

1-1-2018

# Análisis de oportunidades de empleo con contratos aprendizaje en la localidad de Engativá en Bogotá

Angie Stefania López Triana

Geraldine Salazar Duque

Follow this and additional works at: [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas)

---

## Citación recomendada

López Triana, A. S., & Salazar Duque, G. (2018). Análisis de oportunidades de empleo con contratos aprendizaje en la localidad de Engativá en Bogotá. Retrieved from [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas/1581](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1581)

This Trabajo de Grado is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Administrativas y Contables at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact [ciencia@lasalle.edu.co](mailto:ciencia@lasalle.edu.co).

## **Análisis de oportunidades de empleo con contratos aprendizaje en la Localidad de Engativá en Bogotá.**

**Angie Stefania López Triana  
Geraldine Salazar Duque**

alopez42@unisalle.com.co  
gsalazar44@unisalle.com.co

Universidad de la Salle

### **Resumen**

Actualmente, *el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación (Ley 789 Art. 30, 2002)*. Por lo tanto, las empresas podrían ampliar las oportunidades que tienen los aprendices para incursionar en el mercado laboral, lo cual beneficiaría ambas partes. El presente artículo tiene como objetivo analizar las oportunidades de empleo con contratos de aprendizaje en la Localidad de Engativá en Bogotá, dando a conocer las generalidades de los contratos de aprendizaje. A su vez, los beneficios económicos y tributarios por contratar aprendices en las empresas; en especial, con las entidades financieras que funcionan en la Localidad de Engativá. Según la naturaleza de recolección y análisis de la información, esta investigación es de índole cualitativa con datos secundarios de naturaleza cuantitativa No aleatoria-no probabilística (Mateu, 2003). Se logra obtener datos cuantitativos acerca del conocimiento y la contratación de aprendices que generen oportunidades de empleo. Adicional, los resultados evidenciaron la intuición de líderes/patronos relacionado al logro de objetivos con aprendices y la voluntad de contratarlos en las entidades encuestadas. Cabe resaltar que la intuición es la "facultad de comprender las cosas instantáneamente, sin necesidad de razonamiento" (RAE, 2018). Por lo tanto, se buscó la reacción inmediata de los líderes partiendo de sus experiencias y conocimientos.

***Palabras clave: Contrato de Aprendizaje, Derecho laboral, Oportunidades de empleo.***

### **Abstract**

Currently, the apprenticeship contract is a special form in Labor Law, through which a person is a natural practice in an authorized entity, a change of a sponsoring company means to acquire the methodical and complete professional training required in the Office, activity or occupation (Law 789, 2002). Therefore, companies can expand the opportunities that learning has to enter the labor market, to which both parties benefit. The objective of this article is to analyze employment opportunities with apprenticeship contracts at the Engineering Locality in Bogotá, making known the generalities of apprenticeship contracts. Once, the economic and tax benefits of hiring apprentices in companies; especially, with the financial entities that work in the Engineering Locality. According to the nature of the collection and analysis of the information, this research is of a qualitative nature with the data of the non-random-non-probabilistic quantitative nature (Mateu, 2003). It is possible to obtain quantitative data on the knowledge and hiring of apprentices that generate employment opportunities. Additionally, the results showed the intuition of leaders / employers related to the achievement of objectives with the apprentices and the willingness to hire them in the entities surveyed. It should be noted that intuition is the "ability to understand things instantaneously, without the need for reasoning" (RAE, 2018). Therefore, the immediate reaction of the leaders is sought based on their experiences and knowledge.

***Key words: Contract of Learning, Labor Law, Employment Opportunities***

## Introducción

El presente artículo ilustra el tema de contratos de aprendizaje, correlacionado con las oportunidades de empleo y sus beneficios tributarios. Por lo tanto, pretende analizar las oportunidades de empleo de esta población, en algunas de las entidades financieras del sector. Se realizó en la Localidad de Engativá durante el año 2018.

*Para empezar, el contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido (Ley 789 Art. 30, 2002).*

En segundo lugar, la estructura poblacional de la localidad que ilustra la relación de nacimientos de hombres y mujeres tiene un comportamiento similar: 103 por cada 100 respectivamente, sin embargo, las mujeres presentan la mayor proporción poblacional (52%). La tasa de dependencia muestra que aproximadamente una persona económicamente inactiva (menores de 14 y mayores de 65) depende de dos personas en edad de trabajar de 15 a 64 años (Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, 2017, pág. 7).

En tercer lugar, de acuerdo a lo estimado en la encuesta multipropósito del DANE, la materia de estudio para el 2014 hubo 78.641 personas (9%) por debajo de la línea de pobreza monetaria, mientras que en pobreza extrema hubo 28.378 personas (3,2%), que en términos proporcionales es un 43% y 21% menor respectivamente a lo estimado para Bogotá en el mismo año (Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, 2017, pág. 7).

Por último, la tasa de desempleo en Engativá (13.5%) es levemente superior a la de ciudad (13.1%). Es la segunda localidad en participación en el desempleo de la ciudad: el 12% de los desempleados residía en la localidad, lo que equivale a 54.000 personas (Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, 2017, pág. 8).

En definitiva, partiendo del supuesto que las empresas vincularían aprendices en la medida en que tengan un nivel de estudio determinado y que a su vez permitan esta modalidad de contratación, una manera de reducir la tasa de desempleo es mediante la formación técnica, tecnológica y profesional en entidades debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación. A su vez, el contrato de aprendizaje sería una forma de darse a conocer en entidades financieras legalmente constituidas, teniendo en cuenta que los aprendices podrían aplicar a vacantes vigentes dentro de la misma entidad y lograr una vinculación directa posterior a la terminación de dicho contrato. En efecto, probablemente permitiría salir a Engativá del segundo lugar antes mencionado.

Dado lo anterior, este artículo de investigación describe, en la primera parte, las generalidades de los contratos y los de aprendizaje, relacionados directamente con el Código Sustantivo de Trabajo; enseguida, las exenciones tributarias para empresas en beneficio de determinadas poblaciones y de los aprendices; luego, el marco sectorial la Localidad para evidenciar los aprendices potenciales. En la segunda parte, se analizaron los resultados de 10 encuestas aplicadas a

entidades financieras de la Localidad, para observar el conocimiento y la existencia de políticas que amplíen las oportunidades de empleo; en especial, con los contratos de aprendizaje. Adicional, los resultados evidenciaron la intuición de líderes/patronos relacionada al logro de objetivos con aprendices y la voluntad de contratarlos en las entidades financieras encuestadas.

### Metodología

En atención a que se han realizado pocos estudios respecto al análisis de oportunidades de empleo con contratos de aprendizaje en la Localidad de Engativá en Bogotá, esta investigación podría considerarse de tipo descriptivo-exploratorio en la medida que (...) la investigación descriptiva (...) reseña las características de un fenómeno existente y describe la situación de las cosas en el presente (...) (Salkind, 1999, pág. 11) y (...) se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental (...) (Torres, 2006, pág. 113); por otro lado, mediante los estudios de tipo exploratorio se logra obtener el primer tipo de conocimiento científico (...) y se puede familiarizar a los investigadores y a la comunidad con los fenómenos a investigar, así como, aclarar conceptos y establecer tendencias investigativas (Méndez, 2006, pág. 229).

Según la naturaleza de recolección y análisis de la información, esta investigación es de índole cualitativa con datos secundarios de naturaleza cuantitativa, en la medida que se desarrollará a partir de revisión documental, observación directa y diversas encuestas por conveniencia entre la población de las entidades financieras de la Localidad de Engativá. La investigación cualitativa (...) con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, sin conteo (...), su propósito consiste en reconstruir la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido (...) (Gómez, 2006, pág. 60).

A su vez, se generó el cálculo de la muestra estadística con la fórmula  $n = \frac{Z^2 + P(1-P)}{e^2}$ , donde Z= nivel de confianza, e= nivel de confianza, P= proporción que buscamos en el total de la población y 1-P= proporción de la muestra complementaria y arrojando los siguientes resultados: con una confiabilidad del 90%, un margen de error del 10% dio como resultado n = 68, con una confiabilidad del 95%, un margen de error del 10% dio como resultado n = 96 y con una confiabilidad del 99%, un margen de error del 10% dio como resultado n = 164. Sin embargo, por la complejidad para acceder a la información, los investigadores determinaron una muestra de 10 encuestas con entidades financieras legalmente constituidas, siendo una muestra no aleatoria-no probabilística (Mateu, 2003).

