta afección de la temporalidad.

La normativa actual pone a disposición dos posibilidades para la formalización de la relación entre las empresas y el alumnado: el contrato de aprendizaje y la vinculación formativa, pero ninguna de las dos permite establecer auxilios económicos progresivos, rotación entre distintas empresas o simplificar el proceso de formalización de los contratos y las vinculaciones formativas.

En la línea de la flexibilización de las fórmulas contractuales, es necesario proponer alternativas que permitan establecer contratos de aprendizaje de mayor duración a los dos años o para estancias cortas en las empresas.

Las leyes en Colombia regulan las cuotas de aprendizaje de las empresas en función de su número de trabajadores, y la condiciona a la formalización de contratos de aprendizaje con los aprendices de forma muy rígida. Puede ser interesante la posibilidad de computar las vinculaciones formativas de programas de formación dual en las cuotas de aprendizaje de las empresas para incentivar su participación.

Los desarrollos normativos que permitan flexibilizar las relaciones entre las empresas y el alumnado deben ir acompañados de acciones informativas que faciliten la comprensión y den a conocer las distintas fórmulas disponibles y los procedimientos administrativos para su formalización.

LT-25. Flexibilización y concreción de las características de la formación combinada recogidas en los decretos 1616/2021 y 1650/2021, para adecuarlos a las características de los distintos sectores de actividad.

La regulación actual define algunas de las características de la formación combinada (dual) de forma rígida y no ha contemplado otros asuntos de interés que quedan pendientes de regulación:

- Se define que el porcentaje de tiempo que debe asignarse a la etapa lectiva y a la etapa práctica en los programas en los que se celebren contratos de aprendizaje es del 50% en cada caso, sin

contemplar que puede ser necesario flexibilizar estos porcentajes si existiese una justificación pedagógica relacionada con las características del sector de ocupación.

- Facilitar la formalización contractual entre las empresas y el alumnado de forma que permita la justificación de las cuotas formativas y la rotación del alumnado entre empresas que participen en el programa de formación dual, pero solamente asuman una parte del programa de formación para el trabajo.
- No se definen las características de los tutores de empresa de los programas de formación dual y es relevante que cuando se concrete, se atienda a las características del sector productivo de Colombia y al alto porcentaje de micro pymes existente y se regule la figura de tutores de empresas externos, que no formen parte de ninguna de las entidades que participan en el proyecto pero que sea la persona que coordine la formación en todas las empresas que participen en el programa de formación dual.

EEA-08. Desarrollo de la totalidad de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Trabajo (LT):

OE-19. Facilitar la información sobre el SFT y la movilidad entre el sistema educativo y formativo.

La reciente regulación del Sistema Nacional de Cualificaciones no ha permitido definir y poner en funcionamiento algunos de sus componentes esenciales.

LT-26. Desarrollo, implementación y difusión del Esquema de movilidad educativa y formativa

El esquema de movilidad educativa y formativa permite la transferencia de estudiantes desde el sistema formativo al educativo con el reconocimiento de la formación cursada, lo que facilita la movilidad entre los dos sistemas y su comprensión al sector productivo y a la sociedad en general.

Una vez desarrollado el esquema de movilidad, será preceptivo diseñar una campaña de información sobre el esquema de movilidad destinada a estudiantes, docentes y profesionales de la orientación profesional.

LT-27. Desarrollo e implementación de la Plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Otro de los componentes esenciales del SNC es la Plataforma de Información, fundamental para facilitar la información que el sector productivo requiere sobre la oferta formativa del SFT, las cualificaciones profesionales, las competencias, etc.

Una vez desarrollada la Plataforma de información, será preceptivo diseñar una campaña de información destinada a estudiantes, docentes y profesionales de la orientación profesional.

EEA-09. Impulso de actuaciones de orientación profesional para el alumnado vinculadas al SFT y a la formación dual.

Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Trabajo (LT):

OE-20. Poner en valor socialmente la formación del SFT.

OE-21. Fomentar los itinerarios formativos vinculados al SFT en modalidad dual en las acciones del Plan de Orientación Escolar de Colombia 2021.

OE-22. Difundir el esquema de movilidad educativa y formativa entre la sociedad.

La orientación profesional es clave en el desarrollo la carrera profesional de los estudiantes, por lo que es necesario que en los procesos de orientación de los estudiantes del sistema educativo se incluyan los itinerarios formativos del SFT.

Actualmente existe una desinformación generalizada sobre el SFT consecuencia, principalmente, de su reciente creación. Para poner en valor socialmente las formaciones del SFT, es necesario que los profesionales de la orientación profesional, el sector productivo, el alumnado y las familias conozcan los niveles formativos, las vías de acceso, las cualificaciones profesionales y el futuro esquema de movilidad con el sistema educativo.

El hecho de que formación combinada (dual) se considere un referente obligatorio en los programas de formativos del SFT, aporta una novedad sustancial respecto al resto de formaciones del sistema educativo y formativo, lo que debe ponerse en valor y comunicarse adecuadamente para que se considere un itinerario formativo con proyección en el mercado laboral.

LT-28. Diseño e implementación de programas informativos sobre el SFT, el esquema de movilidad educativa y formativa y los itinerarios formativos y profesionales del SFT para los orientadores profesionales y el profesorado.

