

Red de Formación Dual:

# Los desafíos que nos presenta su escalabilidad

---





## ¿Qué es la **Formación Dual**?

Una **modalidad de aprendizaje** en la que **centro educativo y empresa** comparten la formación de **aprendices**.

La combinación de **teoría y práctica** prepara para trabajar en base a un **perfil ocupacional** que contempla los requerimientos de la organización donde se hace la formación práctica.

## ¿Cómo funciona?

En base a **Estándares de calidad:**

- diseño de la propuesta formativa entre aula/empresa
- contrato remunerado que formaliza roles
- seguimiento, evaluación y certificación conjunta de experiencias

## ¿Qué rol juega **INEFOP**?

Promover propuestas que contribuyan a generar un **ecosistema de formación profesional** que fomente **aprendizajes de calidad**, generando un proceso articulado de formación entre aula y espacio de trabajo.

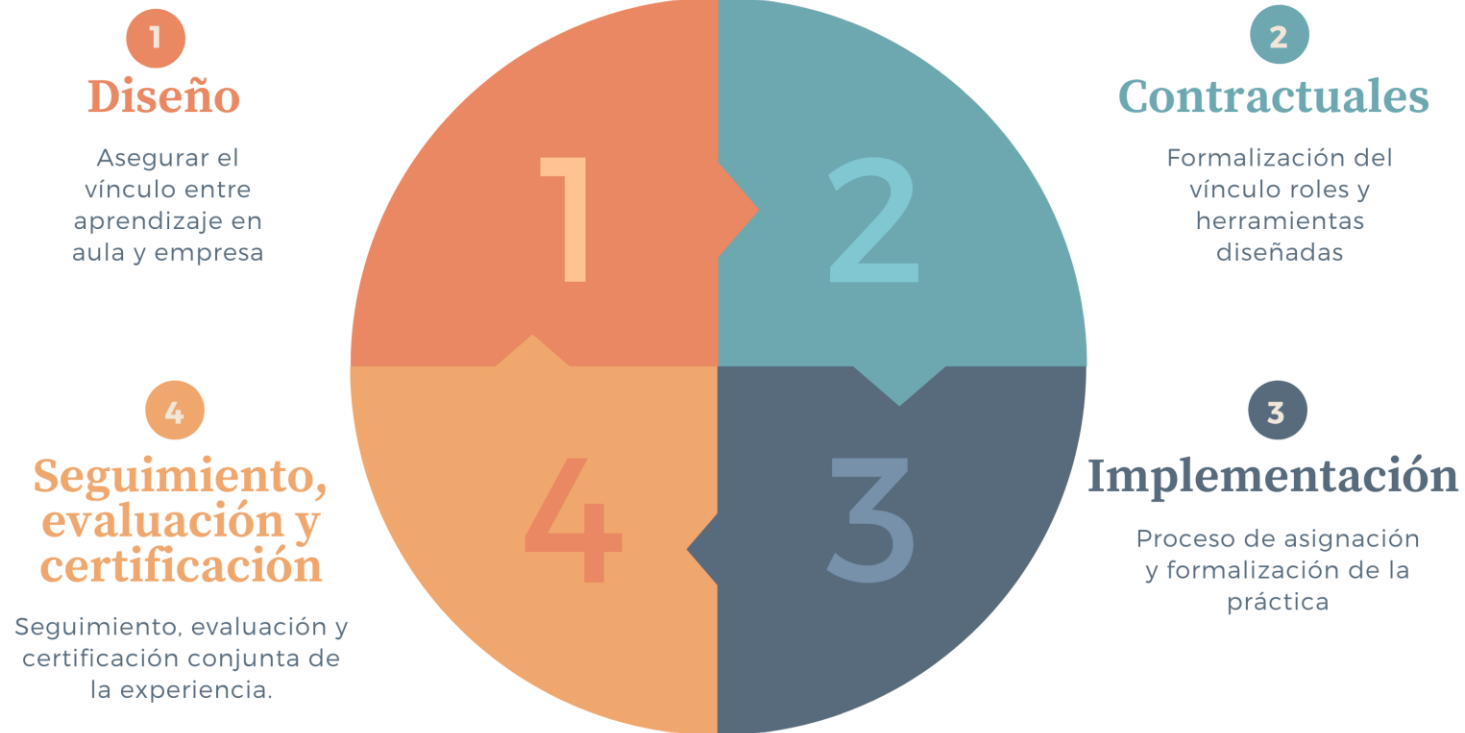
**Formación Dual**  
APRENDER HACIENDO





# Estándares de Calidad

4 ÁREAS Y 12 ESTÁNDARES



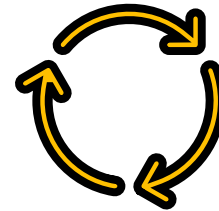
**Formación Dual**  
APRENDER HACIENDO





## PILARES DE LA FORMACION DUAL

- ❖ **Tutor de empresa**
- ❖ **Referente Educativo**
- ❖ **Aprendiz**
- ❖ **Prácticas formativas remuneradas**
- ❖ **Alternancia entre el aula y la empresa**





## ¿Qué ventajas tiene?

### empresas

- + obtienen **mano de obra competente** que satisface exactamente sus exigencias
- + aumentan su **productividad** y la **calidad de servicios y productos**
