

Cómo no monetizar la cuota de aprendizaje y convertirla en productividad para el país Modelo interempresarial con formación dual certificada

En Colombia, la cuota de aprendizaje regulada por la Ley 789 de 2002 establece que determinadas empresas deben vincular aprendices mediante contrato de aprendizaje o, alternativamente, monetizar dicha obligación ante el SENA. Aunque la monetización cumple formalmente con la norma, no genera experiencia laboral, no fortalece el tejido empresarial y no impacta directamente la productividad. Cumple el requisito, pero no transforma la realidad productiva. Frente a esta alternativa pasiva, existe un modelo estratégico que ya es implementado por diversas empresas en el país: ejecutar la cuota mediante un esquema interempresarial que permita que el talento joven contribuya de manera directa al desarrollo productivo. No se trata de evadir la obligación ni de transferirla irregularmente, sino de ejecutarla de forma estructurada, conforme a la Ley 789 de 2002 y al Decreto 1072 de 2015, que reglamenta el contrato de aprendizaje y permite que la etapa productiva se desarrolle en un escenario diferente al domicilio del patrocinador, siempre que se mantenga la responsabilidad jurídica ante el SENA. El principio fundamental del modelo es claro: la empresa obligada celebra el contrato de aprendizaje con el joven y conserva íntegramente sus obligaciones legales. Esto implica el pago del apoyo de sostenimiento, la afiliación a salud, la afiliación al sistema de riesgos laborales, el registro correspondiente en el aplicativo y la responsabilidad plena ante el SENA. La titularidad del contrato no cambia y la obligación legal no se extingue ni se transfiere. Paralelamente, la empresa patrocinadora suscribe un acuerdo de voluntades interempresarial con una empresa receptora —como una microempresa, fundación o entidad pública— mediante el cual se asigna la ejecución de la etapa productiva en ese escenario externo. En dicho acuerdo debe establecerse expresamente que la empresa patrocinadora mantiene la responsabilidad jurídica ante el SENA, mientras que la empresa receptora actúa como escenario de práctica y supervisión operativa. También debe quedar claro que no se configura vínculo laboral entre el aprendiz y la empresa receptora, que las funciones desarrolladas serán coherentes con el programa formativo y que se garantizarán condiciones seguras de trabajo. Este acuerdo debe documentar el lugar físico de ejecución, las actividades asignadas, los responsables de seguimiento y la pertinencia formativa. La afiliación a la ARL debe reflejar el riesgo real del lugar donde el aprendiz ejecutará su práctica, asegurando trazabilidad y coherencia normativa. De esta manera, el modelo se mantiene debidamente informado, estructurado y alineado con el marco regulatorio vigente. Es importante precisar que este esquema no está restringido exclusivamente al SENA como institución de formación para el proceso lectivo. La normativa permite que el contrato de aprendizaje se articule con cualquier institución de formación debidamente certificadas y habilitadas para ofrecer programas técnicos o tecnológicos reconocidos. En consecuencia, el modelo puede desarrollarse bajo un esquema de formación dual con instituciones certificadas, donde la formación teórica se imparte por la entidad educativa y la etapa productiva se ejecuta en empresas receptoras mediante acuerdos interempresariales, en tanto el contrato cumpla con las exigencias legales. Esta alternativa genera un impacto significativo al reasignar eficientemente recursos de formación para una sociedad que

necesita más pertinencia en la educación y para empresas que no siempre pueden proveerla, pero cuya productividad se beneficiaría de ella. Cuando un aprendiz es asignado a una empresa que por cualquier motivo no puede asumir el costo de su entrenamiento, se generan ganancias para la empresa y para el aprendiz. Estas intervenciones generan eficiencia, reducen riesgos, incrementan ingresos y elevan estándares de competitividad. La cuota deja de ser un costo administrativo y se convierte en una inyección directa de capital humano en el ecosistema productivo. Por su parte la monetización lleva los recursos al Estado, sin que sea claro su impacto en el proceso para el cual fue diseñado el sistema. Con esta ruta se utiliza un instrumento legal existente para fortalecer el capital humano joven, dinamizar pequeñas unidades productivas y generar impactos económicos medibles. La empresa cumple la ley con seguridad jurídica, la institución formadora garantiza pertinencia académica, la empresa receptora fortalece su operación y el país incrementa su productividad marginal. La cuota de aprendizaje puede ser un trámite, o el inicio de una historia productiva.

Anotaciones jurídicas

Como novedad, el decreto incluyó una nueva norma sobre transferencia de aprendices SENA, adicionando el artículo 2.2.6.3.3.17. al Decreto Único del Sector Trabajo (Decreto 1072) con este tenor:

"Acuerdo de voluntades para la transferencia de aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). A través de acuerdos de voluntades celebrados por escrito y suscritos por el aprendiz, la empresa patrocinadora y la empresa receptora, previa autorización del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), una empresa patrocinadora que cuente con cuota obligatoria o voluntaria de aprendices, podrá autorizar que los estudiantes vinculados mediante contrato de aprendizaje realicen sus prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de sus instalaciones propias, y que correspondan a las de la empresa receptora. En todo caso, la empresa patrocinadora conservará la responsabilidad del pago y del cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje. La empresa receptora deberá brindar al aprendiz las condiciones necesarias para adelantar su formación metódica y completa, así como los elementos de protección personal correspondientes al diseño curricular."

1. La ejecución de la etapa productiva en una empresa distinta de la patrocinadora es jurídicamente viable, pero únicamente bajo el mecanismo expreso de acuerdo escrito entre las 3 partes (aprendiz, patrocinadora y receptora) y autorización previa del SENA.
2. No hay una cesión de la cuota de aprendizaje. La obligación legal frente al SENA permanece plenamente en la empresa patrocinadora, que sigue siendo la responsable por pago, seguridad social, prestaciones aplicables, reemplazo del aprendiz si termina la relación y cumplimiento de la cuota o monetización si corresponde.
3. El acuerdo tripartita debe:
 - A. Identificar claramente los roles de patrocinadora y receptora (siendo la receptora la que pone el escenario de práctica);
 - B. Someter sus efectos a la condición suspensiva de la autorización del SENA;
 - C. Describir las funciones del aprendiz en la receptora;
 - D. Describir aplicación del SG-SST de la receptora al aprendiz;
 - E. Describir que cómo se ejercerá la facultad disciplinaria por la patrocinadora;
 - F. Responsabilidad e indemnidades entre las partes;
 - G. Causales de terminación anticipada, si proceden.

**Mitos y
Realidades de
la Formación
Dual**



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

Consejo Privado de Competitividad

Consejo Privado
de Competitividad





MITO:

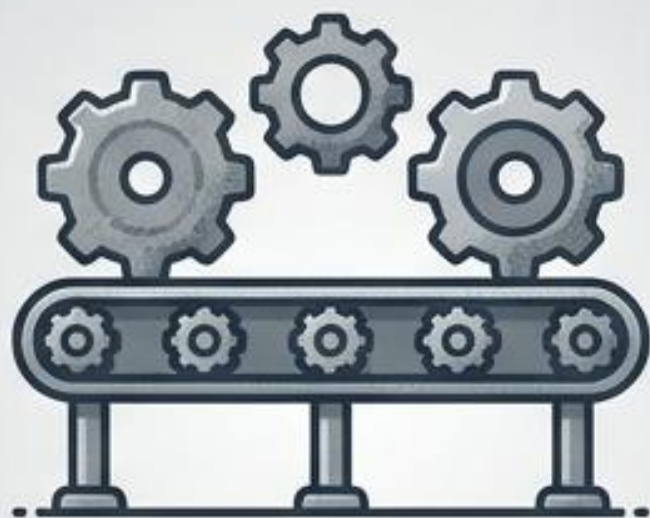
La formación dual es exclusividad del SENA.

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.