El colectivo de orientadores profesionales que desarrollan su labor en el marco del Plan de Orientación Escolar de Colombia desconoce de forma general el SFT y las características de la formación dual en el sistema educativo y formativo, por lo que es necesario diseñar acciones informativas dirigidas a este colectivo sobre el SFT, el esquema de movilidad educativa y formativa, los itinerarios formativos y profesionales y la formación dual en el SFT.

Una vez los profesionales de la orientación disfruten de una posición informada sobre el SFT y la formación dual, debe transmitirse la información de forma sistematizada y estructurada al alumnado y a las familias mediante el diseño e implementación de sesiones de orientación profesional para cada colectivo.

EEA-10. Creación de un Observatorio de la Formación Dual.

Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Trabajo (LT):

OE-23. Disponer de un instrumento que permita aglutinar toda la información sobre la formación dual, generar un espacio de valoración y discusión y realizar un seguimiento de la modalidad dual.

LT-29. Constitución de un Observatorio de la Formación Dual con colaboración público-privada.

El observatorio de la formación dual debe ser una herramienta que fomente el conocimiento, colabore en la difusión de las novedades y permita analizar la evolución de la modalidad en el país a lo largo del tiempo.

Los datos obtenidos desde el Observatorio permitirán la discusión sobre las características de la formación dual, la valoración de los objetivos planteados y la toma de decisiones desde la gobernanza del SFT. Será necesario recabar información relativa a la oferta formativa, matriculación, distribución de la matriculación por edad y sexo, egresados, abandono, empleabilidad, satisfacción, etc.

El Observatorio puede ser producto de una colaboración público-privada y estar constituido por parte de los agentes sociales.

Los datos recogidos desde el Observatorio deben publicarse para la explotación de los interesados y elaborarse informes sectoriales y regionales con los datos más significativos de la formación dual

LT-30. Generación de un centro de conocimiento de la formación dual que centralice los datos, las experiencias y las buenas prácticas de la formación dual en el ámbito educativo y formativo.

Parte del Observatorio de la formación dual puede constituirlo el Centro de Conocimiento de la formación dual, un espacio que permita la discusión del modelo, facilite la constitución de redes de cooperación dual y que recopile los estudios, análisis, buenas prácticas, documentación técnica, propuestas metodológicas y propuestas relacionadas con la formación dual.

El Centro de Conocimiento puede ser producto de una colaboración público-privada y estar constituido por parte de los agentes sociales.

EEA-11. Impulso de políticas para la promoción de la participación de la mujer en los programas formativos en modalidad dual.

Objetivos Estratégicos (OE) y Líneas de Trabajo (LT):

OE-24. Incentivar la participación de la mujer en la formación para el trabajo en modalidad dual.

LT-31. Programas de incentivos para las empresas que contraten aprendices mujer en el marco de programas formativos de la formación para el trabajo en la modalidad dual, en aquellos programas formativos en los que exista sesgo de género masculino.

Las políticas de promoción de la igualdad de la mujer deben aplicarse desde los procesos formativos para facilitar el acceso de la mujer al mercado laboral en condiciones de equidad. La formación dual, considerando que aporta mayor empleabilidad y una cualificación profesional más adaptada a las necesidades del sector productivo, puede ser un elemento integrador de la mujer en el mercado laboral con unas condiciones económicas y laborales igualitarias. Por ello los programas de incentivos de participación de la mujer, especialmente en aquellos perfiles profesionales en los que exista sesgo de género, puede ayudar a equilibrar la composición en cuanto a sexo, de los sectores productivos masculinizados.

Para la proposición de incentivos, deben identificarse los programas formativos masculinizados. Los incentivos pueden ser económicos, fiscales o sociales, y estar vinculados, no solamente a la participación de la mujer en el periodo de formación, sino al éxito y a la consolidación del puesto de trabajo.

XI. DESCRIPCIÓN DE ACCIONES E INSTRUMENTOS PARA LA INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LAS EMPRESAS PARA LA PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN DUAL EN EL SFT

El impulso de la formación dual precisa la concatenación de actuaciones de información, motivación y sensibilización con los distintos agentes participantes de en los programas duales. Todos ellos son necesarios para la implementación del modelo y cada uno de ellos presentará una serie de resistencias específicas a su participación, no obstante, la formación dual, en esencia es una metodología que pivota entorno al papel de las empresas en la formación del alumnado, por lo que es prioritario el trabajo directo, específico y continuado con ellas.

Las empresas precisan que se le propongan acciones informativas, motivadoras y sensibilizadoras especialmente diseñadas para ellas, que den respuesta a las inquietudes y las suspicacias que un nuevo subsistema de formación profesional y una nueva metodología les plantean. Se insiste recurrentemente en el concepto de “sensibilización” porque las acciones no deben ser meramente informativas sobre el SFT y la formación dual, sino que entre sus objetivos debe encontrarse el transmitir la importancia del papel de las empresas, la necesidad de su participación en la formación de aprendices, la responsabilidad que asumen y la trascendencia social, económica y laboral que tiene su compromiso. El objetivo de la motivación de las empresas a participar en los programas de formación dual es prioritario, para ello hay que exponer con claridad y concreción las mejoras que puede reportar la formación dual a la competitividad de las empresas y que la entiendan como una vía de cualificación, captación y fidelización de talento.

Transmitir todos estos valores y generar sinergias y complicidades que convengan a las empresas precisa el diseño de acciones divulgativas adaptadas al perfil de las empresas a las que se dirigen.

Acciones para la información, motivación y sensibilización de empresas.

