



Bogotá, DC., Agosto 22 de 2018

Doctor,
GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario General
Senado de la República
Congreso de la República de Colombia.

Referencia: Radicación Proyecto de Ley.

Respetado Doctor,

Presento ante la Secretaria General del honorable Senado de la República, cuya dirección reposa en sus manos, para ser radicado, el presente Proyecto de Ley **“POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL MARCO DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO DEL EMPLEO JOVEN EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”** de mi Autoría, el cual Radico junto con exposición de Motivos copias correspondientes y medio magnético.

Cordialmente,

CIRO ALEJANDRO RAMÍREZ CORTES
Senador de la República de Colombia
Comisión tercera Constitucional Permanente
AUTOR.



PROYECTO DE LEY N° _____ DE 2018 “POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL MARCO DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO DEL EMPLEO JOVEN EN COLOMBIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

El Congreso de la República de Colombia
Decreta

Artículo 1. Objeto. Créese el Marco de Cooperación y Desarrollo del empleo Joven en Colombia orientado a adquirir las competencias básicas de orientación, capacitación e interacción profesional entre las empresas del sector público y privado y las distintas universidades reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional con el fin de fortalecer los medios de trabajo aplicados para la competitividad y desarrollo de los jóvenes profesionales que culminan su nivel académico superior y se vinculan al mercado laboral.

Artículo 2°. Las universidades establecerán con la empresa un marco subsidiario a través del cual generarán un clúster de aprendizaje y nuevo conocimiento de impacto progresivo aplicado a las competencias profesionales en las distintas áreas laborales con el fin de reconocer al joven egresado de los programas de formación superior la experiencia idónea para el primer empleo.

Parágrafo 1°. Los programas profesionales que demanden un alto grado de complejidad establecerán con las empresas las correspondientes asistencias de práctica que establezcan en el marco de cooperación.

Artículo 3°. Entiéndase la experiencia profesional como el resultado de competencias desarrolladas en cada una de las etapas de formación cuya dinámica entre aplicación teórica y práctica inicie desde el momento en que el estudiante da comienzo a sus estudios superiores.

Parágrafo 1° habrá un nivel introductorio al modelo de cooperación Universidad – empresa por medio del cual las universidades comunicarán a los estudiantes de las diferentes facultades la aplicación metodológica del proceso hasta su culminación.

Artículo 4°. Para efectos del modelo de aplicación subsidiaria se hará uso de los medios telemáticos de formación para el trabajo dispuestos en las plataformas de uso institucional con que cuentan las universidades.

Parágrafo 1. Se implementará la cuenta de registro y usuario para acceder a la plataforma en horario y condiciones libres para su uso conforme a la programación de sus sistemas.



Parágrafo 2. Las universidades y las empresas cuya función subsidiaria se establezca en la presente Ley, podrán enviar delegados en misión para acompañar procesos de capacitación presencial al menos Una (1) vez por semestre académico.

Artículo 5°. Las empresas dedicarán un capítulo específico de formación para el trabajo por medio de casos prácticos evaluados al interior de la firma que serán remitidos a la universidad para su publicación y tratamiento en la plataforma institucional.

Parágrafo 1°. En todo momento los casos de estudio para formación del trabajo provendrán de iniciativa aplicada al entorno y serán de divulgación institucional únicamente. No podrán ser manipulados con fines diferentes a los contemplados en la presente ley.

Parágrafo 2°. Para el desarrollo de competencias en el marco de cooperación, las empresas vinculadas deberán tener como mínimo una planta de veinte (20) trabajadores.

Artículo 6°. Las Universidades establecerán el marco de cooperación basado en la concertación con las empresas por medio de convenios específicos que darán objeto al cumplimiento de los acuerdos establecidos por las partes. Para ello se conformará un comité de trabajo entre las facultades involucradas y la gerencia de la empresa.