Para recopilar la información de índole cuantitativa se prefirió el uso de encuestas, las cuales son (...) el instrumento más utilizado para recolectar los datos; consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (...) (Sampieri, 2010, pág. 217). A partir de un modelo de encuesta de tipo cerrado que (...) contienen opciones de respuestas previamente delimitadas (Sampieri, 2010, pág. 217), en las que se observó el conocimiento de los beneficios tributarios y la existencia de políticas que amplíen las oportunidades de empleo; en especial, a través de los contratos de aprendizaje.

Adicionalmente, los resultados evidenciaron la intuición de líderes/patronos relacionada al logro de objetivos con aprendices y la voluntad de contratarlos en las entidades financieras encuestadas.

Finalmente, la encuesta se diseñó con 13 preguntas y se conformó en cuatro momentos: primero, datos generales de la empresa y del encuestado; en segundo lugar, conocimiento de las generalidades de los contratos de aprendizaje, los beneficios tributarios y existencia de políticas que amplíen las oportunidades de empleo relacionada con aprendices; en tercer lugar, intuición de líderes/patronos relacionada al logro de objetivos relacionado con aprendices y la voluntad de contratarlos en las entidades financieras encuestadas.

## **Los contratos laborales en Colombia**

Para empezar, es importante definir estos dos conceptos que se entrelazan entre sí y que conforman el horizonte de esta investigación. Por esta razón, el instrumento más eficiente en conocimiento lo suministra el Código Civil Colombiano y que consagra lo siguiente:

- Contrato: “Acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas” (Código Civil Colombiano, Artículo 1495).

Por su parte, la Real Academia Española confiere lo siguiente:

- Aprendizaje: “Acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa” (2018).

Por su parte, el código sustantivo del trabajo tiene como finalidad (Artículo 1) lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (Código Sustantivo del Trabajo, 1951). También, establece que dicho código (Artículo 2) rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

En ese orden de ideas, entendido el contrato como un pacto o convenio, en el que normalmente se realiza de manera escrita por exigencia, pero que en Colombia también tiene validez el contrato verbal en algunos casos, el Código Sustantivo del Trabajador establece estas dos formas en el capítulo IV de dicho documento (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

### **El Contrato verbal.**

Como se mencionó anteriormente, existen dos formas que están establecidas en el Código Sustantivo del Trabajador (Artículo 37), el cual dice que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Dado lo anterior, el código establece que cuando el contrato sea verbal, el {empleador} y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; 2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; 3. La duración del contrato (Código Sustantivo de trabajo, Artículo 38).

### **El Contrato escrito**

El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación (Código Sustantivo de Trabajo, Artículo 39).

Por lo tanto, la formalidad y los documentos físicos pueden ser una herramienta que beneficia al empleador y al trabajador, ya que en el contrato se podría evidenciar los acuerdos mutuos de ambas partes, reflejando transparencia e información verídica que puede permanecer a lo largo de un tiempo. Es por ello que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio (Código Sustantivo del Trabajo, 1951)

En resumen, los contratos en Colombia pueden clasificarse por su forma (Verbal/Escrita) y por la duración, dando paso a los tipos que rigen en todo el territorio Nacional, los cuales serán descritos en el próximo título.

### **Tipos de Contratos laborales y no laborales**

Actualmente, los contratos laborales más utilizados por las entidades para vincular sus empleados, se tipifican por sus formas, duración y según los elementos esenciales que establece el artículo 23 (Código Sustantivo del Trabajo), los cuales se ejecutan mediante obra labor o labor contratada, a término fijo y a término indefinido. Sumado a lo anterior, existe un tipo de contrato que se denomina prestación de servicios, el cual no se considera laboral y se rige por las normas del código civil.

En primer lugar, el **contrato de obra labor o labor** contratada se rige en el artículo 45, el cual promulga que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

En segundo lugar, el **contrato a término fijo** se fundamenta en el artículo 46 e indica que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

En tercer lugar, el **contrato a término indefinido** se basa en el artículo 47 y menciona lo siguiente:

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).
2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso de dejado de cumplir (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Por último, el **contrato por prestación de servicios**, regido por el Código Civil en el artículo 1495 y por el Código Sustantivo de trabajo, el cual indica que son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

A continuación, relacionamos lo más relevante de cada tipo de contrato:

**Tabla 1** *Tipos de contratos.*

<b>Tipo de contrato</b>	<b>Obra labor</b>	<b>Fijo</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Prestación de Servicios (No laboral)</b>
<b>Características</b>				
<b>Fuente</b>	Artículo 45	Artículo 46	Artículo 48	Artículo 34.
<b>Formas</b>	Verbal/Escrito	Escrito	Escrito	Verbal/Escrito
<b>Duración</b>	El tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada	Igual o superior a 1 año. Igual o inferior a 1 año.	Sin fecha de terminación	Según lo acordado entre las partes.
<b>Elementos esenciales Art 23</b>	-Actividad realizada por si mismo. -Continua subordinación o dependencia del empleador.	-Actividad realizada por si mismo. -Continua subordinación o dependencia del empleador.	-Actividad realizada por si mismo. -Continua subordinación o dependencia del empleador.	<b>No aplica.</b> Independiente

	-Retribución (salario).	-Retribución (salario).	-Retribución (salario).	
--	-------------------------	-------------------------	-------------------------	--

**Fuente:** Elaboración propia a partir de (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Teniendo claridad acerca de los tipos de contrato, en el próximo tema abordaremos el contrato de aprendizaje, el cual no se considera un contrato de trabajo y es un pilar fundamental en esta investigación. Por lo tanto, daremos las definiciones más relevantes a la fecha, sus características y las razones por las que no pertenece al anterior grupo o tipos de contrato.

### **Los contratos de aprendizaje en Colombia.**

En relación con los contratos de aprendizaje, se evidenció la definición más importante por parte de una entidad que se encuentra vinculada con el tema investigado, el empleo y sus respectivas regulaciones. El Ministerio del Trabajo se fundamenta en la constitución política, quien promulga que *“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”* (Constitución Política de Colombia, 1991). Dado lo anterior, el Ministerio de Trabajo refleja en sus lineamientos en favor de la protección de los derechos contractuales, humanos e interfiere en los contratos de aprendizaje.

Por lo tanto, el Ministerio del Trabajo, con base en la ley laboral, define el contrato de aprendizaje como;

Una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituya salario (Ley 789 Art. 30, 2002).

Dado lo anterior, nuevamente se hace la respectiva aclaración en cuanto a que los contratos de aprendizaje no hacen parte de los contratos laborales. Entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), manifiestan en sus lineamientos que:

De conformidad con las normas transcritas tenemos entonces que el contrato de aprendizaje no es un contrato laboral, razón por la cual éste no se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo sino por las disposiciones contenidas en la Ley 789 de 2002 y sus Decretos Reglamentarios (Sena, 2014).

Adicionalmente, el contrato de aprendizaje es una forma laboral de contratación que no se enmarca dentro del contrato individual de trabajo pero sí se rige por las normas laborales contenidas en el mismo código sustantivo y en la Ley 789 de 2002, que forma parte del régimen laboral, así como los decretos reglamentarios de la misma



En ese mismo sentido, el Ministerio de Protección Social estableció la edad mínima para los contratos de aprendizaje, donde señala que podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado (Ministerio de Protección Social, 2003).

Sin embargo, la Sentencia C-215 de 2007 interpreta la edad dispuesta antes mencionada y la establece para 15 años como se evidencia a continuación:

En efecto, por disposición de la mencionada ley (art. 35), la edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Y, como por disposición de la misma (art. 35 inc. 2º), los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral, ha de concluirse que el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006 ha derogado cualquier disposición que permita celebrar un contrato de aprendizaje con menores de quince (15) años de edad (Constitución Política de Colombia, 1991).

Cabe agregar que corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal (Ley 1098 de Infancia y adolescencia, Artículo 113, 2006).