La primera barrera que hay que superar para que las empresas participen en los programas de formación dual, es llegar a ellas, hacerles partícipes de las acciones informativas y conseguir que participen en ellas. Hay que ser conscientes de que las prioridades de las empresas son su rentabilidad y su actividad productiva, por lo que cualquier propuesta que no está directamente vinculada con ellas, no es fácil que la adopten y participen.

La Estrategia propone la creación de un cuerpo de prospectores formados en formación dual, procedimientos de solicitud y autorización de programas de formación dual y que puedan asesorar en las dudas a las empresas interesadas. Entre las funciones de este cuerpo de prospectores debe contemplarse la dinamización general de la formación dual, realizando asesoramiento personalizado a empresas, organizando actuaciones con grupos de empresas o con sectores productivos.

Las acciones realizadas para la información y sensibilización pueden ser:

Jornadas, talleres informativos.

Descripción: eventos de corta duración (90 a 150 minutos) que permitan participar a las empresas interfiriendo lo menos posible en la jornada laboral de los asistentes. Puede ser interesante que los eventos cuenten con un espacio para el *networking* que permita compartir, conocer e implicar a empresas en programas de formación dual.

Participantes: Empresas y Centros de Formación. Son especialmente interesantes los eventos sectoriales en los que la información y las experiencias que se exponen se adaptan a un sector productivo.

Las jornadas o/y talleres informativos pueden configurarse como:

- Ponencia expositiva sobre las características, procedimientos de participación y ventajas de la formación dual. Impartidas por expertos en formación dual o representantes de la administración competente y adaptada al sector productivo convocado si procede.
- Mesas redondas. Con la participación de representantes del sector formativo y productivo y la administración.
- Testimonios y buenas prácticas. Exposición por empresas de su experiencia en la participación en programas de formación dual, explicación de retos en la participación en programas duales, estrategias de implantación y buenas prácticas.

En estos eventos se deben poner a disposición de los asistentes las vías de canalización del interés generado ya sea mediante un asesoramiento personalizado o la puesta a disposición de un servicio técnico para la resolución de dudas y contacto con centros formativos de los interesados.

Sesiones de asesoramiento técnico con empresas.

Producto del trabajo de difusión de la modalidad dual en eventos informativos, se genera interés entre las empresas en ampliar la información para la participación en proyectos de formación dual. Canalizar el interés y profundizar durante una reunión de asesoramiento personalizada en el mejor procedimiento para garantizar que la información recibida se ha asimilado y que las empresas han comprendido la importancia de su participación y los beneficios que le puede reportar. Durante las sesiones de asesoramiento se debe:

- Explicar de la formación dual, características, oferta existente y procedimientos de participación.
- Analizar las necesidades formativas de las empresas.
- Realizar intermediación con centros formativos para la inclusión de la empresa en la oferta de formación dual.

Mensajes clave para las empresas.

El concepto “dual” es conocido por la mayoría de las empresas como una metodología formativa que facilita la capacitación de personal cualificado para las empresas, pero desconocen los detalles y las características de la formación dual. La información que se transmita debe ser concreta, estructurada y breve, reforzando la imagen de pertinencia de la formación dual y alineando el mensaje con las ideas que facilitan la integración del modelo en las empresas:

Innovación. Es una metodología recién regulada en Colombia que aporta mejoras sustanciales en el modelo de formación profesional actual.

Oportunidad. Participar en la formación de los futuros empleados con programas formativos adaptados a las especificidades de cada empresa permite una cualificación profesional adecuada a sus necesidades. En una situación inicial de implantación poder disfrutar de la oportunidad de participar en los programas de formación es un privilegio.

Pertinencia. Ser parte del proceso. Las empresas necesitan adaptarse a las transformaciones de los procesos productivos al ritmo que marcan los mercados y la formación dual permite actualizar los aprendizajes prácticos del alumnado al ritmo que se actualizan los equipos y las técnicas de producción en las empresas.

Ventajas. Centrarse en las ventajas que aporta la formación dual a las empresas: competitividad, actualización, reducción de costes de reclutamiento, captación de talento, cualificación del futuro personal de la empresa durante el proceso de formación, oportunidad de transmitir los valores de la empresa desde el inicio de la vida profesional del alumnado, reclutamiento de trabajadores sin vicios laborales, etc.

Inversión. Transmitir que existe una reducción de los costes derivados de los procesos de reclutamiento, formación y adaptación de nuevos trabajadores, además de un retorno de la inversión que se realiza en el alumnado derivado de su productividad durante la formación.

Incentivos. Enumerar los incentivos y ventajas fiscales que se propongan por la administración para el impulso de la participación de las empresas.

Responsabilidad Social Corporativa. Incidir en el valor que aporta a la sociedad la participación en programas de dual, la oportunidad que se brinda a los estudiantes y la herramienta para reducir el desempleo juvenil y mejorar la competitividad de las empresas del país.

Responsabilidad. Entre los mensajes clave que hay que transmitir a las empresas, se deben incluir aquellos que refuercen el compromiso y la calidad de la formación que se imparta al alumnado en los centros de trabajo.

Procedimientos administrativos. Es importante desgranar el procedimiento para participar en los programas de formación dual y resolver todas las dudas que se puedan plantear.

Éxito. La formación dual es un modelo de éxito en todos los países en los que se implementa, que permite mejorar la competitividad de las empresas al contar con personal mejor cualificado y reducir los índices de desempleo juvenil.

Material divulgativo.

