

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Práctica.**

**Programa de apoyo y bienestar para las futuras mamás que están en formación.**

Corporación Universitaria Remington.  
Facultad de ciencias empresariales.  
Tecnología Gestión Empresarial y Financiera.

Alumna: Maria Camila Herrera Restrepo.  
Docente: Silvia Marcela Henao Villa.  
Opción de Trabajo de grado Práctica.  
Año: 2025.

### **Agradecimientos**

En caso de considerarse necesario, puede agradecer a personas o instituciones por el apoyo recibido en su trabajo de grado.

\*Esta sección es opcional.

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	4
Palabras clave.....	4
Problemática abordada .....	5
Objetivos .....	14
Metodología .....	7
Resultados.....	8
Conclusiones .....	11
Referencias.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **Resumen**

Este trabajo de prácticas aborda la implementación de un programa integral de apoyo y bienestar dirigido a las madres gestantes y en licencia de maternidad que están vinculadas a la empresa Emtelco S.A.S bajo la modalidad de contrato de aprendizaje.

El programa propuesto se enfoca en mejorar el bienestar de estas madres, ofreciendo acompañamiento que aliviane sus cargas emocionales asociadas a la maternidad durante su periodo formativo que es crucial para la vida laboral, son consideradas con aspectos como orientación sobre el cuidado integral de la madre y el bebe y apoyo psicosocial.

Se realiza una investigación fundamentada en el marco legal vigente en Colombia, buscando salvaguardar los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes, garantizando así su estabilidad laboran, y su bienestar en periodo de formación. Se amplia el horizonte normativo relacionado con la protección a la maternidad, condiciones específicas de su contrato, prorrogas y demás y las responsabilidades empresariales en este contexto.

Un punto central del programa son los canales de comunicación, que buscan establecer mecanismos claros y justos para asegurar la continuidad de la formación, evitando que la maternidad se convierta en una barrera para el desarrollo profesional. Por esta razón el trabajo analiza la viabilidad de ajustar planes de estudio, responsabilidades laborales, lugares de trabajo, incluso tiempo para lactar, entre otros para mejor adaptación a las necesidades de las madres.

En conclusión, este trabajo propone un modelo de apoyo que además de cumplir con las obligaciones legales, también promueve un ambiente laboral inclusivo y solidario para las madres aprendices reconociendo un doble rol de estudiantes, futuras profesionales y madres.

## **Palabras clave**

- 1. Gestación y Maternidad**
- 2. Contrato de aprendizaje**
- 3. Bienestar**
- 4. Marco legal**
- 5. Apoyo psicosocial**

### **Problemática abordada en la práctica**

La empresa reconoce el valor de sus aprendices y practicantes como el talento del futuro. Por eso, se esfuerza por crear un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo, asegurando el bienestar de las mujeres que están embarazadas en su etapa productiva

#### **Publico objetivo:**

Aprendices y practicantes embarazadas

#### **Objetivo General**

Planear e implementar un programa integral que ofrezca apoyo, orientación y condiciones adecuadas para las aprendices gestantes, garantizando el respeto a sus derechos, su bienestar físico y emocional, y la continuidad en su proceso de formación.

#### **Objetivos específicos**

1. Informar: establecer canales de comunicación, para orientar sobre la información de derechos y deberes, beneficios, recursos, entre otros.
2. Nuevas adaptaciones: facilitar la adaptación en los puestos de trabajo, para brindar un ambiente idóneo para la madre, siempre que sea viable y no afecte los objetivos del aprendizaje.
3. Apoyar: ofrecer acompañamiento continuo psicosocial y por ende a los recursos de bienestar.
4. Coordinar: implementar protocolos de actuación que involucren a recursos humanos, al líder o jefe inmediato y a la aprendiz/ practicante.

## **Emtelco**

**Historia:** Emtelco cuenta con más de 18 años de experiencia ofreciendo soluciones del BPO y Contact Center a clientes corporativos que han confiado en nuestra experiencia para el mejoramiento de sus procesos de preventa, venta y postventa. Generamos valor a su negocio, asegurando que los usuarios finales tengan experiencias memorables con su marca.

### **1994**

La compañía fue fundada en julio de 1994 en la ciudad de Medellín por Empresas públicas de Medellín (EPM) y EMCALI, como una empresa de telecomunicaciones que prestaba servicios de conectividad y equipos de comunicación, la cual inicialmente estaba ubicada en Bogotá.

### **2003**

En 2003, la compañía amplía sus servicios a Call Center y comenzó su operación desde Medellín.

### **2007**

Más tarde, en 2007, se realizó la escisión de telecomunicaciones de nuestra Compañía, y Emtelco mantuvo la prestación de servicios de Call Center. En ese momento, Emtelco era una empresa de UNE EPM Telecomunicaciones (UNE), principalmente, una empresa del grupo EPM.

### **2009**

Emtelco abrió una nueva línea de servicios: Business Process Outsourcing (BPO) y comenzó a operar como un Contact Center y a integrar otros canales de comunicación y relacionamiento que se convirtieron en parte de sus servicios.

### **2014**

En agosto de 2014, UNE vendió las acciones de Emtelco a Inversiones Telco S.A.S, compañía que pertenece a EPM y Millicom España. En este mismo año, se inauguró una nueva sede en Bogotá.

### **2015**

En 2015 empezó operaciones en Barranquilla, estando más cerca de los clientes de la región Caribe.

