

**Mitos y
Realidades de
la Formación
Dual**



**Redefiniendo
el ecosistema
del talento en
Colombia.**

Consejo Privado de Competitividad



MITO:

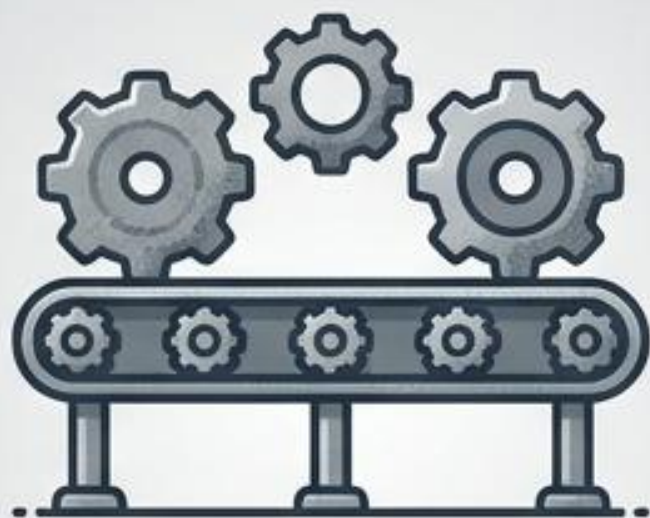
La formación dual es exclusividad del SENA.

REALIDAD: Apertura Institucional Total.



El estudiante como aprendiz estratégico, no como recurso de bajo coste

EL MITO



“Es mano de obra barata y sin cualificación para tareas operativas”

LA REALIDAD

1. Co-diseño Curricular:
Empresa y academia
definen el plan.



2. Aplicación Práctica:
Aprendizaje en un
contexto real de mercado.



3. Evaluación Conjunta:
Los facilitadores de ambas
partes miden el progreso.



La empresa no consume fuerza laboral pasiva; actúa como un ecosistema formativo activo que moldea el talento a su cultura y tecnología.

La ecuación financiera: Inversión transparente y reducción de costes

Desglose de Inversión

Line Item 1

**Inversión en el Aprendiz = 1
SMMLV** (Salario Mínimo Legal Vigente)

Line Item 2

~~Gastos de Onboarding
Tradicional~~ = Eliminados

Line Item 3

*Costes de Curva de Aprendizaje
= Asumidos durante la formación*

Refuerzo Estratégico:

No es un gasto de nómina, es una pre-inversión en talento.

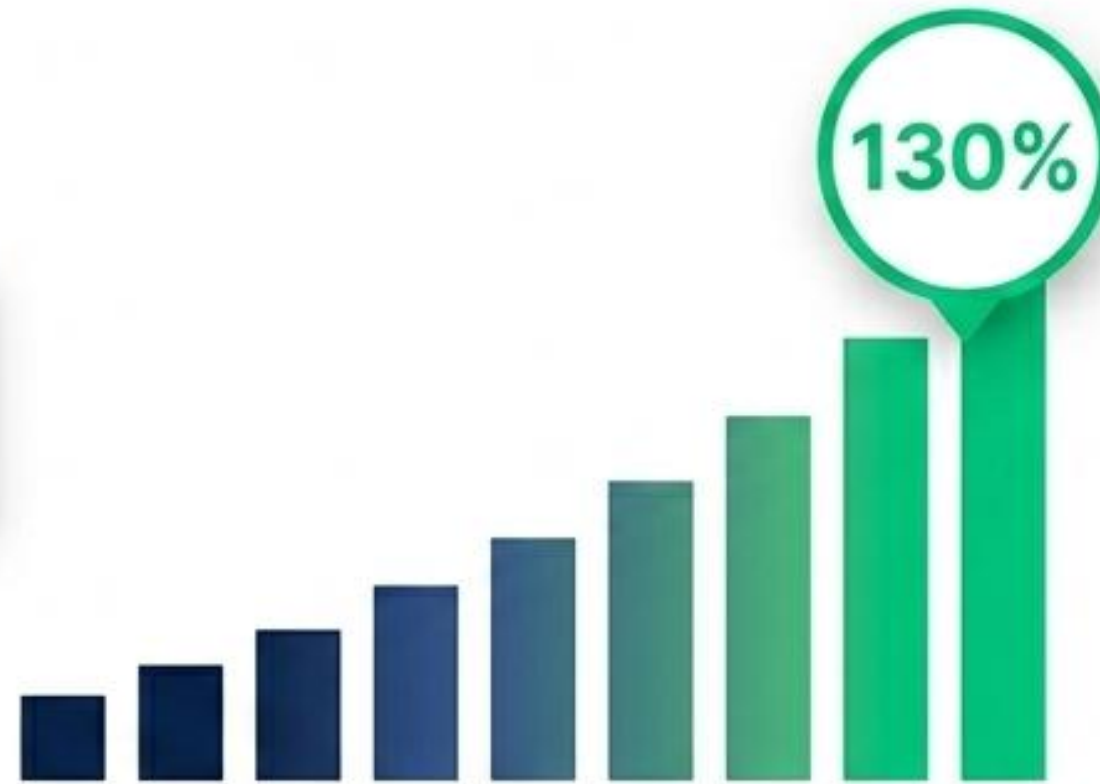
Beneficio Corporativo:

