



Formación dual en

el área de confección, una experiencia en desarrollo

Dual training in clothing manufacturing, an experience in development



Gina Ortiz!

RESUMEN

El documento presenta una sistematización de los procesos de formación profesional desarrollados por el Centro de Manufactura en Textil y Cuero de la Regional Distrito Capital, en modalidad de formación dual, con empresas del sector productivo del sistema moda, para el área de confección industrial en el nivel de operarios.

El proceso ha implicado la identificación de necesidades en puestos de trabajo, el diseño y construcción de experiencias que partan de la dinámica industrial y la documentación de los resultados obtenidos (impacto logrado y buenas prácticas alcanzadas por instructores, aprendices y empresarios). Se espera que el documento pueda contribuir con la discusión frente al fortalecimiento de metodologías y didácticas de enseñanza en la formación para el trabajo, la actualización de saberes propios del área técnica y el aporte al país mediante la cualificación de empleos mediante este enfoque de trabajo.

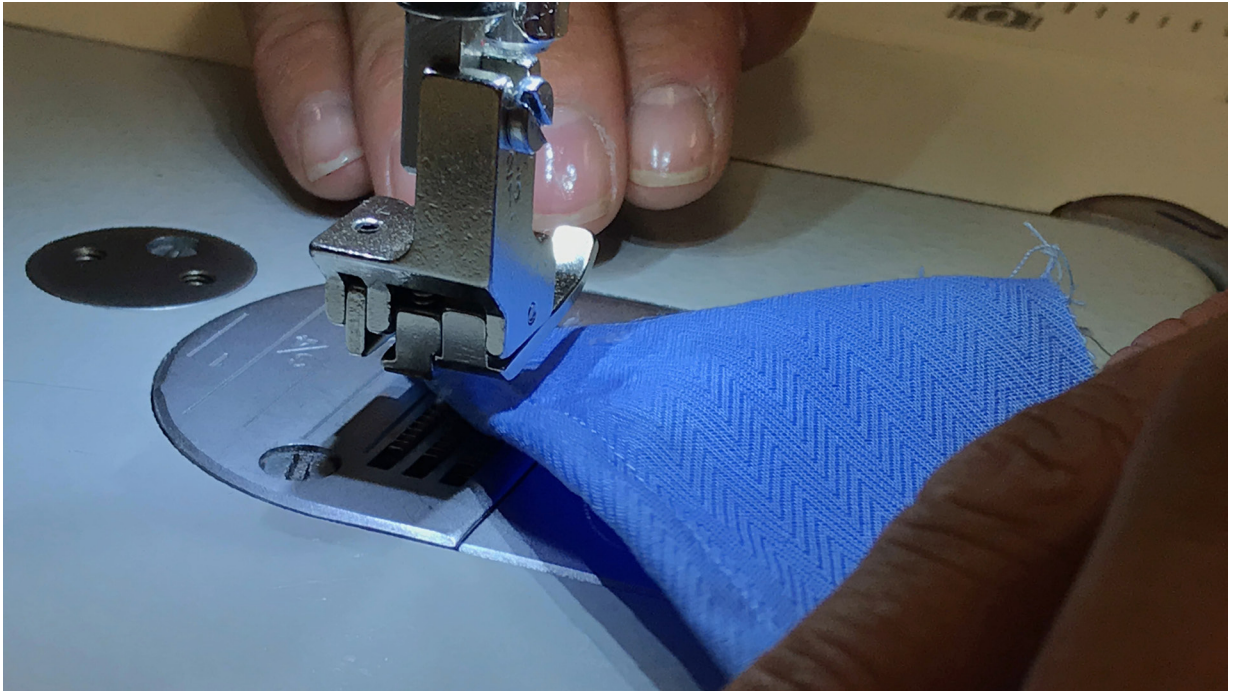
Palabras Clave: Formación Dual, Productividad, Eficiencia, Formación para el Trabajo.

ABSTRACT

This document presents a systematization of the professional training processes developed by the Textile and Leather Manufacturing Center of the Regional Capital District, in dual training modality, with companies of the productive sector of the fashion field for the clothing manufacturing area in the operator level.

The process has involved the identification of needs in jobs, the design and construction of experiences based on industrial dynamics and the documentation of the results obtained (impact achieved and good practices achieved by instructors, trainees, and entrepreneurs). It is expected that the document contributes to the discussion regarding the strengthening of teaching methodologies and didactics for job training, the updating of knowledge of the technical area and the contribution to the country through the qualification of jobs through this work approach.

Keyword: Dual Training, Productivity, Efficiency, Training for Work.