### **2018**

Actualmente, Emtelco diseña soluciones de BPO para conectar clientes corporativos con sus usuarios finales a través de diferentes servicios: servicio al cliente, venta, cobranza,

Back Office y Mesa de servicios, esto por medio de diferentes canales: telefónicos, virtuales y presenciales.

En los últimos años, la Compañía ha tenido un crecimiento interanual promedio en ventas del 30%, resultado que está por encima del crecimiento de la industria en Colombia (14%- 16%) y que la posiciona como líder del sector.

## **2019**

Hemos consolidado nuestro ecosistema digital.

- Las transacciones digitales, aumentaron un 245%
- Recibimos la certificación ISO 27001 gracias a nuestras buenas practicas en materia de seguridad, las cuales garantizan la confiabilidad, integridad, disponibilidad y legalidad de toda la información que gestionan.
- Fuimos reconocidos con siete (7) nuevos galardones nacionales e internacionales, ratificando nuestro liderazgo en el diseño y generación de experiencias de relacionamiento memorables.
- Desde el ámbito de responsabilidad social, con tribuimos en la generación de empleo pleno, productividad y trabajo decente, enfocados nuestros esfuerzos en población vulnerable.

## **2020**

Un año de grandes cambios

Con la contingencia nos acogimos a las normas de bioseguridad cumpliendo las disposiciones del Gobierno Nacional.

- Se iniciaron protocolos de higiene y bioseguridad
- Acompañamiento virtual a nuestros colaboradores
- Distanciamiento social, una ocupación en sites solo del 40%
- Plan de continuidad, colaboradores trabajando en la modalidad Home Office

Pensamos en el bienestar de todos nuestros colaboradores y en asegurar el servicio de nuestros clientes.

### **Misión**

Liderar la adopción del estilo de vida digital en Colombia.

### **Visión**

Facilitar la construcción de una vida de prosperidad y bienestar.

### **Valores Corporativos**

- Pasión
- Innovación

- Confianza
- Integridad
- Simplicidad

### Sedes

#### En Medellín, Antioquia:

- **Aguacatala:** Calle 17a Sur # 48-35.
- **Centro de Talentos y Sede Operativa Industriales:** Carrera 52 No 29A 111.
- **Olaya:** Calle 14 No. 52A - 174.

#### En Bogotá D.C.:

- **El Dorado:** CL 52A # 85A – 61 (o Carrera 85D N° 46A - 96, Piso 3).

#### Otras sedes en Colombia:

- Emtelco tiene presencia operativa en otras ciudades de Colombia, incluyendo:
- **Barranquilla:** Cra 54 N° 72 – 80 (Sede Prado).
- **Cali:** Calle 66 No. 1N - 68 (Bodega).
- **Buga:** Calle 1C Sur No. 15A-59 (Bodega).
- **Pereira:** Carrera 2da No. 6-64/ Bodega 10.
- **Ibagué:** Carrera 48 Sur N° 120 / Bodega 7.
- **Dosquebradas:** Carrera 2N # 10-384. Variante la Romelia- El Pollo.

### Imagen corporativa



## Marco Legal de las Practicas Profesionales

Las practicas profesionales son actividades que realizan estudiantes o recién egresados para aplicar los conocimientos teóricos en un entorno laboral, se divide en las siguientes categorías:

- Practicas curriculares: son obligatorias dentro del plan de estudios de una carrera, y por lo tanto son requisitos para obtener el título.
- Practicas extracurriculares: son voluntarias y no forman parte del plan de estudio, pero brindan experiencia al estudiante.

En Colombia existe el contrato de aprendizaje que es una forma especial de vinculación que busca facilitar la formación teórico-práctica de una persona (aprendiz). Su objetivo es que el aprendiz adquiera conocimientos y habilidades para desempeñar su oficio, a cambio de que la empresa le brinde los medios para su formación.

Este contrato de aprendizaje lo rige la ley 789 de 2002 junto con el decreto 1072 de 2015, en el cual dicho contrato no se considera una relación laboral formal, incluso en algunos casos puede considerarse una práctica sin apoyo de sostenimiento, sin embargo con la nueva reforma laboral en su Ley 2466 de 2025, se han dado cambios significativos en las condiciones de contrato de aprendizaje en términos de remuneración, seguridad social y prestaciones sociales, que veremos a continuación.

	<b>Antes de la reforma</b>	<b>Después de la reforma 2025</b>
Tipo de contrato	Contrato de aprendizaje	Contrato de aprendizaje
Tiempo	No superar 2 años	No superar 3 años
Apoyo de sostenimiento etapa lectiva	50% SMMLV	75% SMMLV
Apoyo de sostenimiento etapa productiva - Estudiantes en Practica	100% SMMLV	100% SMMLV
Monetización	1 SMMLV por cada aprendiz	1,5 SMMLV por cada aprendiz
EPS	12,50%	12,50%
ARL etapa lectiva	No aplica	0,522%
ARL etapa productiva	0,522%	0,522%

Pensión	No aplica	16%
Cesantías	No aplica	8,33%
Intereses sobre cesantías	No aplica	1%
Vacaciones	No aplica	4,17%
Prima	No aplica	8,33%
Certificación de la practica	No aplica	Se debe certificar el tiempo de practica como experiencia laboral del aprendiz
Dotación	No aplica	\$ 95.000
Auxilio de transporte	No aplica	\$ 200.000

La duración del contrato de aprendizaje suele oscilar entre los 6 meses y los 2 años, aunque dado a la nueva reforma se extiende hasta los 3 años.

