ETAPA PRODUCTIVA

Es aquella en la cual el Aprendiz Sena aplica, complementa, fortalece y consolida sus competencias, en términos de conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

La etapa productiva debe permitirle al aprendiz aplicar en la resolución de problemas reales del sector productivo, los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, dentro del marco formativo de la evaluación, tanto en aspectos técnicos como actitudinales

Cfr. Manual de Diseño Curricular para el Desarrollo de Competencias en la Formación Profesional Integral, 2005, pág. 10 citada por el procedimiento de la Formación Profesional Integral, GFPI-006 2017 – 03 – 03 y Acuerdo 007 de 2012.

Una vez finalizada la etapa lectiva del aprendiz y la totalidad de los juicios de evaluación estén registrados en el aplicativo institucional SOFIA Plus, puede iniciar la etapa productiva, de acuerdo a la opción seleccionada al inicio del proceso formativo.

El Sena asigna un instructor para el seguimiento de esta etapa (ver procedimiento de ejecución de la formación Profesional integral GFPI –P- 006 y Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva, GFPI-F-023 V3).

Para la evaluación, el Instructor asignado concerta con el aprendiz el plan de trabajo para esta y define las actividades que este va a realizar, las cuales deben corresponder con el perfil del egresado en el programa de formación.

En cada actividad, el aprendiz subirá las evidencias a su portafolio, de acuerdo a la fecha y lugar en el LMS.

El seguimiento a la etapa productiva, por parte del SENA, evaluará de manera permanente los factores actitudinales, comportamentales y técnicos. El Coformador (la empresa) emitirá observaciones orientadas al mejoramiento de la calidad de la formación profesional integral.

Para emitir el juicio de evaluación final, el instructor tendrá en cuenta la evaluación permanente, las evidencias y las observaciones hechas tanto por él, como por el Coformador, las cuales se encontrarán en el formato (GFPI – F-023). El juicio de evaluación será de Aprobado (A) o no aprobado (D).

Alternativas de la Etapa Productiva

Existen varias alternativas para cumplir con la etapa productiva:

1. En empresa, ya sea con contrato de aprendizaje o por pasantía.

   - **Contrato de Aprendizaje**

   De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, se denomina contrato de aprendizaje como "una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, 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". En etapa lectiva una vez el aprendiz firme el contrato de aprendizaje, recibe un apoyo de sostenimiento que será la mitad de un (S.M.M.L.V)) y la afiliación a EPS.

   El artículo 30 de la Ley 789 del 2002 señala que el apoyo de sostenimiento de un aprendiz durante la etapa productiva equivale al 75 % de un salario mínimo mensual legal vigente (SMLMV), monto que se eleva a un 100 % cuando la tasa de desempleo sea menor a dos dígitos.

   El apoyo de sostenimiento representado en el contrato de aprendizaje aparte de permitirle al aprendiz asegurar ciertos recursos materiales para su manutención personal también debe motivar el surgimiento y práctica de valores y actitudes que optimicen y hagan más exitoso su proceso de aprendizaje. Podría decirse que una vez el aprendiz ha sido favorecido con el apoyo de sostenimiento (y esto aplica para cualquier tipo de apoyo) debería sentirse obligado moralmente a generar una contraprestación frente al disfrute del mismo. Hablar de contraprestación no es otra cosa que el compromiso libre y voluntario que hace el aprendiz frente a los requerimientos y exigencias de orden académico y actitudinal que demanda el proceso formativo ofreciendo siempre lo mejor de sí y actuando en función del reconocimiento de la cultura organizacional de la institución, la convivencia con los miembros de la comunidad educativa y el aprovechamiento de su talento para el desarrollo y progreso social. En este sentido, la contraprestación sería la mejor respuesta del aprendiz frente al hecho de saberse y sentirse favorecido con un apoyo de sostenimiento que lo hace ser tenido en cuenta en virtud no solo de su necesidad sino de su merecimiento. Por lo anteriormente dicho, el apoyo de

sostenimiento debe suscitar en el aprendiz mejores formas de relacionamiento y vinculación responsable y transparente con el centro de formación (SENA), su proceso formativo, su familia, su proyecto de vida, la sociedad y el país, al tiempo que debe llevarlo a entender que solo el esfuerzo, la dedicación, el tesón y la constancia son los caminos seguros para alcanzar los sueños, las metas y los éxitos personales.