Teniendo clara la definición y la normativa mínima para acceder a los contratos de aprendizaje, es evidente que Colombia tiene una oportunidad importante para generar trabajadores y/o empresarios con calidad, ya que legalmente hay la posibilidad de ir formando a los adolescentes desde temprana edad, brindándoles una vivencia real, práctica y no teórica según el tipo de programa en el que está inscrito el estudiante. Lo anterior, hace parte de una necesidad que el país requiere con urgencia, siendo la profesionalización y especialización en determinadas ramas de conocimiento, lo cual permitiría ampliar las oportunidades de empleo y hacer crecer la economía.

En efecto, la educación es crucial para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza, existe evidencia del impacto positivo de ésta sobre el incremento de los ingresos, la productividad y la igualdad, así como sobre la movilidad social. Por otro lado, los rápidos cambios en las dimensiones de tecnología, globalización y reformas económicas han generado drásticas transformaciones en la estructura de las economías y de los mercados laborales del mundo, de manera que uno de los retos que afronta la educación es el entorno cambiante presente en el sistema productivo y las sociedades (Banco Mundial, 2003).

Actualmente, existen entidades de formación debidamente certificadas y constituidas, las cuales tienen el deber enseñar con calidad y de formar la inmediata o futura base laboral del país. A su vez, en algunas entidades es requisito que los futuros trabajadores, obtengan un contrato de aprendizaje para lograr culminar el respectivo nivel de formación. A continuación, relacionamos las generalidades de los contratos de aprendizaje:

**Tabla 2** Generalidades de los Contratos de Aprendizaje.

<b>Formalidades</b> Artículo 2
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.</li> <li>2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.</li> <li>3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.</li> <li>4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.</li> <li>5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.</li> <li>6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.</li> <li>7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.</li> <li>8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.</li> <li>9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.</li> <li>10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.</li> <li>11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.</li> </ol>
<b>Apoyo de sostenimiento mensual en relación de aprendizaje</b> Artículo 4
<p><b>Fase lectiva:</b> 50% del salario mínimo//<b>Fase práctica:</b> 100% del salario mínimo. <i>En caso de ser Universitario, no puede ser inferior al mínimo.</i></p>
<b>Afiliación al sistema de seguridad</b> Artículo 5
<p>La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.</li> <li>b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos por la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.</li> </ol> <p><i>Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales.</i></p>

**Fuente:** Elaboración propia a partir de (Ministerio de Protección Social, 2003).

Sin embargo, en el decreto 933 de 2003 establece las 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 e pasantías que sean

prerrequisito para la obtención del título correspondiente (Ministerio de Protección Social, 2003).

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 (Ministerio de Protección Social, 2003).
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 (Ministerio de Protección Social, 2003).
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 (Ministerio de Protección Social, 2003).

A continuación, se abordará a fondo lo relacionado con la ley 789 de 2002, la cual regula la obligatoriedad respecto a la contratación de aprendices, siendo un pilar fundamental en la materia de estudio y que probablemente permitiría tanto a las empresas como a los aprendices contribuir con el crecimiento económico del país.

### **La ley 789 de 2002 en las empresas de Colombia**

Las empresas a nivel Nacional deben acogerse a lo establecido en la ley 789 de 2002, “*por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo*” (2002). En el siguiente listado, se relacionan los decretos, acuerdos, circulares y una directriz que actualmente controlan la vinculación de aprendices (2005):

- Decreto 1072 de 2015
  - Decreto 933 de 2.003.
  - Decreto 2585 de 2.003.
  - Decreto 3769 de 2.004.
  - Decreto 620 de 2.005.
  - Decreto 4642 de 2.005.
  - Decreto 4690 de 2.005.
  - Decreto 451 de 2.008.
  - Decreto 1779 de 2.009.
  - Decreto 2978 de 2.013
- Acuerdo 0015 de 2.003
- Acuerdo 0023 de 2.005
- Acuerdo 0009 de 2.005
- Acuerdo 0008 de 2.008
- Acuerdo 0011 de 2.008
- Acuerdo 0004 de 2.012
- Acuerdo 0004 de 2.014
- Directriz Jurídica 0026 de 2.006
- Circular 0132 de 2.009
- Circular 0145 de 2.013

➤ Circular 0168 de 2.015 (Sena, 2005).

Por otra parte, el 19 de Julio de 2005 mediante el Acuerdo No 00009, se determinó la cuota mínima de aprendices, la cual está a cargo de El Servicio Nacional de Aprendizaje y afirma que:

- Un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior (Sena, 2005).
- Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores estarán obligadas a contratar un (1) aprendiz (Sena, 2005).

A su vez, dictamina que la empresa patrocinadora podrá cubrir su cuota de aprendices con los siguientes estudiantes (Sena, 2005):

- Aprendices SENA.
- Aprendices de la media técnica (Grados 10 y 11)
- Aprendices de instituciones de formación para el Trabajo y desarrollo humano que tengan certificación de calidad vigente.
- Aprendices técnicos y tecnólogos de instituciones de educación superior profesional
- Aprendices universitarios.
- Empresas formadoras (Sena, 2005).

En definitiva, acogerse a este contrato especial generaría una relacion gana-gana, porque los estudiantes ganarían experiencia, destreza y conocimiento, mientras que las empresas se beneficiarían en más mano de obra por un tiempo determinado, buena imagen y reducciones tributarias. En el siguiente título, abordaremos lo relacionado a los beneficios tributarios a los que pueden acceder las empresas en Colombia; en especial, los beneficios tributarios por contratar aprendices.

### **Beneficios tributarios en Colombia**

En la actualidad, existen diferentes tipos de mecanismos basados en determinadas normativas, las cuales permiten el acceso a beneficios tributarios. Sin embargo, es probable que algunas empresas no posean el conocimiento necesario para acceder a los mismos, lo cual sería una pérdida considerable y continuarían pagando sus obligaciones tributarias sin reducción alguna. Por lo tanto, a continuación relacionamos algunos de los beneficios tributarios que están en función de la responsabilidad social empresarial:

**Tabla 3** Algunos de los Beneficios tributarios

<b>Características</b>	<b>Normatividad</b>	<b>Requisitos</b>
<b>Tipología</b>		
<b>Vulnerabilidad social</b>	<b>Ley 1429 de 2010</b>  Artículo 9	<Aplica únicamente para nuevos empleos. En las fusiones de la empresa no se podrá interpretar como nuevos los empleos que surjan. <El valor como descuentos tributarios, por concepto de la aplicación del presente artículo, no podrá ser incluido

	<p>Artículo 10</p> <p>Artículo 11</p>	<p>como costo o deducción en la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios.</p> <p>&lt;Los aportes parafiscales deben haber sido pagados y efectuados oportunamente.</p> <p>&lt;Las cooperativas de trabajo no podrán ser beneficiarios del presente artículo.</p> <p>&lt;Estos beneficios no se podrán acumular.</p>
<p><b>Beneficios tributarios</b>                  Los aportes al Sena, al ICBF y a cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios</p>		
<p><b>Personas en situación de discapacidad</b></p>	<p>Ley 361 de 1997.</p>	<p><b>Art 31:</b> Empleadores que ocupen trabajadores en situación de discapacidad, no inferior al 25% comprobada.                  *La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador disminuirá en un 50% si los contratados son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.</p>
<p><b>Beneficios tributarios</b> Se tendrá derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el periodo gravable a los trabajadores en situación de discapacidad.</p>		

**Fuente:** *Elaboración propia a partir de* (Parra & Forero, 2016)

En definitiva, la carga tributaria en las empresas podría reducirse mediante mecanismos legalmente establecidos y que estarían en función de la sociedad, permitiéndoles generar en ocasiones más empleo. Dado lo anterior, en el próximo título se evidenciará los beneficios tributarios por acceder a la vinculación de estudiantes, mediante los contratos de aprendizaje.

### **Beneficios tributarios por contratar aprendices**

Las empresas, además de aportar un 2% de su Nómina con destino al Sena, debe también **contratar aprendices** lo que hace más que gravosas las obligaciones que el estado le ha impuesto. Si bien la cuota de apoyo o sostenimiento que se le paga a un aprendiz es inferior al salario normal que se debe pagar por las mismas actividades que desarrollará el aprendiz, éste tiene un periodo amplio de improductividad que hace onerosa su contratación (Gerencie, 2017).

