PROCESO					
GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL					
NOMBRE DEL FORMATO					
GUÍA PARA EL DESARROLLO DE LA ETAPA PRODUCTIVA					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	**Pública Clasificada**		**Pública Reservada**	

Septiembre de 2025

Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol

Tabla de Contenido

1. Introducción. 5

2. Objetivo. 6

3. Alcance. 7

4. Responsable. 7

5. Definiciones 8

6. Marco normativo 16

7. Generalidades. 21

8. Alternativas para el desarrollo de la etapa productiva. 28

8.1 Contrato de aprendizaje. 28

8.1.1 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de contrato de aprendizaje. 29

8.2 Contrato de Vínculo Formativo. 32

8.2.1 Subtipo de alternativa de contrato vínculo formativo. 32

8.2.2 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de contrato de vínculo formativo. 35

8.3 Monitoria. 36

8.3.1 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de monitoria. 37

8.4 Proyecto productivo. 39

8.4.1 Tipos de alternativa de proyecto productivo. 40

8.4.1.1. SENA Empresa. 40

8.4.1.2. SENA Proveedor SENA 42

8.4.1.3. Producción de Centros. 43
8.4.1.4. Proyecto Productivo Bajo Enfoque Empresarial o I+D+i. 44
8.4.1.4.1. Proyecto productivo bajo enfoque empresarial. 45
8.4.1.4.2 Proyecto productivo bajo enfoque de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i). 45
8.4.1.5 Proyectos ruta emprendedora SENA. 45
8.4.2 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de proyecto productivo. 46
8.5 Vínculo laboral. 48
8.5.1 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de vínculo laboral. 48
8.6 Prácticas en la economía popular y/o campesina 50
8.6.1 Economía Popular – Full Popular 51
8.6.2 Economía campesina - Estrategia CampeSENA 52
8.6.3 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de prácticas en la economía popular y/o campesina. 53
8.7 Alternativas que se pueden ejecutar en el extranjero. 54
8.7.1 Aspectos para tener en cuenta con respecto a las alternativas de etapa productiva que se pueden realizar en el exterior. 55
8.8 Etapa productiva en el Grupo de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica y Formativa. 57
9. Desarrollo de la etapa productiva. 58
9.1 Aspectos previos a la etapa productiva. 59
9.1.1 Selección de alternativa y verificación de cumplimiento de los requisitos. 60
9.1.2 Aval y registro de la alternativa. 64
9.1.3 Designación del instructor de seguimiento a etapa productiva. 66
9.1.4 Alistamiento del seguimiento de la etapa productiva. 68
9.2 Seguimiento de la etapa productiva. 69

9.2.1 Primer momento de seguimiento a la etapa productiva-planeación. 72

9.2.2 Segundo momento de seguimiento a la etapa productiva. 74

9.2.3 Tercer momento de evaluación de la etapa productiva. 76

9.3 Novedades durante la ejecución de la etapa productiva. 78

9.3.1 Cambio de alternativa. 79

9.4 Emisión del juicio evaluativo..... 80

9.5 Repositorio de las evidencias..... 81

10. Referencias bibliográficas.....82

11. Flujo Documental 83

12. Control de cambios 84

1. Introducción.

El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en cumplimiento de su misión institucional, invierte en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional Integral (FPI), que permite la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, como lo indica la Ley 119 de 1994. En este marco, el SENA garantiza el acceso equitativo y la atención diferencial de poblaciones en condición de vulnerabilidad o sujetas de especial protección, asegurando su participación en la formación conforme a lo establecido en el Acuerdo 10 de 2016 y la Resolución 1726 de 2014.

La Formación Profesional Integral impartida por el SENA contempla dos fases que contribuyen al desarrollo y fortalecimiento de las competencias tanto para el contexto productivo como social. Primero, **la etapa lectiva,** que es el proceso formativo desarrollado bajo una estrategia pedagógica teórico-práctica, de carácter integral, orientada al desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que le permiten al aprendiz actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida. Se realiza en ambientes de formación reales, simulados, fijos, móviles y virtuales, tales como: aula, taller, laboratorios, unidades productivas, campo deportivo, biblioteca, empresas y entidades, asegurando de manera progresiva ajustes razonables y condiciones de accesibilidad para aprendices con discapacidad, en concordancia con la Resolución 1726 de 2014.

La segunda fase, **la etapa productiva**, es el momento del proceso formativo en el que el aprendiz SENA aplica, complementa, fortalece y consolida sus competencias en términos de conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y valores. Esta etapa le permite al aprendiz aplicar sus conocimientos en la resolución de problemas en contextos reales o simulados, promoviendo un enfoque pluralista e inclusivo que valore la diversidad cultural, territorial y

de capacidades de los aprendices, conforme a los principios del Acuerdo 10 de 2016. Se desarrolla según los procedimientos institucionales y los diseños curriculares, garantizando la participación equitativa de todos los aprendices, incluyendo aquellos con discapacidad o en situaciones de vulnerabilidad.

La presente guía se encuentra enmarcada dentro del Acuerdo 009 de 2024 – Reglamento del Aprendiz SENA y tiene como propósito generar orientaciones para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la etapa productiva en sus diferentes alternativas. Además, responde a la Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial establecida en el Acuerdo 10 de 2016, así como a los lineamientos de la Política Institucional para la Atención de las Personas con Discapacidad definidos en la Resolución 1726 de 2014. También tiene en cuenta los requerimientos de la normatividad vigente expedida por el Ministerio de Trabajo, a través del Subsistema de Formación para el Trabajo, y el Ministerio de Educación Nacional (Registro Calificado de Programas).

Asimismo, esta guía responde a la necesidad de establecer lineamientos claros sobre la ejecución de la etapa productiva, alineando la gestión de registros y solicitudes de los aprendices con la política de simplificación de trámites, gestión eficiente y servicio al ciudadano. De igual forma, promueve en la entidad la capacidad de gestión normativa ante los cambios emergentes en la dinámica de la Formación Profesional Integral, asegurando la aplicación de los principios de accesibilidad, ajustes razonables e inclusión consagrados en las políticas institucionales del SENA.

2. Objetivo.

Establecer orientaciones para planificar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar la etapa productiva como parte del proceso formativo del aprendiz en programas de formación laboral y tecnológica del SENA en sus diferentes alternativas, de tal forma que se garantice la culminación del proceso formativo para toda la población, con un enfoque pluralista y

diferencial, asegurando condiciones de accesibilidad, pertinencia y ajustes razonables, con especial atención a poblaciones en condición de vulnerabilidad.

3. Alcance.

El presente documento hace parte del Proceso de Formación Profesional Integral (FPI) y es de aplicación en los Centros de Formación del SENA a nivel nacional, los cuales tienen a su cargo la planeación, seguimiento y evaluación de la etapa productiva de los aprendices matriculados, ya sea de forma directa o mediante convenio.

Esta guía se articula con el Reglamento del Aprendiz vigente y con las políticas institucionales del SENA, garantizando la implementación y seguimiento de la etapa productiva con un enfoque pluralista e inclusivo, en cumplimiento del Acuerdo 10 de 2016 y la Resolución 1726 de 2014.

4. Responsable.

En relación con el presente documento existen diferentes niveles de responsabilidad así:

Dirección General: La Dirección de Formación Profesional formula políticas e implanta estrategias, normas, procedimientos y medios de control para los diferentes procesos de la formación profesional, según el Decreto 249 de 2004; en este caso sobre el desarrollo de la etapa productiva a través de sus grupos internos de trabajo, quienes también se encargan de actualizar este documento.

Direcciones Regionales: Las Direcciones Regionales con los grupos internos de trabajo sus Grupos de Formación Profesional Integral, Empleo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, garantizan la implementación de las orientaciones, pautas, mecanismos, estrategias y procedimientos definidos para los procesos de Formación Profesional Integral, en los Centros de Formación para garantizar su cumplimiento, como lo indica la Resolución 1427 de 2024.

Centros de Formación Profesional del SENA: Las subdirecciones de los Centros de Formación, en su rol de planificar, programar, ejecutar, supervisar y evaluar los procesos de Formación Profesional Integral, indicado en el decreto 249 de 2004, junto con el Grupo Permanente de Formación Integral, determinado en la Resolución 4017 de 2009, establecen las directrices para el desarrollo de estas actividades. Si bien la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas apoya en la gestión de los contratos de aprendizaje, son las coordinaciones académicas de cada centro las responsables directas de implementar, hacer seguimiento y garantizar el cumplimiento de las orientaciones, especialmente en lo relacionado con la etapa productiva, la supervisión de monitores y el control del proceso en su totalidad, como lo referencia la Resolución 1625 de 2018.

5. Definiciones

Ajustes razonables: Se entienden como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar el acceso, permanencia y participación equitativa de las poblaciones en condición de vulnerabilidad en la Formación Profesional Integral y en todos los procesos de la entidad, sin imponer una carga desproporcionada a la institución. Estos ajustes deben responder a las necesidades particulares de cada población, asegurando el goce y ejercicio de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones, de acuerdo con los recursos y capacidades institucionales. Mencionados en la Resolución 1726 de 2014 y el Acuerdo SENA 10 de 2016.

Alternativas de etapa productiva: Son las diferentes opciones autorizadas por el SENA para el desarrollo de la etapa productiva y es un requisito previo para la obtención del título o certificación correspondiente al proceso de formación, tales como; "*Contrato de aprendizaje, monitoria, contrato de vínculo formativo, vínculo laboral, proyecto productivo, prácticas en la economía popular y/o campesina; y otras que puedan ser reguladas por norma superior o documentos en el marco del Sistema de Gestión y Autocontrol del SENA*". Como lo indica el acuerdo 009 de 2024.

Aplazamiento: Es la solicitud formal que hace el aprendiz de formación laboral o tecnológica presencial, virtual o a distancia, para que se le autorice la suspensión temporal en el programa de formación en el cual se encuentra matriculado, por razones excepcionales certificadas o justificadas que le impiden asistir por veinte (20) o más días continuos, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Acuerdo 009 de 2024.

Aprendiz SENA: Persona matriculada en los programas de formación profesional del SENA en sus diferentes modalidades, definido en el Acuerdo 009 de 2024.

Articulación con la educación media: Alianza estratégica institucional existente entre el Ministerio de Educación – MEN y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA. La articulación, es un proceso que integra contenidos curriculares, pedagógicos y didácticos, con las competencias de la formación para el trabajo y el desarrollo humano; así como recursos humanos, económicos, e infraestructura, que permite la movilidad educativa, la permanencia en el sistema educativo, la exploración vocacional y de competencias en los jóvenes, de los grados 10° y 11° de la educación media, para la construcción de sus proyectos de vida y la inserción al mundo del trabajo, definida en el 2019 por el Glosario SENA.

Atención diferencial: Es una forma de abordar, comprender e identificar alternativas de respuesta a las necesidades de una población específica que generen condiciones para garantizar el ejercicio de sus derechos individuales y colectivos y el restablecimiento de los derechos vulnerados. Acuerdo SENA 10 de 2016.

Bitácora: Es un instrumento esencial y obligatorio que el aprendiz debe diligenciar periódicamente, para reportar las actividades que desarrolla en su etapa productiva, de acuerdo con las competencias de su programa de formación. Se realiza a través del **GFPI-F-147 Formato Bitácora de seguimiento Etapa productiva.**

Cancelación de matrícula. Acto administrativo que se origina cuando persisten en el aprendiz las causales que originaron el condicionamiento de la matrícula o por faltas

catalogadas como graves o gravísimas de acuerdo con la clasificación determinada, o situaciones que se consideran deserción, tomado del Acuerdo 009 de 2024.

Co-formador: Es la entidad, empresa, institución u organización que recibe al aprendiz e integra su proceso formativo al entorno laboral, en articulación con el SENA como entidad formadora. A través de acuerdos consensuados, ambas partes estructuran un plan de trabajo alineado con las competencias del programa de formación, definen criterios para el seguimiento y la evaluación durante la etapa productiva, y establecen estrategias didácticas desde el componente pedagógico, que permitan al aprendiz desarrollar sus funciones de manera pertinente en el escenario de práctica.

Comité de evaluación y seguimiento: Equipo que tiene por función recomendar las medidas sancionatorias y las que se deriven de las novedades a aplicar a los aprendices. Las recomendaciones que surjan de este Comité deben ser entregadas en medio escrito a la Subdirección del Centro de Formación para su decisión. Definido en el Acuerdo 009 de 2024.

Desarrollo Tecnológico: Se refiere al proceso de generación, mejora e implementación de soluciones tecnológicas aplicadas a productos, procesos y servicios, involucrando componentes de la investigación aplicada, la formación profesional y las necesidades de los diferentes sectores de la territorialidad, con el fin de contribuir a la adopción y transferencia de tecnología como factores clave para la mejora de la competitividad y sostenibilidad. Como lo definió en el 2025 el Grupo de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica y Formativa.

Deserción por incumplimiento de la etapa productiva: Se configura como deserción cuando el aprendiz, una vez finalizada su etapa lectiva y hasta la fecha límite establecida para la finalización del grupo, no presenta la planeación de su etapa productiva en el formato definido y avalado por el instructor de seguimiento, conforme al Acuerdo 009 de 2024. Asimismo, se considera deserción cuando han transcurrido dos (2) años contados a partir de

la fecha de terminación de la etapa lectiva del programa, sin que el aprendiz haya entregado evidencia de la realización de la etapa productiva, según lo establecido en el Acuerdo 007 de 2012.

Esta definición se enmarca en lo dispuesto por el artículo 2 del Acuerdo 009 de 2024, el cual señala que dicho reglamento será aplicable a los(as) aprendices matriculados a partir de su publicación. Para aquellos que ya se encuentran en etapa productiva antes de esa fecha, se mantendrán vigentes las disposiciones del reglamento que les fue aplicable al momento de su matrícula.

Equipo ejecutor del grupo programa de formación: Este equipo tiene como objetivo velar por el adecuado desarrollo de la formación profesional integral de los aprendices durante su etapa lectiva, productiva, es el equipo encargado de analizar y aplicar medidas formativas académicas o disciplinarias para los aprendices del grupo y remitir por incumplimiento de medidas formativas al comité de evaluación y seguimiento el caso del aprendiz, para su valoración. Definido en el Acuerdo 009 de 2024.

Enfoque diferencial: Es una forma de analizar, actuar, valorar y garantizar el desarrollo de una población, basada en sus características diferenciales desde una perspectiva pluralista, de equidad y diversidad, como lo indica en el Acuerdo SENA 10 de 2016. En este sentido, implica reconocer a las personas y comunidades de manera diferenciada, considerando factores como edad, género, pertenencia étnica, orientación sexual, situación de discapacidad, diversidad territorial, pluriculturalidad, creencias religiosas y conocimientos, definido en el Acuerdo 009 de 2024.

Escenario de etapa productiva: Lugar donde la entidad privada o estatal recibe al practicante para que realice actividades formativas relacionadas con su área de conocimiento, durante el tiempo determinado por el programa académico o formativo, como lo indica el Ministerio del Trabajo en la Resolución 623 de 2020.

De conformidad con el estatuto del SENA Acuerdo 008 de 1997, la formación teórico-práctica se realiza en los talleres, las aulas, los laboratorios, las unidades productivas rurales o urbanas y otros espacios; igualmente, a través de relaciones que constituyen el ambiente educativo señalado anteriormente.