- + logran **rendimientos elevados** a mediano plazo como resultado de sus esfuerzos de formación
- + participan en el desarrollo de los **estándares de formación**
- + **ahorran** costos de **reclutamiento y reconversión**
- + contribuyen a la **responsabilidad social empresarial**
- + pone en práctica **procesos de gestión del conocimiento**

### personas

- + adquieren **competencias y calificaciones** específicas
- + reciben una **remuneración** por la formación
- + aprenden en **condiciones laborales reales**
- + se **identifican** con la **cultura organizacional**
- + mejoran sus **condiciones de empleabilidad**





## Datos de ejecución

**525** Aprendices



**145** Empresas formativas

**128** Tutores de empresas

**15** Entidades de capacitación

(Datos extraídos de Plataforma Vía Trabajo 2019-2023)

## Perfiles ocupacionales

- + Tester de software
- + Auxiliar de Logística
- + Operario logístico
- + Ayudante de cocina
- + Operario de ensamblado de vehículos
- + Operador en gestión circular de residuos
- + Chofer de Clump Truck
- + Chofer de Terminal Tractor
- + Operador de Grua



**Formación Dual**  
APRENDER HACIENDO



## Datos de interés



**82%** Tasa de aprobación de los cursos

**69%** Finalizan una práctica (363 jóvenes)

**70%** Inserciones laborales luego de finalizada la práctica

**54%** Ha tenido un trabajo o más de uno luego de 9 meses de finalizada la PFR

(Datos extraídos de Plataforma Vía Trabajo y planilla unificada MTSS por UEM INEFOP)