"Las condiciones de desarrollo del sector de la confección a nivel nacional requieren consolidar y ampliar este tipo de procesos de formación que mejoran las condiciones de productividad, que permiten hacer del sector de la confección más competitivo"

Introducción

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), incorpora la modalidad de formación dual como estrategia para fortalecer el conocimiento en las áreas de trabajo susceptibles de empleabilidad. La modalidad se desarrolla articulando un componente teórico-práctico caracterizado por apropiar las habilidades prácticas dentro de un contexto empresarial, un modelo que ha sido implementado de forma exitosa en países como Alemania, Suiza y México.

El primer pilotaje del sistema dual se realiza en el año 2014 con cuatro organizaciones de alto reconocimiento en sectores productos diversos (General Motors, Samsung, Cerrejón, la empresa de maquinaria pesada FIZA). Desde las necesidades de la industria se definen perfiles y ocupaciones para alternar el proceso formativo entre el SENA y la empresa; con ello, se busca garantizar la idoneidad del talento humano y su empleabilidad. El Centro de Manufactura en Textil y Cuero de la regional Distrito Capital inició la implementación de esta modalidad de formación profesional, modificando y adaptando el modelo, a las empresas del sector “Textil - Confección” como alternativa para dar respuesta a las necesidades ocupacionales en la formación del nivel operario.

Las empresas del sector tienden a no encontrar en la oferta laboral existente el personal con las capacidades e interés suficiente para ocupar un cargo operativo en el área de confección. En este sentido, acceden a la estrategia de formación dual como posibilidad de incorporar personal capacitado de acuerdo con sus estándares, necesidades y filosofía empresarial, que responda a sus principios misionales y fomenta su sentido de pertenencia.

Posterior a unos espacios de consenso

con las empresas del sector, se definen las competencias y el nivel de productividad necesario para el desempeño. El proceso de implementación implica comprender las dinámicas productivas propias de cada empresa, y a partir de la experiencia de cuatro años continuos de formación, se desea socializar los hallazgos, fortalezas y oportunidades en esta metodología de trabajo; de esta forma, contribuir a la expansión del modelo y su abordaje en más centros de formación a nivel nacional.

Se espera que la estrategia de formación dual para la formación de operarios en la industria de la confección pueda constituirse como un referente, dada su construcción metodológica, su trayectoria, el trabajo y el impacto alcanzado hasta el momento.

Marco Teórico

Sobre el desarrollo histórico de la formación dual

Los orígenes de la formación dual datan de la edad media, donde los gremios de oficios y/o profesiones contaban con grupos de aprendices con quienes, a partir de la relación cotidiana con el maestro, lograban desarrollar habilidades y conocimientos que los formarían en un oficio particular, dichos aprendices a cambio de la formación reciben lo necesario para su supervivencia alimentación hospedaje, ropa. Al terminar el proceso de formación se convierten en oficial y de allí en adelante devengan un salario

El origen y consolidación formal de este tipo de formación se construye en Alemania, cuyo sistema educativo articulado con el sector productivo permite la inserción de población al mundo productivo a través de una línea de profundización (Lanzerforf, 1997).

Con la llegada de la edad moderna y el surgimiento del capitalismo, el modelo de trabajo artesanal entra en crisis, se inicia el crecimiento de las ciudades, el desplazamiento de poblaciones del campo a la ciudad, el desarrollo del comercio y la exportación, que requieren una división del trabajo y una capacitación de mano de obra. Inicialmente, la formación se convierte en una repetición de procesos y los maestros se convierten en patrones, abandonando las tareas manuales. Hacia el siglo XVI, aparecen nuevas clases de preparación profesional dentro de las universidades, así como en las escuelas técnicas que terminan integrándose con los programas de las universidades.

Es importante en los países de Europa del norte la concepción que plantean la vocación como parte de su vida activa, esta creencia protestante en Alemania, Holanda, Inglaterra y posteriormente América del Norte tuvieron una mayor prosperidad industrial, comercial y agrícola, sólo desnaturalizada y adulterada por una burguesía con excesivo afán de lucro.

Así se reconoce como países reformistas y en especial Alemania le conceden relevancia a la formación profesional. Así, es a través de una carta de Lutero (s. XVI), donde puede explicarse la amplia tradición de la formación dual en Alemania. Los jóvenes deberán alternar el estudio en la escuela con el trabajo fuera de ella. Esto supone una nueva visión del aprendizaje proveniente de un cambio operado a la concepción del trabajo dentro de los países del norte de Europa.