Generalmente, los contratos de aprendizaje cuentan con dos fases:

- Fase lectiva: el aprendiz recibe la formación teórica en una institución educativa avalada y una empresa formalmente constituida, es la encargada de su patrocinio
- Fase productiva: el aprendiz aplica los conocimientos teóricos, en la empresa patrocinadora.

Las empresas privadas con 15 o más trabajadores están obligadas a contratar aprendices en una proporción establecida, usualmente 1 aprendiz por cada 20 trabajadores, si no desea contratar aprendices puede optar por monetizar la cuota, es decir realizar un pago al SENA que es la principal entidad encargada de regular y promover la formación profesional, e integral en Colombia.

Aunque el contrato de aprendizaje no se tenía en cuenta como empleo formal en su sentido tradicional, el tiempo en el cual se desempeñe la fase productiva si se certifica como experiencia profesional.

La documentación requerida para contratos de aprendizaje puede variar, pero generalmente, se requiere:

- Verificación de la obligación de contratación de la empresa.
- Definir perfiles que se necesitan en la organización.
- Búsqueda de aprendices, con perfiles específicos, normalmente el SENA tiene bases de datos de postulantes.
- Minuta de contrato de aprendizaje, el cual debe constar por escrito y contener información como: razón social, NIT, nombre y cédula del representante legal, de

la empresa patrocinadora y también de la entidad de formación, datos personales del aprendiz, incluidos estudios y clases de capacitación, montos de apoyo de sostenimientos, obligaciones de la empresa y del aprendiz, y firmas de ambas partes.

- Con las minutas la empresa procede a registrar el contrato de aprendizaje en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) del SENA. Este registro es fundamental para cumplir con la cuota obligatoria.
- La afiliación a la seguridad social y ARL (y sistema de pensión con la nueva ley) debe estar establecida desde el inicio.
- La empresa debe asignar un tutor para acompañar y evaluar todo el proceso del aprendiz.
- La empresa debe diligenciar y reportar al centro de formación SENA las evaluaciones y certificaciones.

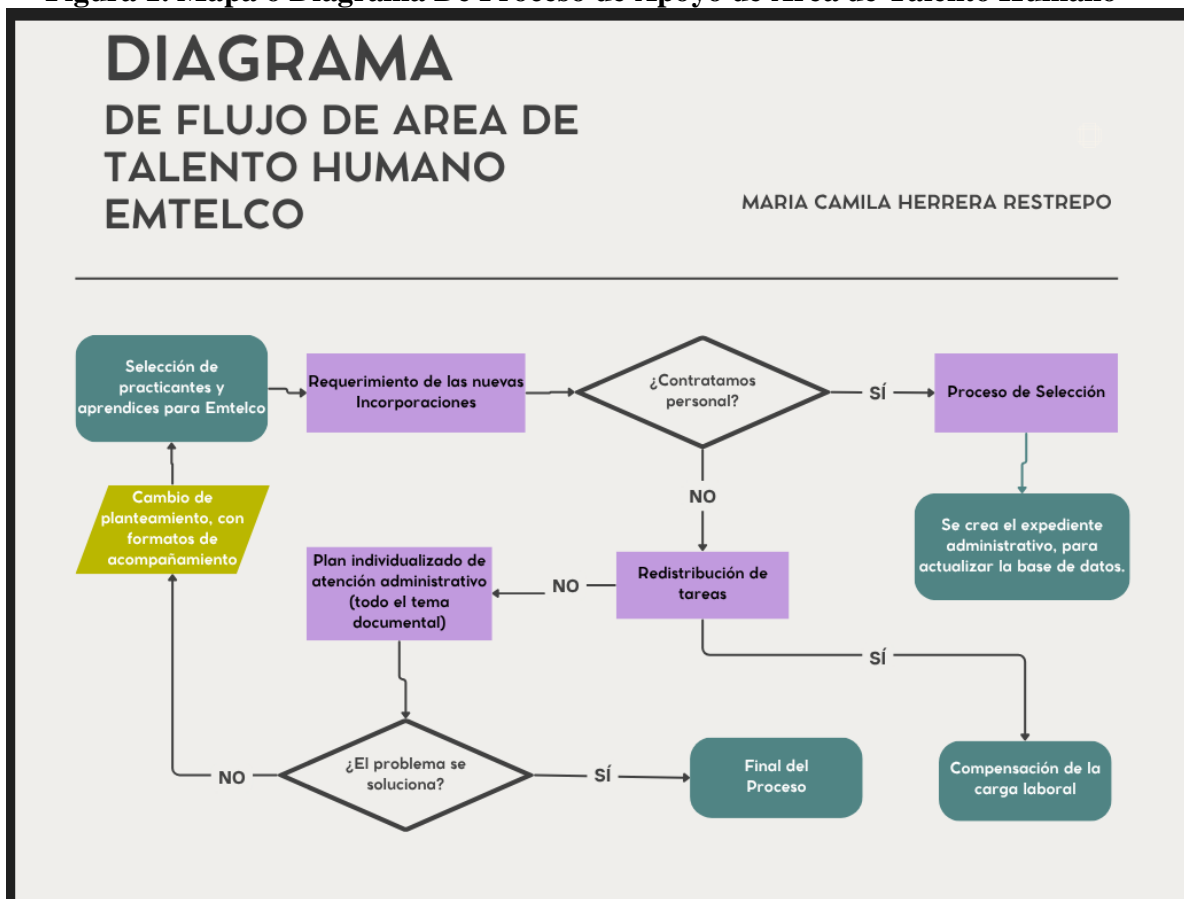
### **Contrato de aprendizaje frente al estado de gestación y licencia de maternidad**