**Formación Dual**  
APRENDER HACIENDO



Muchas gracias

INEFOP



# Sistematización y análisis de propuestas de Formación Dual

INEFOP

Con el apoyo de

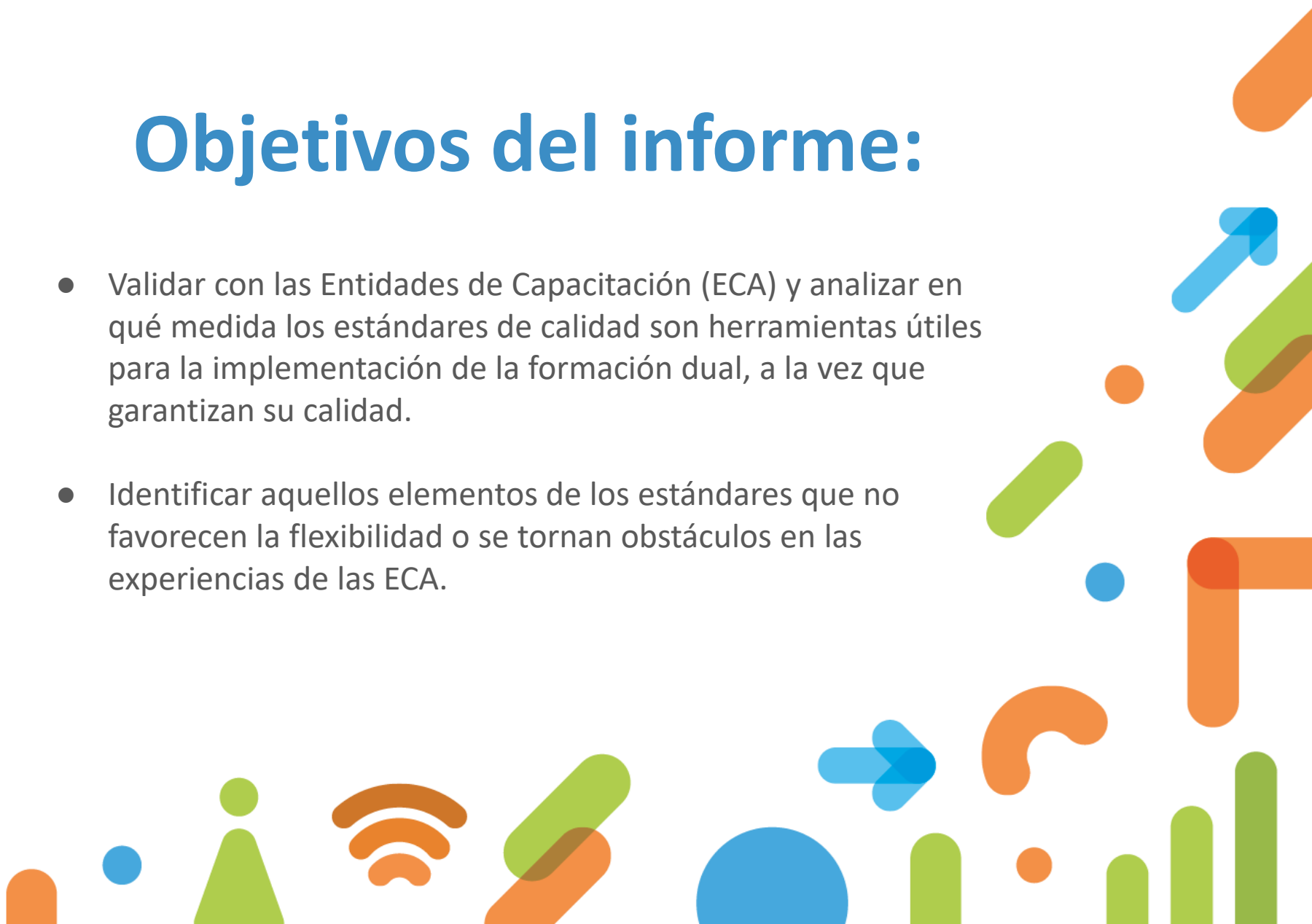
**CAF** BANCO DE DESARROLLO  
DE AMÉRICA LATINA

Consultora Lucía Varela



## Objetivos del informe:

- Validar con las Entidades de Capacitación (ECA) y analizar en qué medida los estándares de calidad son herramientas útiles para la implementación de la formación dual, a la vez que garantizan su calidad.
- Identificar aquellos elementos de los estándares que no favorecen la flexibilidad o se tornan obstáculos en las experiencias de las ECA.



# Estándares de diseño

## Perfil de egreso y plan de formación:



Hay una valoración muy positiva de estas herramientas:

- Es una guía para construir la currícula
- Permite aunar criterios entre el centro formador y la empresa.
- Pone en diálogo al mundo de la empresa con el mundo de la educación, a través de las competencias.
- Promueve que los jóvenes se puedan apropiar de su proyecto educativo laboral.
- Su construcción conjunta acerca a la educación y al mundo del trabajo
- Permite articular y enriquecer la currícula de forma de ser un puente entre los jóvenes y el mercado laboral.
- Es una guía para el acompañamiento del tutor y el referente educativo, para su evaluación y feedback a lo largo del proceso

# Estándares contractuales



## Contratos aprendiz-empresa-entidad capacitadora:

Las ECA valoración muy positivamente esta herramienta:

- La Ley de promoción del empleo (N° 19973) da formalidad, ampara y regula el proceso de aprendizaje
- Los contratos dan marco y garantías a todas las partes en la implementación de la formación dual.
- Se identifican oportunidades de mejora en el proceso fundamentalmente relacionadas a la plataforma a través de la cuál se gestionan y los tiempos y trámites para su ejecución.

# Estándares de implementación



## Captación de empresas:

Este proceso es identificado como un desafío:

- La captación de empresas como un desafío a abordar desde varios niveles (instituciones que implementan, red de instituciones, INEFOP a nivel nacional).
- Sensibilizar y concientizar a las empresas sobre su rol en la formación de los jóvenes, cambio de paradigma.
- Proceso que hay que sostener de manera constante.
- Dificultad de las empresas para disponer de un tutor que acompañe al aprendiz en su experiencia.