Etapa productiva: Es el momento del proceso formativo en la que el aprendiz SENA aplica, complementa, fortalece y consolida sus competencias, en términos de conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y valores. La etapa productiva le permite al aprendiz aplicar sus conocimientos en la resolución de problemas en contextos reales o simulados, y se desarrolla según lo establecido en los procedimientos institucionales y los diseños curriculares. Según el Acuerdo 009 de 2024.

Formación dual: Constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral (Saber, hacer, ser), orientado al desarrollo de competencias de nuevo talento humano para su desempeño idóneo en los contextos productivo y social. El proceso formativo, qué se desarrolla dentro de un esquema de alternancia entre ambientes de aprendizaje del SENA y de la empresa, es en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente (Empresa-SENA) con base en un programa de formación acordado según las necesidades de la empresa. Definido en el 2019 por el Glosario SENA.

Formación Ocupacional: Es la formación que implica el dominio operacional e instrumental de una ocupación determinada, la apropiación de un saber técnico y tecnológico integrado a ella, y la capacidad de adaptación dinámica a los cambios constantes de la productividad; la persona así formada es capaz de integrar tecnologías, moverse en la estructura ocupacional, además de plantear y solucionar creativa mente problemas y de saber hacer en forma eficaz, corresponde a los programa Auxiliares, Operarios, Técnicos, Profundización Técnica, Bloques Formativos Ocupacionales y Certificados de Aptitud Profesional -CAP.

Formación Tecnológica: Corresponde a los programas del nivel de educación superior regulados por el Ministerio de Educación Nacional, Incluye programas Tecnológicos y Especializaciones Tecnológicas.

Grupo: Conjunto de aprendices matriculados en un determinado Centro de Formación, programa, jornada, con una fecha misma de inicio y fin de formación definida, e identificada con un número correspondiente en el Sistema de Gestión Académico-Administrativo del SENA. Definido en el cuerdo 009 de 2024.

Grupo de investigación: Conjunto de personas que se reúnen para realizar investigación en una temática dada, formulan uno o varios problemas de su interés, trazan un plan estratégico de largo o mediano plazo para trabajar en él y producir unos resultados de conocimiento sobre el tema cuestión. Un grupo existe siempre y cuando demuestre producción de resultados tangibles y verificables, fruto de proyectos y otras actividades de investigación convenientemente expresadas en un plan de acción (proyectos) debidamente formalizado (Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, 2023)

Instructor: Es la persona que, de acuerdo con el Decreto 1426 de 1998 cuyas funciones o actividades principales consisten en impartir formación profesional, desempeñar actividades de Coordinación Académica de la formación e investigación aplicada y teniendo en cuenta lo definido en el Proyecto Educativo Institucional SENA de 2013, se establece que, en el contexto pedagógico descrito al instructor le corresponde el rol de mediador de la cultura y promotor del aprendizaje y el desarrollo de los aprendices. El instructor en el SENA debe ser una persona reflexiva, autónoma, crítica, creativa, rigurosa y flexible. Ser modelo y ejemplo de vida para los aprendices y una persona en permanente proceso de mejoramiento personal y profesional.

Juicio de evaluación: En el SENA se utilizan dos tipos de juicios de evaluación para expresar los resultados de aprendizaje: **APROBADO,** cuando el aprendiz alcanza los resultados de

aprendizaje y competencias establecidas en el programa de formación, de acuerdo con los criterios y parámetros de evaluación. **NO APROBADO,** cuando el aprendiz no alcanza los resultados de aprendizaje o competencias establecidos en el programa de formación, de acuerdo con los criterios y parámetros de evaluación, como lo determina el Acuerdo 009 de 2024.

Modalidad de formación: De acuerdo con la Resolución 2198 de 2019, o noma que la modifique, las modalidades de formación son opciones organizativas que buscan dar respuesta a las necesidades de los aprendices, de acuerdo con sus condiciones de tiempo y lugar para recibir la Formación Profesional Integral. Se identifican tres modalidades: a) Presencial, b) Virtual, c) A distancia.

Persona en Situación de Discapacidad: Según lo especificado en la Ley 1618 de 2013, aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Plan de bienestar del aprendiz: Consigna las actividades que va a desarrollar el Centro de Formación para una vigencia anual, teniendo como marco el plan recibir la Formación Profesional Integral. Se identifican tres modalidades: a) Presencial, b) Virtual, c) A distancia, como lo indica la Resolución 2198 de 2019.

Principio de debido proceso: Las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción. Determinado por la Ley 1437 del 2011 o la norma que la modifique.

Principio de territorialidad: La obligación de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud ha sido establecida, en observancia del principio de territorialidad del Sistema, para

todas aquellas personas nacionales o extranjeras, residentes en Colombia; entendido el concepto de residencia conforme se deduce de lo señalado en los artículos 76 y 84 del Código Civil como el lugar donde habita una persona acompañada del ánimo real o presunto de permanencia. Con fundamento en lo expuesto, es claro que los colombianos residentes en el extranjero no se encuentran en la obligación de afiliación y pago de aportes al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, como tampoco de efectuar el aporte correspondiente al Fondo de Solidaridad y Garantía de que trata el artículo 59 del Decreto 806 de 1998. Los aportes a salud solo son obligatorios cuando el núcleo familiar del colombiano residente en el exterior sigue viviendo en Colombia; de lo contrario, solo es obligatorio cotizar a pensión, puesto que los servicios de salud están sujetos al principio de la territorialidad, como lo indica la Ley 100 de 1993.

Retiro voluntario: Es la solicitud formal que hace el aprendiz de formación laboral o tecnológica, en cualquiera de sus modalidades (presencial, virtual o a distancia) o estrategias de oferta (articulación con la media) para que se le autorice el retiro definitivo del programa de formación. Definido por el Acuerdo 009 de 2024.

Resultado de aprendizaje: Enunciado que está asociado a las actividades de aprendizaje y evaluación, y que orientan al instructor-tutor y al aprendiz en la verificación de los procesos cognitivos, motores, valorativos, actitudinales y de apropiación de los conocimientos técnicos y tecnológicos requeridos en el aprendizaje. Como lo indica el Glosario SENA, en su actualización 2019.

Semillero de investigación: Un semillero de investigación en el SENA, al igual que en cualquier otra institución de educación, se entiende como un espacio para el desarrollo de las habilidades prácticas investigativas. En él, se espera que tanto los instructores como los aprendices construyan conocimiento basado en la solución de problemas reales, particulares a su entorno y generen propuestas de cambio y mejoramiento en múltiples dimensiones,

bien sean sociales, científicas, técnicas y/o tecnológicas. (Dirección de formación profesional SENA, 2014)

SofiaPlus: La sigla significa Sistema Optimizado para la Formación y el Aprendizaje Activo, el aplicativo SofiaPlus, opera como la principal herramienta para facilitar la gestión de los nuevos procesos formativos en el SENA. La operación del sistema requiere la interacción de tres componentes importantes: el entendimiento y adopción de los nuevos procesos de gestión del aprendizaje, la prueba y uso del aplicativo diseñado para la gestión de estos nuevos procesos, y la migración de información útil del actual aplicativo de gestión académica de centros hacia el nuevo aplicativo que soportará todos los procesos. Como lo indica el Glosario SENA, en su actualización 2019.

SGVA- Sistema de Gestión Virtual de Aprendices: Herramienta por medio de la cual las empresas registran los requerimientos de aprendices para el cumplimiento de la cuota regulada, mediante la cual los aprendices SENA auto gestionan su contrato de aprendizaje, permitiendo una relación directa entre el sector productivo y los aprendices que se encuentran en formación para la consecución y registro de los contratos de aprendizaje.

Traslado: Es la solicitud formal que hace el aprendiz de formación laboral o tecnológica presencial virtual y a distancia para: que se le autorice continuar su proceso de formación, ya sea en programas de la misma red de conocimiento tecnológica; continuar en otro Centro de Formación, o en el mismo Centro de Formación, pero en diferente jornada; y/o cambiar de modalidad presencial a virtual o viceversa. Definido por el Acuerdo 009 de 2024.

6. Marco normativo

- **Leyes**

Ley 119 de 1994. Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones.

Ley 715 de 2001. Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.

Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

Ley 1098 de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Ley 1780 de 2016. Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 2039 de 2020. Por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones.

Ley 2043 de 2020. Por medio de la cual se reconocen las productivas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones.

Ley 2069 de 2020. Por la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia.

Ley 2101 de 2021. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones

Ley 2119 de 2021. Por medio del cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes.

Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

- **Decretos**

Decreto 1295 de 1994. Por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 933 de 2003. Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones.

Decreto 2585 de 2003. Por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se adiciona el Decreto 933 de 2003.

Decreto 249 de 2004. Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

Decreto 4690 de 2005. Por el cual se reglamenta el artículo 41 de la Ley 789 de 2002.

Decreto 451 de 2008. Por medio del cual se reglamenta el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 sobre el Contrato de Aprendizaje.

Decreto 2376 de 2010. Por medio del cual se regula la relación docencia - servicio para los programas de formación de talento humano del área de la salud.

Decreto 055 de 2015. Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1072 de 2015. Por el que se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 616 de 2021. Por el cual se adiciona el Parágrafo 2° al artículo 2.2.6.3.25 y la Sección 5 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único

Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la equivalencia de experiencia profesional previa y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1649 de 2021. Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación.

Decreto 1650 de 2021. Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad.

- **Acuerdos**

Acuerdo 00008 de 1997. Por medio del cual se adopta el Estatuto de la Formación Profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje.

Acuerdo 0010 de 2016. Por el cual se adopta la política de atención con enfoque pluralista y diferencial en el SENA.

Acuerdo 1-0009 de 2023. Por el cual se crea la estrategia Economía Popular -Full Popular- en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se crea el Programa de Formación Especializada para la Economía Popular y se dictan otras disposiciones.

Acuerdo 003 de 2023. Por el cual se crea la Estrategia CampeSENA, el Programa de Formación Especializada para la Economía Campesina (FEEC), en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y se dictan otras disposiciones.

Acuerdo 009 de 2024. Por el cual de modifica y adopta el reglamento del aprendiz SENA

Acuerdo 10 de 2024. Por el cual se establece la política para el desarrollo de los programas de competitividad y desarrollo tecnológico productivo en el SENA, dentro del marco de la ley 344 de 1996 articulo 16.

- **Resoluciones**

Resolución 0642 de 2004. Por la cual se determina la jornada laboral semanal para el grupo ocupacional de instructor del servicio nacional de aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1427 de 2004. Por la cual se crean los Grupos de Formación Profesional Integral, Empleo y Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y los Grupos de Promoción y Relaciones Corporativas en las Regionales del SENA.

Resolución 0928 de 2006. SENA. Por la cual se crean los Grupos de Gestión de Administración Educativa, en los Centros de Formación Profesional Integral.

Resolución No. 2212 de 2008. Por la cual se establecen parámetros para el ejercicio de la monitoria en 14 GFPI-G-040 V.01 programas de aprendizaje por parte de aprendices del SENA.

Resolución 4016 de 2009. SENA. Por la cual se reglamenta la Coordinación Académica en los Centros de Formación Profesional Integral del SENA.

Resolución 4017 de 2009. SENA. Por la cual se regula la creación y funcionamiento de los Grupos de Formación Integral, Gestión Educativa y Promoción y Relaciones Corporativas en los Centros de Formación Profesional.

Resolución 0176 de 2013. Por la cual se modifica la Resolución No. 2212 de 2008 “Por la cual se establecen parámetros para el ejercicio de la monitoria en 14 GFPI-G-040 V.01 programas de aprendizaje por parte de aprendices del SENA "

Resolución 1234 de 2013. SENA. Por la cual se establecen parámetros para el ejercicio de la monitoria en programas de aprendizaje por parte de Aprendices del SENA.

Resolución 2130 de 2013. Por la cual se determinan los tipos de oferta de programas de formación profesional del SENA y sus características.

Resolución 1726 de 2014. Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad.

Resolución 941 de 2015. Por la cual se crea el Comité Nacional para la Implementación de la Resolución 1726 de 2014 a través de la cual se adopta la Política Institucional para la Atención de Personas con Discapacidad.

Resolución 3546 de 2018. Ministerio del trabajo Por la cual se regulan las prácticas laborales.

Resolución 1625 de 2018. Por la cual se modifica la Resolución 04016 de 2009. Por la cual se reglamenta la Coordinación Académica en los Centros de Formación Profesional Integral del SENA

Resolución 2198 de 2019. SENA. Por la cual se modifica la clasificación y los niveles de los programas de formación, su denominación y su duración, las modalidades de formación y otras condiciones especiales relacionadas con el acceso a la Formación Profesional Integral, deroga la Resolución 1444 de 2018 y modifica el artículo 2o de la Resolución 2130 de 2013.

Resolución 0623 de 2020. Por la cual se modifica la Resolución 3546 de 2018 en cumplimiento del artículo 192 de la Ley 1955 de 2019 y se dictan otras disposiciones

Resolución 834 de 2023. Por la cual se regula la vinculación formativa para el ejercicio de prácticas académicas de formación profesional o empresarial, pasantía, servicio social obligatorio y judicatura.

7. Generalidades.

Tomando en cuenta que el desarrollo de la etapa productiva es parte fundamental del proceso formativo, a continuación, se relacionan algunos lineamientos globales para asegurar tal condición:

- El SENA garantizará el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y académico, en cualquier alternativa de etapa productiva. Asimismo, garantizará la aplicación de ajustes razonables y un enfoque de atención diferencial para eliminar barreras de acceso y asegurar condiciones equitativas en la etapa productiva, conforme al Acuerdo 10 de 2016 y la Resolución 1726 de 2014. Todo ello en cumplimiento de los principios que incorpora el Acuerdo 009 de 2024 – Reglamento del Aprendiz: autonomía, dignidad, inclusión, enfoque diferencial, enfoque territorial, participación, desarrollo sostenible y solidaridad.

- El SENA, en el marco del Acuerdo 009 de 2024, garantiza de manera integral los derechos de los aprendices consagrados en el Artículo 4 del Reglamento del Aprendiz, asegurando que cada uno reciba una inducción completa sobre el reglamento, la organización y los procedimientos del SENA, así como una formación profesional de calidad respaldada por el acceso a infraestructura, recursos tecnológicos, didácticos y elementos de protección personal necesarios para un proceso formativo óptimo.

  Asimismo, garantiza el ejercicio del debido proceso en todas las etapas del aprendizaje, permitiendo la participación en procesos administrativos y disciplinarios, la atención oportuna a denuncias y peticiones, y el derecho a ser tratado con dignidad, respeto e igualdad.

- En este lineamiento, los actores de la etapa productiva que desempeñan un rol específico dentro de ella podrán conocer en qué fase intervienen y cuál es el alcance de este; en este caso el aprendiz es el principal responsable de gestionar su etapa productiva, lo que implica mantener actualizados los datos personales en las plataformas académicas y administrativas de la institución.

- En cuanto a los tiempos de ejecución de la etapa productiva, estos se encuentran alineados al diseño curricular de cada programa de formación; por tanto, deberán ser considerados para la planeación, seguimiento y evaluación de la etapa productiva del aprendiz.

- La ejecución de la etapa productiva del aprendiz podrá gestionarse con el acceso a cualquiera de las alternativas planteadas en esta guía. En caso de que el aprendiz por circunstancias ajenas a su voluntad o fortuitas no culminó el tiempo de etapa productiva con la alternativa inicialmente seleccionada, podrá continuar la ejecución mediante la misma alternativa o combinarla con otra, siempre y cuando la normativa vigente lo permita y se garantice el cumplimiento del tiempo total exigido en el diseño curricular del programa de formación.

