




Formación Dual

Talento a la medida para la productividad
y la competitividad empresarial





En el mercado actual, la principal barrera para el crecimiento es la desconexión entre la teoría de las aulas y las necesidades reales de su empresa. Este modelo es la solución estratégica diseñada para cerrar este abismo.

¿En qué consiste la Formación Dual?

Es un sistema de aprendizaje dinámico que fusiona lo mejor de dos mundos:



70%

Aplicación práctica (70%):

Directamente en su empresa, donde aplican ese conocimiento en procesos productivos reales, guiados por sus propios tutores.

30%



Conocimiento teórico (30%):

en un centro educativo aliado (instituto o universidad), donde los aprendices adquieren las bases fundamentales

Este ciclo de alternancia garantiza un talento que no solo está capacitado, sino que se ha desarrollado con el ADN de su compañía, listo para ser productivo desde el primer día.

La experiencia suiza como referente internacional

El sistema suizo es considerado el estándar internacional por su probado impacto en la empleabilidad juvenil. Allí, la Formación Dual es tan exitosa que más del 70% de los jóvenes inician su carrera profesional por esta vía. Las claves de su eficacia son:

- » **Pertinencia:** las empresas participan activamente en el diseño de los currículos y en el proceso de formación, en colaboración con entidades de formación idóneas para el sector y dispuesto a implementar el modelo.
- » **Permeabilidad:** el sistema permite a los aprendices continuar su trayectoria hacia niveles de educación superior, si así lo desean.
- » **Integración real:** la práctica en la empresa es el eje central del aprendizaje.



Swisscontact, con el respaldo de la Cooperación Económica de Suiza (SECO), ha adaptado este modelo al contexto colombiano como componente de iniciativas de competitividad territorial, con foco en el desarrollo empresarial sostenible.

El éxito de la Formación Dual no depende de un solo actor, sino de la colaboración y el compromiso de un ecosistema completo. Cada parte tiene un rol definido y su interacción es lo que hace que el modelo funcione de manera fluida y sostenible.

ACTOR



El aprendiz



La empresa



La entidad de formación



El Gobierno - Sector público



El articulador - facilitador

FUNCIONES PRINCIPALES

- » Comprometerse con el aprendizaje.
- » Aplicar en la práctica la teoría recibida.
- » Cumplir con sus responsabilidades en la empresa y en el centro educativo.

- » Definir las competencias que necesita.
- » Ofrecer un entorno de formación práctica.
- » Asignar un tutor interno para guiar al aprendiz.
- » Co-diseñar el plan de estudios.
- » Vinculan al aprendiz mediante un contrato.

- » Impartir la formación teórica y transversal.
- » Garantizar la calidad académica y pedagógica.
- » Alinear su currículo con las necesidades del sector productivo.
- » Certificar y titular al aprendiz al finalizar.

- » Crear el marco normativo (leyes, decretos).
- » Promover el modelo a nivel nacional/regional.
- » Ofrecer incentivos (fiscales, cofinanciación).
- » Articular políticas públicas de educación y trabajo.

- » Conectar a las empresas con las entidades de formación.
- » Brindar asistencia técnica y metodológica.
- » Gestionar y monitorear el proyecto.
- » Buscar la sostenibilidad financiera y operativa del modelo.

Evidencias desde el territorio:

el piloto en el Valle del Cauca



Un ecosistema articulado

La fortaleza del piloto radicó en su capacidad de integrar y consolidar un ecosistema:

1 región focalizada:

Valle del Cauca, demostrando la aplicabilidad del modelo a nivel territorial.

1 sector industrial estratégico:

Alimentos: el sector de alimentos, uno de los más importantes y dinámicos de la región.

4 empresas líderes participantes: compañías de alto reconocimiento que validaron el modelo:



4 entidades de formación aliadas:

instituciones de educación superior y técnica que garantizaron la calidad académica.



4 aliados estratégicos locales:

actores del territorio que facilitaron la implementación y aseguraron la pertinencia.