Desde el 1 de enero del **2020**, las empresas que deban vincular **aprendices** del Sistema Nacional de Aprendizaje (**SENA**) podrán reconocer y **pagar** como apoyo de sostenimiento, en la etapa productiva, solamente el 75% de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), adicional la afiliación a la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL.

El compromiso y responsabilidad social del aprendiz al contar con el contrato de aprendizaje y recibir el apoyo de sostenimiento es de orden laboral, moral y ético, que forma parte del Saber Ser y que se evidencia en el cumplimiento de sus deberes dentro del proceso de formación; que conlleva al desarrollo de su autonomía de orden cognitivo y actitudinal.

El contrato de aprendizaje se puede tener una sola vez en la vida. Solo se admite un segundo contrato cuando se adelante una formación de la misma área de la anterior y de un nivel académico superior.

- **Pasantía:**
  Es una es la figura a la que se refiere el artículo 7 del Decreto 933 de 2003, que corresponde a una práctica estudiantil instituida como prerrequisito para la obtención de un título, la cual constituye una competencia a desarrollar. El aprendiz dedicará hasta 40 horas semanales al cumplimiento de la misma, previa concertación entre el empleador y el aprendiz [...] De esta manera se obtienen las siguientes conclusiones: El período máximo en el que debe ejercerse la práctica del aprendiz es de 48 horas a la semana.

  Esta figura no implica obligación ninguna legal para hacer algún tipo de pago al aprendiz por parte del empleador, a menos que **la empresa que recibe al pasante decida hacerlo,** se constituye en un acuerdo de voluntades en la que el aprendiz desarrollar y fortalece sus competencias.

- Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción – FIC:

Este Fondo “tiene como finalidad atender los programas y modos de formación profesional integral desarrollados por la entidad, que guarden relación con los diferentes oficios y ocupaciones de la industria de la construcción, y atender con cargo a él, el pago de los apoyos de sostenimiento que corresponda a los aprendices que reciben formación profesional en esos oficios.

De acuerdo con la Resolución 360 de 2014, artículo 11 “El Pago de apoyos de sostenimiento: Es el desembolso mensual en dinero que se realiza a los aprendices que se estén formando en oficios y ocupaciones relacionados con la industria de la construcción, seleccionados como beneficiarios de este apoyo, durante el tiempo que dure el respectivo programa de aprendizaje, equivalente hasta el 60% de un salario mínimo mensual legal vigente (S.M.M.L.V.) durante la etapa lectiva y hasta el 60% de un salario mínimo mensual legal vigente (S.M.M.L.V) durante la etapa productiva, para sufragar entre otros: transporte, alimentación y útiles para su formación."

La contribución FIC está a cargo de los empleadores de la actividad económica de la construcción, quienes deberán contribuir mensualmente al mismo con una suma igual a una vez el salario mínimo por cada cuarenta (40) trabajadores que laboren en cada una de las obras bajo sus responsabilidad y proporcionalmente por fracción de cuarenta (40)” www.sena.edu.co

2. Apoyo a una Unidad Productiva Familiar

3. Monitorias en el SENA: De acuerdo con la Resolución 2212 de 2008. “La monitoria es el conjunto de actividades mediante las cuales los Aprendices seleccionados apoyan los procesos de formación a través de actividades complementarias, para garantizar mayores niveles de calidad en todos los elementos que confluyen en el proceso de aprendizaje. En ningún caso los monitores remplazarán a los responsables directos de los procesos que gestiona la Entidad”. Los programas en las cuales se puede brindar este apoyo se encuentran establecidos en la Resolución 1234 DE 2013, entre las cuales están: apoyo a programas de aprendizaje en el Centro, al programa de integración en la Educación Media, al Plan de Bienestar de Aprendices, a proyectos de emprendimiento, proyectos de formación- producción, programas de formación virtual y desarrollo de competencias WorldSkill.

4. Asesoría a PYMES: una vez la PYME certifique el cumplimiento de los objetivos y productos asociados a esta asistencia que brinde el Aprendiz a la PYME.

5. De apoyo a una institución estatal nacional, territorial, o a una ONG, o a una entidad sin ánimo de lucro