

VIGILADA MINEDUCACIÓN

UNISYMES

Fundación Universitaria Patricio Symes

POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE APRENDICES

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
PATRICIO SYMES

www.unisymes.edu.co

**RESOLUCIÓN RECTORAL FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES -
UNISYMES
NUMERO 007
(18 de junio de 2026)**

El señor Rector de la Fundación Universitaria Patricio Symes UNISYMES.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Estatuto Orgánico de la institución,

CONSIDERA

Que, de conformidad con los artículo 5 y 7 del Estatuto Orgánico de la Institución, es función del señor Rector:

5. Expedir y modificar el Reglamento Estudiantil, Estatuto Docente, Bienestar Institucional, Investigación, Biblioteca, Proyección Social y Extensión universitaria, así como los demás necesarios para el correcto funcionamiento de UNISYMES.

7. Definir las políticas académicas y las demás que le correspondan.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Expedir la política política institucional para la gestión de aprendices de la fundación universitaria patricio symes – Unisymes.

ARTICULO SEGUNDO: Esta resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 18 días del mes de junio del 2026



ARTURO ANTONIO CORTES SYMES

C.C.79.566.912

RECTOR

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES - UNISYMES

POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DE APRENDICES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES – UNISYMES -

1. **Objeto.** Establecer los lineamientos para la vinculación, acompañamiento, seguimiento y finalización de las relaciones de aprendizaje desarrolladas en la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES, garantizando el cumplimiento de la normatividad legal vigente, el fortalecimiento de la formación práctica de los aprendices y el aporte al desarrollo de competencias laborales, profesionales y humanas.
2. **Alcance.** La presente política aplica a todos los aprendices vinculados a la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - mediante contrato de aprendizaje, prácticas laborales, prácticas universitarias reconocidas como modalidad de aprendizaje, convenios de formación y demás modalidades autorizadas por la legislación colombiana vigente.

Asimismo, aplica a los líderes de proceso, supervisores, tutores, y demás colaboradores que participen en la administración, seguimiento y evaluación de aprendices.

3. **Marco Normativo.** La presente política da respuesta a la normatividad nacional que a continuación se presenta y que se ha establecido para Instituciones de Educación Superior.
 - Constitución Política de Colombia.
 - Código Sustantivo del Trabajo.
 - Ley 789 de 2002.
 - Ley 119 de 1994.
 - Decreto 933 de 2003.
 - Decreto 1072 de 2015.
 - Resoluciones y acuerdos expedidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -.
 - Normativa vigente del Sistema General de Seguridad Social Integral.
 - Normativa vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Demás disposiciones legales que modifiquen, adicionen o sustituyan las anteriores.
4. **Principios Orientadores.** La gestión de aprendices en la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - se desarrollará bajo los siguientes principios:

- a. **Legalidad.** La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - garantizará que todos los procesos relacionados con la vinculación, formación, seguimiento y terminación de las relaciones de aprendizaje se desarrollen en estricto cumplimiento de la Constitución Política de Colombia, la legislación laboral vigente, las disposiciones emitidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, y demás normas aplicables. Toda actuación institucional deberá estar sustentada en principios de legalidad, seguridad jurídica y respeto por los derechos y deberes de las partes involucradas.
- b. **Formación integral.** La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - promoverá una formación que contribuya al desarrollo integral de los aprendices, fortaleciendo no solo sus competencias técnicas y profesionales, sino también sus habilidades personales, éticas, ciudadanas y socioemocionales. La experiencia práctica deberá constituirse en un espacio de aprendizaje significativo que favorezca el crecimiento humano y profesional del aprendiz.
- c. **Igualdad de oportunidades.** La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - garantizará procesos de selección, vinculación, seguimiento y evaluación fundamentados en criterios objetivos, transparentes y equitativos, promoviendo la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de género, edad, origen étnico, condición social, discapacidad, creencias religiosas o cualquier otra condición protegida por la ley.
- d. **Desarrollo de competencias.** La gestión de aprendices estará orientada al fortalecimiento de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para el desempeño exitoso de funciones laborales y profesionales. Las actividades asignadas deberán guardar relación con el programa de formación del aprendiz y contribuir al logro de los resultados de aprendizaje definidos por la institución educativa correspondiente.
- e. **Acompañamiento permanente.** La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - garantizará el acompañamiento continuo de los aprendices mediante la asignación de tutores, supervisores o responsables de proceso que orienten, apoyen y retroalimenten su desempeño. El seguimiento permanente permitirá identificar oportunidades de mejora, fortalecer el aprendizaje y favorecer la adaptación al entorno institucional.
- f. **Corresponsabilidad.** La formación práctica constituye una responsabilidad compartida entre la institución patrocinadora, la entidad educativa y el aprendiz. En consecuencia, cada una de las partes deberá cumplir los compromisos establecidos para garantizar el adecuado desarrollo del proceso formativo, promoviendo una relación basada en la colaboración, el respeto mutuo y el logro de objetivos comunes.

- g. **Inclusión.** La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - promoverá ambientes de aprendizaje inclusivos, respetuosos y libres de cualquier forma de discriminación, favoreciendo la participación de personas con diversas condiciones, capacidades, contextos y características. La Institución adoptará medidas razonables que faciliten la integración y permanencia de los aprendices en igualdad de condiciones.
- h. **Transparencia.** Todos los procesos relacionados con la gestión de aprendices se desarrollarán bajo criterios de objetividad, imparcialidad, integridad y acceso a la información. La Institución garantizará que las decisiones relacionadas con la vinculación, evaluación, seguimiento y terminación de la relación de aprendizaje sean comunicadas de manera clara, oportuna y debidamente soportadas.
- i. **Seguridad y bienestar.** La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - propenderá por la protección de la salud física, mental y emocional de los aprendices, garantizando ambientes de trabajo seguros y saludables, el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la promoción de condiciones que favorezcan el bienestar integral durante el desarrollo de la etapa formativa.
- j. **Mejoramiento continuo.** La Institución implementará mecanismos de evaluación, seguimiento y retroalimentación que permitan identificar oportunidades de fortalecimiento en la gestión de aprendices. Los resultados obtenidos serán utilizados para optimizar los procesos, incrementar la calidad de la formación práctica y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y académicos.

5. Definiciones.

- a. **Aprendiz.** Persona natural vinculada mediante contrato de aprendizaje o modalidad autorizada por la ley, que recibe formación teórica y práctica para el desarrollo de competencias laborales, técnicas, tecnológicas o profesionales.
- b. **Contrato de Aprendizaje.** Forma especial de vinculación regulada por la legislación colombiana, mediante la cual una persona natural en proceso de formación desarrolla actividades teóricas y prácticas orientadas a la adquisición y fortalecimiento de competencias laborales, técnicas, tecnológicas o profesionales. En virtud de este contrato, la entidad patrocinadora proporciona los medios, la orientación y los espacios necesarios para la formación metódica y completa del aprendiz, quien desarrolla actividades relacionadas con su programa académico durante un período determinado. Como contraprestación, el aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento económico en los términos establecidos por la ley, el cual no constituye salario ni genera vínculo laboral, salvo las excepciones previstas en la normatividad vigente.
- c. **Empresa Patrocinadora.** Entidad que facilita los espacios, recursos y acompañamiento requeridos para la formación práctica del aprendiz.

- d. **Tutor o Supervisor.** Colaborador designado por la institución para orientar, acompañar y evaluar el desempeño del aprendiz durante su etapa práctica.
6. **Lineamientos Generales.** La política institucional para la gestión de aprendices de la Fundación Universitaria Patricio Symes – Unisymes – se desarrollará a partir de los siguientes parámetros:
- La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - promoverá la formación práctica como mecanismo de fortalecimiento de competencias y generación de oportunidades para estudiantes y futuros profesionales.
 - La vinculación de aprendices se realizará atendiendo las necesidades institucionales, la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de la cuota de aprendizaje determinada por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA - cuando corresponda.
 - Toda vinculación deberá formalizarse mediante documento escrito conforme a la normatividad vigente.
 - La duración de las relaciones de aprendizaje se ajustará a los tiempos establecidos por los programas académicos y la legislación aplicable y normatividad vigente.
7. **Responsabilidades De La Institución.** Son responsabilidades de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES –.
- Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de aprendizaje.
 - Formalizar adecuadamente las relaciones de aprendizaje.
 - Designar un supervisor o tutor para cada aprendiz.
 - Facilitar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades formativas.
 - Realizar procesos de inducción institucional.
 - Garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables.
 - Gestionar oportunamente las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social cuando corresponda.
 - Realizar seguimiento periódico al desempeño del aprendiz.
 - Certificar la realización de las actividades desarrolladas cuando proceda.
8. **Derechos De Los Aprendices.** Los aprendices de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - tendrán derecho a:
- a. Recibir orientación y acompañamiento.
 - b. Desarrollar actividades relacionadas con su formación.
 - c. Recibir el apoyo de sostenimiento establecido legalmente.
 - d. Contar con ambientes seguros y saludables.

