



Hacia una mayor integración entre educación y trabajo en Uruguay: El potencial de la formación dual

Noviembre 2025

Informe especial
Noviembre 2025



Hacia una mayor integración entre educación y trabajo en Uruguay: El potencial de la formación dual

Uruguay enfrenta desafíos educativos y laborales que limitan su desarrollo y exigen avanzar hacia una estrategia nacional de mayor integración entre educación y trabajo. La expansión de la formación dual, dentro del sistema educativo formal, puede desempeñar un papel clave para impulsar este cambio de paradigma, en un contexto de bajas tasas de egreso en la educación media (donde más del 70% del abandono se debe a falta de interés o incorporación al trabajo), una reducida proporción de jóvenes con estudios terciarios y un desempeño laboral que, trágicamente, la formación dual ofrece una alternativa prometedora para mejorar la pertinencia educativa y la inserción laboral. Cada estudiante que combina aprendizaje en el aula y en el lugar de trabajo adquiere experiencia, oportunidades y motivación para seguir su trayectoria formativa y profesional. Experiencias similares en Uruguay confirman que quienes participan en programas duales tienen mayores probabilidades de egreso, inserción laboral y continuidad educativa.

Las estimaciones de este informe sugieren que, bajo un escenario de mínima, la formación dual podría beneficiar a más de 37.000 jóvenes interesados, en la educación media superior y terciaria, elevando la tasa de finalización de la educación media del 53% actual al 60%, es decir, siete puntos porcentuales adicionales que el sistema retendrá gracias a esta modalidad. Para evaluar este modelo y aprovechar su potencial transformador, será necesario reforzar la coordinación interinstitucional, consolidar una cultura de colaboración entre educación y empresa, y garantizar un marco estable de gobernanza, financiamiento y aseguramiento de la calidad.

CONTENIDO

1. Situación educativa y laboral en Uruguay
2. Integrar el trabajo en la educación: el potencial dual
3. Formación dual en Uruguay
4. La formación dual como motor educativo
5. Recomendaciones y reflexiones finales



1

Situación educativa y laboral en Uruguay



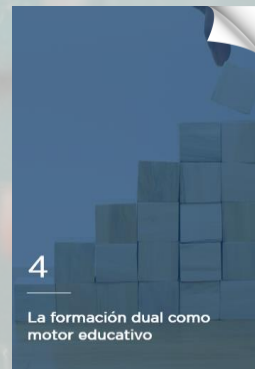
2

Integrar el trabajo en la educación: el potencial dual



3

Formación dual en Uruguay



4

La formación dual como motor educativo



5

Recomendaciones y reflexiones finales



- **Uruguay enfrenta serios problemas** de pertinencia educativa, desempleo juvenil y calidad del capital humano
- **La formación dual** surge como una **modalidad alternativa** para abordar estos desafíos al integrar el ámbito educativo formal con el mundo laboral
- Para consolidar el modelo con un impacto relevante es necesario **el compromiso y coordinación de múltiples actores involucrados**

SITUACIÓN EDUCATIVA Y LABORAL EN URUGUAY

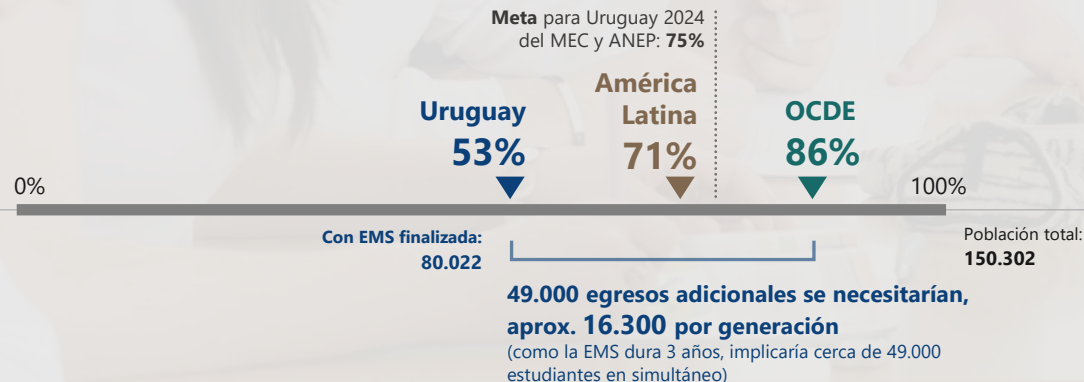
BRECHAS EN LA FINALIZACIÓN EDUCATIVA



Tasas de egreso

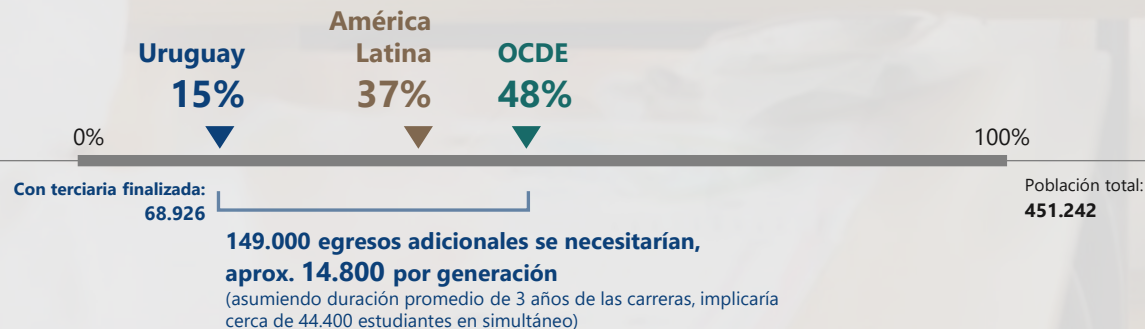
Educación Media Superior

(población de 21 a 23 años)