Las empresas reducen drásticamente los costes de reclutamiento externo, disminuyen la rotación y aseguran la integración cultural de talento joven cualificado antes de la contratación formal.

El Acelerador Financiero: Beneficios Tributarios.

El Decreto 0223 transforma el gasto en un activo fiscal.

Marco Legal:
Decreto 0223.



El Beneficio:
Deducción del 130% en la base gravable del impuesto de renta.

El Mecanismo:

Aplica directamente sobre los **pagos mensuales de sostenimiento (el SMMLV)** realizados a los aprendices.

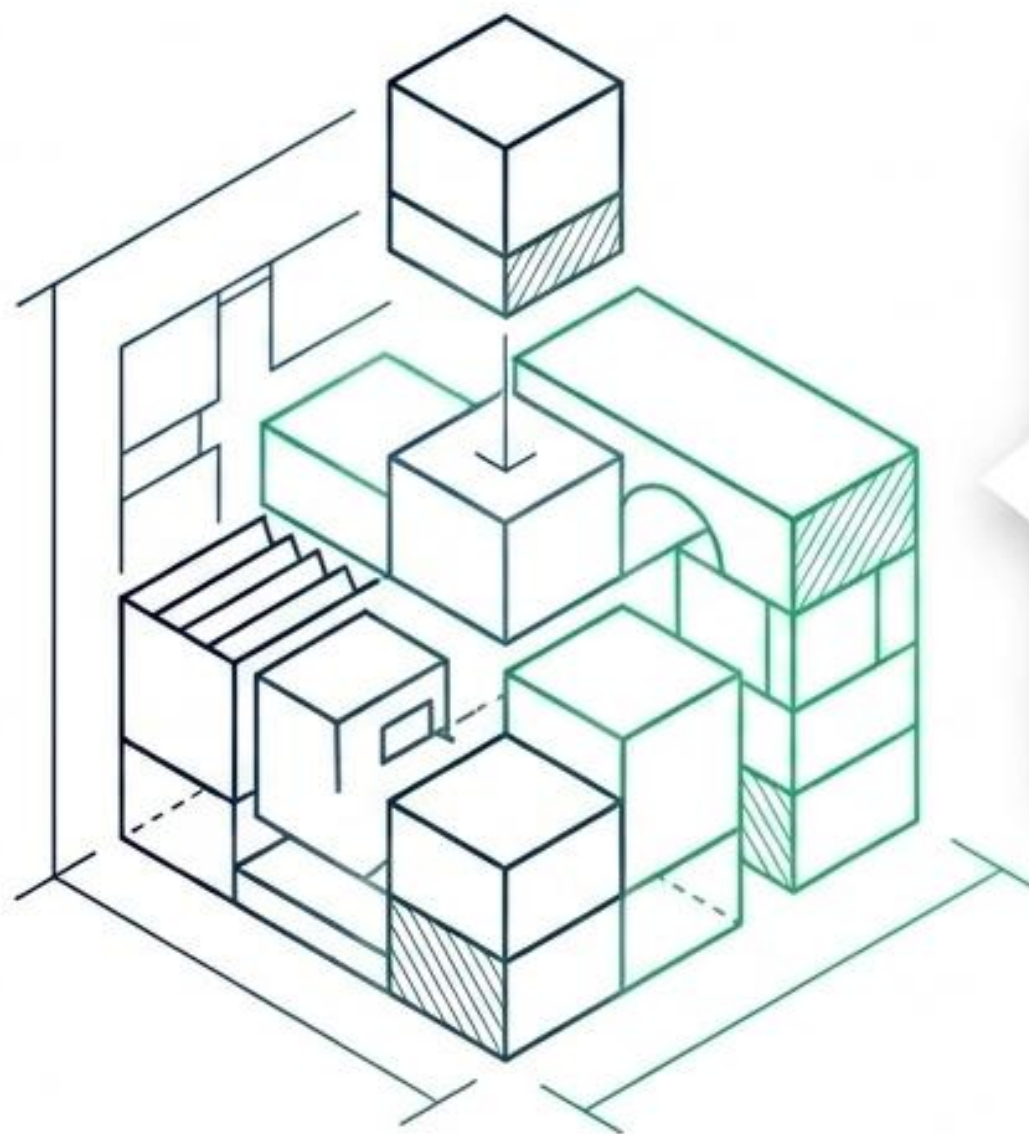
Invertir en talento joven bajo el modelo dual no solo reduce costos de selección, sino que optimiza drásticamente la carga tributaria corporativa.