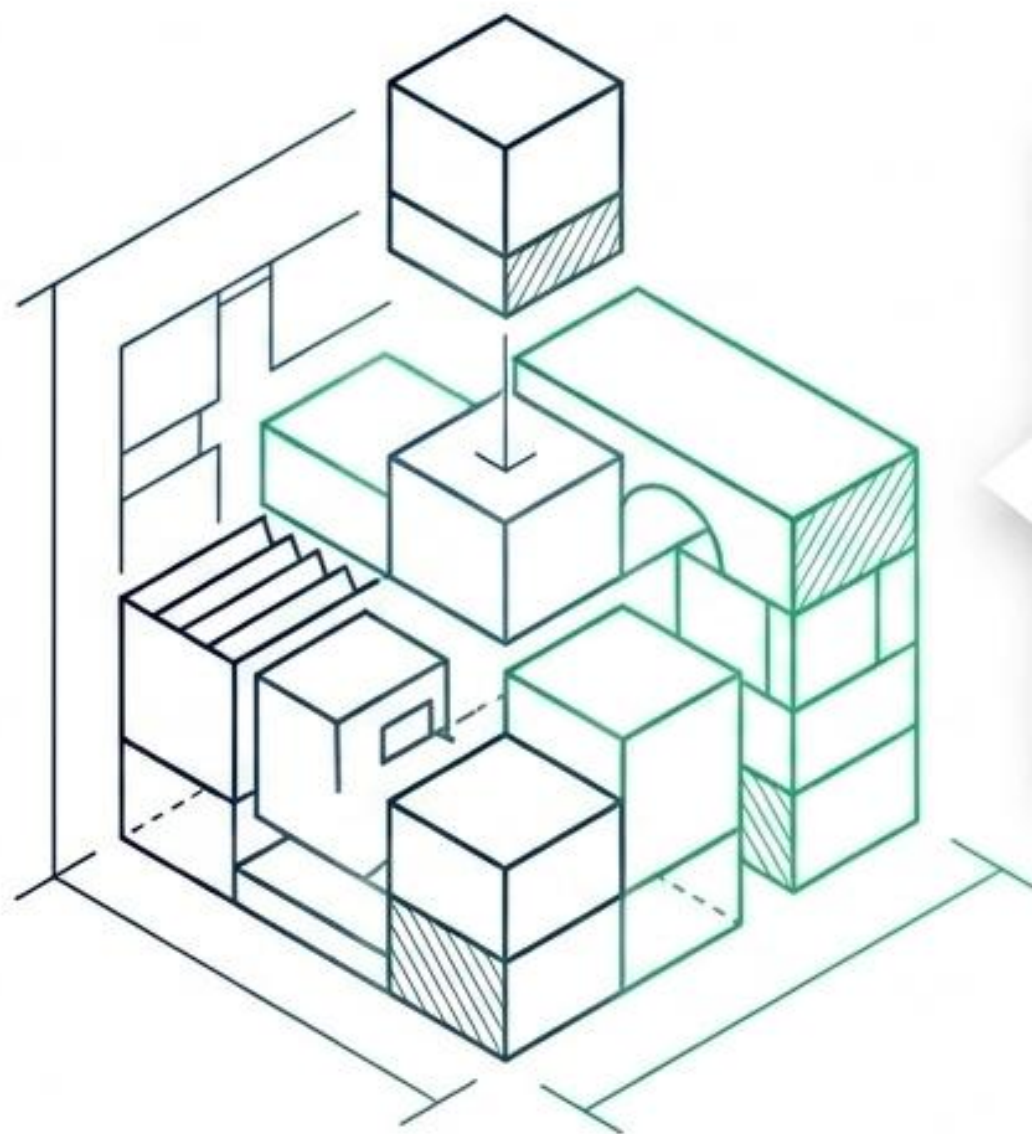
Invertir en talento joven bajo el modelo dual no solo reduce costos de selección, sino que optimiza drásticamente la carga tributaria corporativa.



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.

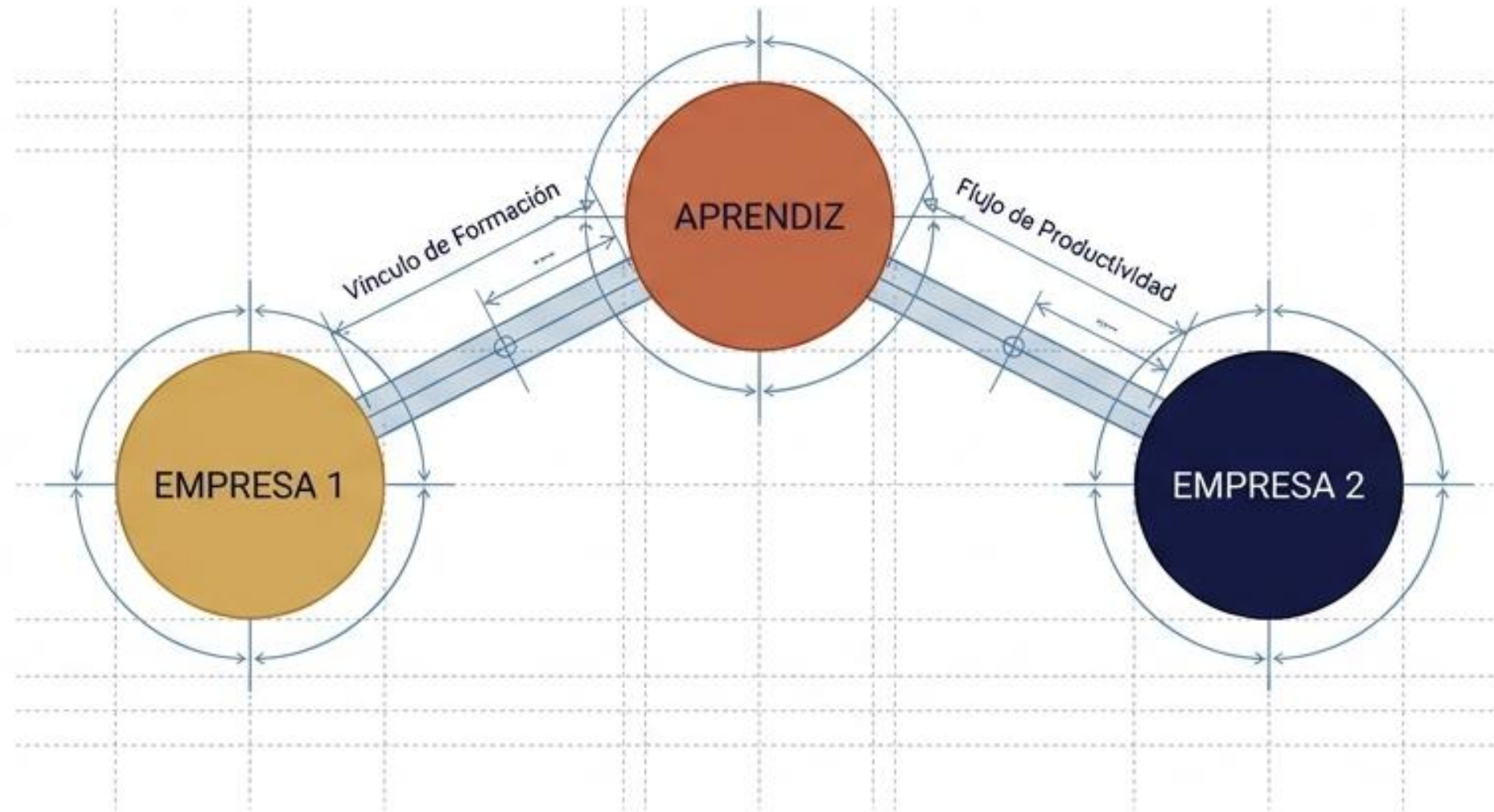
La Sinergia Perfecta: Un Ecosistema Imparable.



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.

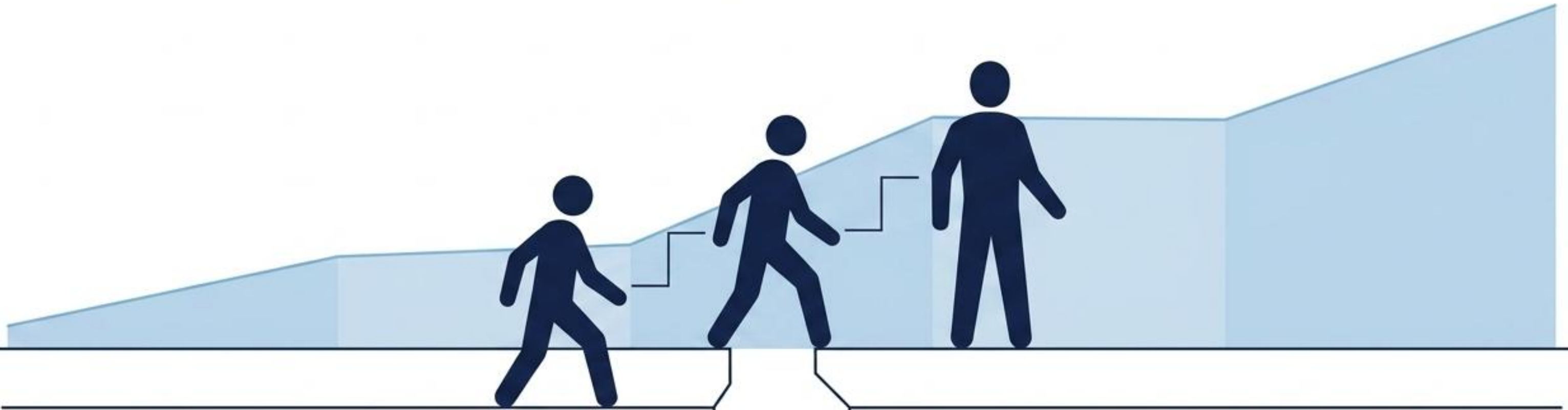
 2. Asigna funciones coherentes con el programa formativo.

 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.