Artículo 7°. Las universidades vinculadas al marco de cooperación serán certificadas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y recibirán una calificación por puntajes de acuerdo al cumplimiento de los términos de referencia establecidos para la formación de profesionales y el desarrollo del empleo joven en Colombia.

Parágrafo 1. La calificación otorgada por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) a las universidades certificadas dará lugar al reconocimiento por competencias en el proceso de acreditación que adelanten.

Parágrafo 2. El Ministerio de Educación Nacional (MEN) establecerá las condiciones de certificación con fundamento en la información reportada por las Universidades sobre los resultados de aplicación del marco de cooperación.

Artículo 8°. Las empresas que decidan incorporarse al marco de cooperación y desarrollo del empleo joven en Colombia serán certificadas por el Gobierno Nacional y recibirán de forma permanente y sin costo capacitaciones específicas que requieran como fundamento de especialización al interior de estas. Sin perjuicio de las condiciones de capacitación, las universidades con que tengan



vínculos de cooperación brindarán el apoyo que trata este artículo sin costo alguno.

Parágrafo 1°. El reconocimiento por parte del Gobierno nacional a las empresas hará parte de un estímulo certificado en procesos de innovación para el aprendizaje y el trabajo y tendrá por objeto servir de referencia a los procesos de licenciamiento de calidad de estas.

Artículo 9°. A los estudiantes vinculados a la plataforma de aprendizaje con motivo del marco de cooperación definido por la presente Ley se les reconocerá la experiencia laboral como beneficio para su vinculación al mercado laboral, el cual debe ser aceptado por el empleador.

Pragrafo1. Para recibir el reconocimiento como experiencia laboral, se determinara el uso de calificación por puntajes a través del cual los estudiantes acreditan la suficiencia para la resolución de problemas y superación de eventos con motivo del esfuerzo práctico y teórico aplicado.

Artículo 10°. El Gobierno Nacional reglamentará lo pertinente a la Ley en un término de 6 meses a partir de su sanción.

Artículo 11°. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las anteriores.

De los Honorables Senadores de la República.

CIRO ALEJANDRO RAMÍREZ CORTES

Senador de la República de Colombia

Autor.



EXPOSICION DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

La educación es el pilar sobre el que se fundamenta el desarrollo económico del país y en función de la misma, se busca incrementar la tasa de crecimiento económico nacional que deriva de una equivalencia entre los recursos de explotación definidos por la frontera de posibilidades de producción FPP y los medios de producción derivados de la combinación de mano de obra cualificada y capital especializado para los fines últimos de la cadena productiva.

En este sentido, la educación no puede ser vista como la mera acción formadora de desarrollo del capital humano en condiciones de competitividad, sino además debe llevar el sello de prolongación de transferencia del conocimiento con fundamento en el desarrollo de la prospectiva para el desarrollo económico nacional. De ahí, que la educación permite explorar nuevo desarrollo científico y tecnológico y otorga la oportunidad de perfeccionamiento productivo durante la etapa de formación profesional.

En Colombia, la educación ha representado la forma más precisa de corregir círculos viciosos de pobreza, reducir brechas y converger hacia el desarrollo, ha sido el pilar de la política de desarrollo económico de la nación y ha servido como catalizador en los procesos de articulación con la globalización a nivel tendencial. No obstante las barreras que se han presentado sobre la misma, además de restricciones monetarias, tienen que ver con la vocación de los estudiantes al inicio de su etapa formadora para el trabajo y para el desenlace de una vida productiva, transformadora de escenarios sociales posibles en el campo del desarrollo.

Así las cosas, lo que este proyecto de ley prevé es el fortalecimiento de la formación académica impartida en las universidades con la práctica proveniente del sector productivo en cabeza de las empresas que desarrollan su actividad al interior del país. El fin: asegurar el cumplimiento a cabalidad de las prácticas universitarias derivadas de la resolución de situaciones reales del entorno empresarial colombiano y reconocer sus efectos como experiencia laboral consecutiva con el aprendizaje y demostrada en la práctica aplicada objetivamente.