MITO:

Es demasiado complejo e inflexible para que una institución tradicional adopte el modelo.

REALIDAD: La Transición es Modular y Accesible.



Cualquier entidad educativa puede hacer la transición al modelo dual. No requiere destruir la institución, sino **evolucionar** su arquitectura académica.

Retorno de Inversión: La Empresa.



Talento a Medida

Formación de perfiles altamente especializados que ya dominan los procedimientos, la cultura y las tecnologías emergentes de la empresa.



Reducción de Costos de Selección

Disminución radical del riesgo y costo de reclutamiento al haber interactuado meses con el candidato en un entorno real.



Inyección de Innovación

Transferencia bidireccional de conocimiento; el aprendiz trae consigo metodologías actualizadas de la academia, mejorando los procesos productivos.

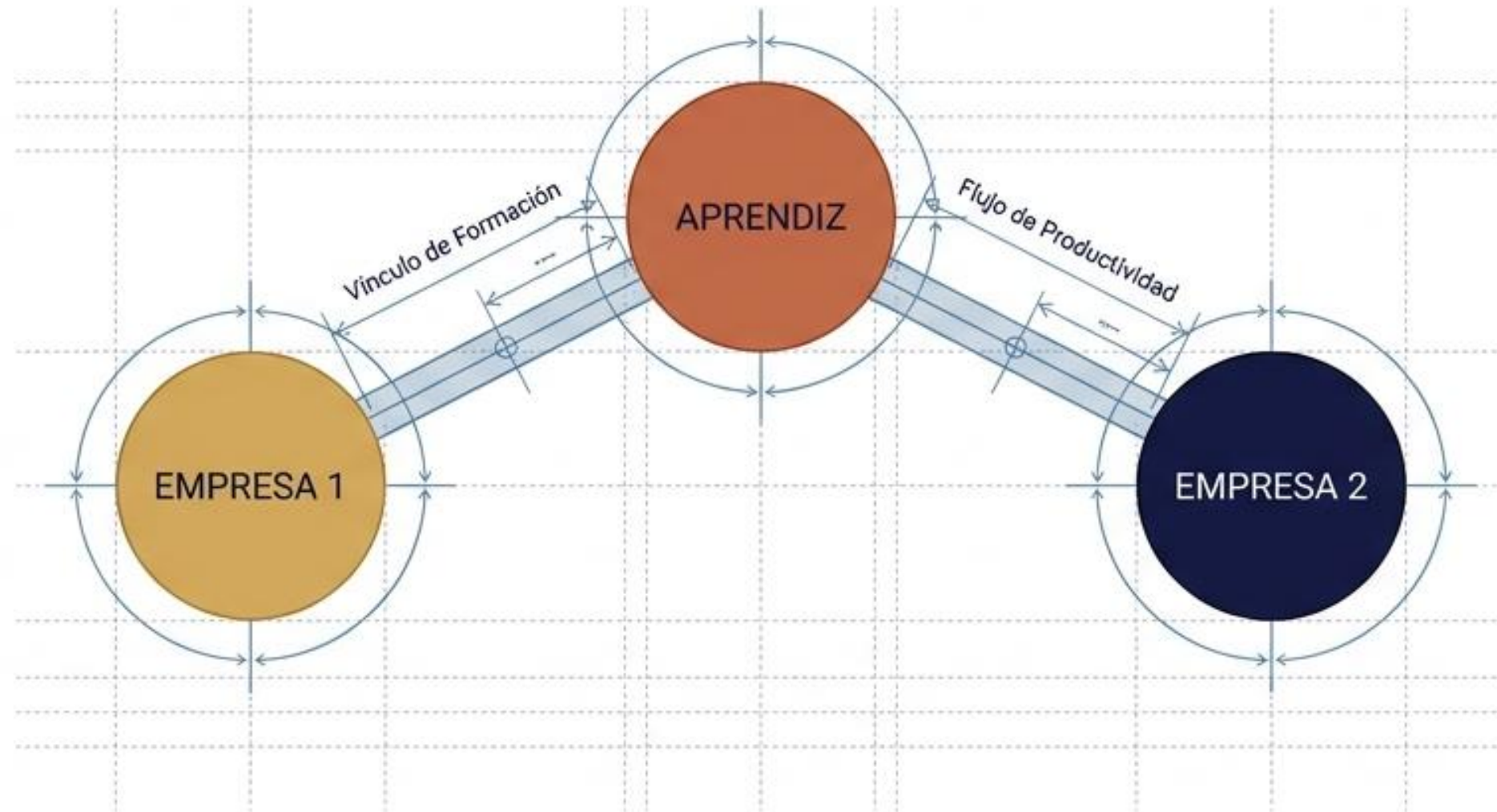
La Sinergia Perfecta: Un Ecosistema Imparable.