Hoy en HV





Iniciativas de GH





harinera del valle

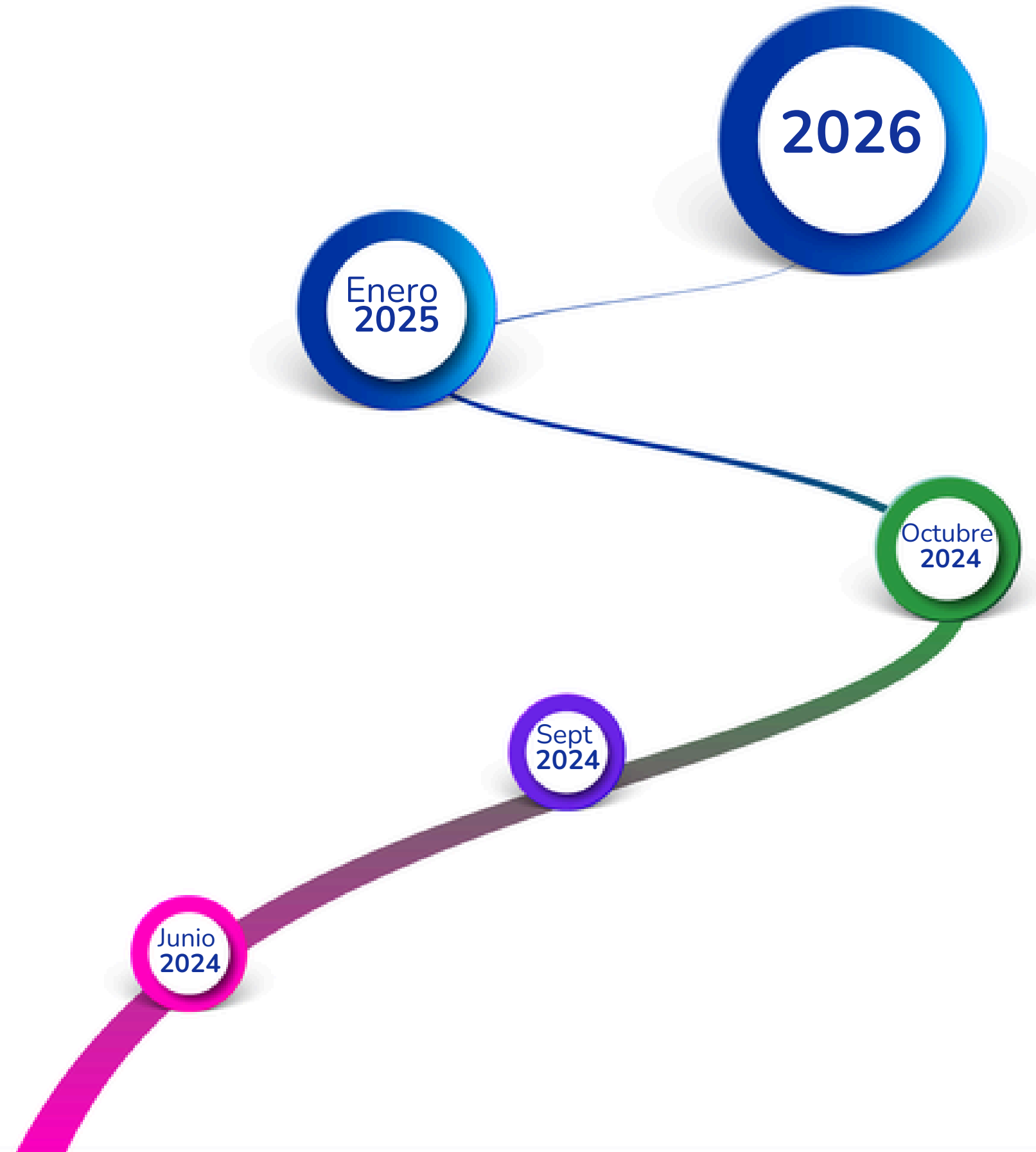
Sabe de alimentos

Programa Formación Dual

*Una apuesta de impacto productivo y
de desarrollo económico para Colombia*

hv

“Queremos que las empresas nos capaciten, que NO nos rechacen por no tener experiencia, sino que nos formen y nos den la experiencia, sea en la empresa o complementar en una institución educativa”



Inicio de programa Formación Dual Mision Suiza C+C



Sept
2024

Junio
2024



Lanzamiento del Piloto Técnico Dual en Mercadeo y Ventas

Junio
2024

Sept
2024

Oct
2024



Oct
2024

Lanzamiento del Piloto de
Formación Dual “*Diplomado
Operario Autónomo en
Molinería*”

Sept
2024



Lanzamiento programa - Cierre de Brechas
Técnico en Mercadeo y Ventas
Colaboradores

Enero
2025

2

Sept
2024

- Técnico Laboral Dual
Auxiliar Administrativo - Mayo 2025

- Técnico en
Asesoría en Servicio al Cliente
SFT - Octubre 2025 - Distrito Bogotá

- Cierre de brechas:
Técnico Dual en Asesoría en Servicio al Cliente - SFT -
Octubre 2026 MOTORISTAS

- Diplomado dual en
Producción de pasta alimenticia - 2026

- Técnico Laboral Dual
Auxiliar Administrativo - Abril de 2026



A hoy
No monetizamos
75% duales efectivos
25% Universitarios.



¡Nos inspiramos, aprendimos y lo volvimos una realidad!

El qué y cómo de la formación Dual

La empresa tiene
«Asiento de conductor»

Dos lugares de aprendizaje



Proporción: min. 70-80 % en la empresa
Alternación 4 días empresa – 2 días IETDH - IES



Duración determinada:
(1 ó 2 años)

Mentor Aprendiz Tutor
Empresa Institución educativa



Estatus especial del aprendiz:



Currículo Flexible y diseño compartido

Armonizado (Tareas y funciones V& cualificaciones o competencias)

Delegación progresiva con nivel de autonomía estructurado en PAI (Plan de aprendizaje individual)

Formación dual Suiza

¡Talento joven con impacto real!

Aprende haciendo

Educación práctica en empresas reales desde el primer día

Formación pertinente

Lo que se aprende en el aula, se aplica en el trabajo

Vínculo empresa-educación

Alianzas activas entre institución educativa y empresa

Alta empleabilidad

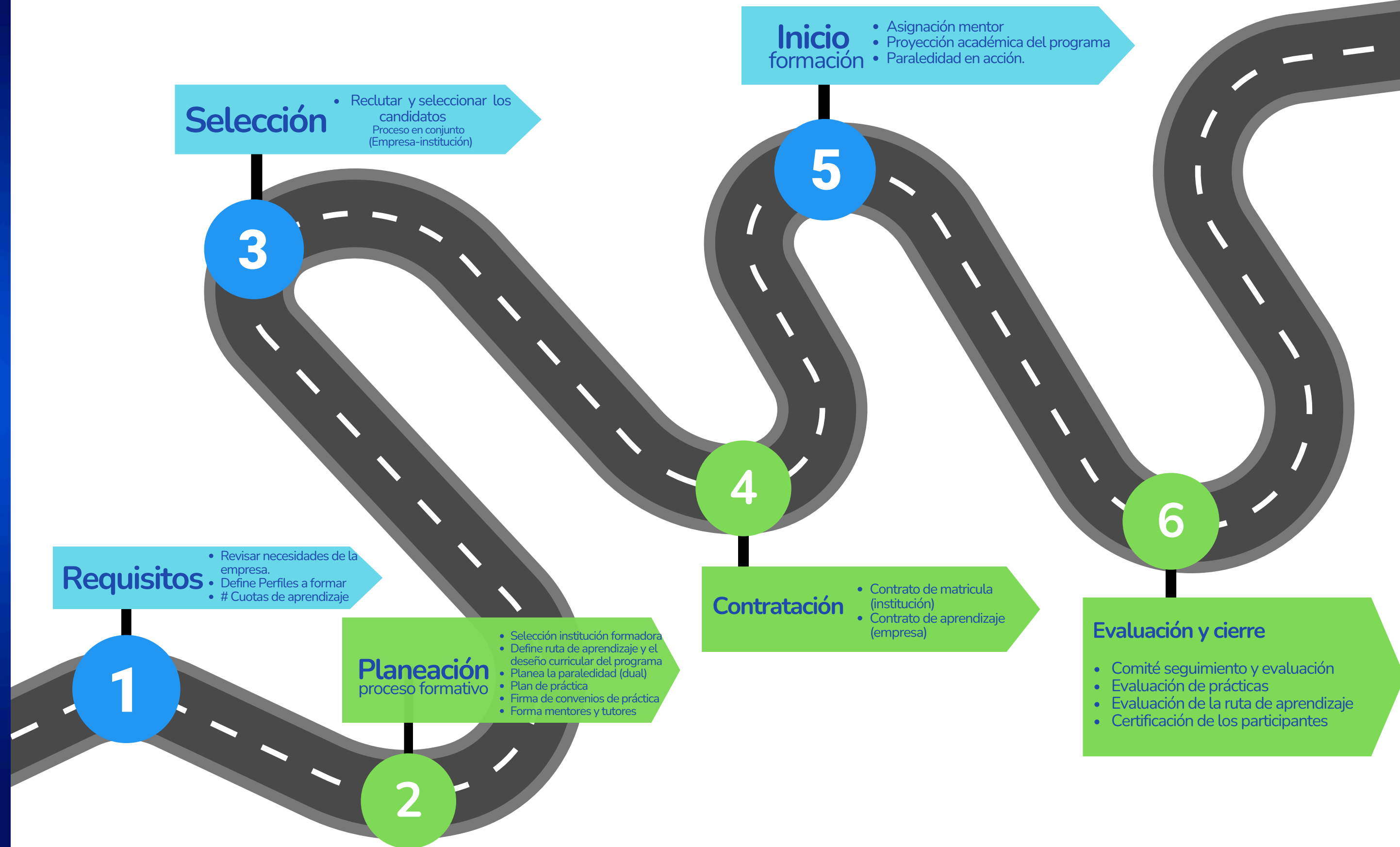
Más del 80% de los egresados consiguen empleo rápidamente