Educación Terciaria

(población de 25 a 34 años)

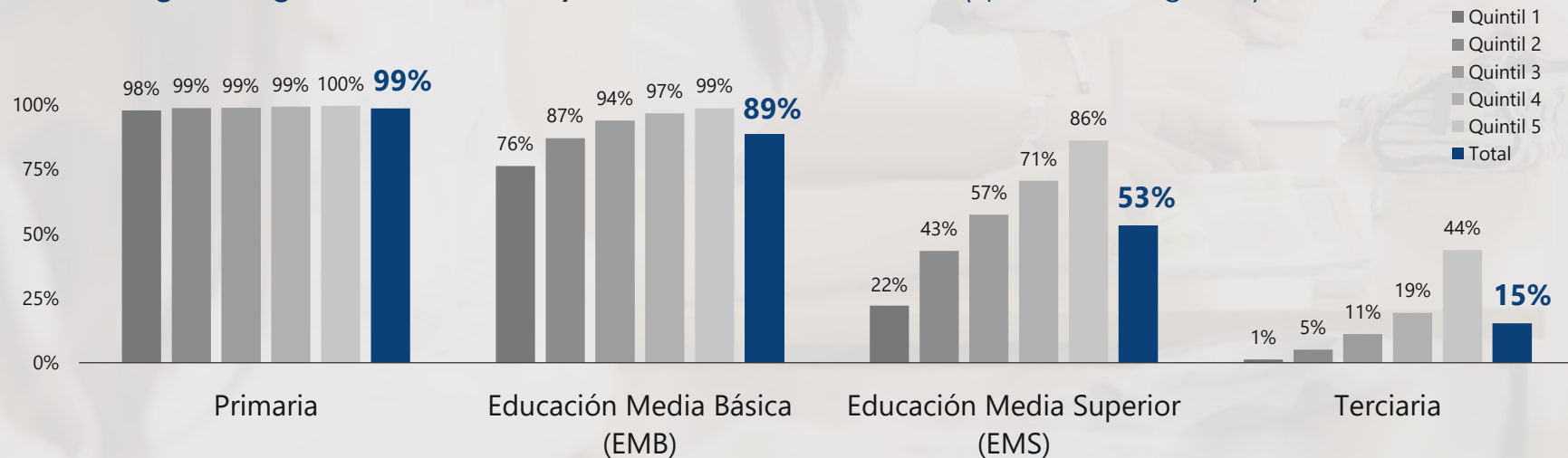


BRECHAS EN LA FINALIZACIÓN EDUCATIVA

Y RAZONES DE ABANDONO



Tasas de egreso según nivel educativo y contexto socioeconómico (quintiles de ingresos)



El **71%** de los jóvenes que **no finalizó la educación media** fue porque **no tenía interés** (le interesaba aprender otras cosas) (45,8%) o porque **comenzó a trabajar** (25,6%).

DÉBIL VÍNCULO ENTRE EDUCACIÓN Y TRABAJO



La elevada deserción se ve reforzada por una **orientación vocacional insuficiente**, **rigidez curricular** y un **escaso vínculo con el mundo del trabajo**, factores que limitan la capacidad del sistema para adaptarse a las necesidades de los estudiantes y a las demandas cambiantes del mundo laboral.

Vínculo con el mercado laboral de los estudiantes de tercero de media

	Total	Secundaria	UTU
Centros sin un espacio específico donde se brinda orientación vocacional o laboral a los estudiantes	59%	68%	19%
No tienen nunca visitas al centro educativo de empresarios , emprendedores o representantes de industrias o comercios	76%	82%	52%
No tienen nunca visitas a negocios o empresas locales	71%	77%	45%

La matrícula de UTU ha ganado participación en las últimas décadas en EMS, frente a secundaria tradicional, lo que refleja un **mayor interés por trayectorias con orientación práctica y vínculo directo con mercado laboral.**

2004:
21% UTU
79% Secundaria

2024:
32% UTU
68% Secundaria

¿QUÉ OPINAN LOS URUGUAYOS, LEGISLADORES Y EMPRESARIOS?



OPINIÓN PÚBLICA



8 de cada 10 uruguayos considera que es **difícil conseguir trabajo**



5 de cada 10 considera que la **preparación del sistema educativo no es adecuada para el mercado laboral**



RADIOGRAFÍA PARLAMENTARIA



8 de cada 10 legisladores cree que el **sistema educativo no prepara adecuadamente a los jóvenes para el mercado laboral**



Un tercio cree que la **formación dual** debería ser la **principal medida para aumentar la finalización de educación media**



EMPRESAS

El 3º mayor obstáculo que enfrentan las empresas son los **niveles inadecuados de formación en la fuerza laboral** (1º para las empresas grandes y medianas).