  Nota: Se establece que el plazo máximo para la selección de una nueva alternativa, así como para su respectivo aval y el registro de la planeación, debe estar comprendido dentro del periodo previsto para la ejecución de la etapa productiva, de acuerdo con los tiempos establecidos en el reglamento vigente al momento de la matrícula del aprendiz; caso contrario entrará en su proceso de deserción.

- Con relación a las únicas excepciones para que la etapa productiva se lleve a cabo en forma simultánea o en alternancia con la etapa lectiva, se tiene: En primer lugar, la alternativa de vínculo laboral, especificada en el numeral 8.5 Vínculo laboral, en la cual se puede iniciar la ejecución de la etapa productiva a partir del último trimestre de etapa lectiva previo aval de la Coordinación Académica, para lo cual, el aprendiz no debe tener: planes de mejoramiento activos, pendiente la emisión de juicios de resultados de aprendizaje anteriores al último trimestre, encontrarse en un estado académico diferente a formación.

En segundo lugar, la etapa lectiva y la etapa productiva se podrá llevar en forma simultánea o en alternancia, en aquellos casos en los cuales el aprendiz hace parte de un programa de oferta especial entre los que se pueden encontrar: Formación Dual, orientada por la **GFPI-G-015 Guía Estratégica de Formación Dual, Articulación con la Media**, enmarcada por el **GFPI-M-004 Manual para la Articulación del SENA con la Educación Media**, o los que se dé lugar.

- El aprendiz que considere realizar su etapa productiva fuera de Colombia, además de los elementos planteados en la presente guía, deberá tener en cuenta la **REGC-G-005 Guía de Lineamientos de Movilidad Internacional de la Comunidad SENA**, o el documento que lo modifique o sustituya.

- En el proceso de seguimiento de la etapa productiva, es esencial adoptar un enfoque pluralista que reconozca y respete la diversidad de creencias, valores y convicciones de los individuos involucrados, lo que implica considerar cuidadosamente los derechos de cada rol participante, asegurando que se respeten sus perspectivas y se promueva un entorno inclusivo y respetuoso. Asimismo, se deben tener en cuenta las diferentes expresiones culturales, sociales y económicas presentes en el contexto de ejecución de la etapa productiva, fomentando la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los aprendices.

- De acuerdo a lo dispuesto en el Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006, artículos 35 y 39), que garantiza condiciones de protección especiales para adolescentes trabajadoras gestantes o lactantes, así como en el Convenio 183 de la OIT, que protege la maternidad y asegura condiciones de trabajo seguras para mujeres embarazadas y lactantes.

- El pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de los aprendices en etapa productiva es obligatorio por parte de la entidad, empresa, institución educativa u

organización durante todo su desarrollo y debe garantizarse su afiliación, previo cumplimiento de los requisitos, como mínimo un (1) día antes del inicio de la ejecución de la alternativa seleccionada ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en la cual esta tenga a sus trabajadores afiliados.

- Para el caso de la alternativa de contrato de aprendizaje durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la etapa productiva o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y las funciones a ejecutar por parte del aprendiz.

  En la afiliación a la ARL se pueden presentar diferentes situaciones o casos. Si el aprendiz está ejecutando un contrato de vínculo laboral en una empresa **"X",** debidamente afiliado a una ARL como trabajador dependiente y a su vez va a iniciar su etapa productiva en una empresa **"Y"** como practicante; independientemente de la alternativa (contrato de vínculo formativo, monitoria o proyecto productivo), la entidad educativa, empresa u organización donde se desarrolla la práctica, debe realizar la afiliación a la ARL en calidad de estudiante de práctica por el Decreto 055 de 2015.

- La Coordinación Académica, como responsable de brindar aval a la etapa productiva del aprendiz, es la encargada de garantizar que el aprendiz se encuentre ejecutando su etapa productiva mediante la aplicación de las competencias del programa de formación en el que se encuentra matriculado, por lo que estas deben encontrarse alineadas con las funciones o actividades que desarrollará en el escenario de práctica.

- En la etapa productiva, el aprendiz podrá dedicar hasta la jornada máxima establecida en el marco normativo laboral vigente, previa concertación con el ente co-formador, conforme a la alternativa seleccionada. Lo anterior debido a que, el aprendiz requiere de la orientación de una persona de la empresa, entidad u organización, quien en la etapa productiva desempeña el rol de jefe inmediato o supervisor y al modificarse el horario de este, es pertinente que los horarios del aprendiz también sean ajustados.

- De conformidad con la Ley 1780 de 2016, en su artículo 16. Condiciones mínimas de la práctica laboral. Las prácticas laborales, deberán cumplir con las siguientes condiciones mínimas: **a) Edad:** En concordancia con lo establecido por el Código de la Infancia y la Adolescencia, las prácticas laborales no podrán ser realizadas por personas menores de quince (15) años. En todo caso, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, requieren la respectiva autorización para tal fin, de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto. **b) Horario de la práctica**: El horario de práctica laboral deberá permitir que los aprendices asistan a las actividades formativas que la Institución de Educación disponga. En todo caso, el horario de la práctica laboral no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria y en todo caso a la máxima legal vigente. **c) Vinculación:** Las prácticas laborales hacen parte de un proceso formativo en un entorno laboral real y en ellas participan tres sujetos: el aprendiz, el escenario de práctica y el SENA. Adicionalmente, se tendrán en cuenta los convenios de la organización internacional de trabajo OIT que presenten disposiciones relacionadas con dichos aspectos.

- El aprendiz desarrollará su etapa productiva en escenarios reales o simulados que le permitan adquirir y perfeccionar habilidades técnico-operativas y practicas propias de su labor u oficio. Estos escenarios incluirán procesos administrativos, operativos, comerciales, financieros, tecnológicos, entre otros, proporcionados por empresas, entidades u organizaciones de persona jurídica, establecimientos comerciales de

persona natural o unidades productivas no formalmente constituidas rurales o urbanas y otros espacios a través de relaciones que constituyen los escenarios de práctica.

- Los aprendices que forman parte de estrategias de formación especial, como Campesena y Full Popular, establecidas en los Acuerdos 003 de 2023 y 1-0009 de 2023, respectivamente, u otras estrategias implementadas para fortalecer la economía campesina, la economía popular y demás iniciativas sociales, deben cumplir con todos los requisitos establecidos en el Acuerdo 009 de 2024 – Reglamento del aprendiz y en la presente guía para la ejecución de la etapa productiva. Esto garantiza el cumplimiento de las normativas institucionales y la calidad del proceso formativo. La Coordinación Académica es responsable de validar la alternativa elegida y otorgar el aval para su ejecución, por medio de alguna de las siguientes alternativas: contrato de aprendizaje, contrato de vínculo formativo, vínculo laboral o proyecto productivo.

- Según lo establecido parágrafo 1, artículo 14 del Acuerdo 10 de 2024, el SENA impulsa programas de competitividad y desarrollo productivo mediante líneas tecnológicas, enfocadas en la investigación, desarrollo e innovación para mejorar productos, procesos y servicios. A través de estas, los Centros de Formación formulan e implementan proyectos que fortalecen la economía popular y campesina. "*En la etapa productiva, los y las aprendices que participen en los grupos y/o semilleros de investigación podrán participar en las convocatorias para la asignación de las diferentes alternativas monitorias o contratos de aprendizaje que se desarrollarán según lo establecido en los documentos del proceso publicados en el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol del SENA*".

- Con el propósito de facilitar la comprensión de los lineamientos establecidos en la presente guía, se han desarrollado los siguientes anexos: **1. GFPI-AN-017** Anexo orientaciones para aprendices en relación con el desarrollo de la etapa productiva, **2. GFPI-AN-018** Anexo orientaciones para entes co-formadores con aprendices vinculados

en etapa productiva y **3. GFPI-AN-016** Anexo orientaciones para instructores en la planeación y gestión del espacio de etapa productiva en el LMS.

8. Alternativas para el desarrollo de la etapa productiva.

El aprendiz puede realizar la etapa productiva mediante las alternativas que se detallan en este capítulo en concordancia con el Acuerdo 009 de 2024 – Reglamento del Aprendiz, correspondientes a: Contrato de aprendizaje, monitoria, proyecto productivo, contrato de vínculo formativo, vínculo laboral y otras que puedan ser reguladas por norma superior o documentos en el marco del Sistema de Gestión y Autocontrol del SENA.

Por consiguiente, en este capítulo se describirán cada una de ellas con sus respectivas características, las cuales permitirán al aprendiz conocer el contexto general y así determinar la mejor opción para ejecutar la etapa productiva.

8.1 Contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión 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 tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. Esto establecido en el artículo 21 de la Ley 2466.

Para orientar al aprendiz y a las empresas sobre esta alternativa, la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, a través de los responsables de contrato de aprendizaje en los Centros de Formación atenderá las dudas que se originen al respecto.

8.1.1 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de contrato de aprendizaje.

Para esta alternativa es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- La alternativa debe ser seleccionada en el **GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva** para que el responsable de contrato de aprendizaje o quien haga sus veces, realice el registro de la alternativa en el Sistema de Gestión Académico Administrativo SofiaPlus.
- El aprendiz podrá seleccionar esta alternativa durante la fase lectiva desde la semana de inducción, y podrá ser registrada en el Sistema de Gestión Académico Administrativo SofiaPlus solo hasta que el aprendiz apruebe la inducción y se encuentre asociado a la ruta de aprendizaje correspondiente.
- El aprendiz debe cumplir con los requisitos mínimos para el inicio de la etapa productiva que se establecen en el capítulo 9 de la presente guía.
- La gestión del contrato de aprendizaje, tanto para empresarios como para las aprendices y Centros de Formación, se debe realizar en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA o la plataforma que se determine.
- El aprendiz recibirá orientación en su Centro de Formación acerca del acceso y uso del SGVA y deberá mantener sus datos actualizados tanto en el SGVA como en el Sistema de Gestión Académico Administrativo SofiaPlus e ingresar periódicamente a estos para evitar la inhabilitación del usuario.
- Si un aprendiz no cumple con los requisitos necesarios para suscribir el contrato de aprendizaje o continuar con su proceso, la Coordinación Académica debe informarle oportunamente al responsable de contrato de aprendizaje o quien haga sus veces, para que este le inactive en el SGVA.
- El responsable de contrato de aprendizaje o quien haga sus veces, deberá informar a la Coordinación Académica los aprendices que hayan firmado el contrato, con el fin que le asignen el instructor de seguimiento a la etapa productiva.

- El funcionario que tiene el rol de “inteligencia organizacional” en el Sistema de Gestión Académico Administrativo SofiaPlus, es responsable de generar la "migración" de los aprendices que seleccionaron esta alternativa para que estén disponibles en SGVA.
- De acuerdo con la Ley 2466 de 2025, el apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, por lo que el aprendiz lo recibirá durante toda la vigencia de la relación, en concordancia con lo establecido en las regulaciones que en materia desarrolle el Ministerio de Trabajo. Conforme a la disposición normativa mientras que para la etapa lectiva el aprendiz únicamente tiene derecho al pago de un apoyo de sostenimiento mensual, junto a la afiliación y cotización en salud y riesgos laborales; en la etapa productiva el aprendiz tiene derecho al pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo.
- El aprendiz es responsable de buscar y gestionar la postulación a las plazas de contrato de aprendizaje disponibles en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices – SGVA para ejecutar la etapa productiva.
- En los Centros de Formación, el responsable de contrato de aprendizaje es quien orienta y apoya tanto a los aprendices como a las empresas, en la resolución de dudas que surjan respecto a esta alternativa, aspectos relacionados con SGVA, procedimientos o situaciones particulares presentadas durante la etapa productiva.
- En el marco del debido proceso para la cancelación del contrato de aprendizaje, el instructor de seguimiento concertará con el aprendiz y el ente co-formador una reunión donde se garantice el debido proceso institucional y por su lado la empresa como ente co-formador deberán adelantar la cancelación del contrato con el respeto a los principios y lineamientos establecidos por la Circular 0083 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo respecto al régimen disciplinario.
- El representante legal de la empresa patrocinadora debe garantizar la expedición de la constancia de cumplimiento a satisfacción del aprendiz que culmine con éxito la etapa

productiva. Para asegurar una documentación adecuada del cumplimiento de la etapa productiva, es necesario que la constancia o certificación incluya los siguientes elementos: Datos del aprendiz (Nombre completo, número de documento de identidad, programa de formación, número de grupo, Centro de Formación, Regional), fecha de inicio y fin de la etapa productiva y descripción de las funciones o actividades desarrolladas.

- Al aprendiz trabajador durante la etapa productiva se le aplicarán las disposiciones sobre la jornada máxima legal vigente, sumado a ello y dado que el contrato de aprendizaje tiene como finalidad principal "facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones o profesiones", según lo establece la ley, la realización de trabajo suplementario debe considerarse **altamente excepcional** y solo podría realizarse en aquellos casos en que la naturaleza de la formación así lo exija, es decir, cuando el ejercicio de la ocupación requiera necesariamente el desarrollo de actividades en horarios extraordinarios. Según la Circular 0083 de 2025 Ministerio del Trabajo.
- El ente co-formador garantizará que los aprendices en condición de vulnerabilidad, incluyendo personas con discapacidad y comunidades étnicas, tengan igualdad de oportunidades para acceder a esta alternativa, aplicando ajustes razonables y el SENA realizará los mecanismos de apoyo en la postulación y seguimiento del contrato de aprendizaje, conforme al Acuerdo 10 de 2016.
- Los subdirectores de centro, deben tener en cuenta que los profesionales grado 10 y 9 de Bienestar al aprendiz, tienen en sus funciones: “gestionar los contratos de aprendizaje para los aprendices y administrar su operación”. Los profesionales grado 8,7,6, y 5 de bienestar al aprendiz, tienen la responsabilidad de operar los contratos de aprendizaje en el SENA, las convocatorias que adelante el SENA para otorgar cupos de contratos de aprendizaje en la entidad serán adelantadas por los centros de formación según lineamientos que establezca la dirección de formación para tal fin.

- Para conocer en detalle las características y requisitos del contrato de aprendizaje, le invitamos a consultar en CompromISO SENA y la normatividad del Ministerio del Trabajo o con la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas, como encargada de orientar los procesos relacionados con la búsqueda, suscripción, novedades o situaciones que se presenten particularmente frente a contrato de aprendizaje.

8.2 Contrato de Vínculo Formativo.

En cumplimiento de la Resolución 623 de 2020, que modifica la Resolución 3546 de 2018 "Por la cual se regula las prácticas laborales", y en concordancia con el artículo 192 de la Ley 1955 de 2019 y otras disposiciones, la pasantía se denomina contrato de vínculo formativo. Esta alternativa consiste en una actividad formativa que permite al aprendiz fortalecer las competencias adquiridas durante la etapa lectiva, mediante acciones prácticas que aplican sus habilidades y conocimientos. A través de esta experiencia, se promueve su formación profesional mediante la interacción directa con el mundo laboral, facilitando su participación en equipos interdisciplinarios y en actividades asistenciales, académicas, investigativas aplicadas o de proyección, siempre relacionadas con el área de desempeño y el campo ocupacional del programa de formación.

Esta alternativa, la cual combina la formación teórico-práctica puede desarrollarse en escenarios como: talleres, aulas, laboratorios, unidades productivas rurales o urbanas y otros espacios dentro o fuera del Centro de Formación que constituyan un ambiente formativo y laboral.