Para que las labores informativas puedan tener continuidad una vez que termina el evento o la sesión de asesoramiento, es preceptivo que se disponga de material divulgativo que contenga la información clave sobre la formación dual:

- Regulación del SFT y la formación dual. Normativa.
- Descripción del SFT.
- Descripción del modelo de formación dual.
- Ventajas de la formación dual del SFT para las empresas.
- Procedimiento de participación en un programa de formación dual en el SFT.
- Aspectos administrativos de la formación dual.
- La responsabilidad de la empresa en la formación dual.
- Enlace para consulta de la oferta formativa.

XII. CUADROS RESUMEN DE LA ESTRATEGIA

RETOS ESTRUCTURALES (R)	
R-01	Características de la estructura empresarial en Colombia
R-02	Características del mercado laboral en Colombia
R-03	Existencia de un Sistema Nacional de Cualificaciones en proceso de regulación y consolidación
R-04	Proceso de regulación de las características de la modalidad dual
R-05	Proceso de ajuste de la pertinencia de la oferta formativa
R-06	Modelo de formación de aprendices basado en la obligatoriedad
R-07	Desconocimiento de la modalidad dual
R-08	Desconocimiento del Subsistema de formación para el trabajo
R-09	Mayor desempleo y precarización entre las mujeres

EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN (EEA) – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE) LÍNEAS DE TRABAJO (LT)			
EEA-01 Impulso de la definición de las características de implementación de la modalidad dual.			
OE-01	Definir las características para la implementación de la formación dual en el marco de la vinculación formativa y el contrato de aprendizaje, buscando una armonización entre las modalidades contractuales existentes aplicadas al nuevo modelo formativo.	LT-01	Impulso a la culminación del desarrollo normativo para la definición de las características para la implementación de la formación dual en el SFT.
OE-02	Homogeneizar la terminología utilizada para la definición de la formación en alternancia en centros de trabajo y centros educativos o formativos en el marco de la regulación de los entornos laborales en cualquier nivel formativo	LT-02	Estandarización del término dual para los procesos de formación en alternancia entre centros educativos o formativos y centros de trabajo en la regulación de la actividad formativa en entornos laborales
OE-03	Generar un marco de flexibilidad en la modalidad dual que permita adaptarla a la realidad socioeconómica de los departamentos de Colombia.	LT-03	Consideración de la diversidad regional de Colombia en la finalización del desarrollo normativo que defina las características de la implantación de la modalidad dual.
EEA-02 Optimización de la pertinencia de la oferta formativa.			
OE-04	Impulsar la mejora de la adaptación de la oferta formativa a las necesidades del sector empresarial de Colombia.	LT-04	Elaboración de estudios para la detección de las necesidades formativas del sector productivo por regiones y sectores de actividad y posterior análisis de la pertinencia de la oferta formativa.
		LT-05	Actualización de la oferta formativa de las entidades públicas en base a los datos extraídos en los estudios de necesidades formativas y pertinencia de la oferta existente.
		LT-06	Actualización de los programas formativos obsoletos y creación de nuevos programas formativos que atiendan a sectores emergentes y nuevas ocupaciones.
		LT-07	Potenciar la participación de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET) y la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar en el proceso de alineamiento de la oferta formativa

EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN (EEA) – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE) LÍNEAS DE TRABAJO (LT)			
			respecto a las necesidades de los sectores productivos.
OE-05	Impulsar la transición de la oferta formativa al marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.	LT-08	Adaptación de los programas formativos al Marco Nacional de Cualificaciones.
EEA-03	Implicación del sector productivo en el desarrollo y la implementación de la modalidad dual en el Subsistema de Formación para el Trabajo.		
OE-06	Colaborar con el sector productivo en el impulso a la definición de las características de implementación de la formación dual y el preceptivo desarrollo normativo de la formación dual en la Formación para el Trabajo.	LT-09	Impulso de la participación del sector productivo en la definición de las características de implementación de la formación dual y el preceptivo desarrollo normativo de la formación dual en la Formación para el Trabajo.
OE-07	Colaborar con el sector productivo en el diseño e implementación de políticas de información y comunicación de la formación para el trabajo y la formación dual.	LT-10	Participación del sector productivo en el diseño e implementación del Plan Estratégico de Comunicación de la formación dual de Colombia.
OE-08	Colaborar con el sector productivo en el diseño e implementación de acciones formativas sobre formación dual para empresas, tutores y formadores de empresa.	LT-11	Participación del sector productivo en el diseño e implementación de proyectos colaborativos con el Gobierno de Colombia para la formación de los tutores e instructores de empresa.
OE-09	Incentivar la participación de las empresas en programas de formación en modalidad dual.	LT-12	Incentivos económicos y fiscales para las empresas que participen en programas de formación dual.
		LT-13	Reconocimiento de las empresas que participan en programas de formación dual en los procesos de adjudicación de contratos con la administración pública.
EEA-04	Implicación y colaboración con las entidades de formación en el desarrollo y la implementación de la modalidad dual en el Subsistema de Formación para el Trabajo.		
OE-10	Colaborar con el sector formativo en el desarrollo normativo de la formación dual en el Subsistema de la Formación para el Trabajo.	LT-14	Impulso de la participación del sector formativo en la definición de las características de implementación de la formación dual y el preceptivo desarrollo normativo de la formación dual en la Formación para el Trabajo.
OE-11	Colaborar con el sector formativo en el diseño e implementación de políticas de información y comunicación del Subsistema de la Formación para el Trabajo y de la formación dual.	LT-15	Participación del sector formativo en el diseño e implementación del Plan Estratégico de Comunicación de la formación dual en el SFT de Colombia.
OE-12	Formar al personal de los centros formativos para el diseño, elaboración e implementación de programas de formación dual.	LT-16	Diseño de acciones formativas para el personal de los centros formativos y educativos.
OE-13	Prestar asesoramiento técnico para el diseño, la obtención de autorizaciones y/o registros calificados y la implementación de programas de formación dual.	LT-17	Implementación de un Servicio de consulta y asesoramiento técnico sobre la modalidad dual a disposición de las instituciones interesadas en implementar programas de formación dual.

EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN (EEA) – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE) LÍNEAS DE TRABAJO (LT)		
OE-14	Impulsar los programas formativos en el SFT.	LT-18 Alineamiento de la oferta formativa de las entidades públicas y privadas con el SFT y el Marco Nacional de Cualificaciones.
EEA-05	Implicación del sector público en la implementación de la modalidad dual en el SFT.	
OE-15	Impulsar la participación de la Administración Pública como entidad formadora en programas de formación dual.	LT-19 Impulso de la participación del sector público como entidad formadora en programas de formación dual del SFT.
OE-16	Informar y sensibilizar al sector público para que participe en programas de formación dual	LT-20 Campaña de información y sensibilización dirigida a las administraciones y entidades públicas.
EEA-06	Información sobre la modalidad dual.	
OE-17	Informar a la sociedad sobre la modalidad en el sistema educativo y formativo.	LT-21 Elaboración de una Estrategia de Comunicación para la difusión de la información sobre la modalidad dual en Colombia.
		LT-22 Creación de cuerpos de prospectores de la formación dual para el asesoramiento y captación de empresas sobre el terreno.
		LT-23 Implicación de los agentes sociales en la estrategia de información de la modalidad dual en Colombia.
EEA-07	Impulso al desarrollo normativo para el impulso de la formación dual.	
OE-18	Impulsar cambios normativos que permitan flexibilizar y adaptar el modelo de formación dual a distintas tipologías de proyectos.	LT-24 Actualización de la normativa reguladora del contrato de aprendizaje, la vinculación formativa y otras formas contractuales que regulan la relación entre la empresa y el aprendiz.
		LT-25 Flexibilización y concreción de las características de la formación combinada recogidas en los decretos 1616/2021 y 1650/2021, para adecuarlos a las características de los distintos sectores de actividad.
EEA-08	Desarrollo de la totalidad de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones.	
OE-19	Facilitar la información sobre el SFT y la movilidad entre el sistema educativo y formativo.	LT-26 Desarrollo, implementación y difusión del Esquema de movilidad educativa y formativa
		LT-27 Desarrollo e implementación de la Plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones.
EEA-09	Impulso de actuaciones de orientación profesional para el alumnado vinculadas al SFT y a la formación dual.	
OE-20	Poner en valor socialmente la formación del SFT.	LT-28 Diseño e implementación de programas informativos sobre el SFT, el esquema de movilidad educativa y formativa y los itinerarios formativos y profesionales del SFT para los orientadores profesionales y el profesorado.
OE-21	Fomentar los itinerarios formativos vinculados al SFT en modalidad dual en las acciones del Plan de Orientación Escolar de Colombia 2021.	
OE-22	Difundir el esquema de movilidad educativa y formativa entre la sociedad.	
EEA-10	Creación de un Observatorio de la Formación Dual.	

EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN (EEA) – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE) LÍNEAS DE TRABAJO (LT)			
OE-23	Disponer de un instrumento que permita aglutinar toda la información sobre la formación dual, generar un espacio de valoración y discusión y realizar un seguimiento de la modalidad dual.	LT-29	Constitución de un Observatorio de la Formación Dual con colaboración público-privada.
		LT-30	Generación de un centro de conocimiento de la formación dual que centralice los datos, las experiencias y las buenas prácticas de la formación dual en el ámbito educativo y formativo.
EEA-11	Impulso de políticas para la promoción de la participación de la mujer en los programas formativos en modalidad dual.		
OE-24	Incentivar la participación de la mujer en la formación para el trabajo en modalidad dual.	LT-31	Programas de incentivos para las empresas que contraten aprendices mujer en el marco de programas formativos de la formación para el trabajo en la modalidad dual, en aquellos programas formativos en los que exista sesgo de género masculino.

XIII. CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA

EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN (EEA) – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE) LÍNEAS DE TRABAJO (LT)					
EEA-01	Impulso de la definición de las características de implementación de la modalidad dual.				
LINEA DE TRABAJO	PERIODO DE IMPLANTACIÓN			RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO
	22/23	24/25	26/27		
OE-01	Definir las características para la implementación de la formación dual en el marco de la vinculación formativa y el contrato de aprendizaje, buscando una armonización entre las modalidades contractuales existentes aplicadas al nuevo modelo formativo.				
LT-01. Impulso a la culminación del desarrollo normativo para la definición de las características para la implementación de la formación dual en el SFT.	X			Ministerio Trabajo Ministerio Educación Comité Ejecutivo del SNCI	Publicación del desarrollo normativo que caracterice la formación dual.
OE-02	Homogeneizar la terminología utilizada para la definición de la formación en alternancia en centros de trabajo y centros educativos o formativos en el marco de la regulación de los entornos laborales en cualquier nivel formativo				
LT-02. Estandarización del término dual para los procesos de formación en alternancia entre centros educativos o formativos y centros de trabajo en la regulación de la actividad formativa en entornos laborales	X			Ministerio Trabajo / Ministerio Educación / Comité Ejecutivo del SNCI	Homogeneización del término dual en la formación en Colombia.
OE-03	Generar un marco de flexibilidad en la modalidad dual que permita adaptarla a la realidad socioeconómica de los departamentos de Colombia.				
LT-03. Consideración de la diversidad regional de Colombia en la finalización del desarrollo normativo que defina las características de la implantación de la modalidad dual.	X			Ministerio Trabajo / Comité de Regionalización del SNCI / Comisiones Regionales de Competitividad e Innovación.	Publicación del desarrollo normativo contemplando factores de regionalización del modelo.



EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN (EEA) – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE) LÍNEAS DE TRABAJO (LT)					
EEA-02 Optimización de la pertinencia de la oferta formativa.					
LINEA DE TRABAJO	PERIODO DE IMPLANTACIÓN			RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO
	22/23	24/25	26/27		
OE-04 Impulsar la mejora de la adaptación de la oferta formativa a las necesidades del sector empresarial de Colombia.					
LT-04. Elaboración de estudios para la detección de las necesidades formativas del sector productivo por regiones y sectores de actividad y posterior análisis de la pertinencia de la oferta formativa.	X	X	X	Ministerio Trabajo / Confecámaras / Consejo Privado de Competitividad	Publicación de estudios de necesidades formativas por sectores productivos y regiones. Actualización anual.
LT-05. Actualización de la oferta formativa de las entidades públicas en base a los datos extraídos en los estudios de necesidades formativas y pertinencia de la oferta existente.	X	X	X	Ministerio Trabajo / SENA	Modificación de la oferta formativa pública atendiendo a los estudios de necesidades.
LT-06. Actualización de los programas formativos obsoletos y creación de nuevos programas formativos que atiendan a sectores emergentes y nuevas ocupaciones.	X	X	X	Ministerio Trabajo / Comité Técnico Recurso Humano / Mesas de trabajo sectoriales	Constitución de mesas sectoriales de trabajo para la actualización de los programas formativos. Reuniones de las mesas de trabajo. Actualización de programas formativos obsoletos. Número de nuevos programas formativos para sectores emergentes y nuevas ocupaciones.
LT-07. Potenciar la participación de la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET) y la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar en el proceso de alineamiento de la oferta formativa respecto a las necesidades de los sectores productivos.	X	X		Ministerio Trabajo / Min. Educación / SENA	Colaboración con ORMET. Coordinación con la Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral de la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar.
OE-05 Impulsar la transición de la oferta formativa al marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.					
LT-08. Transición de los programas formativos de las entidades públicas y privadas al Marco Nacional de Cualificaciones.	X	X		Ministerio Trabajo / SENA / Representantes de los oferentes privados de formación para el trabajo.	Actualización de la oferta formativa pública acorde al SNC y al SFT.

EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN (EEA) – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)					
LÍNEAS DE TRABAJO (LT)					
EEA-03	Implicación del sector productivo en el desarrollo y la implementación de la modalidad dual en el Subsistema de Formación para el Trabajo.				
LINEA DE TRABAJO	PERIODO DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLES			INDICADORES DE LOGRO
		22/23	24/25	26/27	
OE-06	Colaborar con el sector productivo en el impulso a la definición de las características de implementación de la formación dual y el preceptivo desarrollo normativo de la formación dual en la Formación para el Trabajo.				
LT-09. Impulso de la participación del sector productivo en la definición de las características de implementación de la formación dual y el preceptivo desarrollo normativo de la formación dual en la Formación para el Trabajo.	X			Ministerio Trabajo / Sector Productivo	Constitución de mesas técnicas de trabajo para la definición de las características de implementación de la formación dual. Publicación de las características de implementación de la formación dual.
OE-07	Colaborar con el sector productivo en el diseño e implementación de políticas de información y comunicación de la formación para el trabajo y la formación dual.				
LT-10. Participación del sector productivo en el diseño e implementación del Plan Estratégico de Comunicación de la formación dual de Colombia.	X	X	X	Ministerio Trabajo / Sector Productivo	Diseño y publicación del Plan Estratégico de Comunicación de la formación dual. Número de proyectos colaborativos para la difusión de la modalidad dual. Número de acciones informativas en el marco de los proyectos colaborativos.
OE-08	Colaborar con el sector productivo en el diseño e implementación de acciones formativas sobre formación dual para empresas, tutores y formadores de empresa.				
LT-11. Participación del sector productivo en el diseño e implementación de proyectos colaborativos con el Gobierno de Colombia para la formación de los tutores e instructores de empresa.	X	X	X	Ministerio Trabajo / Sistema Nacional de Competitividad e Innovación / Sector Productivo	Diseño de acciones de formación de tutores e instructores de empresa de formación dual. Número de acciones formativas para tutores y formadores de empresa de formación dual. Número de tutores y formadores de empresa formados.
OE-09	Incentivar la participación de las empresas en programas de formación en modalidad dual.				
LT-12. Incentivos económicos y fiscales para las empresas que	X	X	X	Ministerio Trabajo / Sistema Nacional de	Publicación de incentivos económicos



EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN (EEA) – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)					
LÍNEAS DE TRABAJO (LT)					
participen en programas de formación dual.				Competitividad e Innovación / Sector Productivo	y fiscales para las empresas que participen en programas de formación dual. Número de empresas beneficiarias de los incentivos para la participación en programas de formación dual.
LT-13. Reconocimiento de las empresas que participan en programas de formación dual en los procesos de adjudicación de contratos con la administración pública.	X	X	X	Ministerio Trabajo / Ministerio Hacienda y Crédito Público / Sector Productivo	Número de contratos públicos que bareman la participación de las empresas en programas de formación dual.
EEA-04	Implicación y colaboración con las entidades de formación en el desarrollo y la implementación de la modalidad dual en el Subsistema de Formación para el Trabajo.				
LINEA DE TRABAJO	PERIODO DE IMPLANTACIÓN			RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO
	22/23	24/25	26/27		
OE-10	Colaborar con el sector formativo en el desarrollo normativo de la formación dual en el Subsistema de la Formación para el Trabajo.				
LT-14. Impulso de la participación del sector formativo en la definición de las características de implementación de la formación dual y el preceptivo desarrollo normativo de la formación dual en la Formación para el Trabajo.	X			Ministerio Trabajo / Sector Productivo / Sector formativo	Participación del sector formativo en la definición de las características de implementación de la formación dual. Publicación de las características de implementación de la formación dual.
OE-11	Colaborar con el sector formativo en el diseño e implementación de políticas de información y comunicación del Subsistema de la Formación para el Trabajo y de la formación dual.				
LT-15. Participación del sector formativo en el diseño e implementación del Plan Estratégico de Comunicación de la formación dual en el SFT de Colombia.	X	X	X	Ministerio Trabajo / Sector formativo	Diseño y publicación del Plan Estratégico de Comunicación de la formación dual. Número de acciones informativas.
OE-12	Formar al personal de los centros formativos para el diseño, elaboración e implementación de programas de formación dual.				
LT-16. Diseño de acciones formativas para el personal de los centros formativos y educativos.	X			Ministerio Trabajo / Sector formativo	Diseño de los programas formativos para el personal de los centros formativos. Número de acciones formativas impartidas para personal de los centros formativos.

EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN (EEA) – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE) LÍNEAS DE TRABAJO (LT)						
						Número de trabajadores del sector formativo formados.
OE-13	Prestar asesoramiento técnico para el diseño, la obtención de autorizaciones y/o registros calificados y la implementación de programas de formación dual.					
LT-17. Implementación de un Servicio de consulta y asesoramiento técnico sobre la modalidad dual a disposición de las instituciones interesadas en implementar programas de formación dual.	X	X	X	Ministerio Trabajo		Creación del servicio de consulta y asesoramiento técnico de la formación dual.
OE-14	Impulsar los programas formativos en el SFT.					
LT-18. Alineamiento de la oferta formativa de las entidades públicas y privadas con el SFT y el Marco Nacional de Cualificaciones.	X	X	X	Ministerio Trabajo / Sector Formativo / SENA / Sistema Nacional de Cualificaciones		Número de programas formativos en SFT anualmente.
EEA-05	Implicación del sector público en la implementación de la modalidad dual en el SFT.					
LINEA DE TRABAJO		PERIODO DE IMPLANTACIÓN			RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO
		22/23	24/25	26/27		
OE-15	Impulsar la participación de la Administración Pública como entidad formadora en programas de formación dual.					
LT-19. Impulso de la participación del sector público como entidad formadora en programas de formación dual del SFT.	X	X	X	Gobierno de Colombia		Número de Administraciones Públicas que participan en programas de formación dual.
OE-16	Informar y sensibilizar al sector público para que participe en programas de formación dual					
LT-20. Campaña de información y sensibilización dirigida a las administraciones y entidades públicas.	X	X		Ministerio Trabajo / Gobierno de Colombia		Diseño de la campaña informativa dirigida al personal de las Administraciones Públicas. Número de acciones informativas realizadas. Número de trabajadores públicos informados.
EEA-06	Información sobre la modalidad dual.					
LINEA DE TRABAJO		PERIODO DE IMPLANTACIÓN			RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO
		22/23	24/25	26/27		
OE-17	Informar a la sociedad sobre la modalidad dual en el sistema educativo y formativo					
LT-21. Elaboración de una Estrategia de Comunicación para la difusión de la información sobre la modalidad dual en Colombia.	X	X	X	Ministerio Trabajo / Ministerio Educación		Diseño de la Estrategia de Comunicación de país. Número de acciones informativas dirigidas a la sociedad realizadas.
LT-22. Creación de cuerpos de prospectores de la formación dual		X	X	Ministerio Trabajo / Capas intermedias /		Creación de cuerpos de prospectores.

EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN (EEA) – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE) LÍNEAS DE TRABAJO (LT)						
para el asesoramiento y captación de empresas sobre el terreno.				Asociaciones empresariales	Número de prospectores formados.	
LT-23. Implicación de los agentes sociales en la estrategia de información de la modalidad dual en Colombia.	X	X	X	Ministerio Trabajo / Capas intermedias / Agentes Sociales / Asociaciones empresariales	Número de proyectos en colaboración con agentes sociales para la información de la formación dual. Número de acciones informativas sobre la formación dual.	
EEA-07 Impulso al desarrollo normativo para el impulso de la formación dual.						
LINEA DE TRABAJO	PERIODO DE IMPLANTACIÓN			RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO	
	22/23	24/25	26/27			
OE-18	Impulsar cambios normativos que permitan flexibilizar y adaptar el modelo de formación dual a distintas tipologías de proyectos.					
LT-24. Actualización de la normativa reguladora del contrato de aprendizaje, la vinculación formativa y otras formas contractuales que regulan la relación entre la empresa y el aprendiz.	X			Ministerio Trabajo	Publicación de la modificación de la normativa reguladora de la formalización de la relación contractual entre empresas y alumnado.	
LT-25. Flexibilización y concreción de las características de la formación combinada recogidas en los decretos 1616/2021 y 1650/2021, para adecuarlos a las características de los distintos sectores de actividad.	X			Ministerio Trabajo	Publicación o modificación de la normativa reguladora de las características de la formación dual.	
EEA-08 Desarrollo de la totalidad de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones.						
LINEA DE TRABAJO	PERIODO DE IMPLANTACIÓN			RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO	
	22/23	24/25	26/27			
OE-19	Facilitar la información sobre el SFT y la movilidad entre el sistema educativo y formativo.					
LT-26. Desarrollo, implementación y difusión del Esquema de movilidad educativa y formativa.		X		Ministerio Trabajo / Ministerio Educación	Publicación del esquema de movilidad educativa y formativa.	
LT-27. Desarrollo e implementación de la Plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones.	X	X		Ministerio Trabajo	Puesta a disposición de la Plataforma de Información del SNC.	
EEA-09 Impulso de actuaciones de orientación profesional para el alumnado vinculadas al SFT y a la formación dual.						
LINEA DE TRABAJO	PERIODO DE IMPLANTACIÓN			RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO	
	22/23	24/25	26/27			
OE-20	Poner en valor socialmente la formación del SFT.					
OE-21	Fomentar los itinerarios formativos vinculados al SFT en modalidad dual en las acciones del Plan de Orientación Escolar de Colombia 2021.					
OE-22	Difundir el esquema de movilidad educativa y formativa entre la sociedad.					
LT-28. Diseño e implementación de programas informativos sobre el SFT, el esquema de movilidad educativa y	X	X	X	Ministerio Trabajo / Ministerio Educación	Diseño de las acciones informativas y formativas destinadas a	



EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN (EEA) – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)					
LÍNEAS DE TRABAJO (LT)					
formativa y los itinerarios formativos y profesionales del SFT para los orientadores profesionales y el profesorado.					los orientadores profesionales. Número de acciones informativas realizadas para orientadores profesionales. Número de orientadores profesionales informados.
EEA-10 Creación de un Observatorio de la Formación Dual.					
LINEA DE TRABAJO	PERIODO DE IMPLANTACIÓN			RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO
	22/23	24/25	26/27		
OE-23	Disponer de un instrumento que permita aglutinar toda la información sobre la formación dual, generar un espacio de valoración y discusión y realizar un seguimiento de la modalidad dual.				
LT-29. Constitución de un Observatorio de la Formación Dual con colaboración público-privada.		X	X	Ministerio Trabajo / Ministerio Educación / Agentes sociales	Constitución del Observatorio de Formación Dual. Publicación de informes de datos de la formación dual (anual).
LT-30. Generación de un centro de conocimiento de la formación dual que centralice los datos, las experiencias y las buenas prácticas de la formación dual en el ámbito educativo y formativo.		X	X	Ministerio Trabajo / Ministerio Educación	Constitución del Centro de Conocimiento de la formación dual. Número de usuarios del Centro de Conocimiento.
EEA-11 Impulso de políticas para la promoción de la participación de la mujer en los programas formativos en modalidad dual.					
LINEA DE TRABAJO	PERIODO DE IMPLANTACIÓN			RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO
	22/23	24/25	26/27		
OE-24	Incentivar la participación de la mujer en la formación para el trabajo en modalidad dual.				
LT-31. Programas de incentivos para las empresas que contraten aprendices mujer en el marco de programas formativos de la formación para el trabajo en la modalidad dual, en aquellos programas formativos en los que exista sesgo de género masculino.		X	X	Ministerio Trabajo	Publicación de incentivos destinados a mujeres en la formación dual. Número de beneficiarios de los incentivos para integración de la mujer en la formación dual.

XIV. ESTIMACIÓN DEL GRADO DE EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA

PONDERACIÓN DE LOS EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN EN EL GLOBAL DE LA ESTRATEGIA	
EEA-01	10%
EEA-02	10%
EEA-03	15%
EEA-04	15%
EEA-05	5%
EEA-06	10%
EEA-07	5%
EEA-08	8%
EEA-09	8%
EEA-10	8%
EEA-11	6%

PONDERACIÓN DE LOS EJES ESTRATÉGICOS DE ACTUACIÓN EN EL GLOBAL DE LA ESTRATEGIA		
EEA-01	LT01 a LT03	50%-25%-25%
EEA-02	LT04 a LT08	40%-30%-10%10%-10%
EEA-03	LT09 a LT13	15%-25%-25%-15%-15%-5%
EEA-04	LT14 a LT18	20%-20%-25%-25%-10%
EEA-05	LT19 a LT20	50%-50%
EEA-06	LT21 a LT23	25%-50%-25%
EEA-07	LT24 a LT25	50%-50%
EEA-08	LT26 a LT27	60%-40%
EEA-09	LT28	100%
EEA-10	LT30 a LT31	50%-50%
EEA-11	LT32	100%