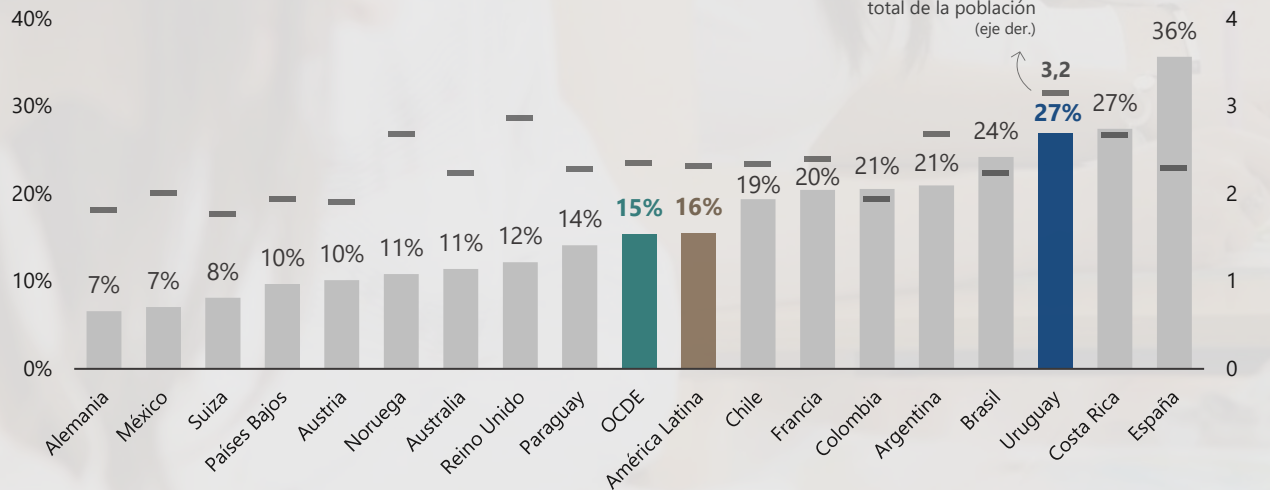
EMPLEABILIDAD JUVENIL EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL

Y DESARROLLO DE HABILIDADES



Desempleo juvenil

Tasa para jóvenes 15-24 años, promedio entre 2015-2024



En Uruguay la **tasa de desempleo juvenil triplica la de la población total** (mayor ratio de los países analizados)

Las empresas **requieren cada vez más competencias técnicas específicas junto con habilidades blandas** como resolución de problemas, trabajo en equipo y comunicación.

> Necesidad de **avanzar hacia mayor integración entre educación y trabajo**, combinar habilidades prácticas y teóricas, mejorando la pertinencia educativa y la inserción laboral de los jóvenes.

The background image shows a person in a light blue work uniform holding a clipboard and a pen, standing in a factory setting. In the foreground, there is a tray filled with various metal bolts and nuts. In the background, industrial machinery, including what appears to be a lathe, is visible. The entire image has a semi-transparent overlay.

INTEGRAR EL TRABAJO EN LA EDUCACIÓN: EL POTENCIAL DUAL

¿QUÉ ES LA FORMACIÓN DUAL?



Es una modalidad de aprendizaje que articula, de forma sistemática y planificada, **dos espacios de formación complementarios: el centro educativo y la empresa**. Ambos actores comparten la corresponsabilidad en la formación del estudiante que adquiere el rol de aprendiz.

PRINCIPIOS CLAVE

- 1 Aprendizaje en el entorno laboral**
El trabajo se convierte en un entorno formativo real
- 2 Corresponsabilidad del centro educativo y la empresa**
Comparten planificación, ejecución y evaluación de proceso formativo
- 3 Integración de teoría y práctica**
Alternancia entre aula y empresa se diseña de forma coherente, articulando y complementando la currícula
- 4 Certificación y reconocimiento de la práctica**
Validación formal de aprendizajes reconocida por el sector productivo
- 5 Marco normativo adecuado y gobernanza del sistema**
Se requieren normas que establezcan roles, derechos y obligaciones de las partes
- 6 Adecuación al mercado laboral**
Los programas deben responder a demandas del mercado de trabajo
- 7 Inclusión y adaptabilidad a diferentes contextos**
Favorece la participación de poblaciones con menor acceso a oportunidades educativas y laborales

BENEFICIOS DE LA FORMACIÓN DUAL



ESTUDIANTES

- Desarrolla **competencias** específicas y transversales
- Mejora la **empleabilidad** a través de la práctica
- Facilita **identificación de intereses**
- Promueve **transiciones** más fluidas al **mercado laboral**
- Brinda **oportunidad** para personas que abandonaron el sistema

EMPRESAS

- Atrae y desarrolla **talento** de acuerdo con las necesidades productivas
- Mejora **eficiencia** en la contratación: reducción de costos y tiempos de inducción
- Fortalece **capacidades** internas y mejora procesos
- Mejora la **imagen corporativa** y posiciona a la empresa como agente formador