8.2.1 Subtipo de alternativa de contrato vínculo formativo.

Dicha alternativa contempla tres (3) líneas o subtipos, por las que los aprendices pueden optar, las cuales son: **1.** Asesoría PYMES, **2.** De apoyo a una unidad productiva familiar,

asociación, cooperativa u organización de aprendices y **3**. De apoyo a una institución estatal nacional, territorial, o veredal, o una ONG, entidades sin ánimo de lucro.

8.2.1.1 Asesoría a Pymes.

La Asesoría a Pymes constituye un escenario específico de práctica, donde el aprendiz tiene la oportunidad de brindar apoyo estratégico para el fortalecimiento empresarial de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). El objetivo principal es impulsar la productividad, competitividad y rentabilidad de estas organizaciones con ánimo de lucro, promoviendo una producción más eficiente y sostenible. Durante esta experiencia, el aprendiz aplica las competencias propias de su programa de formación, contribuyendo al crecimiento empresarial mientras consolida sus habilidades técnicas y profesionales adquiridas durante la etapa lectiva, para lo cual se hace una concertación con el dueño, administrador o gerente de la empresa el cubrimiento de la ARL y, si es posible, un apoyo económico opcional.

8.2.1.2 De apoyo a una unidad productiva familiar, asociación, cooperativa u organización de aprendices.

Se entiende por unidad productiva familiar aquella en la que se generan bienes y servicios a partir del trabajo del núcleo familiar del aprendiz, sin una estructura de pago basada en salario, sino en la distribución del excedente productivo. Esta definición también se extiende a unidades conformadas por parientes, amigos o terceros. En este contexto de práctica, el aprendiz aplica las competencias adquiridas durante su proceso de formación en las actividades propias de la unidad productiva. Cuando la concertación se realiza en un escenario de práctica diferente al del aprendiz se establece una concertación con el propietario o administrador, en la que se definen las condiciones de ejecución de la etapa productiva, así como la posible entrega de un auxilio económico, apoyo en transporte, alimentación, jornal, entre otros aspectos.

Las asociaciones, cooperativas, entidades, empresas u organizaciones conformadas por los propios aprendices podrán ser reconocidas como escenarios de práctica para el desarrollo de la etapa productiva. Sin embargo, el aprendiz no podrá fungir el rol de ente co-formador de su etapa productiva, en aras de evitar el conflicto de intereses.

Estas organizaciones pueden estar formalmente constituidas o no, siempre que desarrollen actividades en el marco de la legalidad y estén alineadas con la formación del aprendiz, permitiendo la aplicación de las competencias adquiridas. En los casos en que el grupo corresponda a una formación de oferta especial, se deberá establecer un acuerdo entre estas organizaciones y el SENA, garantizando el cumplimiento de los requisitos de la etapa productiva.

8.2.1.3 De apoyo a una institución estatal nacional, territorial, o veredal o una ONG, o entidades sin ánimo de lucro.

Consiste en el desempeño de actividades prácticas asociadas al programa de formación o en el desarrollo e implementación de un proyecto productivo donde el beneficio de esa producción le pertenece al ente co-formador.

Estas prácticas se ejecutan en un ambiente de formación facilitado por la organización u entidad. Aquí el aprendiz acordará con el ente co-formador las condiciones de la etapa productiva, incluido si existirá o no el pago de algún auxilio económico o en especie y su forma de entrega. De igual manera, es importante resaltar que la constancia o certificado de cumplimiento del Contrato de Vínculo Formativo la expide el directivo o responsable del proceso del aprendiz en la institución, entidad u organización; para garantizar una documentación adecuada del cumplimiento de la etapa productiva, es necesario que la constancia o certificación incluya los siguientes elementos: Datos del aprendiz (Nombre completo, número de documento de identidad, programa de formación, número de grupo,

Centro de Formación, Regional), fecha de inicio y fin de la etapa productiva y descripción de las funciones o actividades desarrolladas.

8.2.2 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de contrato de vínculo formativo.

Para esta alternativa es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- La alternativa debe ser seleccionada en el **GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva.**
- La Coordinación Académica debe verificar que el aprendiz desarrolle su etapa productiva en asociaciones, cooperativas, entidades, empresas u organizaciones en el marco de la legalidad y estén alineadas con la formación del aprendiz.
- El aprendiz debe cumplir con los requisitos mínimos para la ejecución de la etapa productiva que se establecen en el capítulo 9 de la presente guía.
- En la plataforma CompromISO SENA, se encuentra el documento **GFPI-F-191 Formato Contrato Vínculo Formativo Práctica Laboral.** Este formato es una herramienta esencial para formalizar y regular las prácticas formativas del aprendiz que ejecuta la etapa productiva en empresas, entidades u organizaciones del sector privado, asegurando que se cumplan los lineamientos establecidos por la normativa vigente, en este caso la Resolución 623 de 2020 del Ministerio del Trabajo o las que le modifiquen o sustituyan.
- En el caso que el escenario de práctica corresponda a una entidad estatal, donde sus actuaciones son guiadas por el derecho público se realizará la vinculación formativa del aprendiz, a través de acto administrativo que deberá expedirse con anterioridad al inicio de la actividad formativa.
- Por tratarse de una actividad formativa de carácter práctico, el contrato de vínculo formativo no constituye relación de trabajo y no contempla la remuneración económica. Dado el caso se dé la posibilidad de un auxilio económico o en especie, este deberá estar concertado entre las partes (escenario de práctica y aprendiz) y consignado en el acuerdo de voluntades.

- El escenario de práctica podrá corresponder a entidades con ánimo de lucro, sin ánimo de lucro (ESAL), empresas, instituciones, organizaciones o unidades productivas que se encuentren formalmente constituidas o no.
- También aplican los escenarios de práctica de las entidades exentas de inscripción en el Registro de Entidades sin Ánimo de Lucro administrado por las Cámaras de Comercio, pero que se encuentran autorizadas y reguladas por entes gubernamentales.
- La edad mínima se ajustará a la que determine el Código de la Infancia y la Adolescencia Colombiano o la ley o norma que lo modifique o reemplace.
- El horario de la etapa productiva debe permitir al aprendiz cumplir con las actividades pactadas en el escenario de práctica, sin superar la jornada máxima permitida por la ley.
- La constancia de cumplimiento a satisfacción debe ser expedida por el responsable del proceso del aprendiz en la organización o empresa. Para garantizar una documentación adecuada del cumplimiento de la etapa productiva, es necesario que la constancia o certificación incluya los siguientes elementos: Datos del aprendiz (Nombre completo, número de documento de identidad, programa de formación, número de grupo, Centro de Formación, Regional), fecha de inicio y fin de la etapa productiva y descripción de las funciones o actividades desarrolladas.

8.3 Monitoria.

Es la alternativa de etapa productiva por la cual un aprendiz apoya los procesos de formación a través de actividades complementarias en el Centro de Formación al cual pertenece. De acuerdo con lo establecido en el marco de la Resolución 2212 de 2008, modificada por las Resoluciones 176 de 2013 y 1234 de 2013, por medio de las cuales se establecen parámetros para el ejercicio de las monitorias.

Con la Resolución 1234 de 2013, el desarrollo de monitorias por parte de un aprendiz en las especialidades afines tecnológicamente a su programa de formación, se consideran alternativa para la etapa productiva, por lo que la Subdirección del Centro de Formación, previa identificación de las necesidades de monitoria(s) requerida(s) y de los recursos presupuestales asignados para tal fin, abrirá convocatorias cada semestre o cuando se requiera, precisando como mínimo los cupos disponibles por clase de monitoria (desempeño académico, para apoyo a la integración con la educación media, apoyo a la etapa productiva, entre otras), criterios de selección e instrumentos de evaluación que aplicará el Centro de Formación, los cuales pueden variar en cada convocatoria y en el cronograma de ejecución.

Es importante resaltar que, para la ejecución de la etapa productiva únicamente se considerarán aquellas convocatorias de monitoria específicamente destinadas a este propósito, en las cuales el aprendiz pueda aplicar las competencias correspondientes a su programa de formación, previa verificación de cumplimiento de requisitos por parte de la Coordinación Académica del Centro de Formación.

8.3.1 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de monitoria.

Para esta alternativa es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- La alternativa debe ser seleccionada en el **GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva.**
- El aprendiz debe cumplir con los requisitos mínimos para la ejecución de la etapa productiva que se establecen en el capítulo 9 de la presente guía.
- El aprendiz realiza el proceso de inscripción para participar en la convocatoria de monitoria de etapa productiva, de acuerdo con los tiempos y términos establecidos por el Centro de Formación.

- Se debe garantizar el cumplimiento de los requisitos para ejecutar la etapa productiva, del proceso de selección establecidos en la normativa vigente de monitorias y el cronograma fijado por el Centro de Formación por parte del aprendiz.

- La Coordinación Académica del Centro de Formación en el que se encuentra matriculado el aprendiz verificará la pertinencia con las competencias del programa de formación y el cumplimiento de requisitos para avalar la monitoria como alternativa de etapa productiva.

- Cuando el tiempo asignado en la monitoria (horas semanales y meses) sea menor al estipulado para la etapa productiva según el diseño curricular del programa de formación, el aprendiz deberá complementar las horas restantes mediante otra alternativa de etapa productiva, o mediante su participación en otra convocatoria de monitoria. El cálculo del tiempo pendiente será determinado considerando el tiempo efectivamente ejecutado en la monitoria y el total de horas requeridas en el diseño curricular para la etapa productiva, garantizando así el cumplimiento de los objetivos formativos establecidos.

- La constancia o certificado de cumplimiento a satisfacción de las actividades de monitoria es expedida por la Subdirección del Centro de Formación, de acuerdo con las horas asignadas por resolución. Para garantizar una documentación adecuada del cumplimiento de la etapa productiva, es necesario que la constancia o certificación incluya los siguientes elementos: Datos del aprendiz (Nombre completo, número de documento de identidad, programa de formación, número de grupo, Centro de Formación, Regional), fecha de inicio y fin de la etapa productiva y descripción de las funciones o actividades desarrolladas.

- Los centros de formación deberán garantizar ajustes razonables y medidas de accesibilidad para que los aprendices en condición de vulnerabilidad puedan optar por

una monitoria, eliminando barreras físicas, comunicativas y metodológicas que puedan impedir su participación en esta alternativa.

8.4 Proyecto productivo.

Proyecto productivo es una alternativa de etapa productiva que involucra a los aprendices en la solución de problemas o aplicación de una idea; les permite trabajar de manera autónoma e interdisciplinaria para construir su propio aprendizaje relacionado con su programa de formación, facilitando la simulación de entornos productivos reales y la aplicación de conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa para cumplir con el objetivo de la etapa productiva.

Los proyectos productivos son muy importantes para el desarrollo económico y social de una comunidad. Estos proyectos generan empleo, aumentan la productividad y contribuyen al crecimiento de la economía en un contexto local, regional o nacional, además, fomentan la creatividad, innovación y competitividad, impulsando el emprendimiento y mejorando la calidad de vida de los aprendices.

Los proyectos productivos podrán incorporar criterios de pertinencia cultural y territorial, permitiendo que los aprendices pertenecientes a comunidades étnicas, rurales o en condición de vulnerabilidad puedan adaptar sus iniciativas a su contexto con acompañamiento institucional.

Los aprendices interesados en esta alternativa deberán presentar en sus Centros de Formación la intención de desarrollar un proyecto productivo. La Coordinación Académica les proporcionará las indicaciones correspondientes según los subtipos de alternativas u opciones disponibles, con base en los lineamientos establecidos para cada una de ellas y que a continuación se describen:

8.4.1 Tipos de alternativa de proyecto productivo.

Dicha alternativa contempla diferentes subtipos de alternativas por las que los aprendices pueden optar por: **1**. Sena empresa, **2**. Sena proveedor Sena, **3.** Producción de centros, **4.** Proyecto productivo (bajo enfoque empresarial o de investigación, desarrollo e innovación, I+D+i), **5.** Proyectos ruta emprendedora SENA y **6**. Proyecto productivo prácticas en la economía popular y/o campesina.

8.4.1.1. SENA Empresa.

La estrategia SENA Empresa está enmarcada dentro de la Ley 119 de 1994 y el Decreto 249 de enero 28 del 2004 "por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena", en su Capítulo IV Centros de Formación Profesional Integral, artículo 27 "funciones de las subdirecciones de los Centros de Formación Profesional Integral, numerales 11, 12, 14 y 17 al 21".

Esta estrategia se aplica como un subtipo de alternativa de etapa productiva, que tiene como objetivo acercarse a la realidad de las empresas mediante la producción eficiente de bienes y servicios en los Centros de Formación, a través de la integración de los procesos productivos y la optimización del uso de los recursos del SENA, integrando de manera natural todas las actividades de las diferentes áreas de formación, trascendiendo las propias del centro a otras áreas de empresa como: la financiera y contable, administrativa y de recursos humanos, comercialización, mercadeo y logística, la de producción y control de calidad y la gerencial. De esta manera, el aprendiz fortalece y adquiere conocimientos en el que hacer administrativo y técnico de las unidades productivas, donde desempeña roles de gerente, responsable, apoyo técnico y asesor, para lo cual desarrolla y aporta productos y servicios en aras de consolidar y fortalecer las unidades administrativas y de formación-producción de SENA Empresa.

Esta estrategia didáctica de simulación empresarial aplicada al proceso formativo y productivo tiene como propósito incentivar al aprendiz a ser gestor y promotor de su aprendizaje, siendo un modelo de gerenciamiento de proyectos aplicables en el campo productivo. La actividad de SENA Empresa gira alrededor de dos componentes básicos: técnico y empresarial, en este sentido es un espacio donde se transmite a los aprendices, las mejores prácticas de producción, procesamiento, comercialización y manejo integral de la empresa. El desarrollo de esta alternativa le permite la aplicación de conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, para cumplir con el objetivo de la etapa productiva (Dirección de Formación Profesional Integral, 2013).

SENA Empresa pretende complementar la formación profesional integral que reciben los aprendices y optimizar los recursos económicos y técnicos con los que cuenta un Centro de Formación del SENA. La estrategia permite fortalecer las competencias técnicas (administrativas, contables, financieras y de comercialización de una empresa, asimismo, las actitudinales y de investigación, dotando a los aprendices de herramientas que los lleva a mejorar su desempeño laboral en la ejecución de su etapa productiva, posicionando el Centro de Formación en el sector productivo y empresarial en cada región.

Esta práctica se refleja en las guías de aprendizaje que problematizan situaciones y de manera sistémica propone soluciones en un entorno que refleja las condiciones laborales contemporáneas del sector. Así mismo, contribuye con el desarrollo de un perfil de aprendiz integral, libre pensador, con capacidad crítica, responsable, solidario, emprendedor y creativo, y fomenta valores como el sentido de responsabilidad, la disciplina y la disposición al trabajo.

En este orden de ideas, SENA Empresa facilita la implementación del Modelo Pedagógico Institucional del SENA, ya que se enfoca en el proceso de enseñanza, aprendizaje y

evaluación de las competencias definidas en los diseños curriculares de un programa de formación.

8.4.1.2. SENA Proveedor SENA

El subtipo de alternativa SENA Proveedor SENA, basado únicamente para los bienes y servicios que se obtienen en los Centros de Formación a través de los proyectos productivos desarrollados por los aprendices como parte de las actividades que ejecutan para desarrollar las competencias previstas en los programas de formación, es decir, como una estrategia en la cual se constituyen dinámicas de oferta y demanda, cuando un centro productor puede satisfacer requerimientos para bienes y/o servicios de otros Centros de Formación, Despachos Regionales, direcciones o redes de conocimiento a nivel local, regional y nacional. también aplica, cuando un mismo centro cuenta con unidades productivas capaces de satisfacer su demanda, tal como lo indica el GRF-I-005 Instructivo Aplicación Estrategia SENA Proveedor SENA y SENA Autoconsumo.