Desarrollo integral

Fomenta autonomía, responsabilidad y habilidades blandas



Ruta para implementar formación dual



Ruta de formación dual

Requisitos

- Revisar necesidades de la empresa.
- Define Perfiles a formar
- # Cuotas de aprendizaje

1

2

Ruta de formación dual

Planeación proceso formativo

- Selección institución formadora
- Define ruta de aprendizaje y el diseño curricular del programa
- Planea la paralelidad (dual)
- Plan de práctica
- Firma de convenios de práctica
- Forma mentores y tutores

2

Ruta de formación dual

Selección

- Reclutar y seleccionar los candidatos (aprendices)
Proceso en conjunto
(Empresa-institución)

3



Ruta de formación dual

4

Contratación

- Contrato de servicio educativo (institución)
- Contrato labora especial de aprendizaje (empresa)

Ruta de formación dual

Inicio formación

- Asignación mentor- tutor
- Desarrollo académico del programa
- Paralelidad en función
- Seguimiento, evaluación y retro.

5

Ruta de formación dual

6

Evaluación y cierre

- Comité seguimiento y evaluación
- Evaluación de prácticas
- Evaluación de la ruta de aprendizaje
- Certificación de los participantes

Ruta de formación dual



En la formación dual, el aprendiz está más tiempo en la empresa

Hablaremos con los verdaderos protagonistas

Estudiantes y egresados

hv



Resultados y cifras

Impacto de la formación para el
trabajo y formación Dual

hv

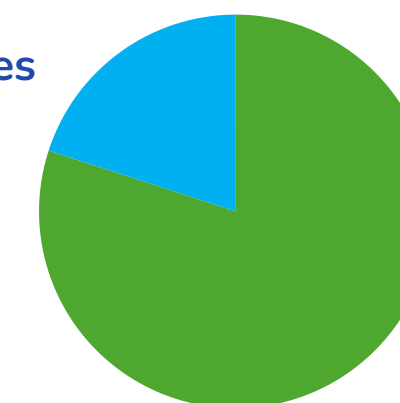
Formación Dual - Diplomado Dual Operario Autónomo en Molinería

Desarrollo de habilidades para la gestión de mantenimientos preventivos que reducen la probabilidad de averías de alto impacto en la operación



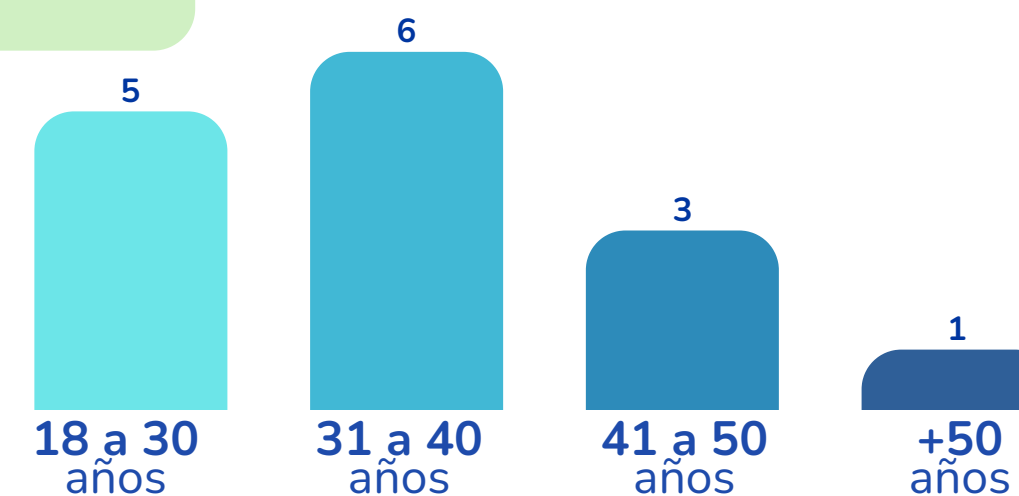
Genero

Mujeres
20%

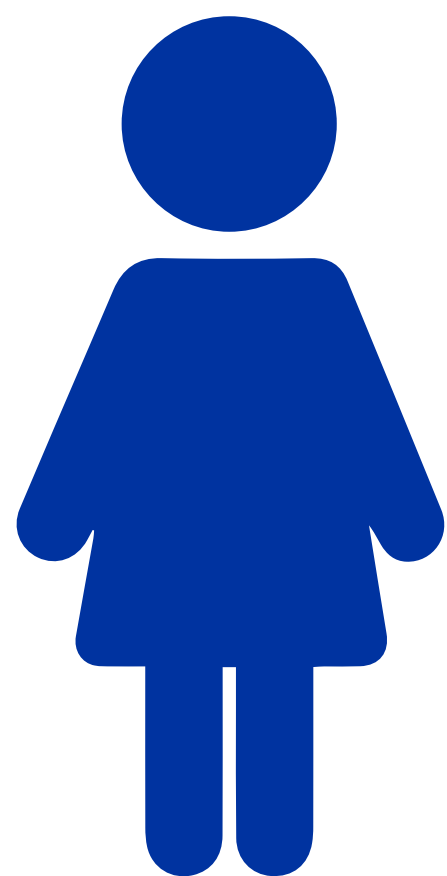


Hombres
80%

Edades



Indicadores de diversidad e inclusión



38% Mujeres

45% Posiciones de liderazgo de primer nivel (Gerencias/Direcciones)

48% Posiciones de liderazgo de segundo nivel (Jefaturas, Supervisión)

55% Ascendieron a otros cargos donde se presentaron vacantes internas.



62% Hombres

45% Ascendieron a otros cargos donde se presentaron vacantes internas.

Indicadores de diversidad e inclusión



90%

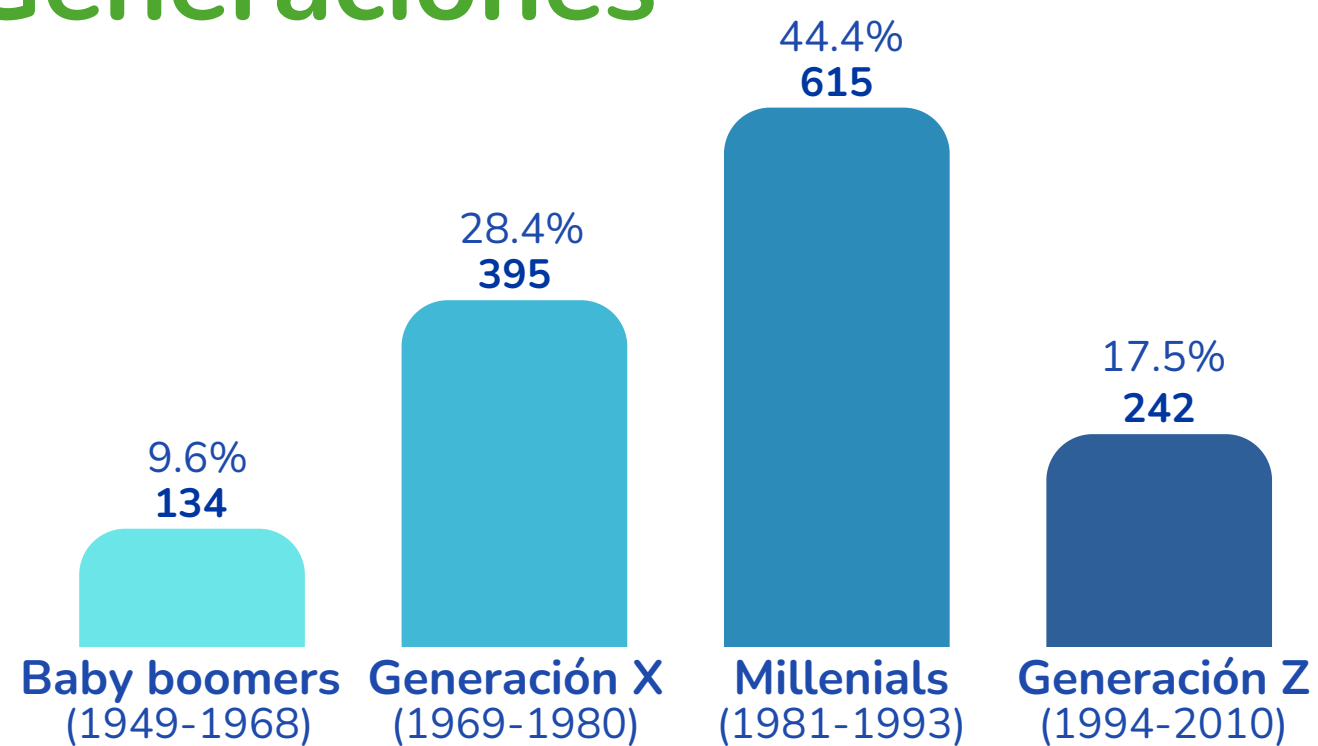
De los colaboradores son oriundos de las localidades donde están nuestras plantas de producción