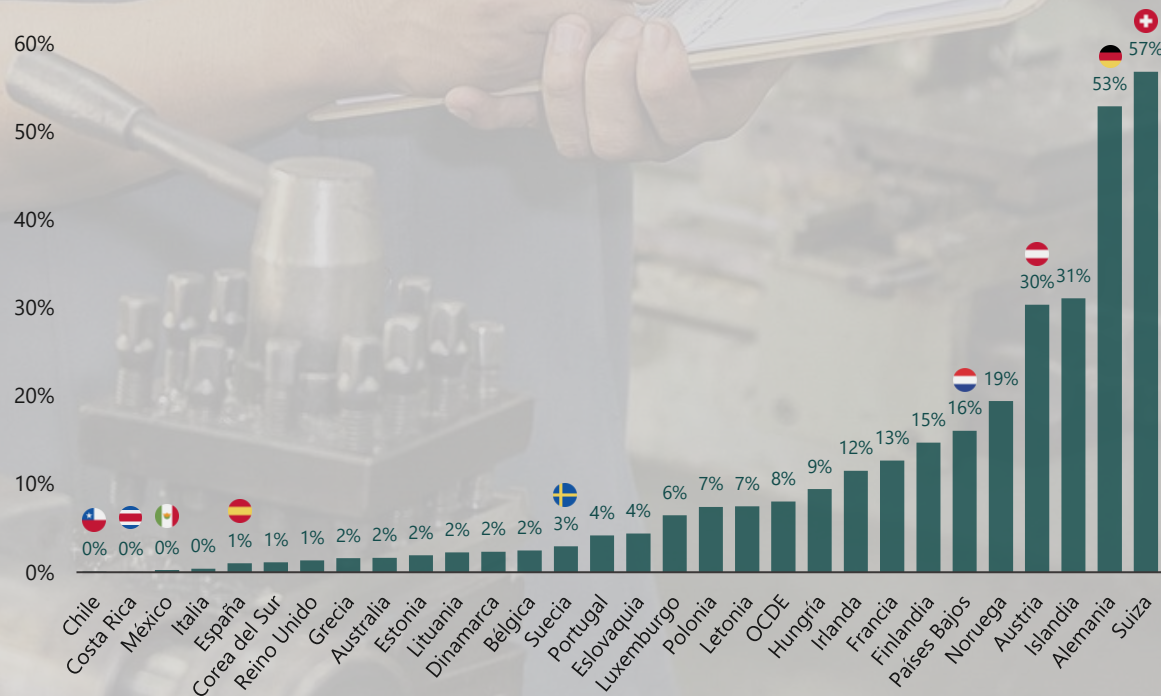
SOCIEDAD

- Reduce desajustes entre **oferta y demanda** en el mercado laboral
- Fortalece los **vínculos entre actores**: gobierno, estudiantes, academia y empresas
- **Reduce desempleo** juvenil
- Amplía **oportunidades para jóvenes** en situación de vulnerabilidad
- Fomenta la **innovación**

EXPERIENCIA INTERNACIONAL



Porcentaje de alumnos de Educación Media Superior en formación dual



Modelos de referencia



- > Larga tradición
- > Institucionalidad consolidada
- > Matrícula extendida

Sistemas recientes

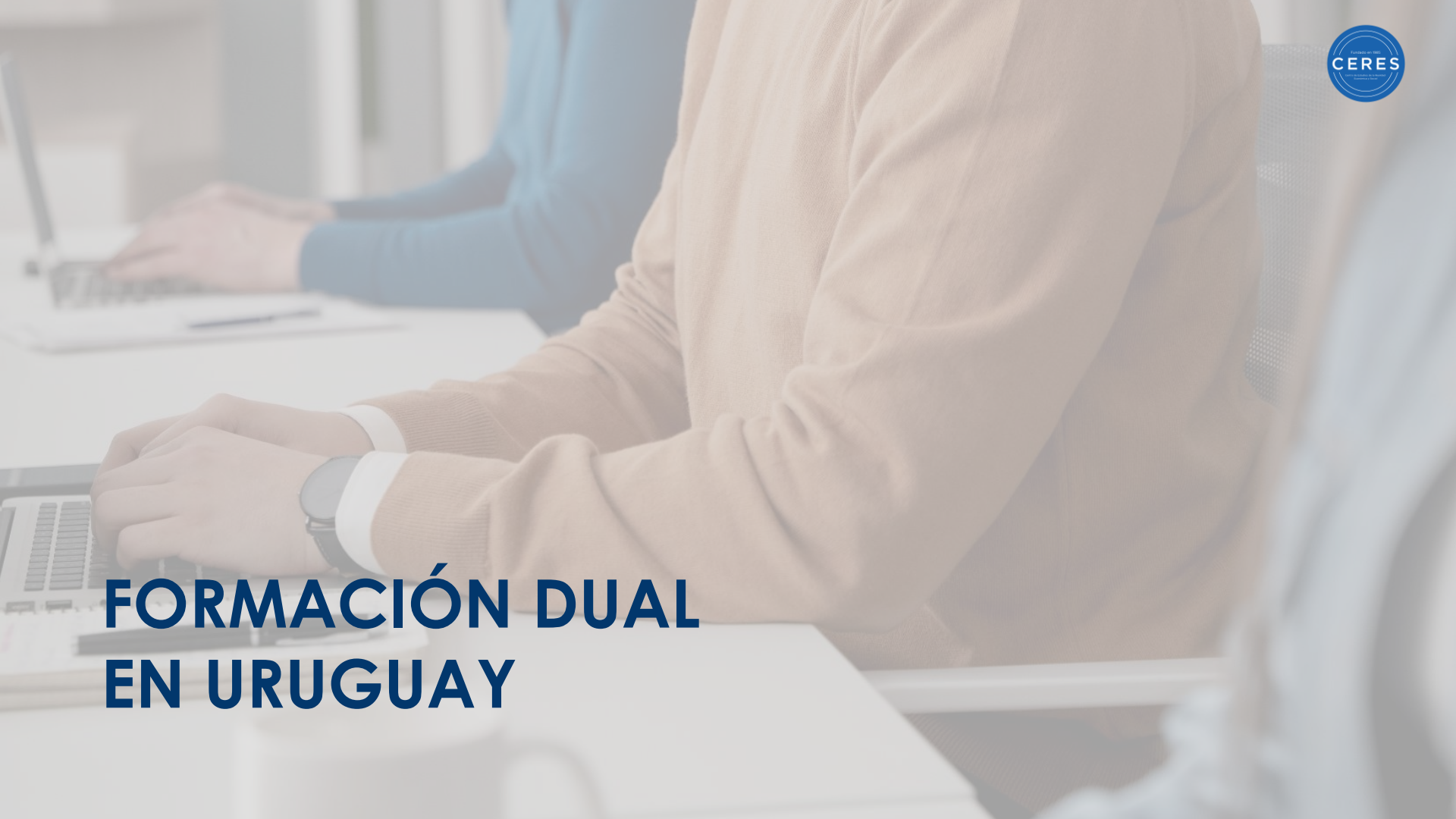


- > Adaptación de modelos
- > Oferta creciente
- > Matrícula en expansión

Experiencias regionales



- > Desafíos de implementación
- > Limitada coordinación
- > Matrícula reducida

The background of the slide is a blurred photograph of two people sitting at a desk in an office or classroom setting. They are both focused on their laptops. The person in the foreground is wearing a light brown sweater and a watch. The person in the background is wearing a blue long-sleeved shirt. The overall tone is professional and educational.