# Estándares de seguimiento, evaluación y certificación



## El tutor y el referente educativo:

- Vital para el acompañamiento del aprendiz que empresas y tutores estén comprometidos con el aprendizaje y acompañar a los jóvenes, desde su formación y durante toda la práctica.
- Formación de tutores como elemento clave para sensibilizar en el rol educativo del tutor y la empresa.
- Intercambio y articulación constante entre tutores y referentes educativos.

## Certificación:

- Las ECA otorgan un diploma correspondiente a la parte de aula.
- El certificado de la práctica formativa lo otorga INEFOP.
- Desafío: generar una doble certificación entidad capacitadora-empresa con las competencias específicas que desarrolla el aprendiz.



## Principales resultados del programa

Presentación de resultados cuantitativos del programa en base a información administrativa (bases de datos de INEFOP y BPS).



# Grupos y resultados registrados



## Grupos ejecutados por año 2019 - 2022

Año inicio	Grupos	Participantes
2019	5	80
2020	15	132
2021	8	146
2022	11	167
Total	39	525

- La tasa de aprobación para estos grupos es de 82%
- Hay 138 jóvenes participando actualmente del programa

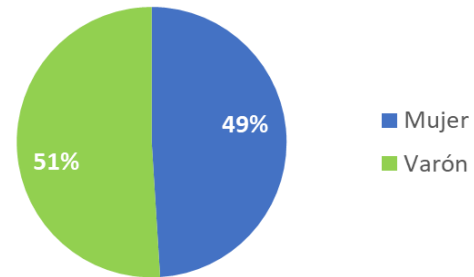
Fuente: Vía Trabajo  
Elaboración: Unidad de evaluación y Monitoreo



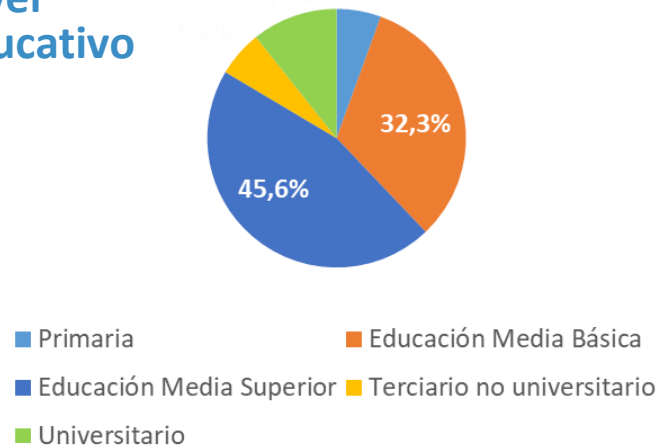
# Caracterización de participantes



## Género



## Nivel educativo



## Edades de participantes

Rango edad	Participantes	% del total
15 a 19	145	28%
20 a 24	264	50%
25 a 29	115	22%

## Territorio

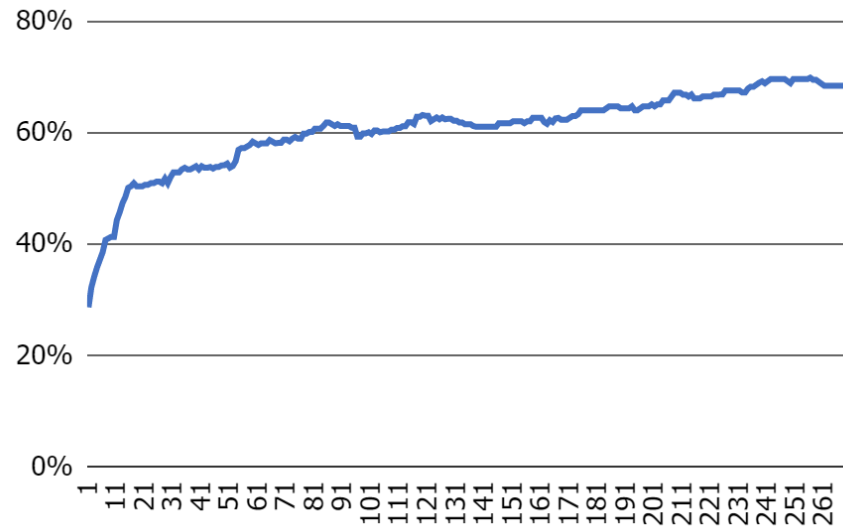
- La formación se centra en Montevideo y Canelones con un 72% de los usuarios totales en el primero y 18% en el segundo.