La principal finalidad de esta estrategia es acercar a los aprendices dentro del ámbito de la formación, a la producción de bienes y servicios en forma didáctica para aproximarlos a la realidad laboral y a la motivación del aprendizaje. Esta formación-producción, en el desarrollo de las actividades y la realización de los ejercicios prácticos del proceso de formación profesional, pueden generar trabajos destinados al mejoramiento de las instalaciones, el mantenimiento de los distintos tipos de maquinaria del SENA o la producción de bienes para uso, como insumos o materiales para la transformación y obtención de bienes y servicios de otros centros de la entidad, los cuales se venden y el valor obtenido se considera como una mínima recuperación de los costos de formación profesional. Los recursos generados a través de esta alternativa están reglamentados en el artículo 25 del Decreto 249 de 2004, en el cual se faculta expresamente a los Centros de Formación Profesional del SENA para arbitrar los recursos que genere la venta de bienes y

servicios; para tal fin, constituirán una cuenta independiente, con una contabilidad que refleje los ingresos y egresos de esta.

8.4.1.3. Producción de Centros.

Se entiende como los bienes y servicios que se obtienen en los Centros de Formación a través de los proyectos formativos desarrollados por los aprendices, como parte de las actividades para desarrollar las competencias previstas en los programas de aprendizaje y las acciones adelantadas por los Centros de Formación para la resolución de problemas y necesidades de empresas, entidades, organizaciones y comunidad en general, con el fin de mejorar la productividad, elevar la calidad y promover el desarrollo tecnológico del país, como lo indica el GRF-I-001 Instructivo para Recaudo de Producción de Centros.

De conformidad con la estrategia de producción de centros que orienta a los Centros industriales, comerciales y de programas de promoción profesional popular urbanos y rurales, por ser esta una formación - producción en el desarrollo de las actividades se prestan servicios y se obtienen productos, los cuales se venden y el valor obtenido se considera como una mínima recuperación de los costos de formación profesional. Algunas de las especialidades en las cuales se obtienen productos o se prestan servicios son las siguientes: pintura en tela, ebanistería, confección, soldadura, automotriz, talla en cristal, marroquinería, etc.

Dadas las características de los diferentes Centros de Formación la ubicación geográfica de los talleres de programas de formación popular y la clase de elementos que se elaboran, la producción de centros se puede resumir en dos grandes grupos a saber:

1. Producción sujeta a programación, es decir, aquella que se obtiene dentro de los cursos normales de formación profesional.
2. Producción de centro por prestación de servicios, aquella que se hace por encargo de personas naturales o jurídicas.

Para precisar y marcar la diferencia entre la estrategia **SENA Proveedor SENA** y **Producción de Centros**; la primera tiene que ver con la producción de bienes y servicios para el mismo uso del Centro de Formación o de otros centros, los cuales compran estos productos como material para la formación o insumo para la operación del centro. En la segunda, los bienes y servicios pueden ser vendidos a terceros y así obtener un recurso económico como parte de la recuperación de los costos incurridos en su elaboración.

8.4.1.4. Proyecto Productivo Bajo Enfoque Empresarial o I+D+i.

La estrategia de proyecto productivo bajo el enfoque empresarial o I+D+i, se encuentra dirigida a los aprendices de formación ocupacional, tecnológica en las modalidades presencial, virtual y a distancia, quienes por medio de la identificación de una idea de negocio o investigación aplican las competencias, habilidades y destrezas adquiridas en la etapa lectiva. Esta estrategia, les permite a los aprendices, sin importar la modalidad de formación, ejecutar la etapa productiva. Estos lineamientos se amplían en la **GFPI-G-048 Guía Metodológica para la Alternativa de Proyecto Productivo Bajo Enfoque Empresarial o I+D+i.**

Culminada la etapa productiva con este subtipo de alternativa, los aprendices como resultado de la formulación del plan de negocio o vigilancia tecnológica, tienen la oportunidad de presentar y postular su proyecto productivo de acuerdo con el enfoque planteado (empresarial o I+D+i), a los Centros de Desarrollo Empresarial – SBDC, Tecnoparque, Grupo de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica y Formativa, o el que haga sus veces, así como cualquier otra estrategia que maneje el Centro de Formación, para la consecución de recursos, apoyo tecnológico, asesoría especializada, conexión a los programas de formación permitiendo el fortalecimiento del emprendimiento y la investigación.

8.4.1.4.1. Proyecto productivo bajo enfoque empresarial.

En este enfoque, el aprendiz mediante la formulación de un plan de negocio identifica, describe y analiza un problema, una necesidad o una oportunidad de negocio, a través de la viabilidad técnica, económica y financiera del mismo, desarrollando los procedimientos y estrategias necesarias para convertir la citada oportunidad en un proyecto productivo, sea este de una unidad productiva que se encuentra constituida, que se desea poner en marcha o solo como una idea de negocio.

8.4.1.4.2 Proyecto productivo bajo enfoque de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).

En este enfoque, el aprendiz participa en una investigación relacionada con las competencias del programa de formación al cual pertenece o propone una nueva investigación o un plan de innovación para una empresa o sector productivo, con entregables propios a los productos de su perfil como egresado, mediante la formulación de una vigilancia tecnológica y el desarrollo de un prototipo.

8.4.1.5 Proyectos ruta emprendedora SENA.

Otra forma que tienen los aprendices para realizar la etapa productiva con proyecto productivo es a través de las unidades de emprendimiento, contando con el respectivo aval por parte de la Coordinación Académica del Centro de Formación en el cual se encuentra matriculado.

Las Unidades de Emprendimiento – SENA. También denominadas Centros de Desarrollo Empresarial SENA - SBDC, son un equipo de trabajo conformado por gestores de emprendimiento, ubicados actualmente en los Centros de Formación Profesional de Aprendizaje, SENA.

Estas unidades de emprendimiento pueden prestar sus servicios a través de espacios físicos o en un escenario web y/o enlace de acceso virtual, u otros mecanismos de acceso, a través de los cuales los aprendices o emprendedores pueden recibir asesoría y acompañamiento para su participación en las convocatorias del fondo emprender u otros servicios.

Dentro de la oferta de servicios que estas unidades ofrecen a los aprendices u otros usuarios se encuentra la ruta emprendedora, donde no es necesario tener una unidad productiva o experiencia empresarial, sino tener una idea de negocio para iniciar. Esta ruta se ajusta a diferentes perfiles:

a) **El aprendiz que decide "formalizar su emprendimiento":** En este caso, el aprendiz recibe asesoría en la ideación, modelo de negocio, producto mínimo viable, un pitch o presentación para obtener fuentes de financiamiento y el plan de negocio debidamente formulado y el acompañamiento para la formalización y puesta en marcha de su emprendimiento.

b) **Hacer la ruta Fondo Emprender:** En este paso, el aprendiz debe haber cumplido con los pasos anteriores; recibir asesoría y acompañamiento para la construcción de su plan de negocio para poder postularse en una convocatoria vigente.

c) **Fortalecimiento empresarial:** En este punto de la ruta, el aprendiz cuenta con su propio emprendimiento formalmente constituido en Cámara de Comercio, el cual se le realizará un fortalecimiento en donde expertos analizarán la situación actual de la empresa y se creará y ejecutará un plan de acción de acuerdo con las necesidades de esta.

8.4.2 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de proyecto productivo.

- El aprendiz que elija la alternativa de proyecto productivo para participar en la formulación o ejecución de un proyecto con enfoque I+D+i, requiere fortalecer las competencias adquiridas durante la etapa lectiva a través de actividades propias en

Ciencia, Tecnología e Innovación con responsabilidades definidas durante su participación en el proyecto y que contribuyan a la producción de nuevo conocimiento.

- El proyecto productivo puede originarse del proyecto formativo desarrollado en la etapa lectiva o de alguna necesidad, problema u oportunidad detectada en el sector productivo relacionado con su programa de formación o productos del perfil del egresado.

- Para esta alternativa, el aprendiz podrá formular y desarrollar un plan de negocios con el acompañamiento del instructor de emprendimiento/empresarial o el orientador del Centro de Desarrollo Empresarial - SBDC o quien haga las veces en el Centro de Formación.

- De acuerdo con la estrategia de proyecto productivo bajo el enfoque empresarial o I+D+i, en materia de emprendimiento, el aprendiz que deseen poner en marcha el plan de negocio o proyecto de investigación, la fuente de financiación de los proyectos productivos será gestionada directamente por los interesados. Los aprendices que opten por esta alternativa como requisito para el cumplimiento de la etapa productiva, no es de carácter obligatorio implementar el proyecto o poner en marcha la unidad productiva, este aplica hasta la formulación y presentación del desarrollo del producto mínimo viable – PMV o prototipo.

- En el caso de los aprendices que ejecutan su alternativa a través de los proyectos productivos bajo enfoque empresarial o I+D+i, y los aprendices matriculados en programas de formación de oferta regular o especial, cuyos proyectos productivos no se enmarquen dentro de las opciones previamente mencionadas, estos serán registrados en el aplicativo SofiaPlus como subtipo de alternativa Sena Empresa.

8.5 Vínculo laboral.

Esta alternativa considera la relación laboral que el aprendiz establece con una empresa, entidad u organización, a través de un vínculo laboral o contractual o mediante prestación de servicios.

Es fundamental que las funciones desempeñadas por el aprendiz estén alineadas con las competencias del programa de formación, garantizando así que se apliquen y fortalezcan durante la ejecución de la etapa productiva. Esto significa que no solo está adquiriendo conocimientos en un ambiente de aprendizaje, sino que también está aplicándolos en situaciones reales dentro del mercado laboral.

A través de este vínculo, el aprendiz tiene la oportunidad de ingresar al mercado laboral formalmente, lo cual es un paso crucial para su desarrollo profesional. Esta alternativa no solo beneficia al aprendiz, sino que también aporta al ente co-formador, pues le permite contar con un nuevo talento que puede contribuir con ideas nuevas y perspectivas innovadoras.

8.5.1 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de vínculo laboral.

Para esta alternativa es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- La alternativa debe ser seleccionada en el **GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva.**
- El aprendiz debe cumplir con los requisitos mínimos para la ejecución de la etapa productiva que se establecen en el capítulo 9 de la presente guía.
- Cuando el aprendiz cuenta con un vínculo laboral y este no interfiere en el desarrollo de las actividades establecidas para la ejecución del programa, a partir del último trimestre de su etapa lectiva, podrá solicitar ante la Coordinación Académica el aval de la alternativa de vínculo laboral o contractual, siempre y cuando cumpla con los requisitos

pertinentes. Esta opción tiene como finalidad asegurar que el aprendiz haya adquirido las competencias mínimas para realizar la etapa productiva.

- Es importante destacar que la alternativa de vínculo laboral podrá ser ejecutada de manera simultánea en el último trimestre de etapa lectiva ejecutando a la vez su etapa productiva.

- Para que la Coordinación Académica valide el vínculo laboral del aprendiz, este deberá diligenciar, firmar y adjuntar el GFPI-F-165 - Formato de Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva, o el documento que lo reemplace o modifique. Adicionalmente, deberá gestionar con la empresa los siguientes documentos: Copia del contrato laboral vigente o certificación laboral que indique las funciones desempeñadas, constancia de afiliación activa al Sistema de Seguridad Social Integral, afiliación vigente a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL). También se deberán anexar los demás documentos que el Centro de Formación considere necesarios para otorgar el aval a la alternativa. En caso de que el aprendiz se encuentre vinculado mediante contrato de prestación de servicios, deberá anexar la afiliación activa al Sistema de Seguridad Social Integral como trabajador independiente, así como la respectiva afiliación a la ARL.

- Si el aprendiz realiza labores distintas a las del programa de formación que está cursando y desea acogerse a esta alternativa, será su responsabilidad gestionar con el empleador su reubicación en un área donde las funciones estén relacionadas con su programa de formación, por el tiempo necesario para desarrollar su etapa productiva. En caso de que esta reubicación no sea viable, el aprendiz deberá buscar una alternativa diferente para llevar a cabo la etapa productiva, conforme a lo estipulado en el Acuerdo 009 de 2024 - Reglamento del Aprendiz SENA o en la normativa que lo modifique o sustituya.

- Para el caso que un aprendiz practicante y que a su vez funge como funcionario público de carrera administrativa, según el Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.2.1.1 todos

los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. Si el aprendiz ya está afiliado a una ARL por su vinculación laboral como funcionario, esa afiliación cubre los riesgos laborales derivados de su empleo público, no obstante, se requiere una segunda afiliación a la ARL específica para cubrir los riesgos laborales asociados a su rol como aprendiz practicante, dado que ambas actividades tienen características y riesgos diferentes que deben ser gestionados de manera independiente.

- En todo momento la vinculación laboral o contractual mencionada en esta alternativa deberá adherirse a la legislación laboral y a la normativa vigente en relación con horarios, tiempos de trabajo semanal, permisos y cualquier otro aspecto pertinente. Esto incluye el cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo, el Código de Infancia y Adolescencia, así como las disposiciones que los modifiquen o sustituyan.

- La organización, empresa o entidad en donde el aprendiz realizó su etapa productiva mediante la alternativa de vínculo laboral, deberá expedir la constancia de las actividades o funciones desarrolladas durante el tiempo de la práctica. Para garantizar una documentación adecuada del cumplimiento de la etapa productiva, es necesario que la constancia o certificación incluya los siguientes elementos: Datos del aprendiz (Nombre completo, número de documento de identidad, programa de formación, número de grupo, Centro de Formación, Regional), fecha de inicio y fin de la etapa productiva y descripción de las funciones o actividades desarrolladas.

8.6 Prácticas en la economía popular y/o campesina

Las Bases del Plan Nacional de Desarrollo "**Colombia Potencia Mundial de Vida**", promulgado por la **Ley 2294 de 2023,** señalan la necesidad de contribuir con la sostenibilidad e incentivar el crecimiento económico de las unidades de la economía popular, promoviendo la asistencia integral para fortalecer su capacidad asociativa, organizativa, técnica,

productiva y de comercialización. Así mismo, se señala que se gestionará el acceso a trabajos asalariados de los trabajadores de la economía popular y comunitaria, mediante acciones que promuevan, entre otros, la formación en el trabajo, la certificación de competencias y el acceso a la educación en todos los niveles, y que "*la identificación de oficios es el eje central para asegurar la pertinencia en la oferta de formación y capacitación. Se promoverá la capacitación de los trabajadores de la* economía popular *a través del SENA y de otras entidades de formación. Los oficios de la* economía popular *se incluirán en la Clasificación Única de Ocupaciones (CUOC)*".

En el mismo contexto, se establece la necesidad de contribuir con la sostenibilidad e incentivar el crecimiento económico de las unidades de la economía popular, para promover la asistencia integral que permita fortalecer su capacidad asociativa, organizativa, técnica, productiva y de comercialización.