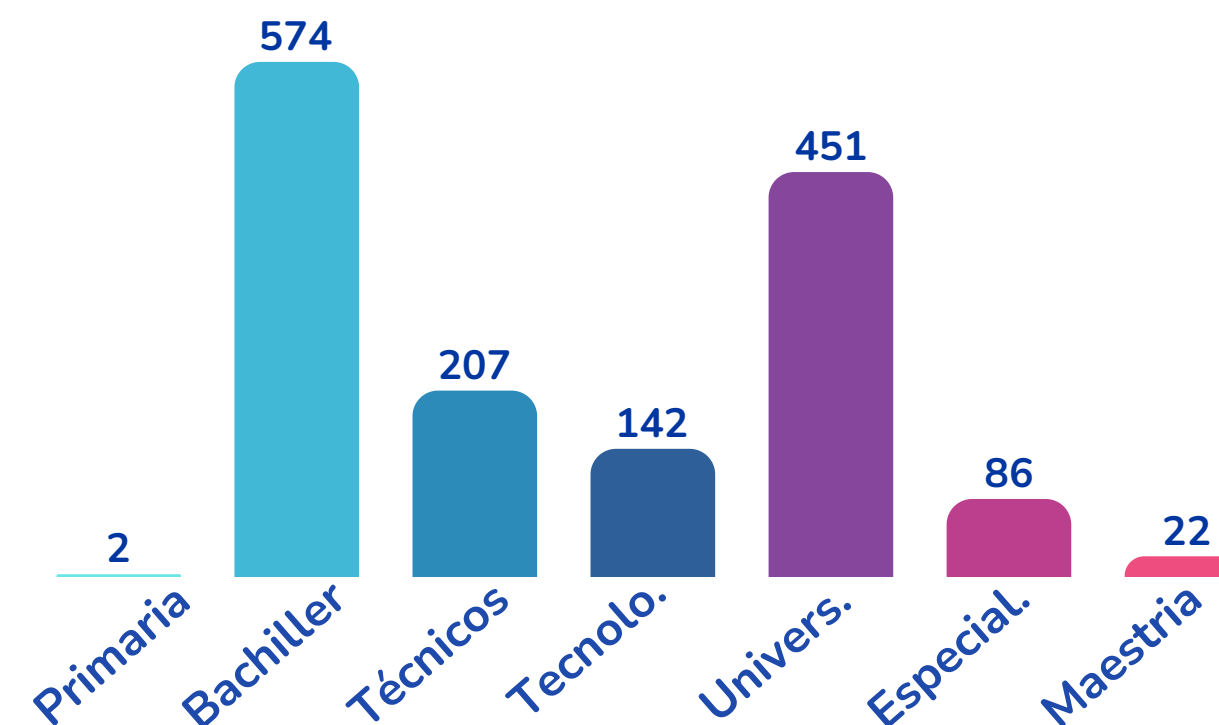
3

Estudiantes del semillero de Formación Dual son migrantes

Generaciones



Nivel educativo



Nuestros aprendizajes

Diplomado Dual Operario Mantenimiento Autónomo de Molinería

Mediante este programa generamos mejoras significativas en el proceso de Mantenimiento

Principales aprendizajes e impacto.

Desarrollo de competencias blandas

Mejora de habilidades técnicas y prácticas

Identificación de los límites de su intervención con operario autónomo

Identificación del diagrama de flujo del proceso de molienda y los sistemas de transmisión de potencia

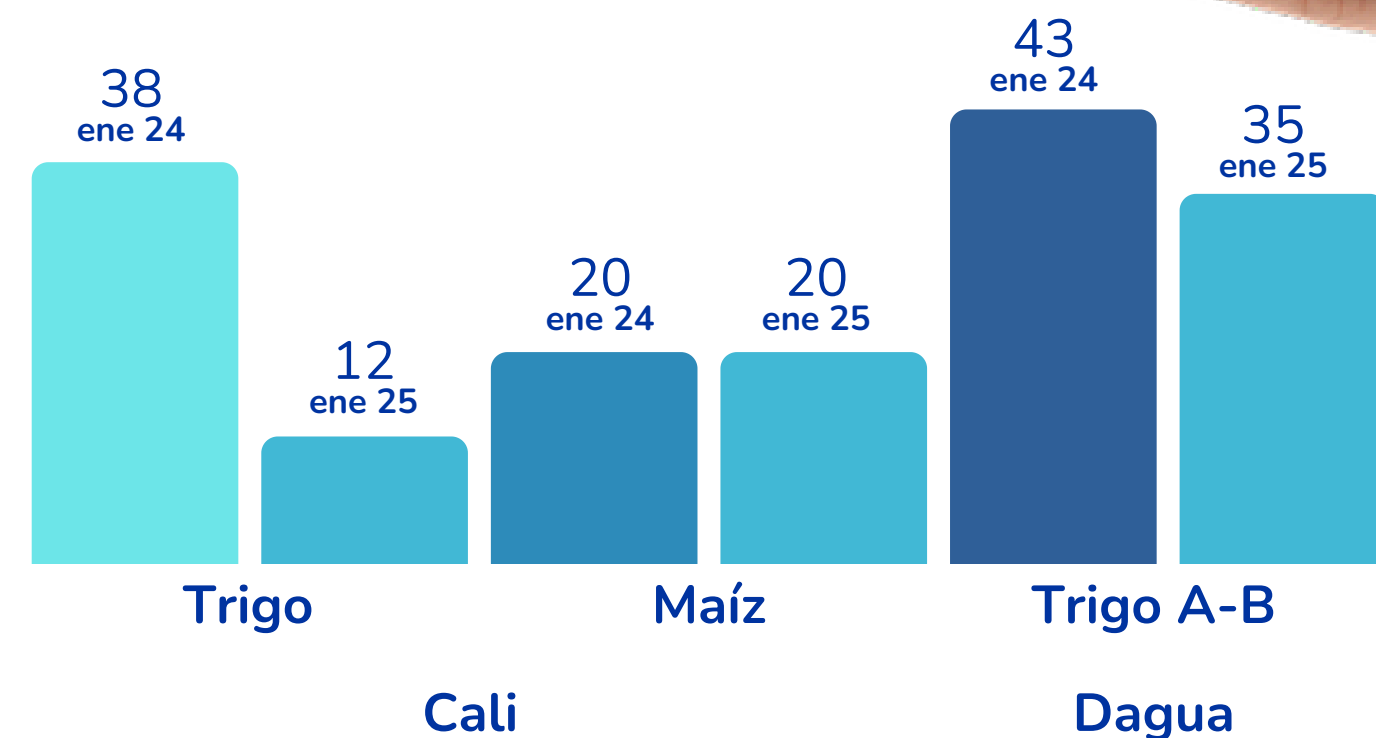
Reconocimiento de equipos de molienda de trigo y maíz, de unidades de medida y manejo de herramientas de medición

Se refuerza positivamente la reputación corporativa de la compañía

Incremento de la motivación y compromiso



Avisos de Mantenimiento



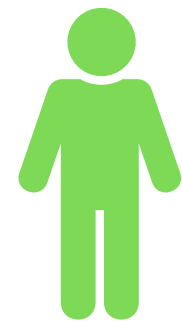
PILOTO 1: Formación Dual - Técnico Dual en Mercadeo y Ventas 2024

Su objetivo es formar profesionales competentes en estrategias de marketing, ventas y atención al cliente, facilitando su inserción laboral y fortaleciendo habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y la orientación al cliente.



12

Participantes

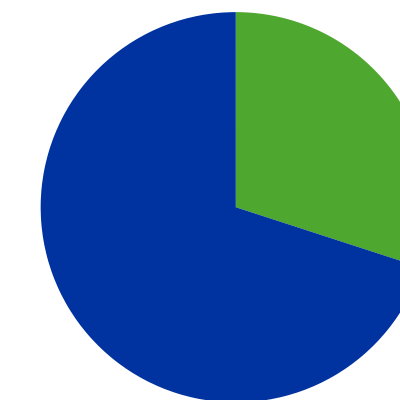


3

Estudiantes son migrantes

Genero

Mujeres
70%



Hombres
30%

Nivel socioeconómico



70%

Estrato 1

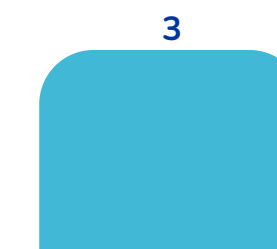
30%

Estrato 2

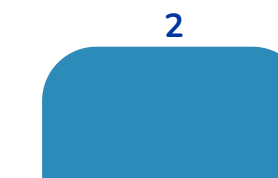
Edades



18 a 20
años



21 a 30
años



31 a 40
años

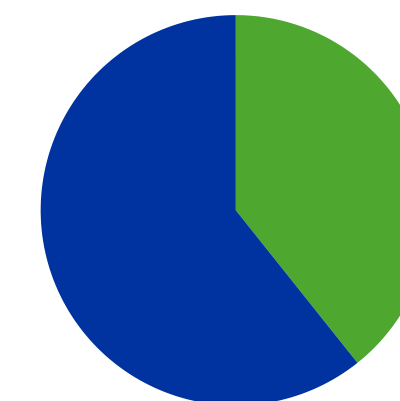
Piloto 2: Formación Dual - Técnico Dual en Auxiliar Administrativo 2025

Su objetivo es formar asistentes administrativos capaces de gestionar procesos, coordinar actividades y brindar soporte operativo, aplicando herramientas técnicas y competencias socioemocionales para asegurar la eficiencia y el cumplimiento de los lineamientos organizacionales.