En caso que una empresa no quiera contratar aprendices, se genera un concepto que lo denominan monetización y puede ser total o parcial (Sena, 2005):

**Monetización total:** Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, por un salario mínimo legal vigente, siempre que este no supere un Salario mínimo legal vigente por cada aprendiz (Sena, 2005).

**Monetización Parcial:** En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

Y para este caso el valor a cancelar es el resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, el resultado tendrá que dividirse por el número de aprendices que le fue regulado en el acto administrativo y luego multiplicarlo por el número de aprendices a monetizar parcialmente. En este caso el valor a cancelar por cada aprendiz tampoco podrá superar un Salario Mínimo Legal Vigente (Sena, 2005).

Dado lo anterior, las empresas podrían acceder a beneficios tributarios por vincular personal mediante contratos de aprendizaje y reducir sus costos en el corto plazo. Por consiguiente, mediante la ley 115 de (1994) en el artículo 189 se estableció que:

Los empleadores podrán deducir anualmente de su renta gravable, hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices, adicionales a los previstos legalmente, en programas de formación profesional previamente aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (Sena, 2005).

Cabe resaltar que para acceder hasta el 130%, solo se tendrá en cuenta los aprendices adicionales a los que ya tienen establecidos por obligatoriedad, ya que los aprendices requeridos por ley, únicamente podrá beneficiarse del 100% (Sena, 2005). Adicional, el artículo 108 del Estatuto tributario contempla que para poder deducir los pagos hechos por concepto de salarios se requiere haber pagado previamente los respectivos Aportes parafiscales (Gerencie, 2017).

Finalmente, la investigación logró sustraer la normatividad vigente en relación con los contratos de aprendizaje, permitiendo evidenciar las generalidades de los contratos y en especial los de aprendizaje, con lo cual será una herramienta fundamental para reforzar los pilares y conocimientos de las empresas, como también de los futuros lectores. De manera que, en el próximo título, se evidenciará la potencialidad de la localidad de Engativá, con la finalidad de que sus habitantes desde la edad de 15 años en adelante, puedan acceder a estos contratos especiales.

### **Entidades de Formación en Colombia.**

Las entidades de formación están divididas según su nivel, en las que se encuentran la instituciones técnicas profesionales, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias y las Universidades. Adicional, el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), mediante su experiencia y sus programas de calidad, apoyan el crecimiento del conocimiento y es pionera en exigir un contrato de aprendizaje por cada nivel de formación. A continuación, relacionamos la cantidad de instituciones de formación en Colombia:

#### **Ilustración 1** Instituciones de Educación Superior.

NIVEL	PÚBLICO	PRIVADO	TOTAL
UNIVERSIDAD	32	50	82
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	29	92	121
INSTITUTO TECNOLÓGICO	12	39	51
INSTITUCIÓN TÉCNICA PROFESIONAL	9	25	34
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>206</b>	<b>288</b>

**Fuente:** (Sena, 2016)

La tabla 2 permite evidenciar a 2014 el número total de Instituciones de educación superior, como también que existen 288 entidades que están al servicio de los Colombianos para formar a futuros trabajadores. Cabe destacar que existen en mayor proporción Instituciones Universitarias y únicamente 9 Instituciones Públicas Técnicas profesionales como el Sena.

**Ilustración 2** Número de matrículas en todos los niveles de formación en Colombia durante el 2014

MATRICULA 2014	
TÉCNICA PROFESIONAL**	90.027
TECNOLÓGICA*	600.329
UNIVERSITARIA	1.320.400
ESPECIALIZACION	77.462
MAESTRIA	45.710
DOCTORADO	4.257
<b>TOTAL</b>	<b>2.138.185</b>

**Fuente:** (Sena, 2016)

Pese a que las Universidades no son mayoría en cantidad de instituciones de educación superior, a 2014 se evidencian 1.320.400 de estudiantes . Por lo tanto, los contratos de aprendizaje es una oportunidad laboral potencial en todos los niveles, donde incursionar en él daría una probabilidad de vincularse a entidades importantes en la economía Colombiana.

**Ilustración 3** Número de matrículas del SENA en 2014 de técnicos y tecnólogos.

MATRICULA 2014 SENA	% FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN COLOMBIA
TECNOLÓGICA TÉCNICO	415.860 60.2%

**Fuente:** (Sena, 2016)

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, tiene el 60.2% de la población que está formandose para el trabajo respecto a otras entidades que forman técnicos y tecnólogos. Hecha la observación anterior, esta institución tiene una responsabilidad importante sobre la base laboral, la cual en su pensum exige un contrato de aprendizaje y como se indicó anteriormente, a partir de los 15 años los adolocentes podrían empezar a capacitarse con calidad.

**Ilustración 4** Programas más demandados.

<i>Programas más demandados nivel técnico</i>			<i>Programas más demandados nivel tecnológico</i>		
PROGRAMA	SECTOR ECONÓMICO	INSCRITOS	PROGRAMA	SECTOR ECONÓMICO	INSCRITOS
SISTEMAS	TRANSVERSAL	165.794	CONTABILIDAD Y FINANZAS	SERVICIOS	144.605
ASISTENCIA ADMINISTRATIVA	SERVICIOS	156.354	SALUD OCUPACIONAL	SALUD	112.781
SEGURIDAD OCUPACIONAL	SALUD	132.482	GESTIÓN EMPRESARIAL	COMERCIO	85.773
CONTABILIZACIÓN DE OPERACIONES COMERCIALES Y FINANCIERAS	SERVICIOS	109.314	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SERVICIOS	81.186
ENFERMERÍA	SALUD	98.021	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TRANSVERSAL	76.011

**Fuente:** (Sena, 2016)

Por último, los programas mas demandados tanto a nivel técnico como nivel tecnológico corresponden a las ciencias administrativas y contables, lo cual es un aporte fundamental para las personas que en el mediano plazo desean acceder al nivel profesional. Por ende, es una oportunidad para el mercado laboral la formación de futuros Administradores de Empresas y Contadores Públicos.

### La localidad de Engativá

De acuerdo a la Cámara de Comercio de Bogotá en su informe de julio de 2007, el sector económico en el que se encuentra la mayor cantidad de empresas es el de servicios con el 73%. Por actividades la distribución empresarial es la siguiente: comercio y reparación de vehículos (40%), industria (19%), servicios inmobiliarios y de alquiler (8%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (8%), restaurantes y hoteles (7%), construcción (5%) y servicios comunitarios sociales (5%). La mayor proporción de las empresas se ubican geográficamente en la parte sur oriental de la localidad, en cercanías a las avenidas principales y barrios tradicionales. En la UPZ Las Ferias se encontró la mayor concentración de empresas en Engativá, seguida en su orden por las UPZ Boyacá Real, Santa Cecilia, Garcés Navas, Minuto de Dios, Engativá, Bolivia, Álamos y Jardín Botánico. Es importante destacar que la UPZ Álamos tiene vocación predominantemente industrial y concentra más del 50% de las grandes empresas de la localidad (Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, 2017).

Por otra parte, la tasa de desempleo Engativá (13.5%) es levemente superior a la de ciudad (13.1%). Es la segunda localidad en participación en el desempleo de la ciudad: el 12% de los desempleados residía en la localidad, lo que equivale a 54.000 personas (Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, 2017). Por consiguiente, una manera de reducir la tasa de desempleo es mediante la formación en entidades debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación, para que puedan ser vinculados a través de contratos de aprendizaje y, posteriormente, vinculados mediante contratos de trabajo. A su vez, el contrato de aprendizaje es una forma de darse a conocer en empresas legalmente constituidas y que permitiría salir a Engativá del segundo lugar antes mencionado. Dado lo anterior, a continuación, se evidencia la potencialidad de adolescentes y mayores de edad para acceder a contratos de aprendizaje.

**Tabla 4** Asistencia Escolar

Personas de 5 Años y Más	Personas que estudian	5 a 11 Años	12 a 15 Años	16 a 17 Años	18 a 25 Años	26 y Más Años
81,63%	31,20%	99%	96,70%	90%	51,90%	6,80%

**Fuente:** (Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, 2017)

Por las razones mencionadas en esta primera parte, los investigadores determinaron que la localidad de Engativá posee gran potencial para que sus habitantes en las edades de 15 años en adelante, puedan acceder a un contrato de aprendizaje, en el que podrían adquirir conocimientos, habilidades, destrezas y oportunidades para acceder al mercado laboral.