Fuente: Vía Trabajo  
Elaboración: Unidad de evaluación y Monitoreo

# Análisis de inserciones laborales



## Análisis diario de inserciones laborales finalizada la práctica formativa



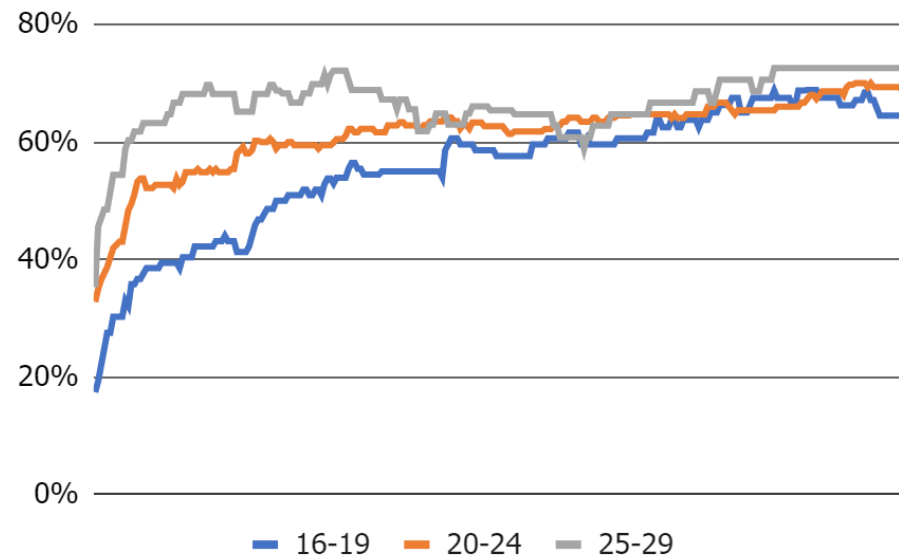
- 270 días luego de finalizada la práctica formativa la continuidad laboral formal alcanza el **70% de inserciones**
- La **continuidad en la rama laboral** se mantiene para un promedio de **80%** de los participantes con inserciones
- A los 270 de la práctica la **inserción laboral en la misma empresa** alcanza casi un **60%**

Fuente: Vía Trabajo  
Elaboración: Unidad de evaluación y Monitoreo

# Análisis de inserciones laborales



## Inserciones por rango etario



- A mayor edad más rápido se logra una inserción formal en el mercado laboral
- A partir de los 120 días los participantes de todas las edades tienen similar tasa de empleabilidad en el entorno del 70% .
- De los participantes que no tienen continuidad en el mercado laboral formal luego de la práctica formativa:
  - El 18% abandona el puesto de trabajo de forma voluntaria
  - Un 18% es despedido en el periodo de prueba

Fuente: Vía Trabajo  
Elaboración: Unidad de evaluación y Monitoreo

# Oportunidades para la escalabilidad

Situaciones ganar-ganar

INEFOP

Recopilación de estudio de



# Desafío de escalabilidad



## Captación de empresas formadoras

Dos caminos identificados

- Mayor número de empresas formadoras participando de experiencias
- Aumento de cupos de las empresas formadoras que están participando

# Desafío de escalabilidad



## Captación de empresas formadoras

¿Por qué participan las empresas formadoras?

- Política de Responsabilidad Social Empresarial.
- La formación dual es parte de sus políticas de captación y formación de talento.
- Proceso de aprendizaje y desarrollo de capacidades internas: situaciones ganar-ganar.

# Desafío de escalabilidad



## Captación de empresas formadoras

El desafío del tutor

- Combinación de tareas en la empresa con las exigencias cotidianas de sus tareas, sin remuneración específica por las tareas adicionales que el rol supone.
- Rol vocacional
- Repensar los roles tutor de empresa y referente educativo
- Apoyo a

# Desafío de escalabilidad



## Captación de empresas formadoras

Algunas claves desde la experiencia local, el aprendizaje de enseñar

- Repensar la distribución de tareas entre tutor y referente educativo.
- Valorización del rol tutor.
- Apoyo a programas ya existentes de captación de jóvenes.
- Los aprendices entusiasman a los equipos de los que son parte.
- Desarrollo de procesos de inducción.
- Identificación de capacidades de liderazgo y gestión de personas en los equipos, formación de formadores.



INEFOP