Aunque el contrato de aprendizaje no era considerado contrato laboral estricto, la Corte Constitucional, ya ha extendido la figura de estabilidad laboral reforzada o fuero de maternidad a los aprendices, con el fin de proteger sus derechos fundamentales y los de su bebé, esto significa que una aprendiz embarazada no podía ser desvinculada sin justa causa y sin autorización del Ministerio de Trabajo, con la nueva reforma laboral en la cual dicho contrato de aprendizaje pasa a tener un carácter de contrato a término fijo, sin dejar de ser contrato de aprendizaje, se consolida y se hace más explícito el fuero de maternidad, se que profundizará a continuación:

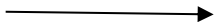
- Estabilidad laboral reforzada
- Prohibición de despidos, la empresa no puede terminar unilateralmente el contrato de aprendizaje si la aprendiz está en estado de gestación o licencia de maternidad (generalmente hasta los 6 meses del bebé, o con algunas extensiones para permisos de lactancia hasta los 2 años), sin autorización del Ministerio de Trabajo.
- La protección constitucional en la circular 132 de 2017 del SENA busca garantizar que la mujer pueda llevar a término su embarazo, tener su hijo en condiciones dignas y criarlo en sus primeros meses sin preocupación por la desvinculación laboral.
- La aprendiz gestante tiene derecho a la licencia de maternidad, que actualmente es de 18 semanas remuneradas con el apoyo de sostenimiento que devengó al inicio de la licencia.
- La licencia de maternidad es una causal de suspensión del contrato de aprendizaje, esto no significa que el contrato se termine, sino que se “pausa” durante el tiempo que dure la licencia, este tiempo no se cuenta para la duración total del contrato de aprendizaje.
- La licencia de maternidad es pagada por la Entidad promotora de salud (EPS) a la que la aprendiz está afiliada.

- Una vez finalizada la licencia de maternidad, la aprendiz tiene derecho a reincorporarse a su proceso de aprendizaje para completar la fase que tenía pendiente, por el tiempo que le faltaba.
- Durante la licencia de maternidad la empresa esta obligada a seguir pagando los aportes a salud.
- Después del parto y hasta los 6 meses, la aprendiz tiene derecho a dos descansos remunerados de 30 minutos diarios para lactancia. De los 6 meses a los 2 años del bebe, tiene permiso remunerado de 30 minutos diarios, los cuales no pueden ser descontados del apoyo de sostenimiento.
- Durante el tiempo de la licencia de maternidad la empresa no necesita reemplazarla para cumplir con la cuota, ya que su contrato no deja de contar.
- En resumen la nueva reforma laboral fortalece la protección a las aprendices gestantes y con licencia de maternidad, garantiza el acceso pleno a los beneficios de seguridad social, estabilidad laboral, tal como lo tendría los trabajadores bajo un contrato laboral formal.

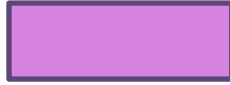
**Figura 1. Mapa o Diagrama De Proceso de Apoyo de Area de Talento Humano**