## Los posibles aprendices de Engativá y sus oportunidades

La Secretaria de Educación Distrital generó en 2017 un informe que ilustra la población de Engativá, en el que mediante rangos de edad dio a conocer cifras puntuales. Por lo tanto, para la investigación es importante considerar los rangos de edad de 15 a 19 años y de 20 a 24 años, ya que como se mencionó con anterioridad desde los quince años se puede acceder a los contratos de aprendizaje. A continuación, se relaciona el informe más reciente descrito entre líneas:

**Ilustración 5** Población total por grupos quinquenales de edad y sexo Engativá 2017

Rango de Edad	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
0-4	29.542	27.900	57.442
5-9	30.040	28.325	58.365
10-14	30.633	29.223	59.856
15-19	32.653	31.825	64.478
20-24	35.198	34.653	69.851

**Fuente:** (Secretaria de Educación Distrital, 2017)

En efecto, Engativá posee 134.329 personas entre hombres y mujeres que podrían acceder a contratos de aprendizaje, la cual podría contribuir con el crecimiento de la localidad y la posibilidad de disminuir la tasa de desempleo. A su vez, actualmente no existe un informe para solo la localidad que permita evidenciar el número de adolescentes/jóvenes que ingresan a programas de educación superior con calidad y la vinculación a contratos de aprendizaje. Sin embargo, existen estudios que reflejan a nivel Bogotá los estudiantes que pueden ingresar a entidades debidamente reconocidas por la Secretaria de Educación distrital, al siguiente año de culminar el grado once.

De acuerdo con las cifras que publica el ICFES las pruebas SABER 11 de 2017 la realizaron 738.782 personas (648.282 en calendario A y 90.500 en calendario B), de los cuales cerca de 690.000 eran estudiantes del grado 11°, el resto son jóvenes que presentan Pre Saber o validan el bachillerato. Según los antecedentes de la matrícula en educación superior, el 40% de los 690.000 estudiantes del grado once (274.620) no tendrán posibilidad alguna de continuar sus estudios en el año 2018. Para calcular este dato utilizamos la tasa de absorción que mide (en porcentaje) los estudiantes matriculados en grado 11 de determinado año y quienes continúan en el año siguiente en educación superior (Martinez, 2017).

En ese mismo sentido, en el Proyecto del plan de Desarrollo para Bogotá 2016-2020, informan que cerca de un 55% de los estudiantes que ingresaron por primera vez a la educación superior en Bogotá en 2015, provienen de familias cuyo ingreso es menor a 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes. En el mismo año se presentó un aumento en la participación de aquellos estudiantes que cuentan con resultados en las pruebas de Estado en los niveles medio y bajo, alcanzando el 39% y 41%, respectivamente. Estas características dejan ver que además de la necesidad de incrementar la oferta de cupos y oportunidades para los estudiantes de la ciudad, es necesario analizar las condiciones de vulnerabilidad socioeconómica y académica que los sitúan en riesgo alto de deserción (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2016).

En conclusión, partiendo del supuesto que solamente entre el 40% y 45% de los estudiantes que culminan el grado once y pueden acceder a la educación superior con calidad, se podría calcular con este porcentaje que en Engativá solamente entre 53.732 y 60.448 jóvenes lograrían el acceso a estudios superiores y tener la oportunidad de un contrato de aprendizaje.

### **Análisis de oportunidades de empleo con contratos aprendizaje en la Localidad de Engativá en Bogotá**

La presente investigación, permitió acceder a información de algunas entidades financieras legalmente constituidas en Colombia, las cuales tienen sucursales/oficinas en todas las localidades de Bogotá. Por lo tanto, permitió a los investigadores indagar sobre las generalidades contratos de aprendizaje, los beneficios tributarios, existencia de políticas relacionadas con aprendices, intuición de líderes/patronos relacionada al logro de objetivos y la voluntad de contratarlos en las entidades financieras encuestadas. A continuación, se evidencian las entidades financieras encuestadas:

**Tabla 5** Entidades encuestadas.

<b>Entidades Financieras</b>	
Banco Pichincha	Bancolombia
Bancamia	Banco Davivienda
Banco Popular	Banco Av villas
Banco de Bogotá	Banco BBVA
Cotrafa	Banco Caja Social

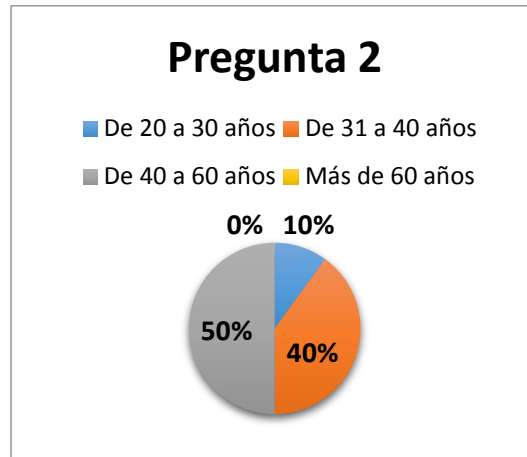
**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

Dado lo anterior, a partir de la ilustración uno (1) hasta la ilustración doce (12), se realizó el respectivo análisis, en relación con las preguntas aplicadas a los funcionarios con cargos de liderazgo en las entidades financieras mencionadas anteriormente.

## **Resultados y análisis**

### **Datos básicos**

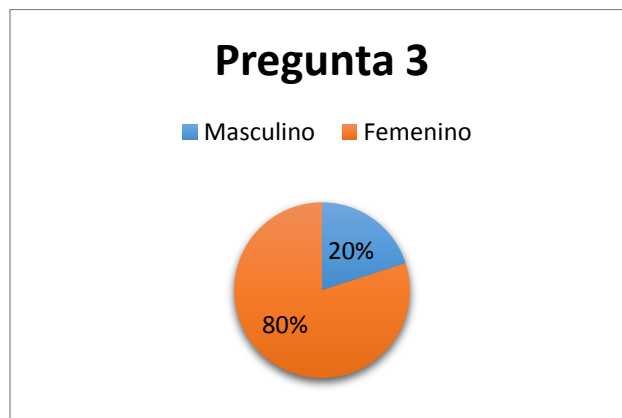
#### **Ilustración 6** Edad del encuestado



**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

Sin duda alguna, la experiencia se hace evidente al indagar sobre las edades de los líderes en las entidades. En este caso, las personas con un rango de edad entre los 40 y los 60 años de edad, poseen un 50% de la muestra, lo cual demuestra que es indispensable tener conocimiento, experiencia laboral y madurez. En segundo lugar y con un 40%, los líderes poseen entre 31 y 40 años de edad. En tercer lugar, de 20 a 30 años poseen un 10% de la muestra. Por último, las personas con más de 60 años no poseen participación.

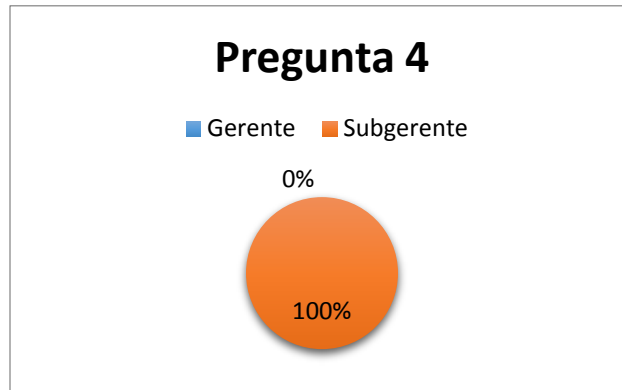
#### **Ilustración 7** Sexo del encuestado



**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

La igualdad de género, la capacidad y la entrega, reflejan en esta pregunta que las mujeres colombianas tienen un potencial invaluable, el cual puede canalizarse mediante un buen liderazgo. Por lo tanto, el 80% de los encuestados son mujeres y un 20% son hombres.