En cuanto a la economía campesina, se encuentra enmarcada en la Reforma Rural Integral quien resalta "*el papel fundamental de la economía campesina, familiar y comunitaria en el desarrollo del campo, la erradicación del hambre, la generación de empleo e ingresos, la dignificación y formalización del trabajo, la producción de alimentos y, en general, en el desarrollo de la nación, en coexistencia y articulación complementaria con otras formas de producción agraria*". El objetivo principal de la economía campesina es el bienestar de las familias y dentro la "utilidad marginal" se impone solo como mecanismo de equilibrio entre los factores internos. (SENA, 2023)

Dentro de estas prácticas el SENA desarrolla las siguientes estrategias:

8.6.1 Economía Popular – Full Popular

Según el **Acuerdo 1-0009 de 2023, ARTÍCULO 5o.** definición de economía popular - full popular. Para efectos del presente Acuerdo y en consonancia con las bases del Plan de Desarrollo, la economía popular se refiere a *"los oficios y ocupaciones mercantiles*

(producción, distribución y comercialización de bienes y servicios) y no mercantiles (domésticas o comunitarias) desarrolladas por unidades económicas de baja escala (personales, familiares, micronegocios o microempresas), en cualquier sector económico. Los actores de la economía popular pueden realizar sus actividades de manera individual, en unidades económicas, u organizados de manera asociativa."

Serán beneficiarios de la estrategia Economía Popular, los siguientes:

a) Personas trabajadoras de la economía popular.
b) Unidades productivas de la economía popular.
c) Organizaciones de economía popular.

8.6.2 Economía campesina - Estrategia CampeSENA

Es una estrategia del SENA para promover el reconocimiento de la labor del campesinado colombiano, fortalecer su economía y facilitar el acceso de esta población a los diferentes programas y servicios del SENA, con justicia social, ambiental y económica.

En concordancia, con el **Acuerdo 003 de 2023, ARTÍCULO 2o.** El Objetivo general de la estrategia campesina. "*Generar y articular mecanismos de atención diferencial, integral e incluyente, para las campesinas y campesinos, de acuerdo con sus particularidades sociales, culturales, económicas y territoriales, que faciliten el acceso a los programas de formación y demás servicios institucionales de la entidad*".

Serán beneficiarios de la estrategia CampeSENA, los siguientes:

a) Campesinas y campesinos.
b) Asociaciones campesinas.
c) Asociaciones agropecuarias.
d) Cooperativas campesinas.

e) Otras organizaciones campesinas formalizadas.

f) Agrupaciones de campesinos y campesinas.

g) Campesinas y campesinos afiliados a gremios.

8.6.3 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de prácticas en la economía popular y/o campesina.

Teniendo en cuenta que las estrategias de Full Popular y Campesena, corresponden a programas de formación especial, en el marco de la economía popular y/o campesina, es importante contemplar sus particularidades en cuanto a: Beneficiarios, objetivos del programa, partes que intervienen, fuentes de financiación y presupuesto, ejecución y evaluación, implementación y operatividad, esto con la finalidad de cumplir eficientemente con los fines estatales referidos, que se requiere para crear un Programa de Formación Especializada para la economía campesina o popular.

Para la ejecución de la etapa productiva se deben considerar los siguientes aspectos:

- De acuerdo con las condiciones; económicas, sociales, geográficas, territoriales, culturales, de seguridad entre otras, de la región en donde residen los aprendices, así como sus posibilidades u oportunidades, estos podrán ejecutar la etapa productiva mediante; contrato de aprendizaje, contrato de vínculo formativo, proyecto productivo o vínculo laboral.

- El área de Coordinación Académica es responsable de analizar y determinar en cada caso si la alternativa seleccionada por el aprendiz aplica para ejecutar su etapa productiva y posteriormente brindar el aval y designar al instructor de seguimiento.

- En relación con el párrafo anterior, la alternativa que seleccione el aprendiz se realizará bajos las mismos; términos, lineamientos y disposiciones normativas mencionadas de la presente guía.

- La constancia de cumplimiento a satisfacción debe ser expedida por la organización, entidad, empresa o institución educativa respectiva.

8.7 Alternativas que se pueden ejecutar en el extranjero.

Cuando el aprendiz resida en el exterior, podrá desarrollar su etapa productiva en una entidad, empresa u organización, siempre que las actividades a realizar se encuentren alineadas con las competencias del programa de formación y cumplan con los requisitos establecidos por el SENA.

Así mismo, el SENA garantizará que los aprendices en condición de vulnerabilidad tengan acceso equitativo a las alternativas de etapa productiva que se desarrollen en el extranjero, asegurando mecanismos de orientación y gestión de apoyos en caso de requerirse ajustes razonables en el proceso de vinculación o ejecución de la etapa productiva.

A continuación, se describen las alternativas permitidas para realizar la etapa productiva en el extranjero:

a) **Vínculo laboral**: Se podrá realizar la etapa productiva en una organización, entidad o empresa extranjera, siempre que esta garantice las condiciones laborales que el país extranjero en materia de legislación de seguridad y salud en el trabajo tiene aprobadas para el beneficio de todo trabajador. Adicional, la organización, entidad o empresa deberá demostrar la existencia legal de la misma y aportar los demás documentos, que sean solicitados por la Coordinación Académica del Centro de Formación para brindar el aval de la alternativa.

b) **Proyecto productivo:** Otra alternativa viable es la realización de un proyecto productivo, sea mediante la participación en una convocatoria enmarcada en la **GFPI-G-048 Guía Metodológica para la Alternativa de Proyecto Productivo Bajo el Enfoque Empresarial o I+D+i,** siempre y cuando se defina la ejecución de esta de forma 100% virtual, mediante convocatorias lideradas por Centro de Formación. Así mismo, de acuerdo con la **RCEI-G-005 Guía de Lineamientos de Movilidad Internacional de la Comunidad SENA,** es posible

desarrollar un proyecto de I+D+i, de manera presencial o virtual en articulación con una entidad internacional.

c) **Contrato de vínculo formativo**: **Contrato de vínculo formativo**: Esta alternativa se puede ejecutar fuera del país, exista o no, un convenio formal entre el SENA, entidad, empresa u organización en el país de destino, teniendo en cuenta que su ejecución puede realizarse con una duración mínima de tres (3) meses. No obstante, en caso de que exista un convenio su desarrollo debe estar adicionalmente enmarcado en la **RCEI-G-005 Guía de Lineamientos de Movilidad Internacional de la Comunidad SENA** y otros documentos que puedan ser regulados en el marco del Sistema de Gestión y Autocontrol del SENA.

Si la persona llegara a desarrollar un contrato de vínculo formativo de solo tres (3) meses, deberá realizar la combinación con alguna de las demás alternativas para cumplir con el tiempo de etapa productiva que determina el diseño curricular del programa de formación.

8.7.1 Aspectos para tener en cuenta con respecto a las alternativas de etapa productiva que se pueden realizar en el exterior.

- **Relación de las funciones con las competencias**: De la misma forma que cuando el aprendiz se encuentra en el país, las actividades o funciones que ejecutará durante su etapa productiva deben estar directamente relacionadas con las competencias adquiridas en su programa de formación, en aras de asegurar que el aprendiz siga desarrollando las habilidades necesarias para su perfil ocupacional.
- **Aprobación de la alternativa por la coordinación académica**: La Coordinación Académica debe otorgar el aval para la alternativa seleccionada, verificando que el aprendiz y la entidad, empresa u organización que actuará como escenario de práctica cumplan con los requisitos establecidos. En caso de no avalarla deberá justificar su decisión, indicando las razones específicas. El aprendiz podrá corregir la documentación o elegir otra alternativa para la ejecución de su etapa productiva.

- **Seguimiento a distancia mediante TICs**: El seguimiento a la etapa productiva del aprendiz, se realizará mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Esto permitirá que tanto el SENA como la empresa, entidad u organización donde el aprendiz se encuentre realizando su etapa productiva puedan estar en constante comunicación y garantizar el cumplimiento de los objetivos del seguimiento. Por lo tanto, el aprendiz deberá asistir a las sesiones que programe el instructor de seguimiento y asegurar la asistencia del ente-conformador
- **Traducción y legalización de documentos:** El aprendiz garantizará la traducción oficial de certificaciones, contratos, formatos de seguimiento de la etapa productiva, bitácoras y otros documentos requeridos, así como su apostilla o legalización. Este proceso debe realizarse conforme a lo establecido en la Resolución 1959 de 2020 del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, que regula las disposiciones en materia de apostillas y legalizaciones, y su modificación mediante la Resolución 7943 de 2022, que introduce ajustes como la definición de la "firma autógrafa mecánica". Las traducciones deben ser financiadas por el aprendiz y realizadas por entidades o traductores oficiales reconocidos, para garantizar la validez y aceptación de los documentos tanto en Colombia como en el país extranjero.
- **Designación de un jefe inmediato o supervisor en el ente co-formador**: De la misma manera que cuando se encuentran en el territorio nacional, la empresa, entidad u organización, donde el aprendiz ejecutará su etapa productiva, deberá asignar a una persona que tendrá la responsabilidad de apoyar y guiar al aprendiz en las tareas que se realicen durante su etapa productiva.
- **Comunicación permanente con el Centro de Formación**: A lo largo de todo el proceso, el aprendiz deberá mantener una comunicación constante con el instructor de seguimiento designado por la Coordinación Académica de su Centro de Formación, con el propósito de resolver cualquier cuestión académico - administrativa, asegurar que se

cumplan los tiempos estipulados y garantizar que la experiencia de la etapa productiva sea exitosa.

- **Cumplimiento de los lineamientos establecidos por el SENA**: Finalmente, es indispensable que los aprendices cumplan con todos los lineamientos y requisitos establecidos por el SENA para la realización de su etapa productiva en el exterior. Estos lineamientos incluyen tanto aspectos administrativos como académicos y garantizarán que el proceso se lleve a cabo de manera correcta y acorde a las normativas vigentes.

8.8 Etapa productiva en el Grupo de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica y Formativa.

Los aprendices pueden participar en convocatorias promovidas por el Grupo de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica y Formativa de los Centros de Formación, o el que haga sus veces, en concordancia, con los lineamientos de la política para el desarrollo de los programas de competitividad y desarrollo tecnológico productivo, fomentando la investigación, la ciencia y la difusión de valores culturales, sustentada en el Acuerdo 10 de 2024.

Las actividades desarrolladas por los aprendices deben estar alineadas con alguna de las ocho líneas tecnológicas:

a) Diseño de productos
b) Producción y transformación
c) Materiales y biotecnología
d) TICs e inteligencia artificial
e) Usuario, comercialización y logística
f) SENA se transforma
g) Sociedad, cultura y pedagogía
h) Economía popular y campesina

Estas actividades se implementan a través de proyectos, enmarcados en convocatorias de monitoria o contrato de aprendizaje, formuladas por el Grupo de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica y Formativa. Es fundamental que las actividades desarrolladas en investigación aplicada cuenten con los siguientes requisitos mínimos:

- Deben guardar afinidad con las competencias del programa de formación del aprendiz.
- Toda vinculación debe surgir de una convocatoria pública promovida por el Grupo de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica y Formativa de los Centros de Formación.
- La constancia de cumplimiento satisfactorio de la etapa productiva, cuando se realiza mediante monitoria, será expedida por el Subdirector del Centro de Formación, tomando como base la resolución que asigna las horas correspondientes.
- En todos los casos, se debe asegurar que la planeación, el seguimiento y la evaluación de esta alternativa queden debidamente registrados en el formato institucional GFPI-F-023.

El Grupo de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación Tecnológica y Formativa o el que haga sus veces, será el responsable de crear estrategias y emitir los lineamientos, para que los aprendices puedan ejecutar la etapa productiva mediante la participación en sus líneas tecnológicas de investigación.

9. Desarrollo de la etapa productiva.

En este apartado se describen los aspectos fundamentales para la correcta planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la etapa productiva, garantizando que los aprendices adquieran experiencia y competencias pertinentes.

9.1 Aspectos previos a la etapa productiva.

Antes de iniciar la ejecución de la etapa productiva, es fundamental que se cumplan una serie de procedimientos que garanticen que tanto el aprendiz como el ente co-formador y el SENA estén preparados para llevar a cabo esta fase de manera exitosa. Estos pasos incluyen la verificación del cumplimiento de los requisitos, la selección de la alternativa de etapa productiva, el aval y registro de la alternativa, y la designación del instructor encargado del seguimiento.

El aprendiz debe identificar la alternativa que mejor se adapta a sus necesidades, para ello, la Coordinación Académica gestionará la realización de charlas de socialización de las alternativas. El propósito de estas charlas es ayudar al aprendiz a elegir la alternativa adecuada. Si elige contrato de aprendizaje, podrá postularse a través de la plataforma SGVA, donde las empresas publican sus ofertas. En caso de optar por una alternativa diferente, deberá gestionar directamente con la empresa, entidad u organización correspondiente.

La Coordinación Académica también planificará un cronograma de jornadas de sensibilización sobre la etapa productiva, asegurando que sean accesibles para todos los aprendices y cubran los temas claves necesarios, que como mínimo deben incluir:

a) **Consideraciones de la etapa productiva:** Se tratarán los deberes, derechos y prohibiciones de los aprendices, así como los procedimientos y formatos necesarios para su gestión, incluyendo selección, aval, registro y evaluación.
b) **Orientación laboral:** Cubrirá temas desde la orientación ocupacional hasta la preparación para entrevistas y elaboración de currículums, esta actividad será gestionada por un representante de la Agencia Pública de Empleo (APE).
c) **Requisitos de certificación**: La presentación de los requisitos para la certificación estará a cargo del responsable de certificación en el Centro de Formación, y serán publicados para consulta en el blog del centro. Estas jornadas de sensibilización y la asistencia serán registradas en el formato de acta vigente en CompromISO.

La Coordinación Académica implementará estrategias efectivas para asegurar que, cuando los grupos pasen a etapa productiva, todos los aprendices reciban el acompañamiento y las orientaciones necesarias. En ese sentido, aunque el instructor de seguimiento se asigne formalmente una vez que el aprendiz cuenta con el aval, es crucial proporcionar a todos los aprendices información clara sobre los requisitos, tiempos y detalles de la etapa productiva. Estas medidas buscan reducir las deserciones y garantizar un acompañamiento continuo que permita a los aprendices superar los desafíos durante esta fase de la formación.

9.1.1 Selección de alternativa y verificación de cumplimiento de los requisitos.

El aprendiz deberá solicitar a la Coordinación Académica la aprobación para desarrollar la alternativa seleccionada, utilizando el **GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva**, teniendo en cuenta que:

a) El aprendiz podrá seleccionar contrato de aprendizaje durante la fase lectiva desde la semana de inducción, y podrá ser registrada en el Sistema de Gestión Académico Administrativo SofiaPlus, solo hasta que el aprendiz apruebe la inducción y se encuentre asociado a la ruta de aprendizaje correspondiente.
b) Si el interés está orientado hacia un vínculo laboral, la selección podrá realizarse a partir del último trimestre de su formación lectiva.
c) Para las demás alternativas, la selección podrá efectuarse una vez finalizada la fase lectiva.

El Centro de Formación establecerá un mecanismo claro mediante el cual los aprendices puedan conocer los requisitos y la documentación necesaria para iniciar la etapa productiva a través de los instructores asignados a los grupos. La Coordinación Académica será responsable de otorgar el aval y los formatos requeridos.

En cuanto a la recepción del **GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva**, cada Centro de Formación determinará el medio o canal de comunicación más

adecuado para su presentación, considerando la modalidad de formación del aprendiz y su ubicación geográfica.