La Formación Dual no es solo un método educativo; es la política económica más inteligente para alinear el potencial humano con el crecimiento industrial.

Más allá del cumplimiento: El Modelo Interempresarial.

Cómo transformar la cuota de aprendizaje de un costo administrativo a un motor de productividad para Colombia.



La Trampa de la Monetización

Cero Experiencia: Fomenta el **cumplimiento formal**, pero el joven no adquiere práctica real.

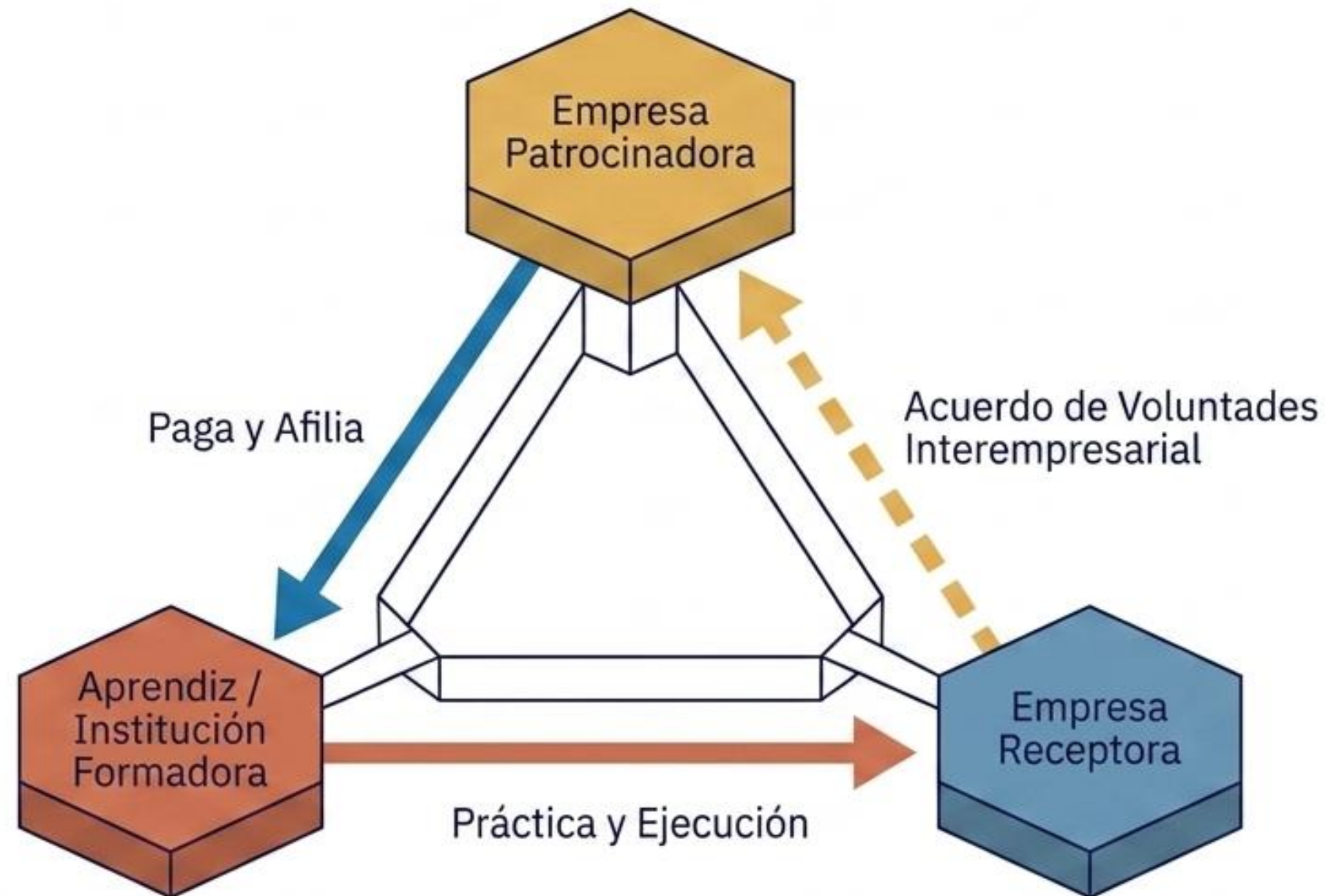
Talento Subutilizado: Desconecta al joven del sistema productivo real.