#### **Ilustración 8** Cargo del encuestado

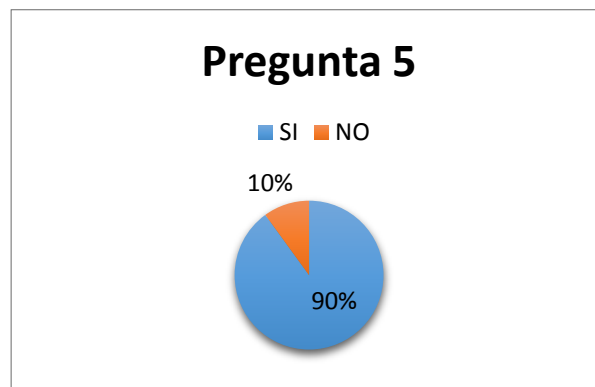


**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

Al aplicar las encuestas, los investigadores evidenciaron que las entidades financieras tienen diferentes nombres para los cargos antes mencionados. Por ejemplo, los cargos equivalentes a gerentes pueden ser directores comerciales. También, para los subgerentes pueden ser directores operativos y jefes de servicios. Sin embargo, lo más importante es que una oficina o sucursal bancaria divide sus funciones en lo comercial y en lo operativo (servicio al cliente y cajas). Por lo tanto, los subgerentes, directores operativos o jefes de servicios, fueron quienes permitieron acceder a la información con un 100% de la muestra.

### Conocimiento de los contratos de aprendizaje

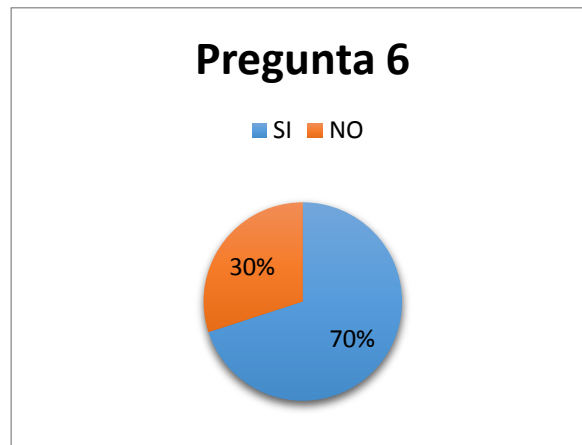
**Ilustración 9** ¿La entidad tiene convenios para vincular estudiantes mediante contratos de aprendizaje (SENA, Universidades, instituciones universitarias, técnicas y tecnológicas)?



**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

En la segunda parte, se evidenció que el 90% de las entidades encuestadas poseen convenios para realizar contratos de aprendizaje. Por lo tanto, la participación en el mercado laboral por parte de dichas entidades, son un pilar fundamental en el crecimiento económico del país y en especial de la localidad de Engativá, en el que los aprendices pueden empezar a generar experiencia y conocimiento desde los 15 años de edad.

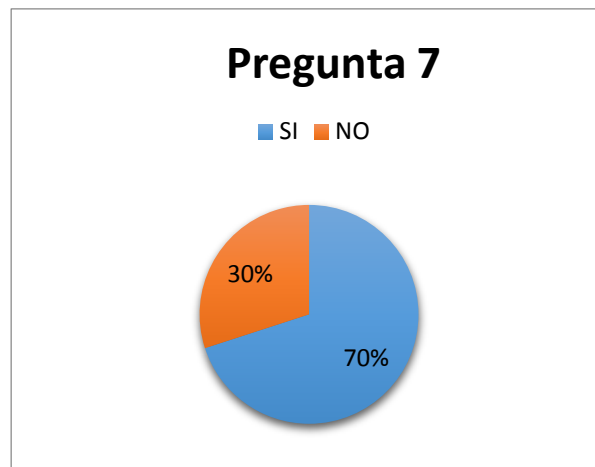
**Ilustración 10** ¿Conoce usted cuales son las generalidades de los contratos de aprendizaje? (Formalidades, Apoyos de sostenimiento, afiliación al sistema de seguridad, etc.)



**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

Al indagar sobre las generalidades de los contratos de aprendizaje, el 70% respondió que sí tenían conocimiento, mientras que un 30% dijo que no. Sin embargo, a partir de esta pregunta se percibió duda por parte de las personas encuestadas.

**Ilustración 11** ¿Conoce usted cual es la edad mínima para acceder a un contrato de aprendizaje?

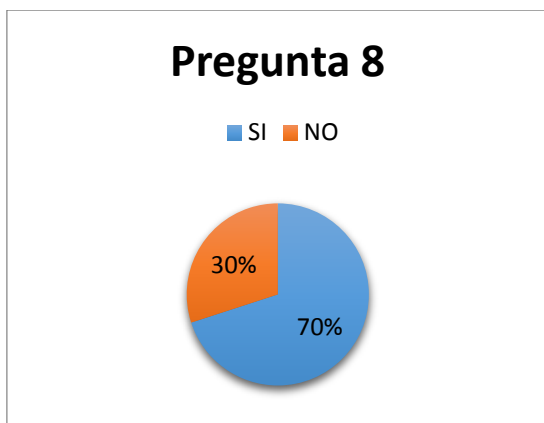


**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

La ilustración 6, evidencia el conocimiento sobre la edad mínima para acceder a un contrato de aprendizaje, donde un 70% dice conocer dicha edad. A su vez, un 30% manifestó no tener conocimiento. Aunque es razonable en comparación con la ilustración 5, los encuestados que respondieron positivamente, manifestaron edades diferentes, desactualizadas (14 años) o no diligenciaron el campo requerido. Por lo tanto, el 100% no logró responder con éxito lo requerido y, por ende, se hace evidente que no poseen un conocimiento sólido del tema. Por último, se podría

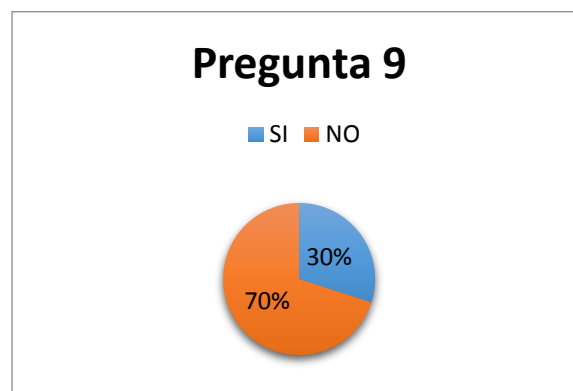
percibir que las empresas en Colombia no saben con certeza lo relacionado con los contratos de aprendizaje.

**Ilustración 12** ¿Sabía usted que las empresas deben contratar un (1) aprendiz sí tienen entre 15 y 20 trabajadores?



**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

**Ilustración 13** ¿Sabía usted que las empresas deben contratar Un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior?



**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

Paradójicamente, la pregunta 8 y la pregunta 9 muestran resultados inversamente proporcionales, por lo que al igual que en la ilustración 6, se evidenció que los encuestados no poseen conocimientos sólidos acerca de los contratos de aprendizaje. Lo anterior, refuerza que muy seguramente en otros sectores económicos del país, no conocen como reducir sus obligaciones económicas (cuota SENA/monetización), para lo que podrían utilizar sus beneficios tributarios, en especial el mencionado en la siguiente parte.

### Beneficios tributarios

**Ilustración 14** ¿Sabía usted que los empleadores/entidades podrían deducir anualmente de su renta gravable, hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices?

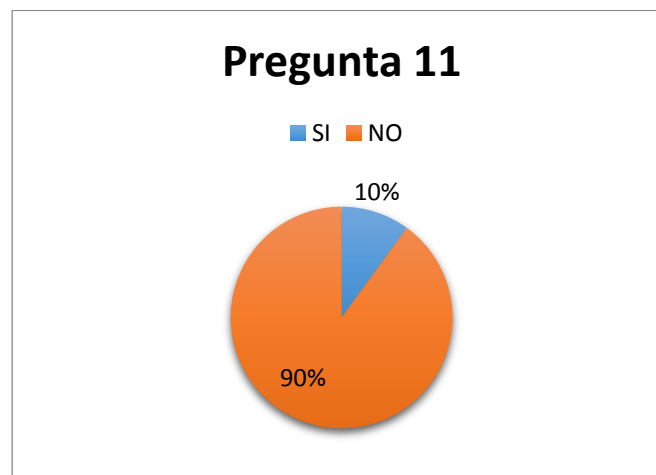


**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

La ilustración 9, evidencia que un 60% de los encuestados, manifiestan conocimiento sobre un beneficio tributario que ampliaría las oportunidades de empleo mediante contratos de aprendizaje. Las entidades financieras, son por excelencia generadoras de semilleros de formación bancaria en cooperación con el SENA, permitiéndoles acceder a este beneficio tributario. Por otra parte, las empresas de todos los sectores de Engativá, podrían buscar acompañamiento y/o asesoría para reducir sus obligaciones económicas y tributarias, beneficiando a la actual base laboral y reduciendo la tasa de desempleo.

