



ANÁLISIS DEL IMPACTO SOCIAL DE CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LOS APRENDICES DEL CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (CGA)¹

ESTEFANÍA SANDOVAL CRUZ
esandovalc@sena.edu.co

FECHA DE RECEPCIÓN: 10-07-2017 FECHA DE ACEPTACIÓN: 19-08-2017

RESUMEN

En este artículo se busca dar a conocer el significado de contrato de aprendizaje desde las perspectivas humana y social, dejando de lado por un momento la visión del deber para ver la parte sensible de esta figura en el país.

Se mostrarán los resultados de un cuestionario aplicado a los aprendices del CGA, en el que se utilizó el método de investigación inductivo y de observación, debido a que la población tiene características socioeconómicas similares y a que de esta manera se puede llegar a conclusiones objetivas aplicables a la población.

Una vez identificados los aspectos que impactan el escenario socioeconómico de los aprendices con contrato de aprendizaje, se espera que el empresario se sensibilice respecto a la función social que cumple tal contrato, que dista completamente de la obligatoriedad y se entienda como una contribución a cada una de las personas que se encuentran en formación y se genere sentido de pertenencia en los aprendices, abriendo la posibilidad de un relevo generacional y manteniendo a la organización a la vanguardia del mercado en cuanto se refiere a conocimiento y dinámicas.

Palabras clave: *Patrocinio, aprendices, contrato de aprendizaje, etapa lectiva, sector productivo.*

*Tecnóloga en Administración Empresarial
Administradora de Empresas
Especialista en Alta Gerencia*

¹ Uno de los 15 lugares donde se imparte la formación, ubicado en la ciudad de Bogotá.

ABSTRACT

In the following article, the aim is to make the meaning of Learning Contract known from the human and social perspective, leaving aside the vision of duty for a moment to see the sensitive part of this figure in the country.

The results of a questionnaire that was applied to the trainees of the CGA Administrative Management Center will be shown, where the inductive and observational research method was applied, because the population has similar socioeconomic characteristics and objective conclusions applicable to the population may be reached in this way.

Once the aspects that impact the socioeconomic scenario of the apprentices with a learning contract, are identified it is expected that the entrepreneur becomes aware of the social function the Learning Contract has which is far away from being mandatory and is understood as a contribution to each of the people who are being trained as well as: a sense of belonging in the apprentices, is generated opening possibility of a generational relief, and accepting the organization at the vanguard of the market as far as knowledge and dynamics are concerned.

Key words: *Sponsorship, apprentices, learning contract, academic stage, productive sector.*

INTRODUCCIÓN

La Ley 789 de 2002 se expidió para apoyar el empleo, ampliar la protección social y modificar artículos del Código Sustantivo del Trabajo; se toma como sustento jurídico esta ley, que reglamenta el contrato de aprendizaje en Colombia, incluye las generalidades y deroga la Ley 188 de 1959.

El artículo 30 de aquella ley define **"el contrato de aprendizaje como una forma especial dentro del Derecho Laboral mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico-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".

Este tipo de contrato se creó como estrategia del SENA para la inclusión de los colombianos en entornos productivos (Chaves Correal, Germán Alberto, SENA, 2013) ya que le permite al aprendiz tener un espacio de aplicación de competencias adquiridas en su formación teórica, además de tener un primer acercamiento con el sector productivo que en el futuro le pueda permitir la inmersión en el mercado laboral.

Este escrito tiene como objetivo presentar el impacto² del contrato de aprendizaje dentro del escenario socioeconómico, principalmente en los aprendices que tienen este tipo de vinculación con las empresas, lo cual permitirá sensibilizar a los empresarios respecto a la función social de esta contratación como apoyo al proyecto de vida de una persona, pasando a un segundo plano la obligatoriedad en el cumplimiento de la norma vigente.

En la medida que el sector empresarial conozca y reconozca la contribución a la formación de un aprendiz, permitirá que se motive y deje de ver la figura como un requisito impuesto, pues en últimas será un beneficio para ambas partes: el aprendiz afianzará los conocimientos adquiridos y la empresa será más competitiva.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo esta investigación, se tomó como población objeto de estudio 3.144 personas que se encuentran estudiando actualmente en el SENA, CGA, quienes cuentan con un contrato de aprendizaje vigente.

El tipo de estudio que se utilizó para identificar las características de la población y las actitudes frente al tema según su vivencia personal fue el descriptivo, el cual se sustenta con información cualitativa y cuantitativa.

Mediante la observación se identificaron algunos elementos, que fueron tomados como base para la elaboración del instrumento de recolección de información y la identificación de las características socioeconómicas de la población.