FORMACIÓN DUAL EN URUGUAY

EXPERIENCIAS ACTUALES



	 Ánima	 UTU	 UTEC-UTU	 Con apoyo de Inefop Educación no formal
PROPUESTA	Educación Media Superior Bachillerato Tecnología y Administración	Educación Media Superior Bachillerato en Robótica y Telecomunicaciones	Educación Terciaria Tecnólogo en Sistemas de Producción Lechera	Formación variada, a través de 13 entidades de capacitación
ALCANCE	+600 jóvenes (2015 a 2024) Más de 120 empresas formadoras	12 inscriptos (programa piloto 2023)	68 inscriptos (programa piloto 2023)	+600 jóvenes (2019 a 2024) Más de 140 empresas formadoras
RESULTADOS	+120% probabilidad de culminar bachillerato +40% probabilidad de conseguir un empleo formal	9 egresados sin previas	40 egresados	+80% culminación exitosa +70% empleabilidad formal al culminar

MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL



Ley N°19.973 de Promoción del Empleo

Sección prácticas formativas remuneradas

- > **Subsidio del 50% del salario del aprendiz** (de acuerdo con su categoría en convenios colectivos).
- > **Subsidio del 50% del salario del tutor** por 15 horas mensuales por cada aprendiz.
 - **Jóvenes de 15 a 29 años** en la educación formal o no formal.
 - Mínimo de **6 meses** y máximo de **18 meses**.
 - Empresas deben presentar **contenido curricular**, **designar tutor** responsable y **realizar constancia y evaluación** de desempeño.
 - Tope de contratación: **20% de plantilla** (empresas de 1 a 5 trabajadores pueden contratar un aprendiz y empresas de 6 a 9 pueden contratar dos aprendices).

Régimen de Promoción de Inversiones

Puntaje extra en COMAP para empresas que contraten aprendices

bajo la modalidad de prácticas formativas (Ley N° 19.973) en los siguientes tres ejercicios luego de ejecutada la inversión, obtendrán desde 3 a 10 puntos adicionales al momento de calificar para obtener exenciones del IRAE.

Comisión interinstitucional: Acercando Educación y Trabajo

Programa que ejecuta la política de prácticas formativas remuneradas previstas en la Ley de Promoción del Empleo.

+700 beneficiarios
entre 2019 y 2024

+15 entidades de capacitación
en educación formal y no formal

Integrantes de la comisión



MTSS



MEC



ANEP



Inefop



UTEC



DGETP-UTU



PIT-CNT



Cámara de
Comercio y
Servicios



Cámara de
Industrias del
Uruguay

A hand is shown placing a wooden block on top of a staircase-like structure made of wooden blocks. The structure is built on a light-colored wooden surface against a plain white background. The staircase has four steps, with the number of blocks per step increasing from left to right: 1, 2, 3, and 4 blocks respectively. The hand is positioned at the top right, holding a single block just above the fourth step.

LA FORMACIÓN DUAL COMO MOTOR EDUCATIVO

POTENCIAL DE EXPANSIÓN

ESTUDIANTES QUE PODRÍAN OPTAR POR FORMACIÓN DUAL



Actualmente, el **11% de los estudiantes en primer año de Educación Media Superior (EMS)** ya **trabaja o está buscando trabajo** (19% si se considera solo UTU).
En el primer año del **nivel terciario** no universitario, la cifra se ubica en **58%**, y en la **universidad** en **35%**.

Demanda potencial de formación dual de estudiantes

Jóvenes entre 15 y 29 años

Educación Media Superior	UTU	Secundaria	Total
Total estudiantes	42.146	132.658	174.804
Estudiantes trabajando o buscando trabajo	10.726	21.571	32.297
Supuestos: Porcentaje posibles interesados en optar por dual	80%	50%	
Posibles estudiantes interesados en optar por dual	8.581	10.786	19.366

Educación Terciaria	UTU	UTEC	Total
Total estudiantes	11.607	2.340	13.947
Estudiantes trabajando o buscando trabajo	7.078	1.193	8.271
Supuestos: Porcentaje posibles interesados en optar por dual	80%	80%	
Posibles estudiantes interesados en optar por dual	5.662	954	6.617

Total:
26.000

Escenario base. Podrían sumarse otros grupos:
solo estudian,
cursan otro tipo de formación
(profesional, universitaria),
y jóvenes fuera del sistema
educativo.

Fuente: Elaboración propia con base en ECH 2024, DGETP-UTU, MEC. Nota: La ECH no distingue UTEC en universidad ni UTU en terciaria; se usaron datos oficiales de matrícula (sin posgrado) y, para UTEC se aplicó la proporción de 15 a 29 años en el total universitario según ECH; y se aplicaron las tasas de ocupación y desocupación de los grupos completos de universitarios y terciarios (15-29 años). Los supuestos representan un ejercicio ilustrativo; se asumieron valores mayores en UTU y UTEC por su perfil técnico y vínculo laboral; y menores para secundaria por el cambio de trayectoria que implica. Para las estimaciones de estudiantes en primer año, se consideran jóvenes de 15 a 29 años. Por mayor detalle de las estimaciones ver el informe completo.