Mientras Comenius, afirma que "se aprende mejor a través de la práctica", buscando una educación para todos sin necesidad de utilizar la violencia, sus discípulos crean las primeras "Realschulen" (escuelas secundarias) a principios del siglo XVIII, donde se compenetran las disciplinas

científicas con las de carácter técnico. Esta es la época de la ilustración: El racionalismo, pragmatismo y naturalismo son señas de identidad de una etapa, interesada por las "artes útiles", para poder aplicar los inventos mecánicos en la industria y los sistemas de producción. Diderot, conocedor del desarrollo de las escuelas en Alemania, preconiza el aprendizaje de las "artes mecánicas", desde la perspectiva de un saber hacer con conocimiento de causa. (Zurita Morales, 2004, p.8)

Si bien la formación que desarrolle capacidades en contextos de producción es valorada, P.J. Proudhon, consideró importante el vínculo entre la formación y el trabajo, pero cuestiona su carácter alienante que se desarrollaba en la sociedad industrial. Considera que la solución está en el "aprendizaje politécnico" que combine la instrucción literaria y científica con la industrial. Zurita Morales (2004)

En este contexto surge la "Escuela Nueva" y su versión americana el "Pragmatismo", con J. Dewey a la cabeza. El hombre progresa aprendiendo y aprende experimentando, razón que conduce a los responsables de la Escuela Nueva a vincular la escuela al trabajo. De esta corriente de pensamiento emerge G. Kerchenteiner, considerado "el precursor de la moderna educación profesional", el cual asigna al trabajo en la escuela un significado real. Propugna su "Escuela del Trabajo" (Arbeitschule), cuya finalidad es formar ciudadanos útiles, que desarrollen una función para el bien del Estado, por medio de una adecuada formación profesional, ya que el ejercicio de la profesión es el modo de colaborar con la vida del Estado.

En la actualidad encontramos ejemplos exitosos, según la alianza para la formación dual en países como Alemania, el modelo de formación se estableció formalmente en 1969 y desde entonces

hasta hoy en día se ha situado como la referencia de esta modalidad formativa. Los contenidos formativos de las diferentes profesiones se definen a nivel estatal a partir de las aportaciones de las diferentes cámaras de comercio del país, sindicatos y agrupaciones gremiales.

Las cámaras de comercio definen las competencias necesarias para cada profesión elaboran exámenes comunes a nivel estatal que todo aprendiz debe superar, controlan la calidad de la formación recibida por los alumnos y certifica a las empresas formadoras. La duración de los itinerarios duales es de 2 a 3,5 años dependiendo de la profesión, siendo la más común 3 años. El aprendiz se vincula a la empresa mediante un contrato específico para la formación profesional dual y aproximadamente dos tercios de su formación transcurre en la empresa. Éstas seleccionan a los aprendices a través de un proceso de selección similar al de un puesto de trabajo; este proceso ocurre antes de la matrícula del aprendiz en el centro de formación profesional. De esta manera se asegura un perfecto encaje

entre el número de aprendices a formar y la demanda real del mercado de laboral. Un 68% de los aprendices logra un empleo en la misma empresa en la que se ha formado, ya que más de un 50% de la fuerza de trabajo del país se ha formado a través de la FP Dual.

La formación dual en Francia se desarrolla en centros específicos denominados Centres de Formation d'Apprentis (CFA). En este caso el aprendiz desarrolla entre el 60% y el 75% de la formación en empresa. Existen dos itinerarios: el conocido como CAP (equivalente al ciclo formativo de grado medio) con duración de 2 años y el itinerario conocido como BCT (equivalente al ciclo formativo de grado superior) y una duración de 3 años.

El modelo de FP Dual suizo se caracteriza por una elevada implicación del tejido productivo y los poderes públicos en la FP Dual. Aproximadamente un 30% de las empresas participan acogiendo aprendices de FP Dual y todos los gobiernos regionales (cantones) promocionan activamente el