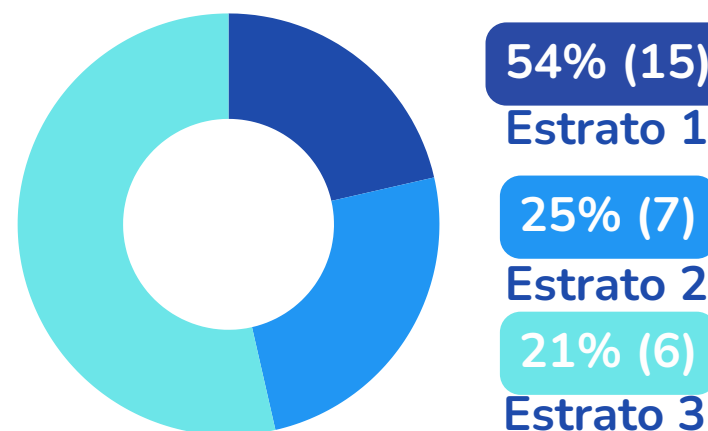
Genero

Mujeres
61%

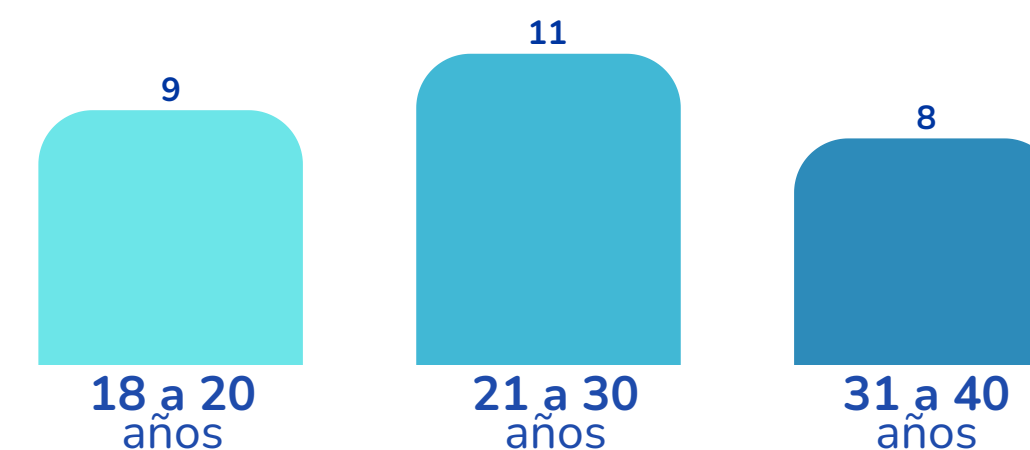


Hombres
39%

Nivel socioeconómico

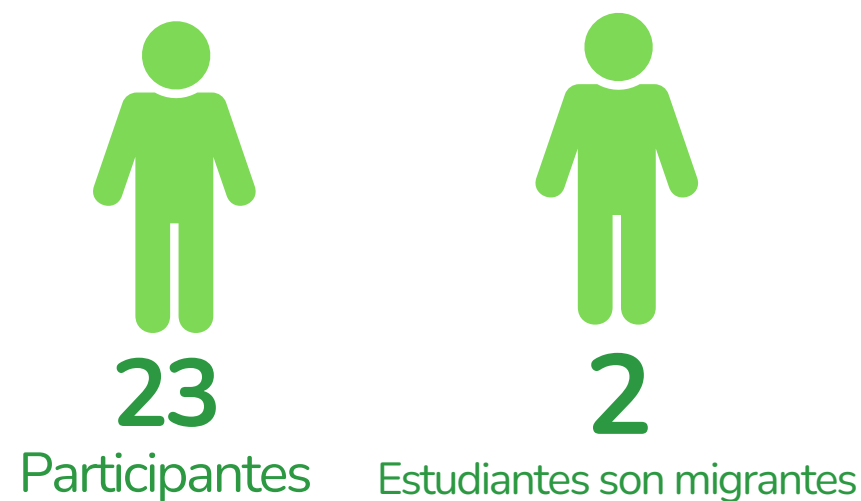


Edades



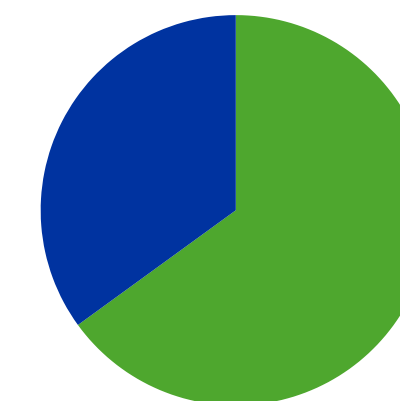
Formación Dual - Técnico Dual en Auxiliar Administrativo 2026

Su objetivo es formar asistentes administrativos capaces de gestionar procesos, coordinar actividades y brindar soporte operativo, aplicando herramientas técnicas y competencias socioemocionales para asegurar la eficiencia y el cumplimiento de los lineamientos organizacionales.



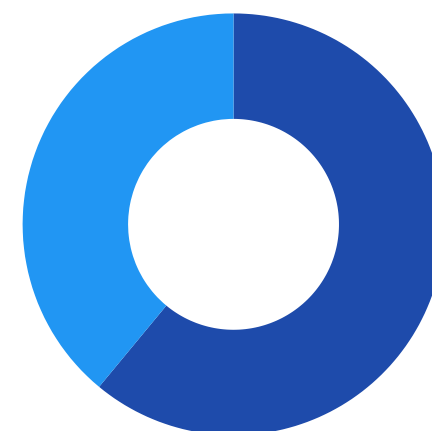
Genero

Mujeres
61%



Hombres
39%

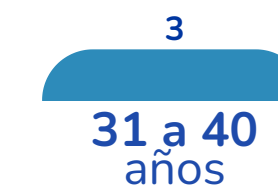
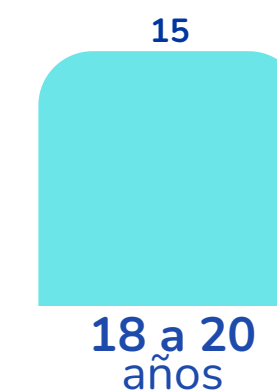
Nivel socioeconómico



61%
Estrato 1

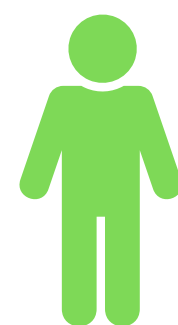
39%
Estrato 2

Edades



Formación Dual - Técnico Dual en Mercadeo y Ventas 2026

Su objetivo es formar profesionales competentes en estrategias de marketing, ventas y atención al cliente, facilitando su inserción laboral y fortaleciendo habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y la orientación al cliente.

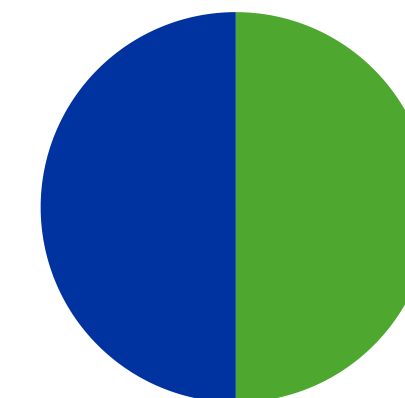


8

Participantes

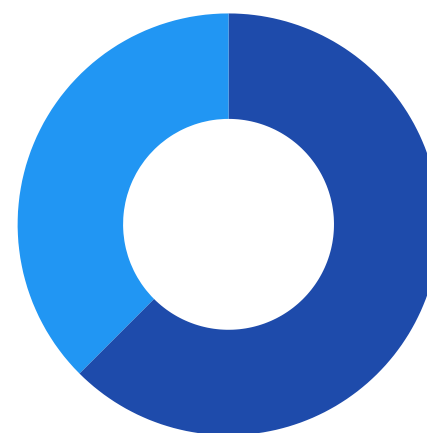
Genero

Mujeres
50%



Hombres
50%

Nivel socioeconómico



62.5%
Estrato 1

37,5%
Estrato 2

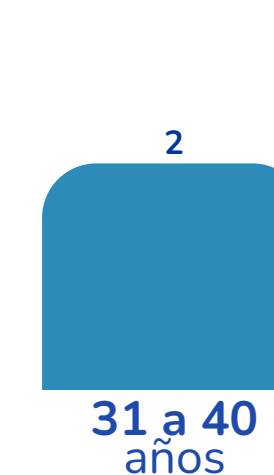
Edades



18 a 20
años



21 a 30
años



31 a 40
años

Nuestros aprendizajes

Técnico Dual en Mercadeo y Ventas

Conocimiento del portafolio de productos, lista de precios y dinámicas comerciales

Identificación de la tipología de clientes acorde a sus características, para ofrecer un portafolio eficiente

Aprendizaje de los 10 pasos de la venta y ejecución en campo, a partir del análisis del entorno de los clientes

Conocimiento del procedimiento de toma de pedidos, captura de averías y manejo de la herramienta tecnológica

Cubrimiento de imprevistos e incapacidades de asesores comerciales, atendiendo en promedio 20 clientes de la ruta por estudiante, con efectividad del 85% en toma de pedidos

Desarrollo de ubicación en terreno, para lograr atención y codificación de clientes por medio de barridos

Conocimiento e implementación merchandising en punto de venta, implementando bloques de marca y estrategias de visibilidad

Fortalecimiento de sus habilidades de liderazgo y confianza, logrando abordar los clientes desde la postura de un asesor comercial.