POTENCIAL DE EXPANSIÓN

JÓVENES FUERA DEL SISTEMA EDUCATIVO QUE PODRÍAN OPTAR POR FORMACIÓN DUAL



Jóvenes que abandonaron la Educación Media Superior (con Educación Media Básica completa y de 15 a 20 años).

El 72% de ellos se encuentra ocupado o buscando trabajo y el restante 28% inactivo (NiNi).

Motivos de abandono de la educación media y supuestos de propensión hacia dual

Jóvenes de 15 a 20 años con EMB completa, sin EMS finalizada y actualmente fuera del sistema educativo

Razones por no haber finalizado la educación media		Supuestos: Porcentaje de propensión hacia dual	Porcentaje de posibles interesados en dual
No tenía interés, le interesaba aprender otras cosas	42%	30%	12,5%
Comenzó a trabajar	21%	80%	16,9%
Le resultaban difíciles las materias	12%	30%	3,7%
Dificultades económicas (ej: compra de materiales de estudio, boletos, etc.)	5%	0%	0,0%
No había la oferta educativa deseada para continuar	5%	30%	1,5%
Porque usted o su pareja quedó embarazada	5%	0%	0,0%
Por temas de salud	3%	0%	0,0%
Por cuidados familiares	2%	0%	0,0%
Discriminación o violencia en el centro educativo o en su entorno inmediato	2%	0%	0,0%
No había establecimiento educativo o quedaba muy lejos	1%	0%	0,0%
No creía que le sería útil para conseguir empleo	1%	50%	0,5%
Total			35%

El ejercicio sugiere que el **35% de este grupo podría haberse mantenido en el sistema** si hubiese existido la opción de formación dual.

Fuente: Elaboración propia con base en ECH 2024. Nota: Los porcentajes supuestos representan un ejercicio ilustrativo. Se asignaron valores más altos en motivos directamente vinculados al trabajo y proporciones intermedias cuando la modalidad dual podría aumentar el motivación o percepción de utilidad. En los otros casos se consideró 0%, por entenderse que la opción dual no alteraría significativamente esas decisiones.

POTENCIAL DE EXPANSIÓN

JÓVENES FUERA DEL SISTEMA EDUCATIVO QUE PODRÍAN OPTAR POR FORMACIÓN DUAL



Demanda potencial de formación dual de jóvenes fuera del sistema

Jóvenes de 15 a 20 años con EMB completa pero sin EMS, estimación para Educación Media Superior

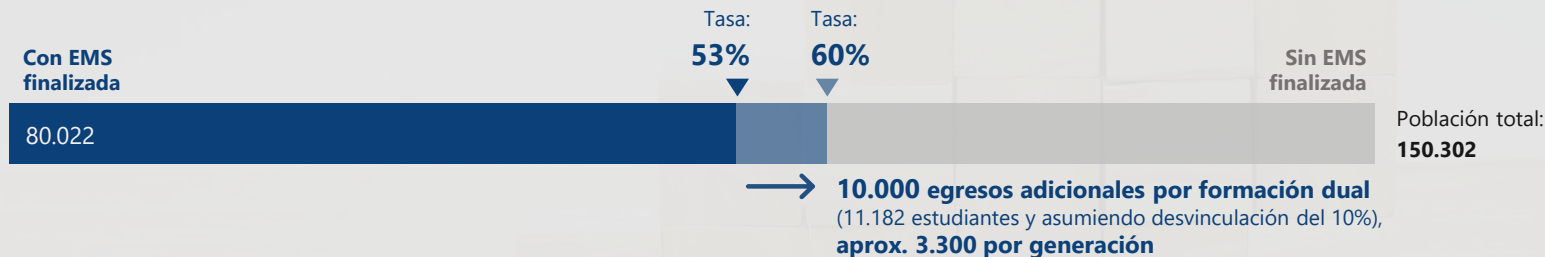
Educación Media Superior

Total jóvenes que actualmente no estudian (con EMB completa pero sin EMS)	32.060			
Flujo anual de nuevos abandonos	10.631			
<i>Supuesto: Porcentaje de propensión hacia dual (según motivos de abandono)</i>	35%			
Posibles interesados en dual (flujo anual)	3.727			
Posibles interesados en dual acumulados (por 3 años de EMS)	11.182	+	26.000	= 37.000

Total demanda potencial:

Impacto potencial de la formación dual en la tasa de finalización de EMS

Jóvenes de 21 a 23 años, escenario estimado por incorporación de jóvenes fuera del sistema y bajo supuestos asumidos



POTENCIAL DEMANDA DE EMPRESAS



Potencial demanda de aprendices según supuestos de participación empresarial

Estimación por tamaño de empresas, cantidad de aprendices por empresa y porcentaje de empresas participantes

Tamaño empresas por tramo personal ocupado		Empresas	Empleo	Promedio empleados por empresa	Escenario supuesto: 1 aprendiz por empresa			Escenario supuesto: aprendices crecientes por tramo empresas		
					100% empresas		50% empresas	50% empresas		25% empresas
	Patrón sin dependiente	126.129	127.087	1						
1 a 4	Micro	75.738	176.509	2	1	75.738	37.869	1	37.869	18.935
5 a 19	Pequeño	29.150	250.643	9	1	29.150	14.575	1	14.575	7.288
20 a 99	Mediano	6.313	242.406	38	1	6.313	3.157	2	6.313	3.157
100 y más	Grande	1.093	380.083	348	1	1.093	547	5	2.733	1.366
		238.423	1.176.727	5						
Total sin "Patrón sin dependiente"						112.294	56.147		61.490	30.745
Total sin "Patrón sin dependiente" ni "Micro"						36.556	18.278		23.621	11.810

Empleo público: 314.000 vínculos laborales.