Así mismo, el procedimiento que se implementó como método de investigación fue el inductivo (Méndez Álvarez, 2013), “proceso de conocimiento que se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales que se pueden aplicar a situaciones similares observadas”.

Las fuentes de recolección de datos fueron primarias, para lo cual se aplicó un cuestionario, toda vez que la población es “homogénea, con niveles similares y problemática semejante” (Méndez Álvarez, 2013).

La encuesta, fue aplicada por correo electrónico y evaluó aspectos como jornada en la que estudia, programa de formación, número de trimestre que cursa, género, tipo de población y estrato. Seguidamente, se hicieron preguntas de selección múltiple sobre el uso que se le da al apoyo de sostenimiento que recibe, percepción sobre el beneficio en su formación y por último una pregunta

2 Los impactos son cambios que se considera que pueden tener una significación ambiental, política, económica o social para la sociedad. Pueden ser positivos o negativos y pueden afectar al medioambiente, las comunidades, la salud humana y el bienestar, los objetivos de sostenibilidad deseados, o la combinación de estos (Partidario, 2012).

abierta sobre experiencias en la que este apoyo le haya ayudado en la vida.

Al total de la población se le aplicó la siguiente fórmula, para la identificación de la muestra:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

Se decidió que el nivel de confianza sería del 99% debido a que la población era homogénea, lo cual apuntó a que la incertidumbre fuera menor y la muestra representativa. Por lo tanto, se debía encuestar a 549 personas de la población objetivo (3.144 aprendices con contrato de aprendizaje vigente).

DESARROLLO

No todos los jóvenes que terminan su formación de bachiller y desean continuar una formación profesional para cumplir sus sueños y proyectos de vida tienen la opción de inscribirse en una institución de educación superior, principalmente por falta de recursos económicos, por lo cual el SENA se crea con el fin de formar personas para el trabajo de manera integral, siendo la institución de educación superior pública que brinda formación de manera gratuita, es decir, sin cobrar por matrícula ni pagos trimestrales³. También opta por un modelo incluyente que se centra en poblaciones vulnerables, que permite la

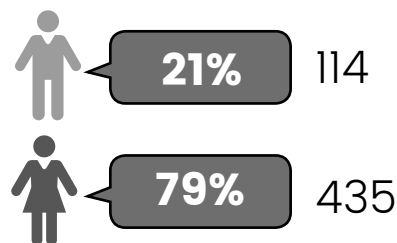
disminución del porcentaje de pobreza (SENA, 2015).

Por lo anterior, se ha desarrollado esta investigación, con el objetivo de dar a conocer los factores sociales y económicos que caracterizan el entorno de los aprendices, y se espera que al vincularse a la formación en el SENA cambien de manera positiva su vida y la de su núcleo familiar.

El contrato de aprendizaje es una razón que los motiva a inscribirse en los programas que se ofertan; adicional a esta formación, pueden contar con una empresa donde desarrollan la etapa productiva, que corresponde a la segunda parte del proceso académico, una vez terminada la formación teórico-lectiva. Sumadas las dos etapas, logran obtener el certificado de técnico o tecnólogo que les permita el ingreso al mercado laboral.

A partir de este momento se presentará el análisis de la información recolectada por medio del instrumento aplicado.

El 79% (435 personas) que respondieron el cuestionario fueron mujeres y el 21% hombres.



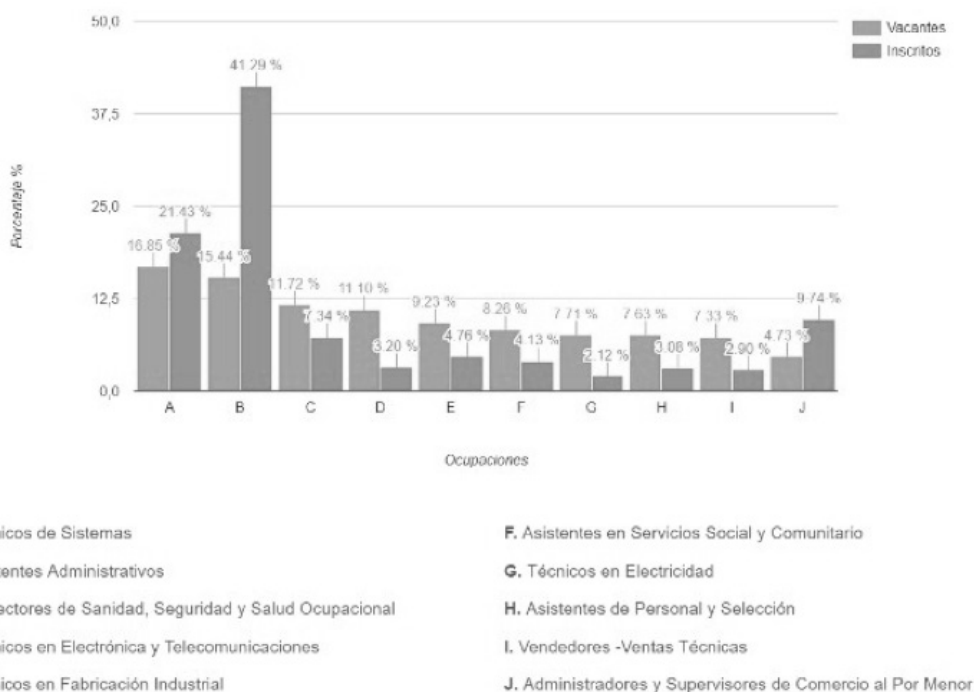
Fuente: Elaboración propia.