Para validar su pertinencia como componente articulador de capacidades empresariales, se implementó una experiencia piloto en el Valle del Cauca, con enfoque en el sector de alimentos. Esta intervención no fue un proyecto aislado de formación, sino una acción integrada al desarrollo sectorial.

Esto significa que se usó la Formación Dual como una herramienta de política industrial y de desarrollo económico. El objetivo no era sólo entregar formación, sino transformar la manera en que un sector clave de una región estratégica resuelve su principal desafío: el talento. Se probó que, cuando todos los actores colaboran, es posible construir un sistema que genera un círculo virtuoso de mayor productividad para las empresas, mejores empleos para las personas y mayor competitividad para la región.

Resultados que vale la pena destacar:



60 colaboradores capacitados:

trabajadores de empresas líderes, fortalecieron sus competencias y valor dentro de la organización.



160 horas de formación

por diplomado: cada programa tuvo una duración robusta que garantizó la formación profunda, con enfoque práctico y aplicabilidad inmediata en el entorno laboral.



2 décadas de experiencia

analizada: el piloto se construyó sobre la base del análisis de las experiencias previas de formación dual en Colombia durante los últimos 20 años, asegurando un modelo mejorado y adaptado.



3 diplomados diseñados

a la medida: programas de formación co-diseñados con las empresas para responder a necesidades reales del sector:

- » Operario de mantenimiento autónomo de confitería.
- » Operario autónomo para la molinería.
- » Mantenimiento y reparación de maquinaria agrícola.



Destacado El piloto demostró que la formación dual es una herramienta clave para:

- » Cerrar brechas de talento humano.
- » Aumentar la productividad.
- » Fortalecer la competitividad.
- » Mejorar el bienestar social.

Beneficios para cada actor del modelo

Un modelo colaborativo

El éxito y la sostenibilidad del modelo de formación dual se basan en un principio fundamental: la colaboración estratégica. A continuación, los beneficios específicos de cada uno de los actores clave del programa:

1. Empresa

Productividad acelerada: formará talento a su medida, productivo desde el primer día. Eliminará la larga curva de aprendizaje y aumentará la eficiencia de sus operaciones inmediatamente.

Reducción de costos operativos: ahorrará costosos procesos de reclutamiento, selección y adaptación. Es más rentable formar su propio talento que buscarlo y re-entrenarlo en el mercado.

Innovación y semillero de líderes: inyectará nuevas ideas y energía a sus equipos. Creará su propio plan de carrera y asegurará la sucesión con líderes que crecieron con el ADN de su empresa.

Beneficios tributarios: puede acceder a una deducción de hasta el 130% sobre el valor pagado por la contratación de aprendices adicionales. Un incentivo fiscal directo a su inversión. (Ley 115/1994, Art. 189).

Fortalecimiento de la marca empleadora: se convertirá en una "empresa formadora". Posicionándose como un empleador de elección para atraer y retener al mejor talento joven del mercado.



2. Aprendiziz

Formación integral: el aprendiz no tendrá que elegir entre estudiar o trabajar; puede hacer ambas cosas. Obtiene un título o certificación reconocida mientras adquiere experiencia laboral real y relevante, lo que multiplica el valor de su perfil profesional.

Transición directa al empleo de calidad: es el puente más eficaz hacia el mercado laboral. Aumentará exponencialmente sus posibilidades de ser contratado, a menudo por la misma empresa formadora.

Carrera profesional ascendente: el modelo ofrece una visión clara de una posible trayectoria profesional, con oportunidades reales de crecimiento y especialización dentro de un sector específico.

3. Entidades de formación (institutos técnicos, universidades)

Pertinencia y relevancia curricular: puede ofrecer programas 100% relevantes. Currículos en alianza con las empresas para responder directamente a las necesidades reales del mercado.

Aumento de la tasa de empleabilidad de egresados: convirtiéndose en la opción preferida de los estudiantes al ofrecerles una ruta directa y probada hacia un empleo de calidad.

Fortalecimiento de vínculos con el sector productivo: generará alianzas estratégicas y duraderas. Convirtiendo la colaboración en proyectos de investigación, consultorías y nuevas oportunidades para su institución.