Figura 1

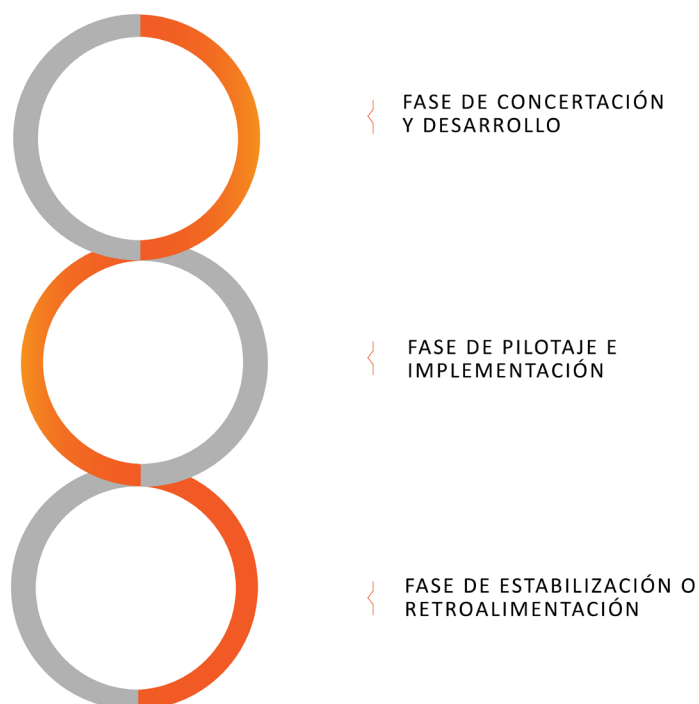
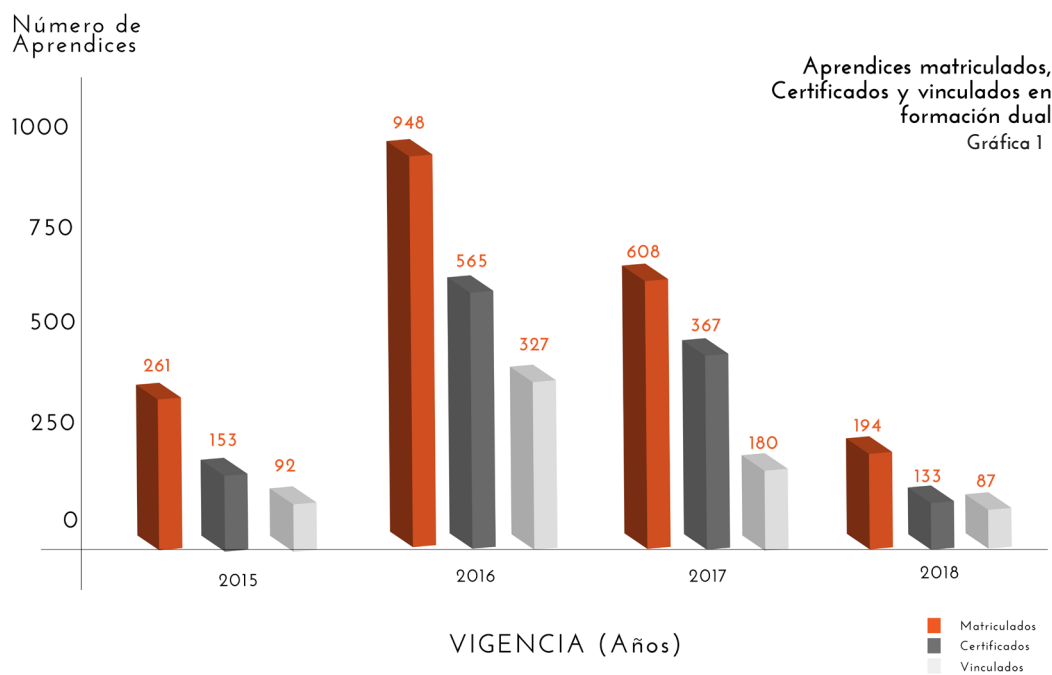


Figura 1

Fases de Implementación de la Formación Dual
Fuente: Elaboración Propia



modelo. Aproximadamente el 90% de la oferta formativa de FP de Suiza es Dual; la duración de entre 3 y 4 años dependiendo de lo que establezca para cada profesión. Las cualificaciones medias vinculadas a la formación profesional son las más frecuentes entre la población ocupada de Holanda, pues el 40% de los trabajadores holandeses tiene este nivel de formación. Entre los alumnos de formación profesional, un 55% optan por un itinerario dual, que se puede implantar de dos formas diferentes: un itinerario dual basado en la empresa con una formación en la empresa de entre el 60% y 70% o un itinerario basado en la escuela, en el que un 25% de los contenidos se reciben en la empresa.

Metodología

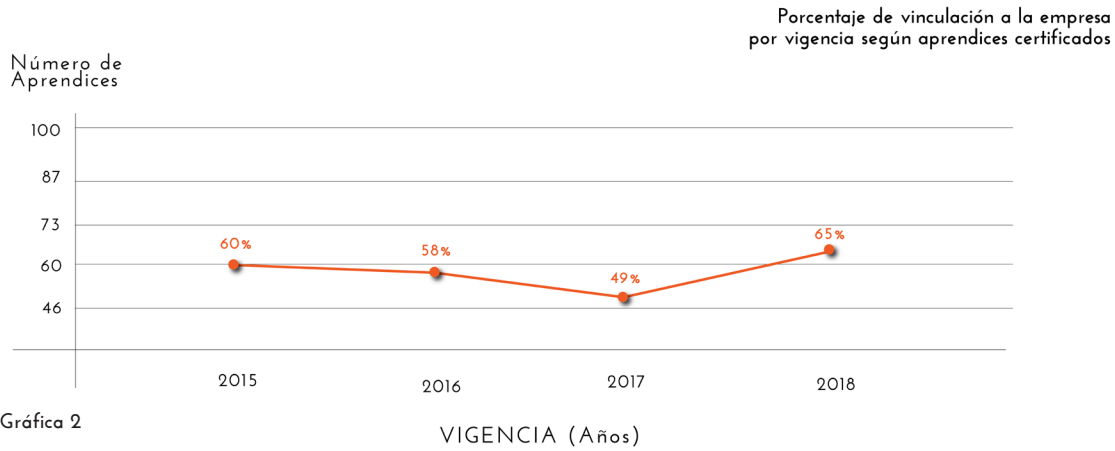
El proceso de implementación de la formación dual en el Centro de Manufactura en Textil y Cuero se ha documentado como un ejercicio de investigación desde la línea de trabajo "Pedagogía de la Formación Profesional Integral". Bajo un enfoque