El otorgamiento del aval se basa en el cumplimiento de criterios que aseguran que el aprendiz esté adecuadamente preparado para el desarrollo de esta fase de su formación. Los requisitos mínimos incluyen:

a. Tener evaluados y aprobados el 100 % de los resultados de aprendizaje de etapa lectiva y cargados en el Sistema de Gestión Académico-Administrativo SofiaPlus. En el caso de que un aprendiz seleccione la alternativa de vínculo laboral, podrán empezar a ejecutar su etapa productiva en el último trimestre de etapa lectiva, siempre y cuando cuenten con todos los RAPS que a la fecha se han cursado, debidamente aprobados y evaluados en el Sistema de Gestión Académico-Administrativo SofiaPlus.
b. El aprendiz debe encontrarse en los tiempos pertinentes para presentar la documentación y ejecutar la alternativa de etapa productiva, dado que, si una vez terminada la etapa lectiva y teniendo como plazo límite la finalización (fecha fin) del grupo registrada en el Sistema de Gestión Académico-Administrativo SofiaPlus, el aprendiz no ha presentado la planeación de su etapa productiva en el formato establecido **GPFI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva**, avalado por el instructor de seguimiento, incurre en deserción por incumplimiento de la etapa productiva, como lo establece el artículo 30, numeral 2 y 3 del Acuerdo 009 de 2024 – Reglamento del aprendiz. Esto aplica para aquellos programas de formación en los cuales el diseño curricular la incluye como requisito.
c. Para los aprendices en grupos que ingresaron a formación en la entidad antes de entrar en vigor el Acuerdo 009 de 2024, se acogen al principio de favorabilidad de la norma, por lo que, con respecto a los tiempos máximos para la culminación de la

etapa productiva cuentan con 24 meses para culminarla una vez finalizada la etapa lectiva, tal como lo establece el Acuerdo 007 de 2012.

d. No estar en proceso de cancelación, condicionado, retiro voluntario, aplazado, o tener registrado en el Sistema de Gestión Académico-Administrativo SofiaPlus, un estado que le impida ejecutar su formación.

e. Las actividades que el aprendiz realice a través de la alternativa que seleccione deben ser pertinentes y estar alineadas con las funciones y tareas que desempeñará en el escenario de la etapa productiva, así como con las competencias del programa de formación.

f. Para los casos en los cuales el **aprendiz** sea **menor de edad** y esté interesado en realizar la etapa productiva mediante las alternativas de; contrato de aprendizaje o contrato de vinculo formativo, tanto el ente co-formador como el SENA deberán regirse por lo establecido en el Código de Infancia y Adolescencia, el cual determina la obligatoriedad de tramitar frente al Ministerio del Trabajo, la autorización de practica laboral para menores de edad, por consiguiente el SENA, a través de la Coordinación Académica deberá diligenciar el formato **GFPI-F-203 Carta De Autorización De La Institución De Educación o Formación Para Prácticas Laborales"** y por su parte el aprendiz menor de edad junto con el tutor o representante legal de este y el ente co-formador deberán diligenciar el **Formato Único Nacional de Autorización de Trabajo para Adolescentes y por Excepción de Niños y Niñas"**, o aquel que lo modifique o sustituya, establecido por el Ministerio del Trabajo y disponible en la página oficial de este. De igual manera, es importante precisar que, al momento de radicar el permiso, el aprendiz deberá presentar tanto el **GFPI-F-203 Carta De Autorización De La Institución De Educación o Formación Para Prácticas Laborales" ,** como el **"Formato Único Nacional de Autorización de Trabajo para Adolescentes y por Excepción de Niños y Niñas"** y la demás documentación que le pueda exigir el Ministerio de Trabajo. En caso de que el Ministerio de Trabajo le niegue el permiso al aprendiz, este podrá

realizar la etapa productiva por medio de las alternativas de proyecto productivo o monitoria, las cuales están exentas de presentar dicho permiso, al no considerar una relación de tipo laboral, subordinación o similar.

- Para las alternativas de monitoria, contrato de vínculo formativo y proyecto productivo, el aprendiz debe contar con una afiliación activa a una EPS del régimen contributivo o del régimen subsidiado como cotizante o beneficiario, siendo este un requisito para la afiliación a la ARL; a excepción de los aprendices que se encuentren fuera del país, siempre y cuando puedan demostrar su permanencia en el exterior.
- El Centro de Formación debe exigirle al ente co-formador la afiliación del aprendiz al Sistema General de Riesgos Laborales, esto es fundamental para lograr su protección en caso de accidentes o enfermedades laborales. El proceso de afiliación está regulado por el Decreto 055 de 2015 y orientado por el documento ABC de la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales, el cual detalla los pasos que deben seguirse para asegurar que todos los aprendices estén debidamente afiliados antes de comenzar la etapa productiva.
- En los escenarios de ejecución de la etapa productiva (entidades, empresas, instituciones u organizaciones) en donde el ente co-formador demuestre no tener capacidad para realizar la afiliación y el pago de los aportes a la ARL del aprendiz, el SENA será la entidad responsable de asumir este requisito. En este contexto, es la Coordinación Académica del Centro de Formación al cual pertenece el aprendiz, quien evalúa y determina si el SENA asume esta responsabilidad.
- En los programas de nivel tecnológico orientados a la formación de talento humano en salud, los aprendices deben seleccionar la alternativa correspondiente teniendo en cuenta que estos programas están sujetos a los planes de práctica definidos en el registro calificado y a los requisitos establecidos en los convenios relación docencia-servicio.

9.1.2 Aval y registro de la alternativa.

Una vez la Coordinación Académica haya verificado que el aprendiz cumple con los requisitos para ejecutar la etapa productiva por medio de la alternativa seleccionada, deberá emitir el aval que autorice su inicio. Esta verificación y aval aplican para todas las alternativas de etapa productiva, excepto el contrato de aprendizaje, el cual sigue un proceso de validación diferente realizado por la persona responsable de contrato de aprendizaje del Centro de Formación.

Para garantizar que la etapa productiva se desarrolle adecuadamente, la Coordinación Académica deberá considerar los siguientes aspectos:

- En caso de ser procedente el aval de la alternativa, debe emitir comunicación por correo electrónico al aprendiz indicando que su solicitud ha sido aceptada y designando al instructor de seguimiento que acompañará el proceso de ejecución de la etapa productiva.
- En caso de no ser procedente el aval, la Coordinación Académica emitirá comunicación al aprendiz, indicando las razones de la decisión.
- En caso de que no se otorgue el aval debido a la falta de presentación del **GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva**, el cual aplica para todas las alternativas y/o los requeridos según la alternativa específica seleccionada como pueden ser: **GFPI-F-191 Formato Contrato Vínculo Formativo Práctica Laboral**, la afiliación activa al Sistema de Seguridad Social (que incluye salud, pensión y ARL), y el documento que detalle las funciones desempeñadas por el aprendiz en la empresa. Cuando la alternativa seleccionada corresponde a Vínculo laboral la Coordinación Académica solicitará al aprendiz que complete y reenvíe la documentación necesaria para su revisión.
- El tiempo máximo de respuesta a la solicitud del aprendiz es de 8 días hábiles, una vez recibida la solicitud.

- Es responsabilidad de la Coordinación Académica verificar que la alternativa de etapa productiva seleccionada por el aprendiz y diligenciada en el **GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva** corresponda efectivamente a las características y requerimientos de la alternativa.
- En caso de que el aprendiz sea menor de edad, el trámite ante el Ministerio de Trabajo para la autorización de ejecución de la práctica laboral o etapa productiva deberá realizarse una vez la Coordinación Académica haya verificado que las actividades que realizará el aprendiz en el escenario de practica están acordes con el programa de formación y antes de inicio de la ejecución de esta. En caso de que el Ministerio de Trabajo **rechace la solicitud**, la Coordinación Académica **no brindará el aval** para que el aprendiz ejecute la etapa productiva por medio de alternativa anteriormente seleccionada por el aprendiz.

Para las alternativas diferentes a contrato de aprendizaje, una vez la Coordinación Académica otorgue el aval para comenzar la etapa productiva, deberá asignar el instructor de seguimiento y gestionará con la Coordinación de Formación Profesional, el registro de la alternativa seleccionada, para que se evidencie dentro de un plazo máximo de ocho (8) días hábiles en el Sistema de Gestión Académico Administrativo SofiaPlus.

En el caso de la alternativa de contrato de aprendizaje, durante el proceso de inducción, el responsable de contrato identificará a los aprendices interesados en esta alternativa para gestionar el registro de esta una vez aprueben la inducción y sean asociados a la ruta de aprendizaje en el Sistema de Gestión Académico Administrativo SofiaPlus. Esto permitirá a los aprendices acceder al Sistema de Gestión Virtual de Aprendizajes - SGVA y obtener un patrocinio, teniendo en cuenta que la duración del contrato de aprendizaje no debe superar los tres (3) años.

El aprendiz será responsable de actualizar permanentemente los datos que registra en el Sistema de Gestión Académico Administrativo SofiaPlus, verificando que haya quedado

correctamente registrada la selección de la alternativa y en caso contrario, adelantar la gestión ante la Coordinación de Formación o el área de Promoción y Relaciones Corporativas, para gestionar el adecuado registro en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA.

9.1.3 Designación del instructor de seguimiento a etapa productiva.

Un aspecto clave para el éxito de la etapa productiva es la designación de un instructor de seguimiento que cuente con experiencia en el programa de formación en el que está matriculado el aprendiz. Esto permite ofrecer una orientación pertinente y coherente con su proceso formativo, garantizando un acompañamiento adecuado durante la planeación, el desarrollo y la evaluación de esta fase. El instructor será el encargado de guiar al aprendiz desde el inicio hasta la finalización de la etapa productiva, en caso de requerirse un plan de mejora en la parte técnica se solicitará el acompañamiento de un instructor técnico.

En la designación del instructor seguimiento, es necesario tener en cuenta la cantidad máxima de aprendices a su cargo, considerando la asignación del tiempo del instructor, para lo cual se establecen **dos (2)** horas mensuales por cada aprendiz que se encuentre ejecutando la alternativa seleccionada, durante el tiempo definido en el diseño curricular del programa de formación. Por consiguiente, el número total de aprendices para etapa productiva se calcula de acuerdo con las horas que la coordinación académica, defina para esta actividad. Para la programación de 160 horas al mes de los instructores que realizan el acompañamiento de la etapa productiva, se deberá asignar a cada instructor, como máximo 80 aprendices que se encuentren ejecutando la etapa productiva.

Para el Grupo Ocupacional de Instructores del SENA, de conformidad con lo establecido en la Resolución 642 de 2004, la jornada laboral semanal es de cuarenta y dos y media horas (42.5), de las cuales se dedicarán treinta y dos horas (32) a las actividades directas de la Formación Profesional Integral. En ese sentido, para efectos del seguimiento formativo a la etapa productiva, la Subdirección del Centro de Formación programará hasta el diez por

ciento (10%) del total de las horas mensuales directas dedicadas por el instructor de seguimiento para su cumplimiento.

Dado el caso de programación de los instructores de seguimiento a etapa productiva a grupos que tienen un estado "terminada por fecha", se sugiere que la Coordinación Académica o el instructor de seguimiento, registre el acompañamiento realizado directamente en SofiaPlus, mediante el tipo de actividad "apoyo a la formación", tipo de actividad adicional "otros", indicando la cantidad de horas, fecha de inicio y fin, en los campos correspondientes y relacionando en el espacio denominado "justificación", el ID del grupo y el número de aprendices asignados.

Ahora bien, el instructor de seguimiento designado por la Coordinación Académica deberá realizar las siguientes acciones durante el proceso de acompañamiento y seguimiento a la etapa productiva de los aprendices:

- Notificar a los aprendices sus datos completos: el nombre y correo electrónico.
- Dar a conocer los formatos correspondientes **GFPI-F-147 Formato Bitácora de Seguimiento Etapa Productiva** y **GPFI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación etapa Productiva,** además de dar las claridades que se consideren pertinentes para su buen diligenciamiento.
- Verificar que los formatos establecidos durante todo el proceso estén debidamente diligenciados.
- Realizar el debido acompañamiento a los aprendices que le designe la coordinación académica, considerando los lineamientos establecidos en la presente guía.
- Notificar a la Coordinación Académica, con copia al aprendiz, que el proceso de la etapa productiva se llevó a cabalidad y se dio cumplimiento con los tiempos y actividades relacionadas con el programa de formación, relacionando el informe final de evaluación **GFPI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva**.

- Notificar al aprendiz los requisitos que se exigen para el proceso de certificación, es decir, **GPFI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva,** el **GFPI-F-147 Formato Bitácora de Seguimiento Etapa Productiva** y demás documentación relacionada en la **GFPI-G-018 Guía para la Certificación Académica** o la que la modifique.

9.1.4 Alistamiento del seguimiento de la etapa productiva.

Al inicio de la ejecución de la etapa productiva, es necesario realizar un proceso de alistamiento que asegure que las partes, estén organizadas para llevar a cabo un seguimiento de manera efectiva, garantizando su correcta ejecución de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- La Coordinación Académica garantizará que las fechas registradas en el aplicativo SofiaPlus correspondan a las fechas actualizadas de inicio y de fin de la ejecución etapa productiva, para que se pueda tener la información vigente del aprendiz y los apoyos de sostenimiento que se requieran, en caso de que aplique.
- En lo referente al espacio para el almacenamiento de las evidencias de etapa productiva, este será determinado por la coordinación académica, el cual puede ser físico, virtual o de las dos formas; es importante tener en cuenta que el medio de presentación debe estar acorde a la normatividad vigente por gestión documental. En todo caso el Centro de Formación debe disponer de un espacio para el repositorio de las evidencias que son entregadas por los aprendices que se encuentren activos en su proceso formativo, así como las entregadas por los que no culminaron el proceso satisfactoriamente.
- El alistamiento de la etapa productiva se encuentra establecido en el **"GFPI-AN-016 Anexo orientaciones para instructores adecuación del espacio etapa productiva en el LMS"** donde se brindan lineamientos para la configuración de la sección o la carpeta donde se recepcionarán las evidencias de etapa productiva en el LMS o través del medio que el Centro de Formación disponga (presencial o virtual según la disponibilidad de LMS

de acuerdo con la modalidad de formación). Con respecto al repositorio de las evidencias relacionadas con la etapa productiva, se ampliará la información en el 9.5 de la presente guía.

Adicionalmente, el instructor de seguimiento a etapa productiva puede apoyar las acciones académico-administrativas para el fortalecimiento de la ejecución de la etapa productiva de los aprendices de formación ocupacional y tecnológica, dichas estrategias pueden ser:

- Charlas de alternativas de etapa productiva para dar a conocer los aspectos procedimentales de solicitud de aval, documentación, seguimiento y evaluación, a partir del último trimestre de la etapa lectiva.
- Brindar asesoría a los aprendices en los lineamientos metodológicos de las alternativas.
- Orientación en el diligenciamiento de los formatos establecidos en la etapa productiva como el **GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva**, el **GPFI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva** y el **GFPI-F-147 Formato Bitácora de Seguimiento Etapa Productiva**, entre otros documentos de conformidad con lo orientado por el Centro de Formación.

9.2 Seguimiento de la etapa productiva.

El seguimiento de la etapa productiva es un proceso fundamental y obligatorio que permite verificar y garantizar que el aprendiz esté aplicando las competencias adquiridas durante la etapa lectiva en un entorno real o simulado. El seguimiento es responsabilidad del instructor de seguimiento y debe realizarse durante el periodo de ejecución de la etapa productiva del aprendiz; esta actividad incluye la realización de reuniones periódicas con el ente co-formador y el aprendiz, estipuladas en el **GPFI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva** y la revisión de las bitácoras en el documento **GFPI-F-147 Formato Bitácora de Seguimiento Etapa Productiva.**

El proceso de seguimiento permite el apoyo y orientación continua al aprendiz, ofreciendo guía y dirección de manera oportuna, para ayudar en la toma de decisiones informadas y avanzar de manera positiva en momentos de dificultades que se presenten, y facilitar un proceso exitoso de ejecución de la etapa productiva.