Modernización y Actualización Docente: actualice y potencie a su cuerpo docente. El contacto directo con la industria asegura que su enseñanza esté siempre a la vanguardia de la tecnología y las prácticas del mercado.



4. Gobierno / Entidades públicas

Reducción del desempleo juvenil: contribuirá a reducir el desempleo juvenil, generando oportunidades reales y mayor estabilidad social en su territorio.

Fortalecimiento de la competitividad regional: impulsará la competitividad de su región. Fortaleciendo sus empresas locales para que generen más y mejores empleos, atrayendo inversión.

Cierre efectivo de brechas: alinee la formación con las necesidades reales de sus sectores estratégicos.

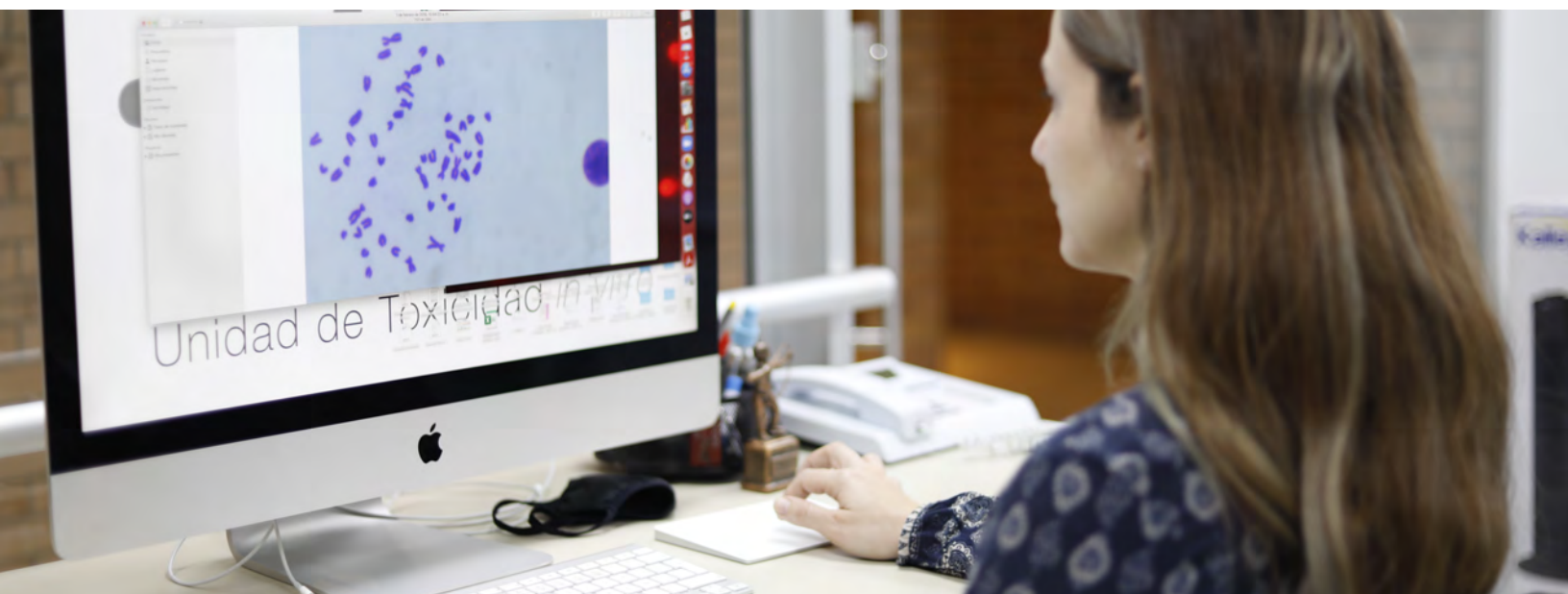
Uso eficiente de los recursos públicos: maximice el impacto de cada peso invertido. Obtenga resultados medibles en empleabilidad y productividad con una inversión pública más eficiente.

5. Facilitadores (cámaras de comercio, cajas de compensación)

Cumplimiento de su misión institucional: entregue resultados concretos y ofrezca una solución real y de alto impacto a sus afiliados.