³ Periodos de formación que se manejan en la institución.

Lo anterior significa que el género femenino está más presente en este centro de formación, debido a las especialidades que se enseñan en el área administrativa. Según el Observatorio Laboral SENA, es la ocupación que representa el 15,44% de los requerimientos más solicitados por el mercado laboral.

Otro de los factores de estudio es el estrato socioeconómico: el 19,1% pertenece al estrato 1, el 55,7% al 2, el 24,6% al 3; el 0,6% restante se distribuye en los estratos 4 y 5. El grueso de la población pertenece al estrato 2, lo cual nos permite inferir que los aprendices que ingresan a capacitarse no cuentan con recursos económicos suficientes para financiar su educación superior en otro tipo de institución.

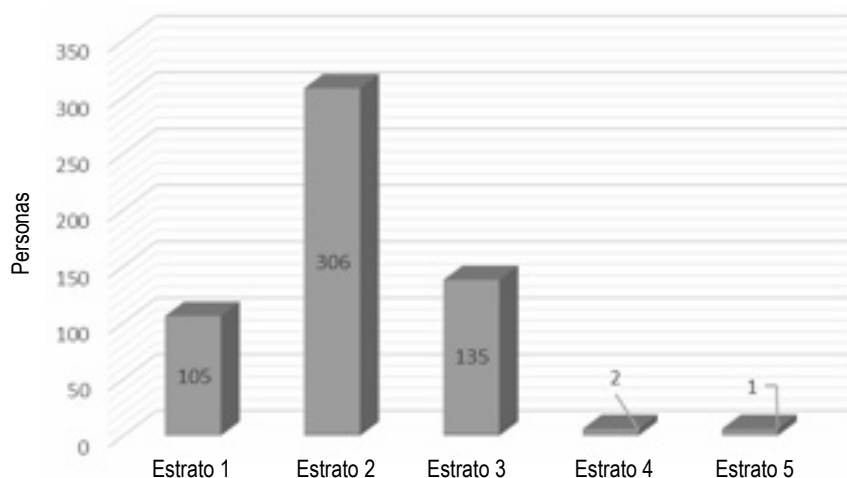
Gráfica 2. Top 10 vacantes. Ocupaciones más solicitadas por los empresarios y por las personas que buscan empleo. Cuarto trimestre 2016.



Fuente: Observatorio Laboral SENA.

Se considera que los aprendices de los estratos 3, 4 y 5 reconocen la calidad de formación que se imparte en el SENA y de manera voluntaria inician su proceso formativo, sin que sea el factor económico el determinante de su permanencia en la institución.

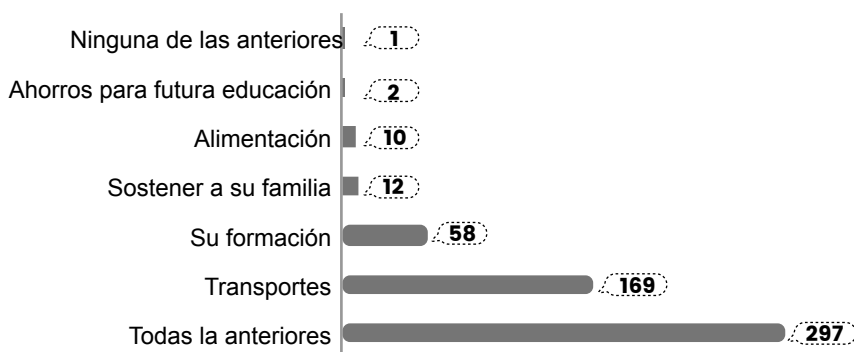
La estabilidad que brinda un contrato de aprendizaje impacta de manera directa a los aprendices y de manera indirecta a su entorno familiar. Para explicar lo anterior, 67 personas indicaron que son cabeza de hogar, 21 viven solos y 16 son desplazados por la violencia, luego

Gráfica 3. Distribución por estrato socioeconómico

Fuente: Elaboración propia.

su sustento y el de sus familias depende de ellos. Hacer esta caracterización desde el primer trimestre de formación permite identificarlos y enfocar hacia ellos las estrategias que les ayuden a una rápida consecución de su contrato de aprendizaje desde la etapa lectiva.