- e. Recibir trato digno y respetuoso.
- f. Participar en actividades institucionales cuando sean convocados.
- g. Presentar sugerencias, peticiones, quejas o reclamos.
- h. Recibir retroalimentación periódica sobre su desempeño.

9. Deberes De Los Aprendices. Los aprendices deberán:

- Cumplir los horarios establecidos.
- Desarrollar las actividades asignadas con diligencia.
- Acatar las políticas institucionales.
- Mantener la confidencialidad de la información institucional.
- Cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en las actividades de formación programadas.
- Mantener una conducta ética y respetuosa.
- Informar oportunamente cualquier novedad que afecte el desarrollo de su proceso formativo.

10. Proceso De Vinculación. La vinculación de aprendices comprenderá las siguientes etapas:

- a. Identificación de necesidades institucionales.
- b. Solicitud de aprendices ante la institución formadora o el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -.
- c. Proceso de selección.
- d. Formalización documental.
- e. Afiliaciones correspondientes.
- f. Inducción institucional.
- g. Asignación de tutor o supervisor.
- h. Inicio de la etapa lectiva o práctica según corresponda.

11. Capacidad. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos, y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (Ley 789 de 2002).

12. Estipulaciones esenciales. El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

- a. Nombre de la institución o empleador.
- b. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- c. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.

- d. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.
- e. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
- f. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.
- g. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
- h. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

13. Forma. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

14. Obligaciones especiales del aprendiz. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo, el aprendiz tiene las siguientes:

- a. Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador,
- b. Y procurar el mayor rendimiento en su estudio.

15. Obligaciones especiales del empleador. Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

- a. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
- b. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
- c. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

16. Duración. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

El Ministerio de Trabajo publicará periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquéllos.

17. Efecto jurídico. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia para la Fundación Universitaria Patricio Symes –UNISYMES - de continuar el aprendizaje.

El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - o el empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta Ley, el contrato de aprendizaje se registrará por las del Código del Trabajo.

18. Características del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin perjuicio de las instrucciones formativas propias del proceso educativo sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

19. Formalidades del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

- a. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- b. 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.
- c. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz
- d. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- e. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.

- f. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- g. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- h. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- i. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
- j. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- k. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- l. Fecha de suscripción del contrato.
- m. Firmas de las partes.

20. Edad mínima para el contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje 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 del mencionado, como lo señala el artículo 2o. de la Ley 188 de 1959.

21. Apoyo de sostenimiento mensual en la relación de aprendizaje. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas.

22. Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así:

- 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;
- b. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de riesgos laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- c. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

23. Modalidades del contrato de aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

- a. La formación teórica y práctica de aprendices en oficios en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas

- cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia;
- b. La formación que verse sobre ocupaciones que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -;
 - c. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, de acuerdo con el artículo 5o. del Decreto 2838 de 1960;
 - d. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;
 - e. Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica; Las prácticas con estudiantes universitarios, que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar;
 - f. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

24. 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:

- a. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente.

- b. 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.
- c. 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.
- d. 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.

25. Terminación del contrato de aprendizaje. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.

26. Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del aprendiz. El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

27. Cuota de aprendices en las empresas. La cuota mínima de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, del domicilio principal de la empresa. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, y se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002. En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002. Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley 119 de 1994.

Parágrafo 1. Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, en la siguiente proporción, siempre y cuando no hayan reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al Servicio Nacional de

Aprendizaje – SENA -, la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje, en caso que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios proporcionalmente:

1. Empresas entre 1 y 14 empleados, desde 1 aprendiz hasta el 50% del número total de empleados de la respectiva empresa.
2. Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa.
3. Empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa. Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa.

La Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, donde funcione su domicilio principal, precisando el número de aprendices que requiere y su especialidad. Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo son las mismas que las de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este decreto utilizando la información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la entidad para el efecto; la verificación del incumplimiento de una de las obligaciones señaladas en este decreto por parte de la empresa, relacionadas con la planta de empleados o los contratos de aprendizaje, dará lugar a la culminación del beneficio por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, sin perjuicio del cumplimiento de la cuota de aprendices a la que esté obligada la empresa. El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, determinará la viabilidad de reanudar posteriormente el beneficio.