descriptivo y desde una perspectiva mixta se registra de manera rigurosa, sistematizando los logros por aspectos tales como: empleabilidad, eficiencia productiva, permanencia y desarrollo de habilidades técnicas. La implementación del modelo se desarrolla en tres fases, las cuales se encuentran registradas en la figura 1.

Fase de concertación y desarrollo

En esta fase se realizan procesos de concertación de parámetros con las empresas del sector, en donde se trabaja a partir de grupos de discusión con diferentes representantes de las instituciones (como instructores, líderes de proceso, personal administrativo, jefe de producción, jefe de línea, talento humano, entre otros). En conjunto, se realiza un análisis previo de la proyección de producción de la empresa y se identifica la caracterización del oficio, las tareas a desempeñar en las diferentes plantas y los módulos de producción que las componen, para originar el perfil ocupacional.

Gráfica 1



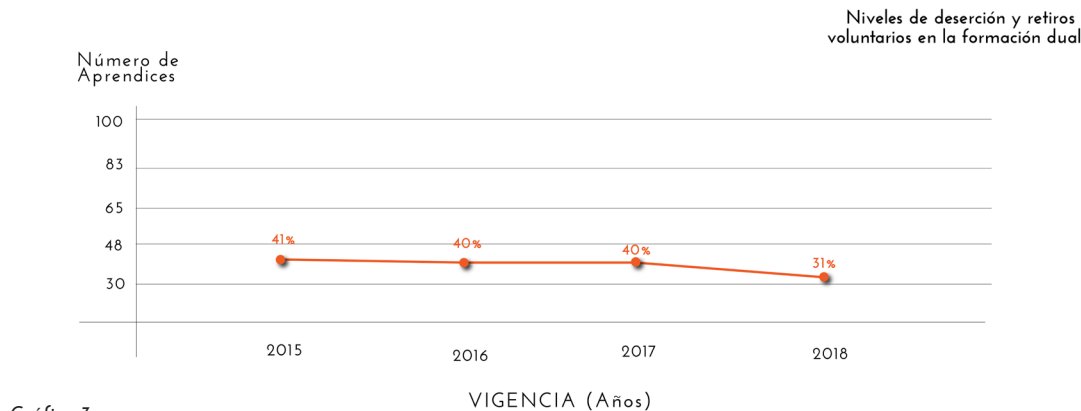
En un segundo momento, esta información se traduce en habilidades, las cuales responden al manejo de maquinaria de confección industrial a través de su operación y el desarrollo de procesos de costura bajo los lineamientos de calidad. Se construye una propuesta, se revisa y ajusta de acuerdo con la documentación curricular del programa de formación en confección industrial de ropa exterior. La empresa avala el contenido del diseño curricular y genera requerimientos en su implementación, enfatizando en las operaciones críticas y representativas del proceso productivo.

Un tercer momento radica en la construcción de la documentación curricular de la propuesta que incluye la planeación pedagógica interdisciplinaria y el proyecto

formativo desde sus cuatro fases de desarrollo (análisis, planeación, ejecución y evaluación), la descripción de las necesidades de la empresa y su relacionamiento con las expectativas de los aprendices en torno a su vinculación en el mundo laboral y su proyección personal. Finalmente, se generan acuerdos en relación con los procesos de selección articulados con los procedimientos de talento humano, como el procedimiento, reglamento y políticas asociadas a la permanencia, el contrato de aprendizaje etapa productiva y vinculación con empresa.

Fase de pilotaje e implementación

En esta fase se realiza un primer ejercicio de puesta en marcha del programa,



Gráfica 2

Porcentaje de vinculación a la empresa por vigencia
Fuente: Elaboración Propia



Figura 1

Porcentaje de deserción formación dual nivel operarios
Fuente: Elaboración Propia