### **Intuición de líderes/patronos relacionada al logro de objetivos relacionado con aprendices y la voluntad de contratarlos en las entidades financieras encuestadas.**

**Ilustración 15** Según su criterio, ¿en algún momento los aprendices, podrían dificultar o entorpecer los procesos operativos, administrativos y/o comerciales?



**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

La pregunta 11 permitió dar a conocer la intuición sobre los aprendices, en la que con un 90% de los encuestados respondieron positivamente, mientras que un 10% manifestó que los aprendices sí podrían dificultar o entorpecer los procesos operativos, administrativos y/o comerciales. En las observaciones, los líderes hicieron comentarios a favor de los contratos de aprendizaje, quienes informaron que en las oficinas de alta/baja fluencia son un apoyo incondicional, tanto en la parte operativa como en la comercial. A su vez, manifiestan que son eficientes y cálidos al interactuar con los clientes, debido al compromiso que asumen desde el primer día e inclusive con más disposición que los funcionarios de la entidad. Del mismo modo, informan que les brindan capacitación igual que a cualquier persona y tienen las mismas capacidades, generando buena aceptación en los equipos de trabajo.

**Ilustración 16** Cuando hay un aprendiz en las instalaciones, ¿realmente puede ejecutar las mismas tareas de los funcionarios de la entidad?

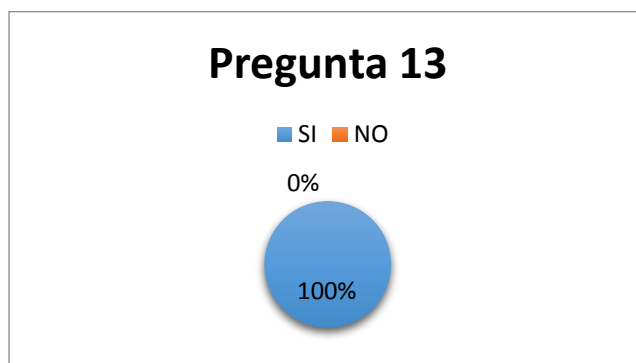


**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

Aunque la disposición de los aprendices es notoria desde el primer día, los cargos a los cuales aspiran contienen responsabilidades que pueden ser determinantes en el día a día de una sucursal u oficina. Por ejemplo, los aprendices que están siendo formados como cajeros, no tendrían tanta libertad y acceso a los procesos, debido a la manipulación de efectivo y títulos valores.

Por otro lado, los aprendices que están siendo formados para cargos operativos y/o comerciales, podrían tener más posibilidades de ejecutar todos los procesos bancarios. Por lo tanto, en la ilustración 11 se evidencian opiniones divididas, ya que según la necesidad de cada entidad crearían los permisos en los respectivos aplicativos.

**Ilustración 17** Cuando un aprendiz termina su contrato, ¿Su concepto incide en una posible contratación del estudiante como empleado directo con la entidad?



**Fuente:** *Elaboración propia a partir de los resultados*

La ilustración 12 permite evidenciar que los líderes de cada entidad, tienen la disposición de capacitar y vincular personal mediante contratos de aprendizaje, ya que el 100% de los encuestados respondió positivamente frente a la pregunta 13 de la encuesta. Por lo tanto, los aprendices tienen una alta probabilidad de vincularse directamente con la entidad luego de terminar su etapa.

Del mismo modo, esto hace crecer la relación gana-gana entre los patronos, líderes y futuros trabajadores de tan prestigiosas entidades, reflejando que sí existen oportunidades de crecimiento



personal, laboral, profesional y, sobre todo, de un desarrollo humano integral que aporte a la cultura y economía de Engativá.

### **Conclusiones**

El presente artículo abordó el tema de contratos de aprendizaje, en relación con las oportunidades de empleo y sus beneficios tributarios. Por lo tanto, analizó las oportunidades de empleo de esta población, en algunas de las entidades financieras del sector. A su vez, se evidenció una posibilidad de reducir la tasa de desempleo, mediante la vinculación de aprendices que se forman en entidades debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación. A su vez, el contrato de aprendizaje es una forma de darse en dichas entidades y que probablemente permitiría salir a Engativá del segundo lugar en relación con el desempleo.

Del mismo modo, el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

A su vez, se dio a conocer los beneficios tributarios por contratar aprendices, siendo el SENA quien establece que los empleadores podrán deducir anualmente de su renta gravable, hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices, adicionales a los previstos legalmente, en programas de formación profesional previamente aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Finalmente, se logró percibir que los líderes, personas con un buen nivel de formación y alta experiencia, no tienen conocimientos sólidos acerca de las generalidades de los contratos de aprendizaje. Por lo tanto, sí en un sector exigente en cuanto a formación académica, en el que laboran una cantidad significativa de colombianos y en el que las entidades tienen la función de impulsar la economía, no hay seguridad y conocimiento puntual del tema, es probable que en las empresas de todos los sectores económicos de Colombia; en especial de la Localidad de Engativá en Bogotá, no estén enterados del cómo acceder a los servicios laborales de un aprendiz.

En definitiva, es necesario que las entidades de formación y los mismos estudiantes, transmitan este conocimiento en pro de capacitar o al menos de crear interés en los patronos de las empresas, ya que al conocer sobre los beneficios tributarios y económicos es posible acceder a dichos beneficios y contribuir con la reducción de los costos de cada entidad. A su vez, la buena reputación por la calidad en el trabajo, la disciplina y la disposición por parte de los aprendices, es un valor agregado que carecen algunos empleados que trabajan con la respectiva entidad, cuestión que se evidenció en la intuición de los líderes y en su interés por vincularlos en el corto plazo.

### **Recomendaciones**

Los contratos de aprendizaje son una herramienta que permitiría a las personas desde los quince (15) años de edad formarse para el trabajo desde una experiencia vivencial y no teórica. A su vez, las oportunidades de empleo para esta población se ven beneficiadas por su reputación y entrega en las actividades asignadas por cada entidad. Por lo tanto, recomendamos a futuros investigadores aplicar entrevistas y/o encuestas en otros sectores económicos, ya que se generaría conocimiento en lo relacionado con beneficios tributarios; en especial por vincular personas mediante contratos de aprendizaje y ampliaría el acceso a trabajos dignos mediante el esfuerzo y entrega de cada aprendiz.

En definitiva, sí se viera lo anterior desde un panorama más amplio, algunas de las empresas de familia en las que sus dueños poseen bajo nivel de escolaridad, no poseen el conocimiento de los beneficios que ofrece actualmente el estatuto tributario. Por lo tanto, recomendamos hacer una investigación mediante una muestra de  $n=164$  (confiabilidad del 99%, un margen de error del 10%) en las empresas de la Localidad de Engativá, con la finalidad de indagar sobre lo mencionado anteriormente y enseñar a los patronos las maneras legales de reducir sus cargas económicas y tributarias.

### **Agradecimientos**

Agradecemos a la Universidad de La Salle por permitirnos ingresar a esta prestigiosa universidad, a los docentes que nos acompañaron en la trayectoria de esta investigación y a nuestras familias que fueron pilares fundamentales en todas las etapas de este largo camino. Esta investigación plasma dedicación y la disposición de las entidades que abrieron sus puertas para compartir mutuamente conocimiento, lo cual pretende beneficiar a trabajadores que están próximos a ingresar al mercado laboral.