> El potencial de expansión es amplio, tanto en estudiantes como en empresas.
Crecimiento sería gradual, pero requiere impulso y coordinación de los actores involucrados.

Fuente: Elaboración propia con base en BPS (Evolución de los Cotizantes 2025). Nota: Datos de contribuyentes del sector privado con aportación Industria y Comercio y/o Rurales, a diciembre de 2024. Las cifras de empleo se estiman en base a la distribución de puestos de trabajo y el total de puestos cotizantes. "Patrón sin dependiente" refiere a sin dependientes y con único titular con actividad.

The background of the slide is a photograph of a welder wearing a blue protective helmet and mask. The welder is working on a metal structure, and a large, intense burst of bright orange and yellow sparks is erupting from the point of contact, filling the lower half of the frame. The overall color palette is dominated by the blue of the protective gear and the fiery orange of the sparks.

RECOMENDACIONES Y REFLEXIONES FINALES

1. ALINEAR CON ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL PAÍS



Los **desafíos educativos y laborales** del país exigen avanzar hacia una **estrategia nacional de mayor vinculación entre educación y trabajo**, y en ese marco, la expansión de la formación dual en el sistema **formal** puede jugar un papel crucial.

> Incorporar la formación dual como política país

- Dentro de la agenda nacional de educación, trabajo y productividad; con objetivos claros, poblaciones definidas, y con base en conocimiento

> Reafirmar consensos políticos y visión compartida entre todos los actores

- Con involucramiento del Estado, empresas, sistema educativo, jóvenes y sindicatos

> Definir metas de escalabilidad progresivas

- Ej. programas piloto en bachilleratos tecnológicos, luego 20% dual en este ámbito, y expansión gradual

> Promover una mayor navegabilidad y permeabilidad entre subsistemas

- Facilitar la movilidad **entre programas y niveles**, y la **continuidad de trayectorias educativas**
- Considerar una mayor integración entre Secundaria y UTU

> Impulsar una estrategia nacional más amplia de vinculación educación–trabajo

- Con **mayor orientación vocacional**, **mecanismos complementarios de prácticas** y **acreditación de competencias**; favoreciendo mayor **involucramiento y articulación** entre los distintos **actores**

2. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS



¿Qué piensan los empleadores a nivel mundial sobre los programas de formación dual?

81% está **satisfecho** con su programa de aprendices

84% lo **recomendaría** a otros empleadores

68% ha comprobado una **mejora en la productividad** y **55%** que **mejoró su capacidad para atraer buen personal**

¿Qué piensan los empleadores en Uruguay sobre los programas de formación dual?

Más del **75%** declara que las **empresas deberían tener un involucramiento** medio o alto **en la educación**

27% declara **saber lo que es** la formación dual

68% cree que **debería ser una opción más extendida para los jóvenes** en el país

2. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS

La formación dual **depende del compromiso empresarial**: son quienes ofrecen las **plazas de aprendizaje**, y a su vez, ayudan a **definir las habilidades que demanda del mercado**. Pero su involucramiento requiere apoyo y acompañamiento.

- > **Dar a conocer la formación dual y difundir sus beneficios**
 - Resaltar no solo los incentivos económicos, sino también ventajas en gestión de talento, productividad e imagen empresarial
- > **Crear mecanismos claros de captación de empresas e identificación de sectores estratégicos**
 - Acompañar con procesos administrativos más simples y accesibles
 - Definir roles de derivación de aprendices
 - Sectores según criterios como curvas largas de aprendizaje, emergentes o de alta rotación; fortalecer información sobre mercado laboral
- > **Reconocer públicamente a las empresas participantes a través de certificación y/o premios**
 - Ej. sello de “Empresa Formadora” y/o premios vinculados a resultados medibles que otorguen beneficios adicionales
- > **Brindar apoyos específicos a micro y pequeñas empresas**
 - Con **incentivos diferenciados o esquemas más flexibles** (ej. tutores externos o prácticas conjuntas entre empresas)
- > **Fortalecer la participación de empresas y cámaras empresariales para definir necesidades de habilidades**
 - Espacios de diálogo para adaptar la oferta educativa según necesidades de habilidades y ocupaciones; y promover la captación

3. CONSOLIDAR ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y NORMATIVA



Aunque el país cuenta con una **base jurídica** que habilita la formación dual, persisten **desafíos institucionales, de coordinación y burocracia**. Fortalecer la **gobernanza** y evaluar **ajustes normativos** es clave para consolidar el sistema.

> Fortalecer la coordinación interinstitucional

- Consolidando espacio formal de gobernanza (Acercando Educación y Trabajo o evolucionando a un órgano coordinador)

> Consolidar roles y responsabilidades

- Entre Estado, instituciones educativas, Inefop, empresas y cámaras empresariales

> Aprovechar los Consejos de Salarios para acordar compromisos de inclusión de aprendices

- Definir pautas sobre remuneración, eventuales mecanismos de financiamiento y responsabilidades en la formación

> Revisar el marco legal a partir de las experiencias actuales

- Evaluar la **inclusión de sectores excluidos** (como la construcción) y el **sector público**
- Habilitar formación dual bajo estándares vigentes, pero **sin la obligatoriedad del subsidio**
- **Analizar la pertinencia de una ley específica** de formación dual

> Simplificar procedimientos burocráticos

- Procedimientos menos complejos y más ágiles en MTSS e Inefop, para garantizar pagos oportunos y **evitar desincentivos**

4. PREVER COSTOS, FINANCIAMIENTO E INCENTIVOS

Para que la formación dual sea **sostenible** en el tiempo, es clave prever desde el inicio un esquema **equilibrado de costos y beneficios** entre actores.