II. CONSIDERACIONES DEL AUTOR

El proyecto de Ley de iniciativa del Senador Ciro Alejandro Ramírez Cortes, está enfocado en la educación como pilar del desarrollo económico y social de la nación, con un componente estructural que deriva de la calidad de los procesos de formación práctica para la vinculación laboral de los nuevos profesionales, a partir de la herramienta de cooperación entre la universidad y la empresa con enfoque colaborativo. Supone el fortalecimiento de las relaciones vocacionales del estudiante con las acciones laborales del profesional, superando el ajuste relativo del mercado laboral para jóvenes egresados que requieren de la práctica demostrada y la experiencia adquirida en la aplicación de conocimientos idóneos para desempeñarse laboralmente.

Es evidente la falta de recursos con que cuenta un joven profesional para vincularse formalmente al mercado laboral ya que existen restricciones de acceso al desempeño en el trabajo debido a la ausencia de métodos demostrativos de aplicación de conocimiento que den fe de la idoneidad profesional de los candidatos.

En estas condiciones las empresas han dedicado un esfuerzo por contribuir a la formación productiva de los profesionales pero persisten ineficiencias en la respuesta que dan los candidatos cuando se enfrentan a casos de aplicación especializada en la resolución de situaciones del entorno laboral. De ahí que en la mayoría de los casos, una práctica laboral resulta con un alto costo de oportunidad para las partes involucradas.

Otro de los aspectos que llevan un alto costo es la función de aprendizaje productivo de los candidatos, pues se estima que toma entre un mínimo de cuatro (4) meses y un periodo máximo de doce (12) meses para funciones específicas, con lo cual una práctica laboral se resume en el tiempo necesario para aprender a desarrollar una función sin la certeza de adquirir una plaza de empleo en ese tiempo transcurrido.

Las prácticas laborales son consideradas para muchos de los programas de formación profesional como el momento oportuno para desarrollar competencias “en tiempo real” aplicadas al entorno de trabajo especializado para el que la teoría previamente estableció un vínculo. No obstante, la teoría impartida en los centros de formación superior representa los ciclos preparatorios, exploratorios y consultivos, mientras que la práctica imprime el sello de garantía de la formación profesional.

Al tanto de estas condiciones es necesario hacer la siguiente aclaración:
“teoría y práctica son dos funciones de aprendizaje que representan el perfeccionamiento del capital humano hacia el desarrollo pleno de un conjunto de



actividades para las cuales existe una función de producción, un indicador de productividad y una curva de aprendizaje” De manera tal que coexiste bajo un modelo “win-win” para las universidades y para las empresas sobre todo al momento de prepararse para el entorno laboral.

Este proyecto de ley tiene un enfoque aplicativo, a través del cual se organiza una actividad tan importante para el desempeño de los profesionales colombianos como para la consolidación de un mercado laboral que cumple las etapas formales de vinculación de nuevos profesionales a su etapa productiva. De ahí, que al utilizar el término cooperación, se está avanzando en la generación de sociedades de conocimiento aplicadas que establecen relaciones objetivas de trabajo.

III. DE LA NECESIDAD DE ESTE PROYECTO DE LEY.

Aunque estamos en un contexto económico de *free choice* y competencia perfecta, el empleo siempre será la función a través de la cual se imprime valor a la economía, se transmite conocimiento y se reducen brechas productivas tendientes al equilibrio de la producción. Esto, en sociedades del conocimiento es una fuente permanente de competencias que imprimen valor, generan riqueza y proyectan bienestar al interior de la población, de manera que se aborda el entorno laboral a través de:

1. El acceso a la vida laboral formal de los nuevos profesionales en un ambiente de participación que surge desde el momento en que como estudiantes inician la formación superior desde la universidad.
2. La combinación de teoría y práctica, en el modelo de aprender haciendo, comprobación de resultados y análisis técnico de situaciones presentes.
3. La cooperación y asistencia profesional en cada uno de los momentos de aprendizaje especializado.
4. La preparación para el trabajo, libre de círculos viciosos de interpretación subjetiva. Ir al grano y aplicar el conocimiento.
5. La generación de responsabilidad compartida entre el profesional con su trabajo y la empresa con su empleado.

Estos cinco criterios responden a la necesidad de este proyecto de Ley que en estricto orden se dirigen a la formalización de la educación en el entorno laboral a través del modelo win – win y el “aprender haciendo” reduciendo en todo momento los costes que surgen del periodo de aprendizaje y retrasan la productividad. No se trata de convertir al capital humano en una fuente estrictamente rentable, se



trata de llevarlo a la fuente de la responsabilidad profesional con el entorno laboral.

Acciones necesarias en Colombia pues la aplicación de la práctica laboral está lejos de ser una realidad objetiva y en cambio se convierte en mero requisito aprobatorio de un programa de formación profesional. Lo que puede llevar a distorsiones laborales pues se genera un círculo vicioso en el que la atención se fija en el cumplimiento de un requisito específico pero no en la calidad y responsabilidad con que se desarrolla tal acción.

En este orden de ideas el proyecto plantea tres (3) preguntas básicas:

1. ¿Qué esperan los empleadores respecto de los graduados universitarios de hoy en día al momento de hallar las capacidades idóneas para un trabajo?
2. ¿Qué esperan los graduados universitarios al momento de llegar a una empresa y enfrentar un entorno de información y resolución de situaciones diarias en tiempo real y cuál es su responsabilidad?
3. ¿cuáles son las expectativas tanto de empleadores como de graduados profesionales al encontrar competencias que se ajustan a la realidad de los cargos al interior de la firma?

Son estas preguntas las que permiten dar una orientación por lo general subjetiva en cuanto a los beneficios obtenidos por una práctica laboral al interior de una empresa y los resultados esperados por parte de esta última, ninguna se resuelve de forma homogénea debido a los deferentes intereses que tienen las partes y que por lo general tienen conflicto al momento de establecer la condición de responsabilidad, un ejemplo claro es que recibir una remuneración por el término de la práctica resulta más atractivo que hacerlo *ad honorem* de ahí que el nivel de responsabilidad no sea el mismo.

Otro de los casos es que la práctica sea *ad honorem* pero la calidad de la firma amerite el sacrificio monetario a cuenta de una experiencia cuyo valor agregado llena las expectativas de los recién graduados, en este caso el incentivo será la reputación que transfiere la firma a los graduados que recién ingresan al mercado laboral.

El tercer caso es aquel que establece la ausencia total de interés en la práctica laboral debido a que es más importante reunir el requisito sin imprimir mayor responsabilidad o sentido de pertenencia con lo que se hace. Lo que quiere decir que no se generan incentivos de ninguna clase. De manera que la práctica laboral vista desde el punto de vista del beneficio que genera, dista mucho del cumplimiento planificado que determina su esencia y delimita los cambios de roles



entre estudiantes y recién graduados graduados.

Lo anterior también puede ser explicado por la definición que se tiene en Colombia de lo que es una práctica en una empresa determinada, siguiendo los criterios del Ministerio de Educación Nacional (MEN) definen como tal:

“La Práctica Estudiantil no es una vinculación laboral regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, ya que la persona participará en ella como un estudiante y no un trabajador, configurando un Convenio entre la Entidad Educativa y la Empresa que recibe al Practicante Estudiantil”

IV. Marco Jurídico del Proyecto de Ley

Definición jurídica de práctica profesional y pasantía: de acuerdo al Consejo de Estado, en sentencia 00234 de 2009, establece las diferencias entre práctica y pasantía, con respecto a la forma de constitución de responsabilidad bajo la figura de contrato así:

**PASANTIA Y CONTRATO DE APRENDIZAJE - Definición y diferencias /
CONTRATO DE APRENDIZAJE - Práctica con estudiantes universitarios /
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS - Prácticas que pueden considerarse como
contrato de aprendizaje. Restricción**

“En este caso la reglamentación estableció una restricción que impidió a los estudiantes universitarios realizar sus prácticas para obtener el título profesional a través de un contrato de aprendizaje con el fin de afianzar conocimientos. En efecto, una es la figura a la que se refiere el artículo 7º del Decreto 933 de 2003 denominada pasantía, que corresponde a una práctica estudiantil instituida como prerrequisito para la obtención de un título profesional, la cual constituye una materia más dentro de la carrera de que se trate y se regula por la normatividad que en materia de educación rija sobre el particular y otro, el contrato de aprendizaje, que se define como *una forma especial de vinculación dentro del*



Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a 2 años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario. Si bien las prácticas que dan lugar al contrato de aprendizaje se pueden dar con estudiantes universitarios, esto no significa que siempre que se trate de estudiantes universitarios se deba hablar de pasantías o que tratándose de ellos no se pueda hablar de contrato de aprendizaje. Dicho de otra manera, las prácticas de estudiantes universitarios que pueden considerarse como contrato de aprendizaje, son las siguientes, al tenor de la Ley 789 de 2002, artículos 30 y 31: a) Las que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica y, b) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro



de su programa curricular éste tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, tendrán el tratamiento de contrato de aprendizaje.

En el mismo sentido, el **artículo 7°** del mismo decreto establece: *Prácticas y/o Programas que no constituyen Contratos de Aprendizaje*. No constituyen contratos de aprendizaje, las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

Lo anterior no significa que el contrato de aprendizaje quede restringido como forma especial que puede tomar diferentes interpretaciones con respecto a la materialización de este por parte de la empresa, así pues, la ley 1450 de 2014 establece:

Artículo 168° Ley 1450 de 2014: AMPLIACIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE. Adiciónense a los artículos 31, 32 y 33 de la Ley 789 de 2002, durante la vigencia de la presente ley, las reglas siguientes:

“Para la financiación de los contratos de aprendizaje para las modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial prevista en el artículo 31 de la Ley 789 de 2002, se podrán utilizar los



recursos previstos en el artículo 16 de la Ley 344 de 1996, siempre que se vinculen a la realización de proyectos de transferencia de tecnología y proyectos de ciencia, tecnología e innovación que beneficien a micro, pequeñas y medianas empresas, Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, y Grupos de Investigación y Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico reconocidos por Colciencias. Estos proyectos no podrán ser concurrentes con los proyectos de formación que realiza el SENA.

Los empresarios podrán definir la proporción de aprendices de formación del SENA y practicantes universitarios en el caso de ocupaciones calificadas que requieran título de formación profesional, siempre y cuando la empresa realice actividades de ciencia, tecnología e innovación. El Gobierno Nacional, a través de Colciencias, definirá las condiciones y mecanismos de acreditación de la realización de dichas actividades.

Las empresas que cumplan con el número mínimo obligatorio de aprendices, de acuerdo a lo establecido en el artículo 33, o aquellas no obligadas a vincular aprendices, podrán vincular aprendices mediante las siguientes modalidades de Contrato de Aprendizaje Voluntario:

a) Para los estudiantes vinculados en el nivel de educación media: el contrato de pre-aprendizaje estará acompañado del pago de un apoyo de sostenimiento durante 2 años a cargo del empresario, siendo efectiva la práctica en la empresa en el segundo año, en horario contrario a su jornada académica y difiriendo en cuenta especial a favor del estudiante parte del apoyo; lo que le permitirá financiar su formación superior en cualquier modalidad una vez egrese, con un incentivo estatal articulado a la oferta de financiamiento de educación superior a cargo del ICETEX;

b) Para jóvenes entre 18 y 25 años que no hayan culminado el nivel de educación media y se encuentran fuera del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH): Los empresarios podrán vincular a través de un contrato de pre-aprendizaje, cuya duración no podrá exceder los 2 años, a jóvenes que se encuentren por fuera del sistema escolar y que no hayan culminado la educación media. Estos desarrollarán actividades laborales dentro de la empresa y deberán retornar al sistema educativo, los jóvenes recibirán del empresario un apoyo de sostenimiento, parte del apoyo será entregado directamente al beneficiario, y otra parte se destinará a una cuenta especial a favor del estudiante para posteriormente continuar con sus estudios de educación superior. Si este se vincula y permanece en el SFCH podrá acceder en cualquier momento a los recursos, siempre y cuando se destinen al pago de derechos estudiantiles.

PARÁGRAFO. Las presentes modalidades de Contrato de Aprendizaje voluntario deberán estar sujetas a lo definido en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002”.



Concepto institucional del Ministerio de Educación Nacional respecto de las pasantías y/o prácticas universitarias

En la Pasantía no hay una vinculación laboral ni está regulado por la Legislación Laboral. Simplemente el estudiante está cumpliendo con un requisito académico más para poder optar por su título profesional o tecnológico.

Por ello, en la Pasantía no existe ninguna obligación legal para hacerle algún tipo de pago al estudiante. Cosa distinta es, si la empresa que recibe al estudiante que hace la Pasantía en sus instalaciones, le quiera hacer algún tipo de pago voluntariamente.

[Por su parte, el] Contrato de Aprendizaje se puede celebrar durante la Etapa Lectiva o la Etapa de Práctica. En la Etapa Lectiva la empresa patrocinadora le entrega de manera obligatoria al Aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual que será como mínimo el equivalente al 50% de 1 s.m.m.l.v y se le deberá afiliar a la E.P.S. en Salud.

Si el Aprendiz está en Etapa de Práctica, recibirá un apoyo de sostenimiento mensual como mínimo equivalente al 75% de 1 s.m.m.l.v. y deberá ser afiliado en Salud a la E.P.S.; Además de afiliarlo en Riesgos Profesionales en la A.R.P. que cubre a la empresa. Tanto en Etapa Lectiva o Práctica, la afiliación a Salud y Riesgos Profesionales será sobre 1 s.m.m.l.v. [concepto 2015EE048732 MEN]

IV CONCLUSIÓN

Los nuevos egresados de programas profesionales de las distintas facultades en Colombia tienen una percepción disímil entre el impacto que genera una práctica universitaria y la facilidad de incorporarse al mercado laboral vía experiencia profesional.

Aunque el ejercicio de la Práctica ofrece la garantía de experiencia, no es condición última que contabilice a cabalidad el desarrollo de habilidades conforme a la búsqueda que hacen las empresas de profesionales cualificados y a las expectativas de los nuevos egresados al momento de conseguir un empleo.

No existe una aproximación a los clúster productivos que se generan desde el mismo momento en que el estudiante inicia su proceso de profesionalización, lo que ha llevado a que en el camino formador, un futuro egresado se aleje del marco de justificación teórica con la aplicación práctica de sus conocimientos.

El acervo de conocimientos queda intacto ante la ausencia de prácticas relacionadas con la ciencia que se estudia y por ende las cualificaciones como egresados suelen contener un robusto desempeño teórico pero un frágil



conocimiento práctico. [Salvo aquellos programas profesionales que por su complejidad ya poseen prácticas reconocidas y obligatorias].

Así las cosas, el proyecto de ley, ofrece una extensión a la visión de práctica universitaria que consiste en la formación desde el principio de los futuros egresados por medio de la teoría y la práctica simultáneas. Su fin, será consolidar clúster productivos que mejoren el tránsito del capital humano a la vida laboral y permitan mejorar las condiciones de empleo joven, reduciendo significativamente el costo de oportunidad que implica el requisito de la experiencia laboral en la empresa.

De los Honorables Senadores.

Ciro Alejandro Ramírez Cortés

Senador de la República

Autor.