## Contenido

Introducción .....	2
Metodología .....	3
Los contratos laborales en Colombia .....	4
El Contrato verbal. ....	4
El Contrato escrito.....	5
Tipos de Contratos laborales y no laborales.....	5
Los contratos de aprendizaje en Colombia. ....	7
Beneficios tributarios en Colombia.....	11
Beneficios tributarios por contratar aprendices.....	12
La localidad de Engativá.....	15
Análisis de oportunidades de empleo con contratos aprendizaje en la Localidad de Engativá en Bogotá .....	17
Resultados y análisis .....	17
Datos básicos.....	17
Conocimiento de los contratos de aprendizaje .....	19
Beneficios tributarios .....	21
Intuición de líderes/patronos relacionada al logro de objetivos relacionado con aprendices y la voluntad de contratarlos en las entidades financieras encuestadas. ....	22
Conclusiones .....	24
Recomendaciones.....	25
Agradecimientos .....	25
Bibliografía .....	27
<b>Ilustración 1</b> Instituciones de Educación Superior.....	13
<b>Ilustración 2</b> Número de matrículas en todos los niveles de formación en Colombia durante el 2014 .....	14
<b>Ilustración 3</b> Número de matrículas del SENA en 2014 de técnicos y tecnólogos.....	14
<b>Ilustración 4</b> Programas más demandados a nivel técnico y tecnológico. ....	14
<b>Ilustración 5</b> Población total por grupos quinquenales de edad y sexo Engativá 2017 .....	16
<b>Ilustración 6</b> Edad del encuestado.....	17
<b>Ilustración 7</b> Sexo del encuestado.....	18
<b>Ilustración 8</b> Cargo del encuestado .....	18
<b>Ilustración 9</b> ¿La entidad tiene convenios para vincular estudiantes mediante contratos de aprendizaje (SENA, Universidades, instituciones universitarias, técnicas y tecnológicas)?	19

<b>Ilustración 10</b> ¿Conoce usted cuales son las generalidades de los contratos de aprendizaje? (Formalidades, Apoyos de sostenimiento, afiliación al sistema de seguridad, etc.) .....	20
<b>Ilustración 11</b> ¿Conoce usted cual es la edad mínima para acceder a un contrato de aprendizaje? .....	20
<b>Ilustración 12</b> ¿Sabía usted que las empresas deben contratar un (1) aprendiz si tienen entre 15 y 20 trabajadores? .....	21
<b>Ilustración 13</b> ¿Sabía usted que las empresas deben contratar Un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior? .....	21
<b>Ilustración 14</b> ¿Sabía usted que los empleadores/entidades podrían deducir anualmente de su renta gravable, hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices? .....	21
<b>Ilustración 15</b> Según su criterio, ¿en algún momento los aprendices, podrían dificultar o entorpecer los procesos operativos, administrativos y/o comerciales? .....	22
<b>Ilustración 16</b> Cuando hay un aprendiz en las instalaciones, ¿realmente puede ejecutar las mismas tareas de los funcionarios de la entidad? .....	22
<b>Ilustración 17</b> Cuando un aprendiz termina su contrato, ¿Su concepto incide en una posible contratación del estudiante como empleado directo con la entidad? .....	23
<b>Tabla 1</b> Tipos de contratos. ....	6
<b>Tabla 2</b> Generalidades de los Contratos de Aprendizaje. ....	9
<b>Tabla 3</b> Algunos de los Beneficios tributarios .....	11
<b>Tabla 4</b> Asistencia Escolar .....	15
<b>Tabla 5</b> Entidades encuestadas. ....	17

## Bibliografía

(s.f.).

(s.f.).

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2016). Obtenido de

[http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/20160429\\_proyecto\\_pdd.pdf](http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/20160429_proyecto_pdd.pdf)

Banco Mundial. (2003). *Sena*. Obtenido de

[http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/reporte\\_de\\_datos\\_bibb.pdf](http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/reporte_de_datos_bibb.pdf)

Bogotá, C. d. (2010). *Centro de Información Empresarial (CIEB)*. Obtenido de

<http://hdl.handle.net/11520/2983>

CLGR-CC Engativá. (15 de 11 de 2017). Obtenido de

<http://www.idiger.gov.co/documents/220605/221227/IDENTIFICACION%20N+Y+PRIORIZACION+DE+ESCENARIOS+DE+RIESGO.pdf/a806ffa5-48d8-43a4-8ea6-a0a994467349>

Código Civil Colombiano, Artículo 1495. (s.f.). Obtenido de

<https://encolombia.com/derecho/codigos/civil-colombiano/codcivillibro4-t1/>

- Código Sustantivo de trabajo, Artículo 38. (s.f.). Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr001.html#37](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html#37)
- Código Sustantivo de Trabajo, Artículo 39. (s.f.). Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr001.html#37](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html#37)
- Código Sustantivo del Trabajo. (07 de 06 de 1951). Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Congreso de la República de Colombia. (08 de 02 de 1994). Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)
- Consejo Local de Gestión de Riesgos y Cambio Climático*. (15 de 11 de 2017). Obtenido de <http://www.idiger.gov.co/documents/220605/221227/IDENTIFICACION+Y+PRIORIZACION+DE+ESCENARIOS+DE+RIESGO.pdf/a806ffa5-48d8-43a4-8ea6-a0a994467349>
- Constitución Política de Colombia. (20 de 07 de 1991). Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Corte Constitucional. (21 de 03 de 2007). Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-215-07.htm>
- Española, R. A. (2018). *Diccionario de la lengua Española*. Obtenido de <http://www.rae.es/>
- Gerencie. (02 de 11 de 2017). Obtenido de <https://www.gerencie.com/beneficios-tributarios-del-contrato-de-aprendizaje.html>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la Investigación*. Córdoba: Brujas.
- Hospital Engativá II Nivel ESE. (2014). Obtenido de [http://www.saludcapital.gov.co/DSP/Diagnosticos%20distritales%20y%20locales/Local/2014/10\\_Diagnostico\\_Local\\_2014\\_Engativ%C3%A1\\_12abr\\_2016.pdf](http://www.saludcapital.gov.co/DSP/Diagnosticos%20distritales%20y%20locales/Local/2014/10_Diagnostico_Local_2014_Engativ%C3%A1_12abr_2016.pdf)
- Ley 1098 de Infancia y adolescencia, Artículo 113. (2006). Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_1098\\_2006.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1098_2006.htm)
- Ley 789. (27 de 12 de 2002). Obtenido de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0789\\_2002.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002.htm)
- Martínez, A. P. (04 de 12 de 2017). Obtenido de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/como-estudiaran-los-bachilleres-de-2017-por-angel-perez/253016>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row. Obtenido de <https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow#!>
- Mateu, J. C. (2003). *TIPOS DE MUESTREO*. Obtenido de [http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20\(C%3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Méndez, C. A. (2006). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Bogotá: Nomos s.a.

- Ministerio de Protección Social. (11 de 04 de 2003). Obtenido de <http://www.javeriana.edu.co/documents/10179/241610/Decreto+933+de+2003-contrato+de+aprendizaje.pdf/4d6e55a6-7ead-47c2-975b-8352a1ef5bed>
- Parra, N. d., & Forero, D. L. (2016). Los beneficios que genera ser una empresa socialmente responsable en Colombia. *Revista de la Universidad de La Salle*, 203-227.
- RAE. (2018). *Diccionario de la lengua Española*. Obtenido de <http://www.rae.es/>
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Secretaría de Educación Distrital. (2017). Obtenido de [https://www.educacionbogota.edu.co/archivos/SECTOR\\_EDUCATIVO/ESTADISTICAS\\_EDUCATIVAS/2017/10-Perfil\\_localidad\\_de\\_Engativa\\_2016.pdf](https://www.educacionbogota.edu.co/archivos/SECTOR_EDUCATIVO/ESTADISTICAS_EDUCATIVAS/2017/10-Perfil_localidad_de_Engativa_2016.pdf)
- Sena. (19 de 07 de 2005). Obtenido de [http://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Documents/instructivo\\_2016.pdf](http://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Documents/instructivo_2016.pdf)
- Sena. (2014 de 08 de 2014). *CONCEPTO 10360 DE 2014*. Obtenido de [http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/pdf/concepto\\_sena\\_2014-02-0010360\\_2014.pdf](http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/pdf/concepto_sena_2014-02-0010360_2014.pdf)
- Sena. (2016). Obtenido de [http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/reporte\\_de\\_datos\\_bibb.pdf](http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/reporte_de_datos_bibb.pdf)
- SENA, INFORME DE GESTIÓN AUDIENCIA PÚBLICA RENDICIÓN DE CUENTAS. (2017). Obtenido de <http://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Documents/Informe-de-Gestion-Audiencia-Publica-de-Rendicion-de-Cuentas-2017.pdf>
- Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson.