

MEMORIAS DE LA MESA TÉCNICA

ALIANZA POR LA FORMACIÓN DUAL

Diálogo, articulación y acción entre actores

23 de abril de 2026 · Bogotá



La mesa técnica tiene como objetivo consolidar la alianza por la formación dual como un ecosistema de actores que dialoga, se articula e implementa acciones conjuntas orientadas a favorecer, promover, escalar y dar sostenibilidad al modelo de formación dual en Colombia como estrategia de inclusión laboral juvenil en el país.

Datos generales de la jornada

Nombre de la jornada	Alianza por la formación y educación dual en Colombia: Mesa técnica
Fecha y lugar	23 de abril de 2026, Bogotá- Hotel Rosales Plaza
Convoca	Swisscontact – Programa Colombia + Competitiva
Voces de la jornada	Swisscontact · Ligia Carrero (SENA) · Yesika Fernández (Consejo Privado de Competitividad)

Agenda de la jornada

Momento	Horario	Contenido	Voces
Momento 1 — <i>El camino recorrido</i>	10:00 – 10:20	Apertura; balance de la Fase II y presentación de los objetivos de la Fase III	Embajada de Suiza · Swisscontact
Momento 2 — <i>Mitos, realidades y el caso del negocio</i>	10:20 – 10:50	Decreto 0223 y su impacto financiero; mitos y realidades de la formación dual	Ligia Carrero (SENA) · Yesika Fernández (CPC)
Momento 3 — <i>Conocimiento para compartir</i>	10:50 – 11:05	Guía de implementación y estudio de caso del modelo de formación dual	Swisscontact
Momento 4 — <i>Construyendo juntos</i>	11:05 – 12:30	Taller de co-creación; balance y conclusiones	Todos los participantes



Ligia Carrero- Asesora Jurídica SENA DG



Yesika Fernández Malo- Investigadora Senior CPC

MOMENTO 1**El camino recorrido**

Balance de la Fase II y objetivos de la Fase III del Programa Colombia + Competitiva

Alcances fase II

Swisscontact abrió la jornada con un balance de las cinco iniciativas piloto desarrolladas en la Fase II de C+C:

1**Valle — Piloto**

Tres diplomados: Operario en Mantenimiento Autónomo de Confeitería (Colombina); Operario Autónomo para Molinería (Harinera del Valle); Mantenimiento y Reparación de Maquinaria Agrícola (Riopaila-Castilla y Mayagüez).

2**Valle Emplea**

120 estudiantes técnicos en procesos de formación en Coordinación administrativa, en alianza con la Gobernación del Valle del Cauca.

3**Johana Ortiz**

Dualización de 2 programas: Técnico en operador de máquinas de coser y bordar; curso especializado en técnicas de patronaje y confección en sastrería.

4**Bogotá**

Tres diplomados: Dual en “Mesero Integral”; Dual en “Ayudante de cocina”; Dual en “operaciones básicas de servicios de alojamiento”, en alianza con ATENEA.

5**Pereira**

Diplomado en Obra Blanca para Mujeres — V1.0 (junio de 2025), con la Alcaldía de Pereira, CIAF Educación Superior y Camacol Risaralda.

Objetivos Fase III

La Fase III se plantea “contribuir al escalamiento y sostenibilidad de la formación pertinente basada en los aprendizajes obtenidos en la fase anterior”, a través de dos frentes de trabajo:

1**Alianza (mesa técnica) por la formación dual**

Consolidar un modelo de intercambio de conocimiento entre actores regionales, con la participación de actores del ecosistema como el Consejo Privado de Competitividad, el SENA, el Ministerio del Trabajo, la Fundación Corona, entre otros actores clave. Contempla un plan de trabajo nacional, 4 acuerdos regionales y un evento nacional de aprendizajes.

2**Alianzas territoriales por la formación dual**

Establecer 4 alianzas regionales con Propacífico (Cali), Universidad del Norte (Caribe), Comfama (Medellín) y Cámara de la Diversidad (Bogotá-región).