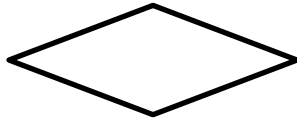
Inicio y fin

Línea de flujo 

Actividades o procesos



Toma de decisiones



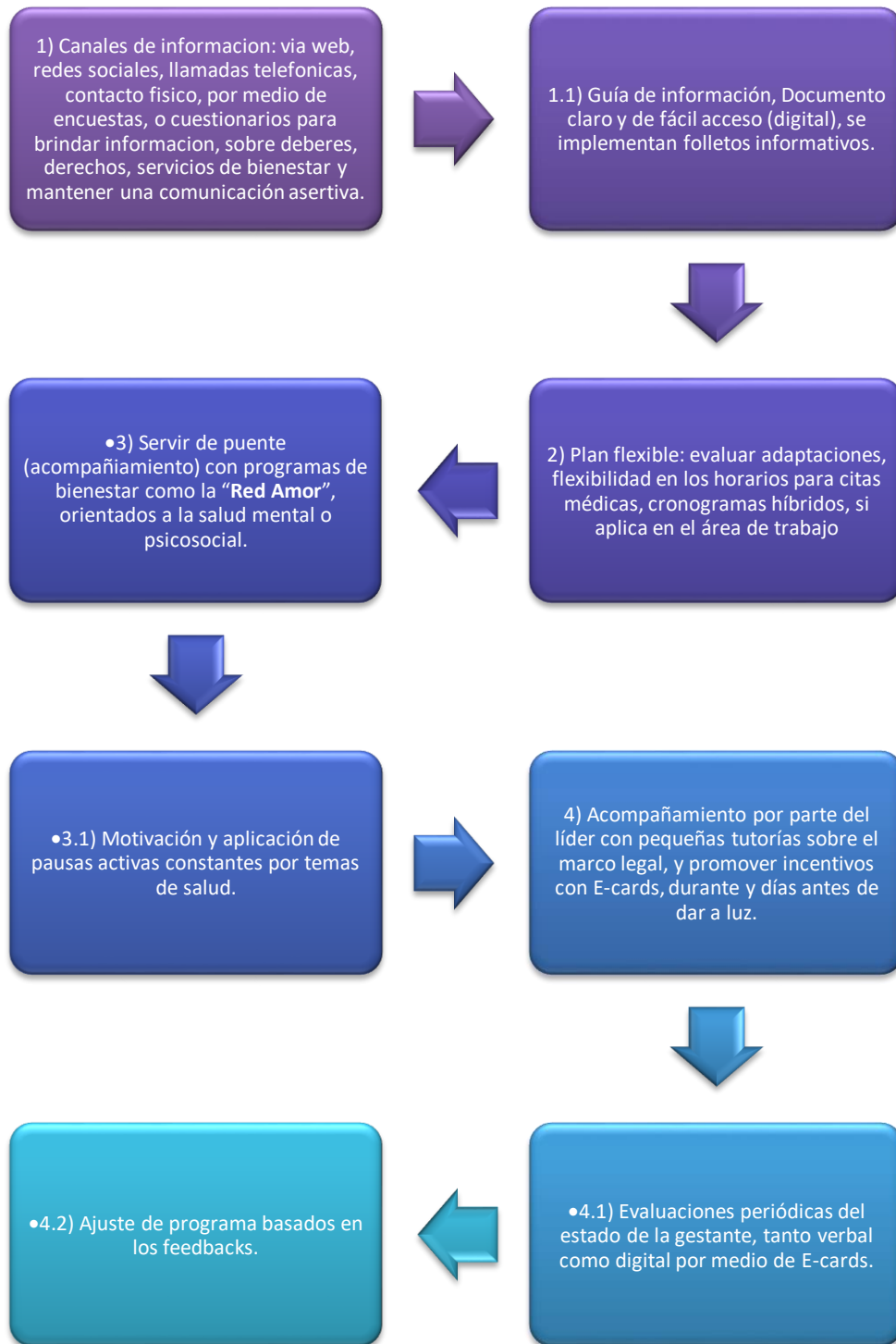
Entradas o Salidas



## Metodología

- Diseño de cuestionarios anónimos o voluntarios para entender percepciones, necesidades y preocupaciones de las aprendices y practicantes.
- Guía de información, Documento claro y de fácil acceso (digital) con sus derechos, con los beneficios, recomendaciones de salud, bienestar.
- Plan flexible: evaluar adaptaciones, flexibilidad en los horarios para citas médicas, cronogramas híbridos, si aplica en el área de trabajo.
- Acompañamiento por parte del líder con pequeñas tutorías sobre el marco legal, y promover incentivos con E-cards, durante y días antes de dar a luz.
- Servir de puente con programas de bienestar como la “**Red Amor**”
- Motivación y aplicación de pausas activas constantes por temas de salud.
- Evaluaciones periódicas del estado de la gestante, tanto verbal como digital por medio de E-cards.
- Ajuste de programa basados en los feedbacks.

**Figura 2. Metodologías implementadas en el proceso**



## Resultados.

### Canales de información

#### objetivo específico 1.

Hemos abarcado la página web: <https://emtelco.com.co/>  
Redes sociales, principalmente WhatsApp, Instagram, y llamadas telefónicas con recursos de las bases de datos internas y privadas de la empresa, para indagar y entender percepciones, necesidades y preocupaciones de las aprendices y practicantes, además de brindar información asertiva.

- 1.1) Buscando soluciones claras y digitales se diseño unos folletos informativos que se evidencian a continuación, los cuales nos muestran información sobre sus derechos, los beneficios, recomendaciones de salud, bienestar, y a groso modo el marco legal.

### Figuras y tablas

**Figura 3. Información para las madres gestantes**

**RECOMENDACIONES SALUDABLES**

Hacer actividades físicas, con rotación en las articulaciones, estiramientos suaves, ejercicios de movilidad pélvica, buena alineación corporal, ejercicios de respiración, ayudarán en el buen estado de salud de la mamá y el bebe.

Recuerda que la variedad y el equilibrio en la alimentación alta en hierro, calcio, ácido Fólico que se encuentran presentes en alimentos como frutas verduras y proteínas son claves en el adecuado desarrollo del bebe

Mantener canales de comunicación abierta, para que la madre gestante se sienta cómoda expresando fatigas, dolencias o sentimientos que le impidan un buen clima laboral, también es parte adel bienestar prenatal.

No te compares con otras personas tu cuerpo esta haciendo un trabajo inmenso, adapta tu ritmo a construir una mejor versión de ti misma, y un mejor desarrollo laboral.

**Súmate a nuestro guía informativa** enfocado en mejorar la calidad de vida de las madres gestantes en etapa productiva, fortaleciendo su bienestar y el de su bebe.

**Contactos**

aprendicesypracticantes@emtelco.com.co  
[www.https://emtelco.com.co/](https://emtelco.com.co/)

**Guía informativa**

**MADRES GESTANTES EN ETAPA PRODUCTIVA**

*M. Camila Herrera*

## MARCO LEGAL



La legislación colombiana protege a las mujeres embarazadas de un despido sin justa causa, además por medio de la circular 132 del 2017 nos indican la prorroga de extensión del contrato hasta FPP (Fecha de parto) y según la ley 2114 del 2021 protege hasta 18 semanas después del parto.

Garantizar que la practica no sea discriminada por el estado de embarazo.

Deben otorgarse permisos prenatales remunerados para la asistencia a controles médicos.



Si sus funciones representan un riesgo, se deben realizar ajustes razonables para garantizar la seguridad de la madre y el bebe.