Otro aspecto que se indagó en el presente estudio fue en qué invierte los recursos provenientes del apoyo de sostenimiento, a lo que respondieron: transportes, alimentación, materiales de formación y aportes en sus hogares, como se muestra en la gráfica 4.

Gráfica 4. Uso del apoyo de sostenimiento

Fuente: Elaboración propia.

Al suscribir este tipo de contrato, el aprendiz recibirá un incentivo económico no constitutivo de salario, como lo estipula la Ley 789 de 2002 en el artículo

30: *Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente*



al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Reglamentado por el Decreto Nacional 451 de 2008. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

Este apoyo económico que reciben los aprendices de parte de las empresas contratantes es el recurso con el que sustentan sus gastos diarios, así lo respondieron los 549 aprendices en el cuestionario; dinero que anhelan retirar de su cuenta bancaria quincenal o mensualmente para suplir sus necesidades básicas.

Abraham Maslow ilustró dentro de su teoría motivacional la clasificación de las necesidades del ser humano, en ella se visualiza la jerarquía de estas, encontrando que las fisiológicas y de seguridad pertenecen a las de orden inferior, es decir, las necesidades básicas de supervivencia.

La autora (Hernández Ortiz, 2014) indica que “en una sociedad como la actual, las necesidades son cada vez más numerosas y a veces surgen simultáneamente”, afirmación que se puede evidenciar en este estudio, porque los aprendices

indican que sus necesidades fisiológicas en algunos casos no son satisfechas en su totalidad, entre otras cosas debido a sus condiciones económicas.

Figura 1. Las necesidades de Maslow



Fuente: Hernández Ortiz, 2014.

A partir del momento en que un aprendiz legaliza el contrato de aprendizaje con una empresa, entra a ser parte de esta y debe ser tenido en cuenta como recurso fundamental que aportará conocimiento y crecerá profesionalmente. Por lo tanto, si la empresa conoce el nivel de jerarquía en el que sus aprendices colaboradores se encuentran, puede motivarlos a continuar con su formación y así cumplir su proyecto de vida (Hernández Ortiz, 2014).

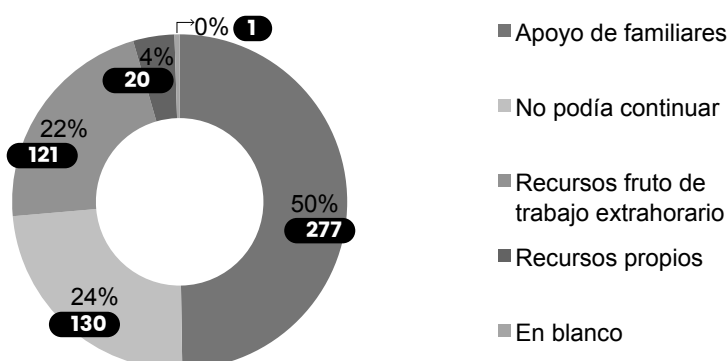
Un alto porcentaje de los aprendices que estudian en los centros de formación del SENA son menores de edad, por lo cual el Decreto 933 de 2003 reglamenta que una persona mayor de 14 años puede celebrar este tipo de contrato; pero no solo se cuenta con menores de edad, también estudian personas mayores, así que no hay una edad límite para aprender

y cumplir sueños. Se debe permitir la inclusión a todas las personas a un mundo laboral desde una corta edad para adquirir la experiencia que las empresas solicitan.

De otro lado, los aprendices perciben el poco interés de algunas empresas en contratarlos desde la etapa lectiva; el común denominador es que

principalmente solicitan aprendices en etapa productiva. Ellos no pierden la esperanza y mientras hacen la búsqueda reciben apoyo económico de diferentes personas. El 50% indicó que recibirían apoyo económico de sus familiares durante su proceso de formación, el 24% que no podrían continuar la formación, y el 22% que buscarían un trabajo extra, fuera del horario de clases.

Gráfica 5. Fuentes de financiación



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se realizó una pregunta abierta, donde se solicitó dar a conocer una experiencia en la que el contrato de aprendizaje le haya ayudado o mencionar la importancia de gozar de esta opción de práctica.