Metas por territorio

Territorio	Socio implementador	Formación	Empleos	Empresas
Cali	Propacífico	65	36	4
Caribe	Universidad del Norte	40	29	4
Medellín	Comfama	65	26	4
Bogotá - región	Cámara de la Diversidad	60	24	4

Metas consolidadas de la Fase III



16

Instituciones que apropián el modelo



100

Empleos creados, retenidos o mejorados



230

Estudiantes formados
en programas pertinentes

Productos de conocimiento:

Se espera que con la implementación de la Fase III, al menos se desarrollen los siguientes productos de conocimiento:

- Guía de formación dual actualizada
- Estudio de caso de formación dual

MOMENTO 2

Normativa, Mitos y Realidades de la formación dual.

Decreto 0223 · mitos y realidades

SENA

El Decreto 0223 de 2026



Idea fuerza

El Decreto 0223 de 2026 fue presentado como un marco para convertir la inversión en formación dual en un activo fiscal para las empresas.

Ligia Carrero (asesora Jurídica de la Dirección General del SENA) presentó el Decreto 0223 de 2026 como el marco legal que permite transformar la inversión asociada a la formación dual en un activo fiscal: una deducción del 130% en la base gravable del impuesto de renta, aplicada directamente sobre los pagos mensuales de sostenimiento (un SMMLV) realizados a los aprendices. La idea fuerza “invertir en talento joven bajo el modelo dual no solo reduce los costos de selección, sino que optimiza de forma importante la carga tributaria corporativa”.

Consejo Privado de Competitividad

Mitos y realidades de la formación dual

Síntesis de cinco mitos frecuentes confrontados con la evidencia y mecanismos presentados durante la jornada:

1. Mito	"La formación dual es exclusividad del SENA."
Realidad	Apertura institucional total: el modelo es aplicable y exitoso en Instituciones de Educación Superior (IES).
Evidencia / mecanismo	Caso de éxito citado: Universidad Autónoma de Occidente UAO y Uniempresarial, con alto índice de satisfacción, vinculación laboral y retorno para las empresas.

2. Mito	"Es mano de obra barata y sin cualificación para tareas operativas."
Realidad	El estudiante es un aprendiz estratégico, no un recurso de bajo costo.
Evidencia / mecanismo	La empresa no consume fuerza laboral pasiva: actúa como un ecosistema formativo activo que moldea el talento a su cultura y tecnología, mediante co-diseño curricular, aplicación práctica y evaluación conjunta.

3. Mito	"Es demasiado complejo e inflexible para que una institución tradicional adopte el modelo."
Realidad	La transición es modular y accesible.
Evidencia / mecanismo	Cualquier entidad educativa puede hacer la transición al modelo dual: no requiere destruir la institución, sino evolucionar su arquitectura académica.

4. Mito	"No es un gasto de nómina, es un costo difícil de justificar."
Realidad	La ecuación financiera es transparente y reduce costos.
Evidencia / mecanismo	La inversión en el aprendiz equivale a 1 SMMLV; se eliminan los gastos de onboarding tradicional y los costos de la curva de aprendizaje se asumen durante la formación, no después.

5. Mito	"La cuota de aprendizaje es solo un trámite administrativo."
Realidad	Bajo el Decreto 0223 de 2026, es un activo fiscal.
Evidencia / mecanismo	Deducción del 130% en la base gravable del impuesto de renta sobre los pagos mensuales de sostenimiento a los aprendices.

El beneficio para la empresa

El retorno de inversión para la empresa se resumió en tres beneficios: talento a la medida (perfiles que ya dominan los procedimientos, la cultura y las tecnologías de la empresa), reducción de costos de selección (al haber interactuado meses con el candidato en un entorno real) e inyección de innovación (transferencia bidireccional de conocimiento: el aprendiz trae metodologías actualizadas de la academia).

El modelo interempresarial:

De costo administrativo a motor de productividad

Un bloque adicional (arriba habla de momentos, no bloques) abordó cómo transformar la cuota de aprendizaje —hoy vista por muchas empresas como un trámite— en un mecanismo de productividad compartida entre empresas:

1

La trampa de la monetización

Pagar la cuota en dinero en lugar de vincular aprendices cumple el requisito formal, pero no genera experiencia real, subutiliza el talento y no fortalece el tejido empresarial ni las pequeñas unidades productivas.