ADAPTACIÓN A LA VIDA LABORAL	HORARIO JORNADA LABORAL	PROYECTO DE VIDA	CLIMA LABORAL	PROBLEMAS FAMILIARES
Dificultad para acatar normas	Inseguridad en los sectores residenciales	Vocación demuestra interés en otras ocupaciones	Estrés térmico altas temperaturas	No tienen quien les cuide a sus hijos
Incumplimiento de horarios de entrada	Poca disponibilidad de transporte público hacia algunos sectores	Se vincula al programa mientras consigue un trabajo fijo	Relación con trabajadores antiguos	Falta de recursos económicos iniciando el proceso
Ausentismo voluntario e involuntario	Cuidado de hijos menores en jornadas nocturnas	No le motiva el programa de formación		Situaciones de salud que impiden continuidad
Falta de seguimiento de instrucciones	Influencia de la pareja por descuido del hogar	Le gusta la confección pero no le gusta la producción en masa		No tienen quien lleve los niños al colegio
Nunca durante su vida han laborado y manifiestan dificultad al adaptarse a la rutina de una empresa	El cruce de horario con la formación académica básica secundaria	No cuenta con una red de apoyo		Inconvenientes personales (legales, fortuitos,

Tabla 1

analizando en cada fase del proyecto formativo el cambio metodológico del proceso instructivo, la validación de alcances, fortalezas, debilidades y recomendaciones, sosteniendo reuniones periódicas con el grupo de discusión para ejercicios de retroalimentación y cambio.

En este pilotaje se contempla un período de inducción de los aprendices sobre las políticas de la empresa y las condiciones de la formación dual. Se dedica espacios de su jornada a entrenamiento operativo donde el reconocimiento funcional de la maquinaria se hace de forma grupal, y la práctica de los ejercicios productivos se hace en módulos

¿Cuáles fueron los concesos diferenciados desarrollados por el grupo de trabajo de cada empresa?	¿Cuáles fueron las dificultades en la implementación del proceso?	¿Cuál fue el impacto de la formación dual en la empresa?
Caracterización de los puestos de trabajo. Plan de formación basado en la estructura curricular del programa de operarios en confección industrial de ropa exterior. Desarrollo curricular orientado a desarrollar competencias técnicas en los procesos y métodos de costura de la empresa. Formación a tutores por parte del Sena sobre la metodología de formación dual. Intensidad horaria de formación de lunes a viernes de 7 a.m. a 5 p.m Proceso de selección de aprendices compartido entre la empresa y el Sena. Formación alternante: desde el primer día en la integración de los aprendices a módulos productivos, desarrollando ejercicios básicos de entrenamiento operativo, hasta el avance en la participación dentro de los módulos en la confección de prendas.	Conseguir personal con el perfil para desarrollar el proceso formativo. Dificultades en los aprendices al adaptarse a la normatividad de la empresa Factores personales que no les permiten a los aprendices continuar con su proceso de formación Dificultades económicas en uno de los periodos por parte de la empresa	Aprendices vinculados en módulos de producción desde el primer día del inicio del proceso. Operarios formados bajo los métodos y estándares de calidad exigidos por la empresa. Operarios con habilidades desarrolladas en tiempos más cortos. Contratación de aprendices que cumplen con las competencias técnicas.

Tabla 1

Causales de deserción de los aprendices de formación dual
Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

Aspectos por resaltar durante el proceso, empresa Kenzo
Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

Tabla 3

¿Cuáles fueron los concesos diferenciados desarrollados por el grupo de trabajo de cada empresa?	¿Cuáles fueron las dificultades en la implementación del proceso?	¿Cuál fue el impacto de la formación dual en la empresa?										
Se concreta con la empresa un perfil de ingreso y egreso basado en los valores corporativos y las necesidades de personal calificado para la empresa. Planeación curricular y línea de tiempo para 5 meses de formación dual con una intensidad horaria de lunes a sábado 8 horas diarias, Formación a tutores por parte del Sena sobre la metodología de formación dual. Un proceso de selección compartido donde la empresa realiza pruebas de ingreso psicotécnicas, una entrevista donde se mide el nivel de compromiso frente al cargo a desempeñar, un proceso estructurado los seleccionados pasan al Sena para aplicar un segundo momento en las pruebas de selección donde se determina el nivel de puntualidad, destreza manual. Desarrollo curricular: entrenamiento operativo básico de 3 semanas, producción real desde la cuarta semana hasta la 8 semana en la planta de entrenamiento de la empresa. Semana 9 se asignan a las plantas para la especialidad en la que fueron entrenados: tejido de punto, jean, saco, blusa hasta la semana 20. Curva de eficiencia donde el aprendiz debe alcanzar y mantenerse sobre el 50% de eficiencia luego de los tres primeros meses de formación según estándar de la empresa. Contratación basada en el desempeño productivo y compromiso actitudinal.	Dificultades en los aprendices al adaptarse a la normatividad de la empresa Factores personales que no les permiten a los aprendices continuar con su proceso de formación Revisión del contrato de aprendizaje en formación dual Asesoría jurídica a los centros y las empresas frente a casos especiales del contrato de aprendizaje Dificultades en los aprendices al adaptarse a la normatividad de la empresa Clima laboral entre los trabajadores más antiguos de la empresa y el acogimiento de aprendices nuevos.	Unidades producidas durante los periodos: <table><tr><th>AÑO</th><th>UNIDADES</th></tr><tr><td>2016</td><td>158.180</td></tr><tr><td>2017</td><td>144.502</td></tr><tr><td>2018</td><td>38.010</td></tr><tr><td>Total</td><td>340.692</td></tr></table> Aprendices formados bajo el perfil proyectado por la empresa. Vinculación laboral a quienes se forman y cumplen con los estándares y valores corporativos. Aprendices formados que hacen parte de las diferentes plantas de producción y son operarios titulares en los módulos, demostrando un alto desempeño. Aprendices que han demostrado un alto nivel de desempeño en actividades complejas de producción equiparando aquellos que son operarios expertos con trayectoria dentro de la empresa. .	AÑO	UNIDADES	2016	158.180	2017	144.502	2018	38.010	Total	340.692
AÑO	UNIDADES											
2016	158.180											
2017	144.502											
2018	38.010											
Total	340.692											