Las anécdotas que se encontraron llevan inmerso un componente emocional bastante alto; en muchas respuestas se expresó que sin el contrato de aprendizaje no hubieran podido mantener a sus hijos y demás familia, porque el dinero recibido lo invirtieron en ellos, principalmente en su alimentación y vivienda.

Además de la utilización de este apoyo para suplir sus necesidades básicas, con él pueden en algunos casos fortalecer sus relaciones familiares y personales en escenarios de integración y celebración.

Se hace un llamado a la contribución del desarrollo económico y social de Colombia, como lo menciona Hernández Ortiz (2014): "la importancia que el trabajador tiene en el crecimiento personal y autorrealización como elemento motivador", puesto que según el enfoque de Maslow, toda persona está llamada a la autorrealización, lo que rompe con la concepción del ser

económico, en el que los impulsos son básicamente primarios.

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo que se analizó durante la investigación, muchos de los aprendices son cabeza de hogar y aportan para que las personas que lo conforman tengan una mejor calidad de vida. Por consiguiente, los aprendices no solo se forman en competencias fuertes (saber-hacer), sino que asumen una responsabilidad ante la sociedad como personas independientes, que aportan y se preparan cada día para pertenecer al sector productivo del país.

Si bien es cierto que el contrato de aprendizaje fue creado como estrategia de gobierno, se consideró importante analizar la perspectiva social de dicho contrato para poner en evidencia que no solo se trata de que las empresas reciban personas capacitadas en las diferentes áreas ocupacionales, sino que se cambiará la vida de los colombianos al crear escenarios incluyentes que humanicen el desempeño de los aprendices y en esa medida su contribución a las empresas pueda ser valorada como lo ha sido durante estos 60 años.

Independiente de la edad, el género y posición socioeconómica de los aprendices, es importante que el empresariado no se limite únicamente a ver el contrato de aprendizaje como un requisito de obligatorio cumplimiento y apoyo de sostenimiento que de este se desprende como un costo más

para la organización. Por el contrario, que reconozca la función social que este proceso cumple al permitirle no solamente suplir las necesidades (cualquiera que sea su tipo) al aprendiz y el aporte de componentes humanistas y emocionales a su proceso de formación, que se traducirá en un compromiso y sentido de pertenencia con el SENA y con la empresa patrocinadora, una real comprensión de la dinámica laboral y una oportunidad para seguir creciendo profesional y personalmente.

A lo anterior se suma la importancia que tiene el apoyo de sostenimiento para aquellos aprendices que no cuentan con otras fuentes de recursos para financiar su proceso de aprendizaje y que por la misma razón se puede ver obstaculizado o, en el peor de los casos, abandonado.

El propósito de este tipo de contratación genera un vínculo entre las empresas y los aprendices donde ambas partes reciben beneficios y contraen deberes y derechos. Sin embargo, debe ser clara la diferenciación entre esta clase de contrato y cualquier otra modalidad de contratación, toda vez que con esta herramienta se busca apoyar la formación de los aprendices y no que se conviertan indirectamente en parte de la planta de personal de la organización y se les asignen actividades que no correspondan al objeto del contrato.

Finalmente, se insta al empresario a que no dude en depositar su confianza en una persona que si bien no conoce, tiene la expectativa de ser apadrinada, es decir, que patrocine sus estudios;

que cultive en ella un vínculo filial con la organización, lo cual permitirá que cuando llegue a las instalaciones, tenga un desempeño sobresaliente y aproveche los beneficios que recibe, siendo una inversión valiosa para la empresa en términos de competitividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ley 789

Año: 2002

Normatividad Contrato de Aprendizaje

Decreto 933

Año: 2003

Operatividad de Contrato de aprendizaje

Colombia. Congreso de la República (27 de 12 de 2002). Ley 789 de 2002. Normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican.

Chaves Correal, Germán Alberto, SENA. (Diciembre de 2013). *Normograma SENA*.

Hernández Ortiz, M. J. (2014). *Administración de Empresas*. Difusora Larousse. Ediciones Pirámide.

Méndez Álvarez, C. E. (2013). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación*.

México: Limusa.

Nieto Romero, M. A. (junio de 2017). "Tomar decisiones en Bogotá desde la 57 con 8 no tiene sentido". (S. Educación, Entrevistador)

Partidario, M. (abril de 2012). *Asociación Internacional de Evaluación de Impactos*.
Obtenido de http://www.iaia.org/pdf/Fastips_1-Impact-Assessment-Sp.pdf

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (2015). *Plan Estratégico 2015-2018*. Bogotá: SENA.