## OBJETIVO

Proporcionar a las madres gestantes en etapa productiva el conocimiento y recursos que les permita vivir un embarazo saludable, proteger sus derechos, gestionar los desafíos de conciliar la gestión con sus responsabilidades y promover su bienestar integral durante este periodo





## BIENESTAR

Gestar vida y construir futuro, es el significado del enorme potencial, que eres.

- 1 Apoyo y espacio de bienestar (escucha activa por parte de colaboradores profesionales)
- 2 Pausas activas continuas de suave y bajos impactos, enfocados en la circulación, con énfasis en la postura, y la respiración que sean cortas pero frecuentes.
- 3 Acompañamiento por parte del líder y gestión humana en temas de flexibilidad horaria, en apoyo durante el periodo de gestación y en la planificación de la licencia de maternidad .

**Figura 4. Información para los líderes**

## LEGISLACIÓN LABORAL

### MARCO LEGAL

el fuero de maternidad consignado en la circular 132 del 2017, en el cual se hace prorroga de extensión contrato de aprendizaje hasta la FPP (Fecha probable de parto), si la fecha probable de parto de la aprendiz es superior a la fecha de terminación del contrato, deberá seguir laborando con normalidad hasta la FPP

### LICENCIA DE MATERNIDAD

Ley 2114 del 2021 protege hasta 18 semanas después de dar a luz, con sus remuneraciones devengadas normalmente al momento del parto.

### LO DEBES SABER

Evitar cualquier forma de discriminación en el proceso, fomentando los canales de comunicación abiertos, la posibilidad de espacios de lactancia, y realizar ajustes razonables en horarios para citas de control prenatal y exámenes médicos con su remuneración correspondiente.

## CONTACTANOS

aprendicesypracticantes@emtelco.com.co  
m.co  
[www.https://emtelco.com.co/](https://emtelco.com.co/)



Súmame a nuestra guía informativa, enfocada en mejorar la calidad de vida de las madres gestantes en etapa productiva, fortaleciendo su bienestar y el de su bebe.



## MADRES GESTANTES EN ETAPA PRODUCTIVA

### GUIA INFORMATIVA

M CAMILA HERRERA  
(APRENDICES & PRACTICANTES)

## LO QUE DEBES HACER COMO LIDER

- comunicar a las madres gestantes las políticas empresariales con relación a la maternidad y los derechos de la colaboradora gestantes.
- Mantener una comunicación fluida durante el periodo de gestación , haciendo seguimiento constante al estado de salud de la madre, además también en su licencia de maternidad y hacer una planificación con anticipación de su reincorporación al trabajo. (si es el caso)
- Promover cultura de equipo , donde el apoyo a la compañera embarazada sea la norma.
- Escuchar activamente y responder de manera oportuna a las inquietudes de la gestante.
- Considerar la flexibilidad en los horarios de trabajo o pausas adicionales si la empleada lo requiere, siempre que sea posible y no afecte significativamente la operación.
- Analizar la posibilidad de trabajo remoto o esquemas híbridos si la función lo permite y la empleada lo solicita.
- Asegurarse de que las empleadas embarazadas sigan siendo consideradas para oportunidades de desarrollo, capacitación y ascensos, basadas en su desempeño y habilidades.

## LO QUE DEBES SABER COMO LIDER

- Aspectos básicos sobre el embarazo y sus posibles efectos
- Tener conocimiento de las recomendaciones médicas generales para mujeres embarazadas en el ámbito laboral.
- Conocer en detalle las políticas y procedimientos internos relacionados con la licencia de maternidad, los permisos, los ajustes laborales y el apoyo a las empleadas embarazadas.
- Saber a quién acudir dentro de la empresa (Recursos Humanos, área de salud ocupacional) para obtener asesoramiento o apoyo en casos específicos relacionados con empleadas embarazadas.
- Hacer seguimientos periódicos durante el periodo de gestación por medio de E-card como muestras de apoyo, acompañamiento y motivación.

## REFLEXIONEMOS



¿Qué tan exitosa es nuestra guía?



"Un buen líder se caracteriza por su capacidad de inspirar, guiar y motivar a su equipo hacia la consecución de metas comunes, sin dejar a un lado el ser humano."

## Nuevas adaptaciones

### Objetivo específico 2.

Se tiene comunicación directa primero con el líder inmediato para abordar temas de flexibilidad horaria para las aprendices relacionadas puesto que el estado de embarazo conlleva muchas valoraciones médicas, y además establecer espacios cómodos para el bienestar de la madre gestante.

Como segundo paso abordamos las informaciones por parte medico o de la EPS puesto que son los que autorizan o informan la manera en la cual se desempeñan las funciones o las restricciones que tiene cada gestante.

## **Ofrecer acompañamiento continuo psicosocial**

### **Objetivo específico 3.**

En la compañía contamos con un espacio de escucha activa, que son espacios de beneficio y bienestar de todos los colaboradores el nombre de este espacio o proyecto es “**RED AMOR**”, en el cual todos los colaboradores incluidos aprendices y practicantes pueden ser escuchados de manera presencial o virtual, según se requiera. Para así poder y ayudar de forma psicología o psicosocial.

Este proyecto no es muy conocido por los colaboradores en etapa productiva, por lo que la implementación que le hemos dado es mas informativa para servir como puente entre las aprendices y practicantes gestantes en una etapa tan vulnerable, y psicológicamente alterada, para obtener ayudas profesionales.