2

El triángulo de valor

La empresa patrocinadora paga y afilia al aprendiz (vínculo con la institución formadora), quien realiza su práctica y ejecución en una empresa receptora, bajo un acuerdo de voluntades interempresarial — un ecosistema cerrado donde el talento fluye hacia donde más se necesita, sin alterar la titularidad legal del contrato.

3

Matriz de responsabilidades

La empresa patrocinadora asume el rol jurídico y financiero (contrato de aprendizaje, apoyo de sostenimiento, afiliación a salud y ARL, reporte ante el SENA); la empresa receptora asume el rol operativo y formativo (espacio y herramientas, funciones coherentes con el programa, condiciones seguras de trabajo, supervisión de la práctica). Aclaración legal destacada: no se configura ningún vínculo laboral entre el aprendiz y la empresa receptora.

Cierre del momento: el ecosistema y su impacto

La presentación cerró con dos ideas fuerza. Primero, el ciclo del ecosistema: la Academia aporta oferta pertinente y currículos vivos; la Empresa recibe talento exacto a costo regulado con beneficios tributarios; el Estado y la Sociedad ganan en reducción del desempleo juvenil, meritocracia educacional y competitividad nacional — “la formación dual no es solo un método educativo, es la

política económica más inteligente para alinear el potencial humano con el crecimiento industrial". Segundo, el impacto social: el modelo transforma la obligación de la empresa en un puente de acceso, generando talento que aprende haciendo y aporta mientras se forma.

***"Monetizar es cerrar una obligación.
Ejecutar estratégicamente es abrir una oportunidad."***
— Consejo Privado de Competitividad—

MOMENTO 3 | **Conocimiento para compartir**

Guía de implementación y estudio de caso

Swisscontact cerró la parte expositiva presentando los productos de conocimiento disponibles sobre el modelo de formación dual, con la invitación a "aprender, descargar y compartir":

- Guía práctica de implementación del modelo de formación dual
- Estudio de caso de formación dual
- Más información disponible en www.colombiamascompetitiva.com

Guía de implementación



Caso de estudio



MOMENTO 4 | **Construyendo juntos**

Conversación barreras e incentivos para implementación FD · balance y conclusiones

Este momento incluyó una conversación con los participantes a la jornada que permitió identificar algunas barreras e incentivos percibidos para la implementación del modelo, y posibles acciones futuras de la alianza; el cierre con balance y conclusiones. Ese contenido se construye en vivo durante la mesa y no queda registrado en las diapositivas compartidas.

Las siguientes son algunas de las consideraciones realizadas por algunos participantes frente al siguiente interrogante:

¿Qué acciones conjuntas, como Alianza, podríamos implementar para el escalamiento y sostenibilidad del modelo de formación dual?

- **Nestlé:** Pilotear y escalar el modelo, con amplitud del modelo dual / Barreras para la creación de nuevos programas / Desconocimiento del modelo de diferentes actores / pilotear la flexibilidad del modelo
- **Asocajas:** Unir sector productivo – educación. Piloto en Valle del Cauca (con Comfenalco Valle-Comfandi Educación técnica alineada con mayor posibilidad de financiación. Modelo de compensación (voluntariedad empresas). Pensar otras fuentes de financiación para pilotos; Reconocimiento de programas por parte del SENA a programas de entidades de formación para el trabajo
- **Fundación Corona:** Gestión del conocimiento orientado a la productividad. Piloto. Con necesidades empresariales diferenciadas, buscar respuestas a vacíos o brechas, barreras que hoy existen en la implementación; construir visión conjunta, identidad de la Alianza a mediana plazo, conectar experiencias a partir de lo avanzado a hoy y dinamizar la conversación del ecosistema.
- **Ministerio de Trabajo:** Estrategia de relacionamiento con empresarios (como alianza) en pro de la formación dual. Ir como alianza para llegar al empresario, Micro credenciales vía RAP, alianza ayude a promover el subsistema de formación para el trabajo (150 programas habilitados hoy), vincular Universidad Militar Nueva Granada, Uniagraria. Colegio Mayor Antioquia. Formación para el trabajo no es de segunda categoría. Dignificar al trabajador, así como este tipo de formación.