Codificación de 37 clientes nuevos en los barridos realizados en las rutas de venta acompañados del asesor comercial



Programa Cierre de brechas TYP

Metodología RAP - Cierre de brechas:

La estrategia reconoce la experiencia laboral de los trabajadores y la complementa con validación académica. El Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) es crucial, ya que permite validar los conocimientos previos, ayudando a obtener títulos acordes al perfil profesional. Beneficia a los colaboradores y potencia el capital humano en las organizaciones, fomentando la formación continua y mejorando la competitividad.



Certificación

Técnico Auxiliar
de Mercadeo y
Ventas

Duración

- 4 horas sincrónicas cada semana.
- 2 encuentros virtuales de aprendizaje de 2 horas cada uno.
- Duración total del programa 6 meses.

Objetivo

Reconocer y certificar los saberes previos de la fuerza comercial del canal T&P de Harinera del Valle y llevarlos hasta la obtención del título de Técnico, potenciando sus capacidades y cualificación.

Programa Cierre de brechas TYP

Metodología RAP - Cierre de brechas:

La estrategia reconoce la experiencia laboral de los trabajadores y la complementa con validación académica. El Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) es crucial, ya que permite validar los conocimientos previos, ayudando a obtener títulos acordes al perfil profesional. Beneficia a los colaboradores y potencia el capital humano en las organizaciones, fomentando la formación continua y mejorando la competitividad.



Certificación

Técnico Auxiliar
de Mercadeo y
Ventas

Duración

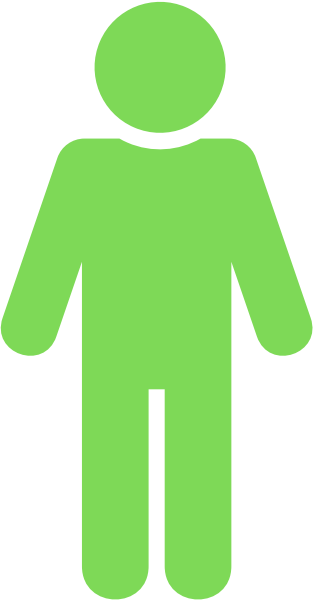
- 4 horas sincrónicas cada semana.
- 2 encuentros virtuales de aprendizaje de 2 horas cada uno.
- Duración total del programa 6 meses.

Objetivo

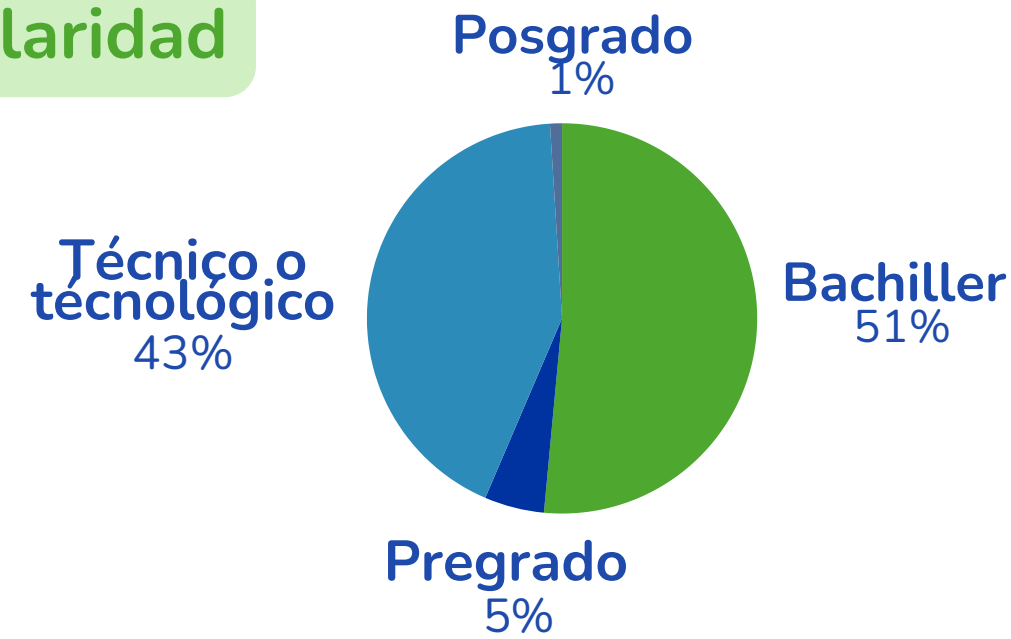
Reconocer y certificar los saberes previos de la fuerza comercial del canal T&P de Harinera del Valle y llevarlos hasta la obtención del título de Técnico, potenciando sus capacidades y cualificación.