Posicionamiento como actor estratégico clave: Una al sector productivo con el educativo y consolide su rol como actor estratégico clave.

Ampliación de su portafolio de servicios: fortalezca su portafolio. Ofreciendo a sus afiliados una solución directa a su problema más crítico, la falta de talento, a través de un servicio de alto valor que fideliza y genera nuevas oportunidades.



¿Cómo se implementa?

Una ruta metodológica adaptada

Un proceso claro y acompañado

Swisscontact ha desarrollado una metodología que acompaña a los territorios y empresas en la incorporación de la formación dual como herramienta de competitividad. Así es como nuestro acompañamiento transforma la implementación de la Formación Dual en su empresa:

1. Alistamiento

Sensibilización y diagnóstico: se realiza un acercamiento para entender sus necesidades, alinear expectativas y abordar los retornos de esta inversión.

Identificación de actores: se acompaña en el mapeo y conexión con los actores clave: entidades de formación, aliados locales etc.

Concertación inicial: se facilitan mesas de trabajo para definir expectativas, intereses y disponibilidad de todos los involucrados para dar luz verde al proyecto

2. Diseño del programa

Co-creación del currículo: mesas conjuntas con sus expertos técnicos y las entidades de formación para diseñar un plan de estudios que responda 100% a sus procesos productivos.

Selección y capacitación de tutores: se identifica a los mentores dentro de la empresa y se fortalecen sus habilidades pedagógicas para que guíen exitosamente a los aprendices.

Definición de gobernanza: se establecen roles, responsabilidades y canales de comunicación claros entre todos los participantes para garantizar un flujo de trabajo eficiente.

3. Implementación y gestión

Organización y monitoreo: definición de los tiempos de alternancia, los planes de rotación y las herramientas de seguimiento (bitácoras, reuniones periódicas) para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Comunicación constante: se fomenta sinergia continua entre los tutores de la empresa y los formadores de la entidad educativa para asegurar que la teoría y la práctica se complementen.

4. Evaluación y sostenibilidad

Medición de impacto: definición y medición de indicadores clave: empleabilidad, satisfacción, mejora en la productividad.

Sostenibilidad financiera: exploración y estructuración de esquemas de financiación a largo plazo, combinando aportes privados, incentivos públicos y cooperación internacional para asegurar la continuidad del modelo.





Swisscontact, un socio para cada rol

Para las entidades de formación:

Puente con el sector productivo. Conectividad con las necesidades reales del mercado para que pueda ofrecer programas educativos relevantes y de alta calidad. Fortalecimiento de su prestigio y aumento de la tasa de empleabilidad de sus egresados, convirtiéndola en un referente para la industria y los estudiantes.

Para el Gobierno y el sector público:

Brazo técnico y estratégico que ayuda a convertir las políticas públicas en resultados tangibles. Provee la metodología y el acompañamiento para implementar programas que reduzcan eficazmente el desempleo juvenil, fortalezcan la competitividad regional y maximicen el impacto de la inversión pública.

Para el facilitador (cámaras de comercio, cajas de compensación, etc.):

Generador de capacidades, transferencia de metodología y conocimiento para que pueda liderar el ecosistema de manera autónoma. Fortalecimiento de su rol como conector clave en su territorio, ayudándole a ofrecer servicios de alto valor a sus afiliados y a cumplir su misión de desarrollo de manera más efectiva.

En esencia, el rol de Swisscontact trasciende la consultoría para convertirse en el de un arquitecto de ecosistemas. Conectando las piezas; fortaleciendo cada una de ellas para que el sistema funcione por sí mismo. El objetivo final es dejar instalada una capacidad local robusta, donde empresas, entidades educativas y gobierno trabajen en armonía.

El resultado es un sistema autónomo, resiliente y sostenible que genera valor para todos: mayor productividad para las empresas, mejores empleos para las personas y un desarrollo económico sólido para la región.



GRACIAS

¿Quiere saber más acerca de la Formación Dual en su empresa y cómo implementarla?

¡Contáctenos!

www.colombiamascompetitiva.com