Estancamiento: No fortalece el tejido empresarial ni aporta a pequeñas unidades productivas.

Cumple el requisito, pero no transforma la realidad productiva.

El Triángulo de Valor



Un ecosistema cerrado donde el talento fluye hacia donde más se necesita, sin alterar la titularidad legal.

Matriz de Responsabilidades

Empresa Patrocinadora (Rol Jurídico y Financiero)

 1. Celebra el contrato de aprendizaje.

 2. Paga el apoyo de sostenimiento.

 3. Gestiona afiliación a Salud y ARL.

 4. Reporta y responde plenamente ante el aplicativo del SENA.

Empresa Receptora (Rol Operativo y Formativo)

 1. Provee el espacio físico y herramientas.

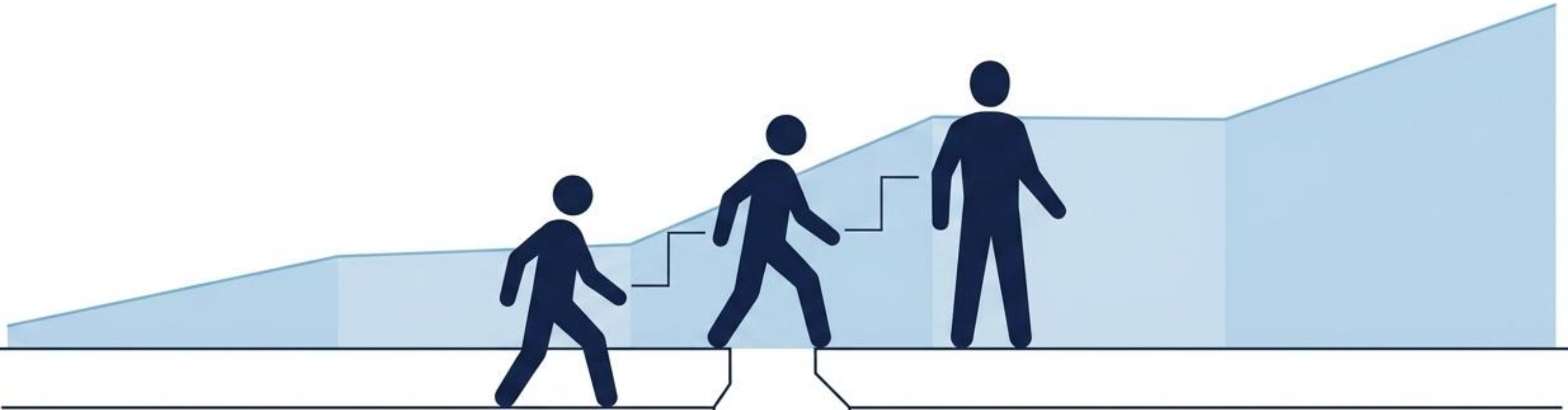
 2. Asigna funciones coherentes con el programa formativo.

 3. Garantiza condiciones seguras de trabajo (SG-SST).

 4. Supervisa el desarrollo de la práctica.

Aclaración Legal: No se configura ningún vínculo laboral entre el aprendiz y la empresa receptora.

Impacto Social: Construyendo País



Rompiendo Barreras

En un país donde miles de jóvenes enfrentan obstáculos para el empleo formal, este modelo transforma la obligación de la empresa en un puente de acceso.

Talento en Entornos Reales

En lugar de tener jóvenes desconectados del sistema productivo, generamos talento que aprende haciendo y aporta mientras se forma.

Monetizar es cerrar una obligación. Ejecutar estratégicamente es abrir una oportunidad.

La cuota de aprendizaje puede ser simplemente un trámite **administrativo...**



...O puede ser el inicio de una historia productiva para Colombia.