28. Monetización de la cuota de aprendizaje. Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, esta podrá optar por la monetización total o parcial, para lo cual deberá informar su decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo: de lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota.

Cuando el empleador, en cumplimiento del párrafo transitorio del artículo 11 del decreto 933 de 2003, opte por monetizar la cuota mínima de aprendices, total o parcialmente, deberá efectuar el primer pago, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia del decreto 933 de 2003.

Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, del domicilio principal de la empresa, con un (1) mes de antelación a la contratación de estos.

Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.

En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización.

Parágrafo 1. En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones.

29. Pago de la monetización de la cuota de aprendizaje. La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -. De los recursos recaudados por concepto de la monetización de la cuota de aprendizaje, el ochenta por ciento (80%) deberá ser consignado en la cuenta especial del Fondo Emprender FE y el veinte por ciento (20%) en la cuenta de Apoyos de Sostenimiento del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -. Los intereses moratorios y las multas impuestas por el incumplimiento de la cuota de aprendizaje deberán girarse en la misma proporción a las cuentas mencionadas.

30. Incumplimiento de la cuota de aprendizaje o monetización. El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, impondrá multas mensuales hasta por un salario mínimo mensual legal vigente, conforme a lo establecido en el artículo 13, numeral 13 de la Ley 119 de 1994, cuando el empleador incumpla con la vinculación o monetización de la cuota mínima de aprendices de conformidad con lo previsto en el presente decreto.

El incumplimiento en el pago de la cuota mensual dentro del término señalado en el artículo 13 del presente decreto, cuando el patrocinador haya optado por la monetización total o parcial de la cuota de aprendices, dará lugar al pago de

intereses moratorios diarios, conforme la tasa máxima prevista por la Superintendencia Bancaria, los cuales deberán liquidarse hasta la fecha en que se realice el pago correspondiente.

Parágrafo 1. La cancelación de la multa no exime al patrocinador del pago del valor equivalente a la monetización por cada una de las cuotas dejadas de cumplir.

31. Toda situación o evento que no esté contemplado de manera expresa en la presente política se resolverá de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás leyes, decretos y normas legales vigentes concordantes y/o complementarias.

32. Seguimiento Y Evaluación. La Coordinación de Gestión Humana y Organizacional realizará seguimiento permanente al proceso de aprendizaje mediante:

- Evaluaciones periódicas.
- Informes de seguimiento.
- Retroalimentaciones individuales.
- Reuniones con supervisores.
- Verificación del cumplimiento de objetivos formativos.

Los resultados servirán como insumo para procesos de mejoramiento continuo y decisiones relacionadas con futuras oportunidades de vinculación.

33. Seguridad Social Y Seguridad Y Salud En El Trabajo.

- a. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - garantizará las afiliaciones y aportes que legalmente correspondan durante las fases lectiva y práctica del contrato de aprendizaje.
- b. Los aprendices deberán participar en las actividades de capacitación, inducción y prevención de riesgos definidas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

34. Terminación De La Relación De Aprendizaje. La relación de aprendizaje finalizará por:

- a. Cumplimiento del término pactado.
- b. Finalización del programa académico.
- c. Mutuo acuerdo.
- d. Cancelación de matrícula o retiro del programa de formación.
- e. Incumplimiento de las obligaciones establecidas.
- f. Causales previstas en la legislación vigente.
- g. Demás situaciones contempladas por la normativa aplicable.

- h. Cuando legalmente corresponda, la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - informará oportunamente al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, o a la institución educativa respectiva.

35. Protección De Datos Personales. La información suministrada por los aprendices será tratada conforme a la Política Institucional de Tratamiento de Datos Personales y la normativa vigente en materia de protección de datos.

36. Responsables. La aplicación de esta política estará bajo la dirección de:

- a. Vicerrectoría Administrativa y Financiera
- b. Coordinación de Gestión Humana y Organizacional.
- c. Líderes de proceso.
- d. Supervisores o tutores de aprendices.
- e. Aprendices vinculados.

37. Indicadores De Gestión. La efectividad de la presente política podrá medirse mediante:

- Cumplimiento de cuota de aprendizaje.
- Nivel de satisfacción de los aprendices.
- Evaluaciones de desempeño.
- Índice de culminación exitosa de aprendizajes.
- Cumplimiento normativo.
- Vinculación posterior de aprendices destacados.

38. Vigencia. La presente Política Institucional para la Gestión de Aprendices rige a partir de su aprobación por la Rectoría de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - y deroga las disposiciones internas que le sean contrarias.