3.1) Motivación y aplicación de pausas activas constantes por temas de salud: hacemos seguimiento constante con las aprendices relacionadas para ayudar con la motivación y un desarrollo saludable para la madre y el bebe, las pausas activas son parte fundamental de este proceso de bienestar físico.

## **Implementar protocolos de actuación por parte de líderes y talento humano**

### **Objetivo específico 4.**

Acompañamiento por parte del líder con pequeñas tutorías sobre el marco legal, y promover incentivos con E-cards, durante y días antes de dar a luz, para esto recurrimos nuevamente a los folletos además de comunicación directa con los líderes encargado, para capacitar sobre marcos legales y derechos y deberes para con las madres gestantes en etapa productiva.

Contamos con un medio de comunicación motivacional, que se llama E- cards estas, son imágenes con frases de motivación de cada una de las etapas empresariales según la necesidad, a continuación, veremos una de las E- cards que se utilizan para las gestantes o madres en licencia de maternidad.

Figura 5.



4.1) Como complemento al punto anterior hacemos evaluaciones periódicas del estado de la gestante, tanto verbal como digital por medio de E-cards, nos comunicamos de forma constante por llamadas telefónicas, WhatsApp, y manejamos una forma de comunicación, sencilla y familiar para tener un acercamiento sentido, y generar un clima laboral de agrado y satisfacción.

4.2) Ajuste de programa basados en los feedbacks, para contextualizar feedbacks son retroalimentaciones, donde se recibe información sobre desempeños, o resultados, constantemente junto con las evaluaciones observamos curvas de alteraciones para observar puntos de mejorar, por medio de comunicación y control constante, con cada paso abordamos soluciones a problemas puntuales que se van presentado en el periodo de caso materno.

**Tabla 1. Reporte de Ingresos de Practicantes y Aprendices**

AÑO	TRIMESTRE	POSTULACIONES	INGRESOS	PORCENTAJE DE INGRESOS
2024-1	Primer (enero-marzo)	160	134	83.75%
2024-2	Segundo (abril- junio)	140	124	88.57%
2024-3	Tercer (julio-septiembre)	68	50	73,53%
2024-4	Cuarto (octubre-diciembre)	110	86	78.18%
2025-1	Primer (enero-marzo)	120	91	75.83%
2025-2	Segundo (abril - junio)	105	81	77.14%

**Tabla 2. Reporte de creación de E- cards como canales de comunicación**

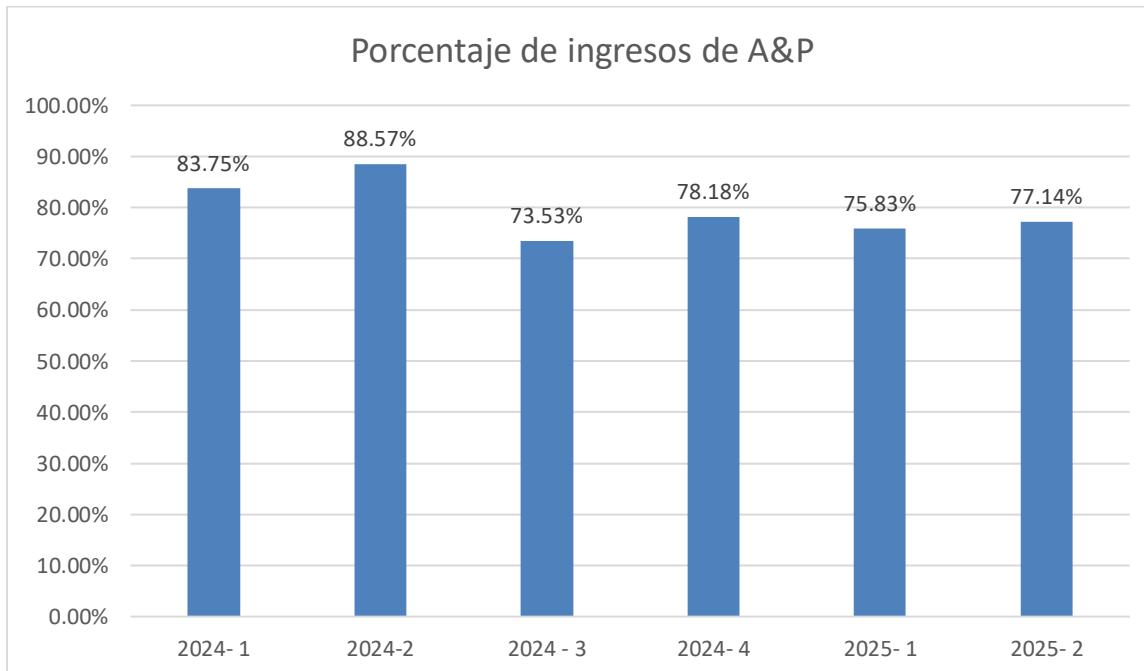
AÑO	TRIMESTRE	CANTIDAD DE E-CARDS
2024	Primer (enero-marzo)	1
2024	Segundo (abril- junio)	0
2024	Tercer (julio- septiembre)	2
2024	Cuarto (octubre- diciembre)	1
2025	Primer (enero- marzo)	1
2025	Segundo (abril - junio)	8

**Tabla 3. Reporte de Gestantes y Licencias de maternidad**

AÑO	TRIMESTRE	GESTANTES	LICENCIA DE MATERNIDAD
2024	Primer (enero-marzo)	1	0

2024	Segundo (abril- junio)	2	3
2024	Tercer (julio- septiembre)	3	5
2024	Cuarto (octubre- diciembre)	3	2
2025	Primer (enero- marzo)	1	3
2025	Segundo (abril - junio)	2	1