compartidos con trabajadores expertos. Así, el ejercicio productivo se reproduce al ritmo y exigencias de la empresa. En esta fase toman datos de eficiencia en la producción, se analiza el avance en el alcance de las competencias, a través de instrumentos y listas de chequeo. Y se realizan sesiones de acompañamiento desde interacción idónea para llevar una sincronización en el comportamiento y proceso de adaptación de los aprendices al contexto laboral.

Fase de Estabilización o retroalimentación.

Con el proceso de certificación y cierre de un grupo, se realiza una revisión general con el grupo de trabajo en donde de forma dialogada y consensuada se logra establecer mejoras al proceso formativo, a la infraestructura, a los perfiles, a la vinculación

y empleabilidad, los aportes que genera el grupo a los procesos productivos de la empresa, las oportunidades de mejora en los módulos y a la continuidad de grupos de acuerdo con los perfiles requeridos. Asimismo, el grupo de instructores de la entidad registran estos avances para alimentar el programa y realizar los ajustes en la documentación propuesta.

Resultados y análisis

Como resultados del proceso de implementación del sistema de formación dual en el centro de formación, se ha contado con la participación de tres empresas del sector confección (Kenzo, Permoda, Lec Lee). En cuatro años, en el período 2014- 2018, se han formado 1154 operarios, distribuidos en 74 fichas y con una vinculación exitosa a la empresa del 57%. Se



Tabla 3

Aspectos por resaltar durante el proceso, empresa Permoda
Fuente: Elaboración Propia

ha establecido como objetivo formativo para el nivel de operario: Desarrollar actitudes, valores, habilidades y destrezas en el manejo de la maquinaria de confección industrial para ropa exterior. El comportamiento en la cantidad de aprendices matriculados, certificados y vinculados durante las vigencias se representa en la gráfica 1. El nivel de vinculación por vigencia se encuentra registrado en la gráfica 2.

Como se observa en las gráficas 1 y 2, el porcentaje de vinculación de aprendices certificados obedece en primer momento -año 2015- a tener un buen número de aprendices voluntarios solicitados por la empresa y la motivación de un proceso innovador, porcentaje que se mantuvo en el año siguiente; desciende en año 2017 las empresas no requieren de aprendices voluntarios y el número de aprendices matriculados viene determinado de la cuota de aprendizaje, para el año 2018 se ajustó y mejoró el proceso de formación, resultado que se evidencia al aumentar el porcentaje de vinculación. Adicionalmente, es importante señalar que una vez terminado el proceso de formación la empresa quiere vincularlos y los aprendices desisten de la continuidad en un menor porcentaje.

El nivel de deserción se representa

en la gráfica 3, y dado que se observa un alto nivel durante las vigencias, este tema ha sido un área de estudio del equipo de trabajo, quienes han identificado las principales causales, para abordarlas como elementos de mejora al interior del proceso formativo y las condiciones laborales de la empresa. Un registro de las causales se encuentra en la tabla 1.

Algunas estrategias abordadas para la disminución de los niveles de deserción son:

- Plan de mentoreo; acompañamiento y orientación a los aprendices que presenten dificultades durante el proceso por parte del instructor de interacción idónea.
- Fortalecimiento de proyecto de vida, transformación de su realidad, a través de las sesiones de ética y comunicación.
- Impacto positivo al entorno familiar a través de la formación, la remuneración económica recibida durante su proceso y la posibilidad de inserción laboral.
- Proyección hacia el futuro en el logro de metas que le permitirán acceder a otros niveles de formación.