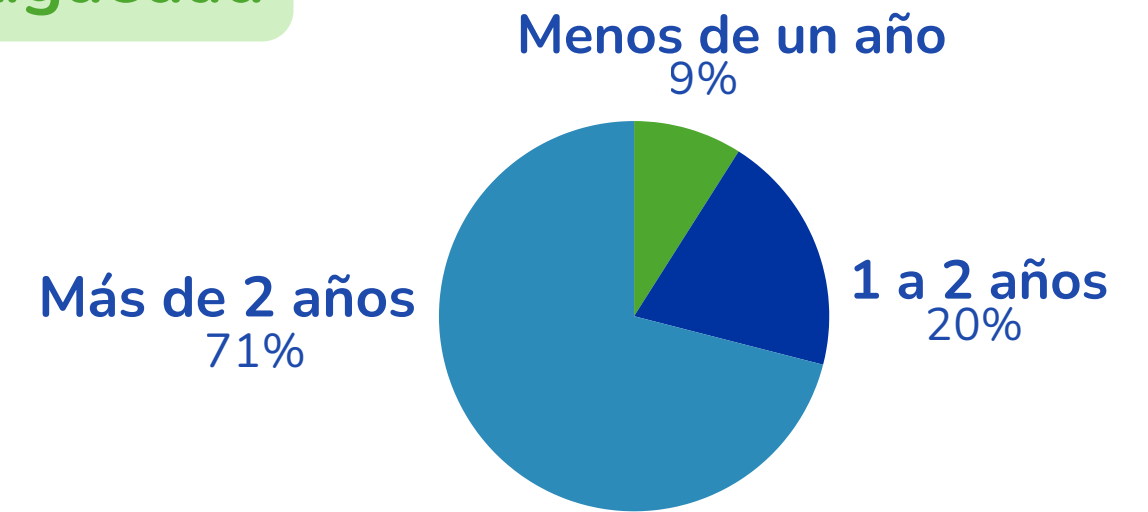
Indicadores de programa


102
Participantes

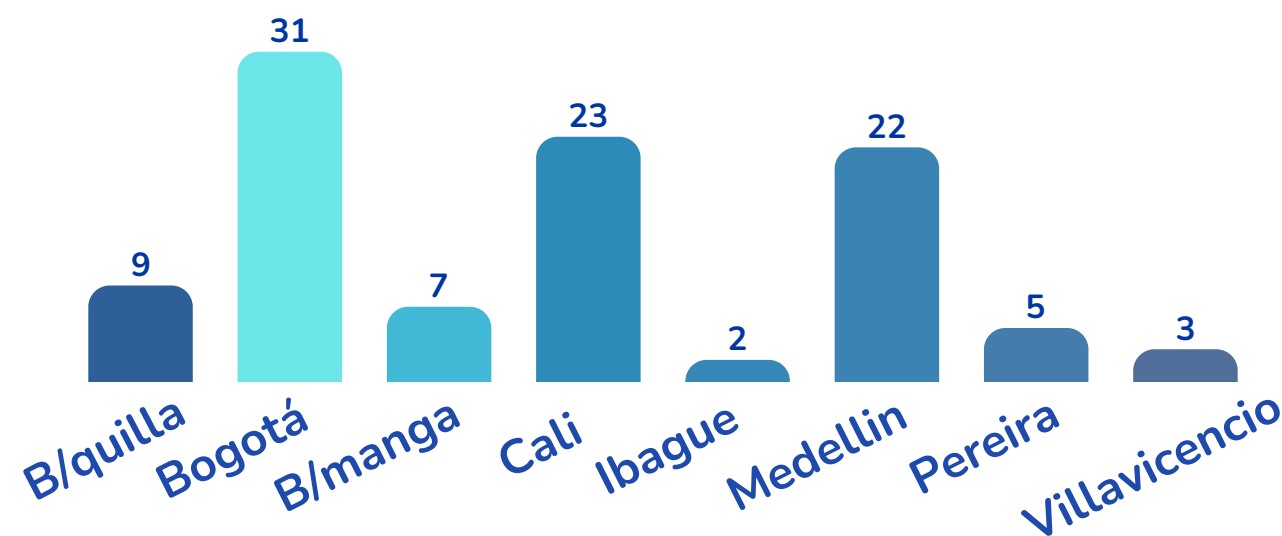
Escolaridad



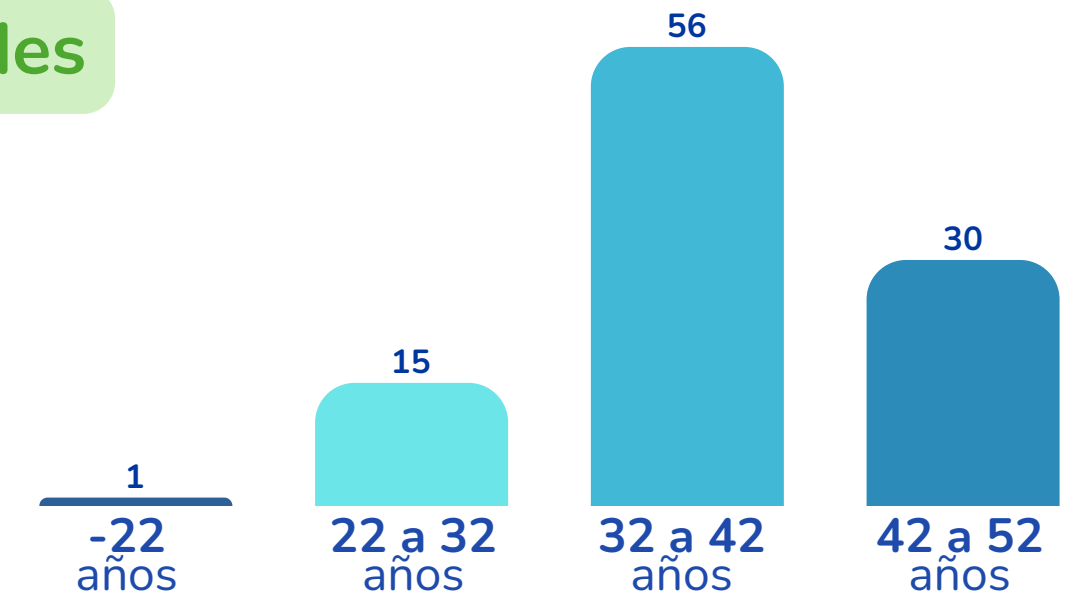
Antigüedad



Ciudades



Edades





Atributos Estratégicos de la Formación Dual

1. Aumento de la Productividad y Competitividad

2. Reducción Drástica de la Curva de Aprendizaje

3. Acceso Estratégico a Talento Joven Motivado

4. Creación de un Semillero para Cargos de alta rotación o críticos

5. Optimización de la Inversión en Formación

6. Adaptación estratégico a la Reforma Laboral

7. Mejora Radical en los Procesos de Talento Humano

8. Fortalecimiento de la Responsabilidad Social y Marca Empleadora

9. Relación 80% empresa y 20% en institución - aprendices más productivos

10. Impacto en el orgullo y engagement en toda la organización



Referentes en el país

Harinera del Valle destaca su compromiso con la Formación Dual

Eric Mayoraz, embajador suizo, junto con un grupo de representantes de entidades suizas y colombianas, visitaron las instalaciones de Harinera del Valle y dieron una retroalimentación positiva sobre la gestión del Programa de Formación Dual implementado por la empresa.

4 de marzo de 2025
Por David Alexander Mejía



De la mano de Ingenio Mayagüez, Ingenio Riopaila-Castilla, Colombina y Harinera del Valle, C+C lanza programas de formación dual en Cali



Cómo algunas se preparan a entrar a estas cadenas, incluyen empresas y entidades de formación, para identificar necesidades del mercado y construir el correspondiente currículo, considerando conocimientos técnicos en programas educativos duales. (Foto: Colombia, Ingenio Riopaila - Castilla, Harinera del Valle, Ingenio Mayagüez)

Cuatro empresas del Valle del Cauca, incluidas Colombina, Ingenio Riopaila - Castilla, Harinera del Valle e Ingenio Mayagüez, adoptaron en Colombia el modelo de educación dual impulsado por la Cooperación Suiza. Este programa, apoyado por Swisscontact Colombia a través del programa Colombia más Competitiva con el respaldo de SECO, Confecámaras y el Consejo Privado de Competitividad, busca mejorar la pertinencia educativa según las necesidades del sector productivo y aumentar la empleabilidad de los jóvenes.

Comentarios: Nuevas oportunidades para los jóvenes en el Valle del Cauca. ¿De qué se trata?

El modelo implica la participación de instituciones locales como el Politécnico Empresarial Colombiano (PEC), el Politécnico Internacional de Occidente (PIO) y la Universidad Autónoma de Occidente (UAO), así como el respaldo de entidades como ProPacífico, la Secretaría de Desarrollo de Cali, Confecámaras y Confandi.

Recientemente, representantes de estas empresas participaron en una misión de intercambio en Zúrich y Berna, donde aprendieron de las estrategias exitosas de formación dual implementadas por firmas globales. [Este conocimiento les permitió adaptar el modelo a las particularidades colombianas y contribuir a transformar la formación técnica en experiencias educativas efectivas.](#)

Foro Semana

El proyecto piloto inicial contempla la formación de un currículo de 140 horas entre las empresas y las entidades educativas, beneficiando inicialmente a 50 colaboradores. A

Encuentra aquí lo último en Semana

1. La historia del millón de dólares en un día
2. Reforma Laboral de Petro que se viene en altas mareas y se preparan a recibir la incertidumbre
3. Miles de venezolanos en Estados Unidos al borde de la deportación: ¿cómo salir?
4. Estados Unidos se prepara para el Mundial 2026: ¿cómo se verá el fútbol en el país?
5. Fiscal Evo Adriano Carrero: ¿cómo se verá el país en 2025?



Semana
Portafolio
El País

Diario LAECONOMÍA.com De Alta Gerencia



Cali entra al modelo de educación dual impulsado por...

Colombia, Ingenio Riopaila - Castilla, Harinera del Valle e Ingenio Mayagüez, que hacen parte del clúster de macrocadenas del Valle del Cauca que decidieron implementar esta iniciativa. Un total de cuatro empresas vallecaucanas adoptarán en Colombia el modelo de educación dual impulsado por la Cooperación Suiza. Se trata de Colombina, Ingenio Riopaila - Castilla, Harinera del Valle e Ingenio Mayagüez, que hacen parte del clúster de macrocadenas del Valle del Cauca y que impulsan esta iniciativa, que cuenta con el apoyo de Swisscontact Colombia, a través del programa Colombia más Competitiva apoyado por SECO y en alianza con Confecámaras y el Consejo

entidades de formación local como Politécnico Empresarial Colombiano-PEC, Politécnico Internacional de Occidente-PIO, y el apoyo de entidades como ProPacífico, Secretaría de Desarrollo de

el modelo, que inicia como un plan piloto en el país, contempló una misión de intercambio en Zúrich y Berna, y en la que las empresas vallecaucanas aprendieron cómo firmas mundiales exitosas basan su estrategia de

el tiene como objetivo mejorar la pertinencia formativa respecto a las necesidades del sector productivo y a las jóvenes. Es así como dicha misión permitió a los integrantes del piloto intercambiar conocimientos con el sistema a las particularidades del contexto colombiano y encontrar la motivación para transformar este

in contundentes respecto a la cantidad de personas que se educan a través de la formación dual: bajos

total de 12 organizaciones, que comprendieron que el éxito de la formación dual radica en que las empresas

que las compañías se involucren activamente en la formación y que los aprendices estén inmersos en el

imagen fortalecerá el proyecto piloto, cuyo objetivo es capacitar a actores locales, incluidas empresas y

que después de la misión, lo que sigue ahora es estructurar un plan de estudios de 150 horas, desarrollado

se implementará a corto plazo, con el potencial de evolucionar a un modelo más sostenible.

se movilizar aliados para lograr: i) desarrollar programas de formación dual con empresas del clúster de

Colombia, Eric Mayoraz, destacó que "Suiza apuesta decididamente por el sistema educativo, invirtiendo cerca

Referentes: Cámara de Comercio Bogotá- Swiss Contact- Embajada de Suiza – CECO- Propacifico- Cajas de compensación a nivel nacional- Organización Corona

Alianzas para seguir construyendo país

Consejo Privado
de Competitividad



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Colombia+Competitiva

Embajada de Suiza en Colombia
Cooperación Económica y Desarrollo (SECO)

hv harinera del valle
Sabe de alimentos

ProPacífico

¡Gracias!

hv

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

¡Diligencia el formulario para tener más información y acompañamiento para desarrollo de programas duales y talentoUP!