### ANALISIS DE DATOS



- En el primer trimestre del 2024 notamos un aumento sostenido en los ingresos de practicantes y aprendices, el cual alcanzo el punto mas alto evidente en el 2024- 2.
- Según la grafica podemos notar una tendencia al alza superior en el trimestre del 2024- 2 y notamos una caída significativa en el trimestre 2024- 3 esto se genero dado al tema de requisitos y entrevistas más rigurosas para ser más asertivos en la elección de los aprendices.
- En el periodo 2024- 4 notamos una recuperación parcial, en el ingreso de la cuota de aprendices.
- En el primer semestre del 2025 tenemos variaciones moderadas en los ingresos de los aprendices, sin embargo, no alcanzan los niveles del primer semestre del 2024,



## **Conclusiones.**

Todo este estudio, la implementación de las políticas y procedimientos que abordan el estado de gestación y licencia de maternidad, para aprendices y practicantes, es un pilar fundamental para fomentar un ambiente de inclusión y equidad, por esta razón profundizaremos:

Es evidente la necesidad de un marco legal robusto y muy claro para guiar el proceso desde las notificaciones de estado de gestación, hasta la reincorporación a sus labores del aprendiz y practicante, luego de una licencia de maternidad. Esto no solo garantiza que se cumpla la ley, sino la protección de derechos laborales de las jóvenes en su etapa productiva, evitando discriminaciones y/o vulneraciones, para ellos el orden de los procedimientos, la claridad en la duración de cada estado o etapa, los beneficios y opciones de flexibilidad laboral son de suma importancia.

Destacamos la importancia de la comunicación asertiva y el acompañamiento constante. Los canales abiertos de comunicación, empáticos entre las aprendices y practicantes en estado de embarazo o incapacidad por maternidad y diferentes áreas de la empresa, como lo son: Talento humano, bienestar e incluso su líder inmediato, es vital. Incluye la orientación sobre sus derechos, deberes, apoyo emocional, planificación de funciones y retornos laborales, esto contribuye a su bienestar y mantiene un sentido de pertenencia con la empresa. La anticipación y resolución de inquietudes y temores son esenciales para la tranquilidad de todos.

Otro ítem importante, es la capacidad de adaptación y flexibilidad en la organización, esto dado a que la empresa puede ajustar cargas laborales, ofrecer modalidades de trabajo flexible (cuando sea posible y necesario) y así se garantiza la continuidad del proceso ya sea formativo o productivo, y de esta manera se demuestra un compromiso real con el desarrollo empresarial. Genera así un mutuo beneficio, puesto que se cumple con el bienestar de las gestantes y se fortalece la imagen de la empresa como responsable y consciente, y de esta manera atrae y retiene nuevos talentos.

Por consiguiente, miramos a la gestión de las aprendices y practicantes en estado de gestación y licencia de maternidad no solo como obligación de la ley, sino como una inversión en el talento humano, y en construcción de cultura organizacional, valorando la diversidad y la equidad, estos enfoques refuerzan el compromiso social y el reconocimiento empresarial como referente ante su competencia.

## Referencias

<https://mi.emtelco.co/intranet/index.php>

Emtelco. (s. f.). *Emtelco*. Recuperado de <https://emtelco.com.co/>

Ministerio del Trabajo. (2019, 13 de diciembre). *Concepto Jurídico 053457: Fuero de maternidad para aprendices*.

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/11EE2019120000000053457\\_Irrenunciabilidad+Fuero+Materno+Aprendiz.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/11EE2019120000000053457_Irrenunciabilidad+Fuero+Materno+Aprendiz.pdf)

Servicio Nacional de Aprendizaje. (2017, 30 de mayo). *Circular 0132 de 2017: Orientaciones para el uso y aplicación del instrumento de evaluación y certificación por competencias laborales*. Normograma SENA.

[https://normograma.sena.edu.co/docs/circular\\_sena\\_0132\\_2017.htm](https://normograma.sena.edu.co/docs/circular_sena_0132_2017.htm)

capacitaciones Emtelco

Ministerio del Trabajo. (2024, 25 de junio). *La Reforma Laboral ya es la Ley 2466 del 25 de junio*. <https://www.mintrabajo.gov.co/la-reforma-laboral-ya-es-la-ley-2466-del-25-de-junio>

Kuepa. (s. f.). *Cómo funciona un contrato de aprendizaje*. Recuperado de <https://www.kuepa.com/blog/como-funciona-un-contrato-de-aprendizaje>

Servicio Nacional de Aprendizaje. (s. f.). *Contrato de Aprendizaje*.

<https://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/contratoAprendizaje.aspx>

[https://www.canva.com/design/DAGmVFN\\_H8A/oSfvsVjneTcUM6Hx7x-DxQ/edit?utm\\_content=DAGmVFN\\_H8A&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAGmVFN_H8A/oSfvsVjneTcUM6Hx7x-DxQ/edit?utm_content=DAGmVFN_H8A&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)

Senado de la República de Colombia. (2024, 25 de junio). *Reforma laboral avanza en Senado, aprendices del SENA tendrán contrato laboral*.

<https://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/noticias/6561-reforma-laboral-avanza-en-senado-aprendices-del-sena-tendran-contrato-laboral>

ementarios en tu trabajo de grado.