Una descripción sobre los aspectos alcanzados por empresa se registra en

Tabla 4

¿Cuáles fueron los concesos diferenciados desarrollados por el grupo de trabajo de cada empresa?	¿Cuáles fueron las dificultades en la implementación del proceso?	¿Cuál fue el impacto de la formación dual en la empresa?
Plan de formación basado en la estructura curricular del programa de operarios en confección industrial de ropa exterior. Desarrollo curricular orientado a desarrollar competencias técnicas en los procesos y métodos de costura de la empresa. Intensidad horaria de formación de lunes a sábados de 6 a.m., a 2 p.m. Proceso de selección de aprendices compartido entre la empresa y el Sena.	Dificultades en los aprendices al adaptarse a la normatividad de la empresa Niveles de producción variable lo que limitan puestos de trabajo operativos fijos. Revisión del contrato de aprendizaje en formación dual Asesoría jurídica a los centros y las empresas frente a casos especiales del contrato de aprendizaje	Aprendices formados bajo las exigencias de la empresa, algunos vinculados a través de contrato. Puestos de trabajo o vacantes ocupados por personas formadas en el contexto laboral de LEC LEE.

Tabla 4

Tabla 5

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
Resistencia por parte de empleados de la empresa que desconocen el proceso de formación Dificultad de adaptación por parte de los aprendices cuando no se encuentran acostumbrados a procesos productivos altamente exigentes En algunas empresas los espacios, maquinaria y demás no son suficientes para el buen desarrollo del proceso	Consolidar una metodología a nivel nacional para la formación de operarios para el sector de las confecciones Actualización para los instructores Sena en procesos productivos Los aprendices se forman bajo las necesidades de la empresa y del cargo que van a desempeñar Renovación en tecnológica igual a la que se encuentra en las empresas del sector Generación y vinculación laboral
FORTALEZAS	AMENAZAS
Mayor pertinencia en el desarrollo de habilidades y destrezas propias de las actividades de su puesto de trabajo Se concretan metas de producción, los cuales, facilitan la medición y evaluación del proceso al ritmo industrial Se asumen los procesos con mayor desempeño. Construcción de mayores vínculos de compromiso y estabilidad Los aprendices ingresan a la empresa con la seguridad de conseguir un trabajo estable que les permite formarse	Los aprendices en menor número deciden no quedarse laborando luego de finalizada la formación La deserción de los aprendices durante el proceso formativo La estabilidad económica y de producción por parte de algunas empresas Variabilidad del mercado y del sector productivo

las tablas 2, 3 y 4, a partir de preguntas orientadoras del proceso:

A partir del proceso se realiza una un proceso de identificación de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, para registrar de manera sintética las reflexiones que han surgido del proceso de implementación del sistema de formación dual (Tabla 5).

Conclusiones y recomendaciones

En el sistema de formación dual, la empresa desempeña un rol fundamental, puesto que es el lugar en donde se desarrolla el proceso productivo y allí se realiza gran parte de la formación.

Se requiere la concertación entre las empresas y el SENA en la planeación curricular del programa de formación. Las experiencias internacionales y nacionales evidencian la necesidad de implementar este tipo de formación para mejorar procesos de producción e inserción de personas calificadas con estándares de calidad.

Las condiciones de desarrollo del sector de la confección a nivel nacional requieren consolidar y ampliar este tipo de procesos de formación que mejoran las condiciones de productividad, que permiten hacer del sector de la confección más competitivo. Es importante resaltar la formación integral, en la cual la actitud del aprendiz es un valor fundamental que soporta su vinculación laboral.

Algunos de los aspectos que logra este sistema son:

- Integrar a los empleados de la empresa que desconocen el proceso de formación
- Hacer un acompañamiento en la adaptación por parte de los aprendices cuando no se encuentran acostumbrados a procesos productivos altamente exigentes.
- Hacer un aporte en el aumento de la productividad de las empresas del sector de la confección.
- Formar aprendices con las competencias, habilidades, actitudes, y valores idóneos para los puestos de trabajo como operarios



Tabla 5

del sector de la confección.

Referencias bibliográficas

Araya, M. I. (2008). La formación dual y su fundamentación curricular Educación. Revista Educación. vol. 32, núm. 1.(pp. 45-61)

<https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/formacion-profesional-dual/formacion-profesional-dual/la-formacion-profesional-dual-y-sus-ventajas/>

https://alianzafpdual.es/sites/default/files/2018-07/Folleto_Alianza_2018_V2.pdf

Rindfleisch, E., Maennig-Fortmann, F. Formación dual en Alemania Formar técnicos por medio de la teoría y la práctica (2015) Recuperado de: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>) Primera edición, fecha de cierre Julio de 2015 © 2015 Konrad-Adenauer-Stiftung.V

Zurita Morales, F.J. (2004). Análisis descriptivo de la formación en centros de trabajo (FCT) de familias profesionales técnico-industriales en el ámbito provincial de Zaragoza.(Tesis doctoral, Universitat Rovira i Virgili).Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=7829>



Forma de citar el artículo

Ortiz, G. (2019). Formación Dual Para El Sector De Confección, Una Experiencia En Construcción. Revista INNMODALAB. (4), XX-XX