- > **Analizar la estructura de costos y beneficios de la formación dual**
 - **Para todos los actores** (empresas, aprendices y Estado), diseñando un esquema de cofinanciamiento equilibrado
 - Considerar variaciones por sector, tiempo de retorno y tamaño de la empresa
- > **Revisar el esquema de incentivos actuales**
 - **Mayor flexibilidad en el pago de salarios** (ej. **mínimo del 75%** del laudo o escalas según tiempo de permanencia del aprendiz)
 - Explorar bonificaciones vinculadas a hitos del programa o indicadores de desempeño
- > **Avanzar en apoyos operativos y técnicos (subsidios indirectos)**
 - Ej. contratos, seguimiento, informes, diseño de currículo, formación de tutores; posibilidad de organismo externo para estas tareas
- > **Fortalecer apoyos específicos para jóvenes en situación de vulnerabilidad**
 - Programas pre-aprendizaje (para fortalecer habilidades básicas y blandas) y ayudas económicas complementarias (ej. transporte)
- > **Planificar un esquema financiero sostenible**
 - Con incentivos temporales y una **menor dependencia de subsidios directos en el largo plazo**

5. DESARROLLO DE CURRÍCULOS, CALIDAD Y CERTIFICACIÓN



Para que escale como un modelo **confiable y eficaz**, es necesario avanzar hacia un sistema con **estándares** claros y **reconocimiento** nacional.

- > **Diseñar currículos en conjunto entre empresas e instituciones educativas**
 - Asegurar coherencia entre la formación en el aula y en la empresa
- > **Establecer estándares nacionales de calidad, evaluación y certificación**
 - Con reconocimiento del sector productivo, en línea con los títulos oficiales ya ofrecidos
 - Implementar un sistema de aseguramiento de calidad, basado en datos, con seguimiento, control y evaluaciones de impacto
- > **Fortalecer la formación de tutores**
 - Docentes y empresariales
- > **Promover campañas y acciones que fortalezcan el prestigio social de la formación dual**
 - Para consolidarla como una opción educativa y laboral valorada por jóvenes, empresas y la sociedad

REFLEXIONES FINALES



Avanzar hacia la formación dual implica, en definitiva,
un cambio de paradigma más amplio en la educación del país,
orientándola a una mayor **integración entre el aprendizaje y el mundo del trabajo.**

Supone también un **cambio cultural, de mayor colaboración institucional,**
entre empresas, sistema educativo y Estado,
para **construir juntos** un modelo que amplíe oportunidades para todos.

La formación dual genera **beneficios compartidos:**

Ofrece a los **jóvenes** experiencia, motivación y mejores perspectivas laborales;
a las **empresas**, talento formado según sus necesidades y una gestión más eficiente de sus recursos humanos;
y al **país**, una fuerza laboral más calificada y productiva, contribuyendo al desarrollo económico y social.

Informe especial
Noviembre 2025



Hacia una mayor integración entre educación y trabajo en Uruguay: El potencial de la formación dual

Uruguay enfrenta desafíos educativos y laborales que limitan su desarrollo y exigen avanzar hacia una estrategia nacional de mayor integración entre educación y trabajo. La expansión de la formación dual dentro del sistema educativo formal puede desempeñar un papel clave para impulsar este cambio de paradigma, en un contexto de bajas tasas de egreso en la educación media (donde más del 70% del abandono se debe a falta de interés o incorporación al trabajo), una reducida proporción de jóvenes con estudios terciarios y un desempleo juvenil que triplica al general. La formación dual ofrece una alternativa comprobada para mejorar la pertinencia educativa y la inserción laboral. Cada estudiante que combina aprendizaje en el aula y en el lugar de trabajo adquiere experiencia, oportunidades y motivación para seguir su trayectoria formativa y profesional. Experiencias iniciales en Uruguay confirman que quienes participan en programas duales tienen mayores probabilidades de egreso, inserción laboral y continuidad educativa.

Las estimaciones de este informe sugieren que, bajo un escenario de mínima, la formación dual podría beneficiar a más de 37.000 jóvenes interesados, en la educación media superior y terciaria, elevando la tasa de finalización de la educación media del 53% actual al 60%, es decir, siete puntos porcentuales adicionales que el sistema retendría gracias a esta modalidad. Para escalar este modelo y aprovechar su potencial transformador, será necesario reforzar la coordinación interinstitucional, consolidar una cultura de colaboración entre educación y empresa, y garantizar un marco estable de gobernanza, financiamiento y aseguramiento de la calidad.

CONTENIDO

1. Situación educativa y laboral en Uruguay
2. Integrar el trabajo en la educación: el potencial dual
3. Formación dual en Uruguay
4. La formación dual como motor educativo
5. Recomendaciones y reflexiones finales

Acceder al informe completo:
[Hacia una mayor integración
entre educación y trabajo en Uruguay:
El potencial de la formación dual](#)



A woman with blonde hair in a ponytail and safety glasses, wearing a blue lab coat, is working on a machine. A man with glasses and a blue lab coat is standing behind her, looking at the machine. The background is a workshop with various tools and equipment.

Fundado en 1985

CERES

Centro de Estudios de la Realidad
Económica y Social