Esta actividad está compuesta por tres momentos fundamentales: la planeación, el seguimiento y la evaluación, estos se realizan para asegurar que el aprendiz aplique las competencias propias del programa de formación e identifique si hay novedades que puedan dificultar la adecuada ejecución de la etapa productiva. En este sentido, los tres momentos deben ser debidamente documentados mediante los formatos establecidos a continuación:

El **GPFI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva** es un documento que facilita la planificación, el seguimiento y la evaluación del desempeño del aprendiz durante la etapa productiva, al evidenciar que las actividades realizadas se relacionen directamente con las competencias de su programa de formación.

Este documento debe ser diligenciado por los 3 roles involucrados: el aprendiz, el ente co-formador y el instructor de seguimiento, ya sea en formato físico o virtual. En este documento deberá describirse al menos dos actividades que estén claramente vinculadas a las competencias específicas-técnicas del programa, detallando la metodología, los recursos necesarios y un cronograma para su ejecución. Este documento también establece los tiempos y medios para la entrega de evidencias, lo que facilita la revisión y retroalimentación por parte del instructor encargado del seguimiento. Asimismo, fomenta una comunicación abierta entre las partes, definiendo un canal específico para gestionar novedades o situaciones que puedan afectar el desarrollo de la etapa productiva, las cuales deben ser informadas y registradas en un plazo máximo de tres (3) días hábiles.

El **GFPI-F-147 Formato Bitácora de Seguimiento Etapa Productiva** es un instrumento esencial y obligatorio que el aprendiz debe diligenciar periódicamente ya sea de forma física

o digital, para reportar las actividades que desarrolla en su etapa productiva, de acuerdo con las competencias de su programa de formación. Opcionalmente, podrá incluir los respectivos soportes como fotos, informes u otros documentos relacionados (siempre y cuando el ente co-formador lo permita).

En caso de que se presenten novedades que afecten el desarrollo normal de la etapa productiva, estas deben ser registradas en este formato y comunicadas al instructor de seguimiento en un plazo máximo de gestión de cinco (5) días hábiles.

Las bitácoras deben entregarse a partir del primer mes de ejecución de la etapa productiva hasta el final de la ejecución de esta, en las fechas según el plan de trabajo concertado entre las partes intervinientes; para lo cual el aprendiz debe entregar mínimo una (1) y máximo dos (2) al mes durante el periodo de ejecución de actividades. En el caso de los aprendices de **articulación con la media**, la periodicidad para la entrega de las bitácoras estará definida en el **GFPI-M-004 Manual para la articulación del SENA con la educación media.**

La forma y frecuencia de entrega será acordada previamente con el instructor de seguimiento, quien revisará y retroalimentará el documento en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles después de su recepción, tiempo que aplica para todas las modalidades de formación, asimismo, es importante que antes de recibir la siguiente bitácora, la anterior debe estar debidamente retroalimentada y evaluada. Para programas de formación presencial y a distancia, el formato debe disponerse en el medio acordado para tal fin; para programas de formación virtual, la entrega se llevará a cabo a través del LMS en el espacio de ejecución del grupo.

En el proceso de seguimiento, el aprendiz debe registrar en el **GFPI-F-147 Formato Bitácora de Seguimiento Etapa Productiva** su afiliación a la ARL y la disponibilidad de elementos de protección personal entregados. Así mismo, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 055 de 2015, el instructor de seguimiento tiene la responsabilidad de verificar que el aprendiz,

esté afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, y de confirmar que el lugar de práctica cuente con los elementos de protección personal, adecuados y ajustados a las actividades a desarrollar y al nivel de riesgo ocupacional correspondiente. De ser necesario el instructor de seguimiento, registrará los aspectos u oportunidades de mejora acerca de este lineamiento, en las observaciones del **GPFI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva.**

Además, se estableció que los riesgos laborales se clasifican en cinco (5) niveles y que se determinará el nivel del riesgo del aprendiz, de acuerdo con la actividad económica de la empresa y las funciones específicas que desempeñe durante su etapa productiva.

La adecuada identificación de los riesgos laborales constituye un elemento esencial para que ante un accidente de trabajo o enfermedad laboral se reciba la cobertura idónea en atención médica, rehabilitación y prestaciones económicas a las que haya lugar. No debe perderse de vista que una afiliación incorrecta conlleva a sanciones administrativas y económicas, tal como lo menciona el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, así como el artículo 15 del Decreto 55 de 2015.

En ese sentido, las empresas, entidades u organizaciones que realicen la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de manera incorrecta podrán estar inmersas a la imposición de sanciones económicas y administrativas, por lo tanto, dado que el Ministerio de Trabajo, a través de sus Direcciones Territoriales, supervisa, controla y sanciona a los empleadores por incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, será mediante estas entidades que se notificará la conducta inapropiada del empleador para que se tomen las medidas correspondientes.

9.2.1 Primer momento de seguimiento a la etapa productiva-planeación.

El primer momento de seguimiento corresponde a la planeación, el cual se debe realizar al inicio formal de ejecución de la etapa productiva y en un tiempo máximo de 15 días desde

la fecha de inicio de esta. En este momento, el aprendiz, junto con el instructor de seguimiento asignado y el ente co-formador, acuerdan el plan de trabajo que guiará el desarrollo de las actividades durante la etapa productiva. Para desarrollar este primer momento, es importante tener en cuenta los siguientes pasos:

a) **Reunión inicial de planeación:** Se establece una reunión entre las partes para acordar las actividades, objetivos y productos esperados de la etapa productiva, basados en las competencias del programa de formación, esta puede realizarse a través de una reunión presencial o virtual, según lo acordado entre las partes

b) **Definición del plan de trabajo:** El aprendiz, con apoyo del ente co-formador y el instructor de seguimiento deberán elaborar y presentar el plan de trabajo utilizando el **GFPI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva**, que contendrá las actividades a desarrollar y los plazos y las evidencias a presentar. El instructor de seguimiento verificará que estas actividades estén alineadas con las competencias del programa.

c) **Validación del plan**: El plan debe ser aprobado y firmado por las partes en el **GFPI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva;** el objetivo de esta fase es garantizar que tanto el aprendiz, como el instructor de seguimiento y el ente co-formador, tengan claridad sobre las responsabilidades, objetivos de la etapa productiva y las actividades a ejecutar de acuerdo con las competencias del programa de formación y sus respectivos resultados de aprendizaje. Adicionalmente, se sugiere intercambiar datos de contacto que faciliten al ente co-formador ubicar de manera efectiva al instructor de seguimiento en caso de eventuales novedades y/o dificultades. Asimismo, el instructor podrá coordinar reuniones para el seguimiento de la etapa productiva.

- Igualmente, se hace necesario que todas las partes tengan claridad de la fecha de inicio y finalización de la **ejecución** de la etapa productiva, la cual debe regirse según el tiempo

establecido en el diseño curricular correspondiente. En caso de que dicho tiempo sea menor al establecido, el aprendiz deberá continuar su proceso formativo a través de alguna de las alternativas permitidas, conforme a la normatividad vigente. Por su parte, es responsabilidad del ente co-formador de expedir la certificación del proceso, una vez el aprendiz termine la ejecución del plan de trabajo en la empresa, entidad u organización. Para garantizar una documentación adecuada del cumplimiento de la etapa productiva, es necesario que la constancia o certificación incluya los siguientes elementos: Datos del aprendiz (Nombre completo, número de documento de identidad, programa de formación, número de grupo, Centro de Formación, Regional), fecha de inicio y fin de la etapa productiva y descripción de las funciones o actividades desarrolladas.

9.2.2 Segundo momento de seguimiento a la etapa productiva.

El Instructor de seguimiento es quien revisa las evidencias entregadas por el aprendiz en el **GFPI-F-147 Formato Bitácora de Seguimiento Etapa Productiva**; para el segundo momento de seguimiento, las bitácoras entregadas a la fecha por el aprendiz deben haber sido evaluadas y retroalimentadas de manera oportuna. El segundo momento de seguimiento se realiza cuando el aprendiz ha alcanzado el 50% del tiempo estipulado en el plan de trabajo de la etapa productiva, con el propósito de verificar el avance en el desarrollo de las actividades programadas y garantizar que se estén cumpliendo con las competencias del programa de formación. Este seguimiento busca identificar si el aprendiz ha mantenido un desempeño adecuado en términos técnicos, actitudinales y comportamentales. Este momento puede llevarse a cabo mediante una reunión presencial o virtual y es responsabilidad del instructor de seguimiento y el aprendiz, quienes deben coordinar con el ente co-formador la revisión del progreso en el plan de trabajo. El formato utilizado para registrar este seguimiento es el **GFPI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación**

Etapa Productiva, donde se documentan las observaciones realizadas y las recomendaciones que puedan surgir en cuanto a la mejora o continuidad de las actividades.

Es importante tener en cuenta las siguientes acciones clave, para el desarrollo del seguimiento:

a) **Evaluación del progreso:** Se hará un análisis de los aspectos técnicos y comportamentales del aprendiz en la empresa o lugar donde esté desarrollando su etapa productiva. Esto incluye evaluar sus habilidades para aplicar conocimientos técnicos, su actitud frente a las responsabilidades asignadas y su integración con el entorno práctico.

b) **Participación del ente co-formador:** El ente co-formador manifestará su percepción sobre el desempeño del aprendiz; cualquier observación realizada de su parte, debe quedar registrada en el **GFPI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva** como parte del seguimiento.

c) **Retroalimentación:** El instructor de seguimiento, el ente co-formador y el aprendiz, ofrecerán retroalimentación detallada sobre el proceso con el fin de resaltar fortalezas e identificar oportunidades de mejora. En caso de presentar novedades importantes, se definirán acciones de mejora, las cuales deberán ser documentadas en el mismo formato de seguimiento **GFPI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva.**

d) **Novedades:** Si se presentan novedades que afectan el desarrollo de la etapa productiva, como dificultades técnicas, faltas académicas o disciplinarias, deben ser reportadas de inmediato y gestionadas de acuerdo con el debido proceso. Las novedades deben registrarse en el **GFPI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva**, en caso de que haya oportunidades de mejora considerables con respecto al rendimiento del aprendiz, se debe acordar un plan de mejoramiento, en el cual se fijarán las actividades o aspectos a subsanar, se asignará

un plazo para su cumplimiento y será evaluado exclusivamente por el instructor de seguimiento; esto asegura que el ente co-formador no actúe como juez y parte en el proceso, manteniendo la objetividad y justicia en la evaluación del rendimiento del aprendiz y asegurando un proceso transparente y conforme a la normativa del SENA y las leyes laborales vigentes en Colombia. Si el plan de mejora no se cumple satisfactoriamente, se evaluará si el aprendiz aplica para realizar un segundo plan de mejoramiento o si se debe remitir el caso al comité de evaluación y seguimiento para continuar con el debido proceso. Este segundo momento de seguimiento es fundamental para garantizar que el aprendiz esté avanzando adecuadamente en su proceso formativo y en caso de novedades, para implementar acciones de mejora oportunas que aseguren el cumplimiento de los resultados de aprendizaje.

9.2.3 Tercer momento de evaluación de la etapa productiva.

La evaluación de la etapa productiva corresponde al último momento del seguimiento y tiene lugar antes de la fecha fin del periodo establecido para la ejecución de esta, la cual puede realizarse de forma presencial o virtual según lo acordado entre las partes. La evaluación tiene como propósito verificar que su ejecución fue satisfactoria, y se logró la aplicación de las competencias, habilidades y destrezas específicas del programa de formación, según lo definido en el plan de trabajo acordado. Además, pretende identificar posibles áreas de mejora y proporcionar retroalimentación integral que permita al aprendiz continuar desarrollándose en su trayectoria formativa. El proceso de evaluación se desarrolla mediante los siguientes pasos:

a) **Revisión de bitácoras:** El instructor de seguimiento verificará que el aprendiz haya entregado la totalidad de las bitácoras establecidas en el plan de trabajo, asegurándose de que las actividades realizadas se alineen con el perfil del egresado y con las competencias adquiridas durante la etapa lectiva. Para ello, se utilizará nuevamente el **GFPI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa**

Productiva, en el apartado relacionado con la entrega de documentación de etapa productiva.

b) **Reunión de cierre:** Se llevará a cabo una reunión de cierre entre las partes, la cual podrá ser de forma presencial o virtual con apoyo de las herramientas TICs, donde se realiza una verificación de las competencias actitudinales, comportamentales y técnicas. Este análisis busca evaluar el desempeño general del aprendiz durante la etapa productiva, asegurando que haya adquirido las habilidades y conocimientos esperados en el marco del programa de formación. La evaluación de competencias actitudinales y comportamentales se centra en aspectos como la actitud proactiva, el trabajo en equipo, la responsabilidad, y cualquier otro atributo relevante para el desempeño efectivo.

Con base en los resultados de esta evaluación, se pueden presentar dos posibles situaciones:

- Si la evaluación de la etapa productiva es positiva, se avanzará a la fase del registro del juicio evaluativo como "**Aprobado"** en el Sistema de Gestión Académico- Administrativo SofiaPlus, dentro de los ocho (8) días siguientes a la fecha del diligenciamiento del **GFPI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva** y previa verificación de entrega de todas las bitácoras debidamente retroalimentadas y aprobadas. Posteriormente, se emite el paz y salvo por parte del SENA para que inicie el proceso de certificación.
- En caso de que la evaluación de la etapa productiva sea reprobada, el aprendiz deberá ser remitido al comité de evaluación y seguimiento para dar inicio al debido proceso. De acuerdo con el resultado del comité, se define si se emitirá el juicio evaluativo como **"No aprobado"**.

Durante todo el seguimiento a la etapa productiva, es importante garantizar que el proceso se realice de manera transparente, basado en evidencias y que el aprendiz reciba una retroalimentación final sobre su desempeño en la etapa productiva.

9.3 Novedades durante la ejecución de la etapa productiva.

Durante el desarrollo de la etapa productiva, pueden surgir diversas situaciones imprevistas que afectan la ejecución, interrumpiéndola temporalmente. Estas situaciones incluyen licencia de maternidad, incapacidad debidamente certificada, casos fortuitos o de fuerza mayor según las definiciones del Código Civil, vacaciones otorgadas por el empleador u otras circunstancias que conlleven la interrupción de la actividad económica de la empresa. Estas eventualidades deben ser reportadas por el aprendiz o instructor de seguimiento o por el ente co-formador en los diferentes canales establecidos para este fin incluyendo el formato **GPFI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva**, en la sección 3 denominada: Seguimiento etapa productiva, en el espacio de observaciones del aprendiz; de igual forma en el **GFPI-F-147 Formato Bitácora de Seguimiento Etapa Productiva,** determinando las estrategias para continuar con el proceso. Así mismo se debe evaluar la necesidad de extender el tiempo de ejecución de la etapa productiva, siempre y cuando las partes involucradas estén de acuerdo.

Si durante el tiempo de la fase de etapa productiva o en el periodo de ejecución de ésta, se presenten casos en los que las eventualidades generen una suspensión temporal, se podrá gestionar el aplazamiento de la etapa productiva, conforme a los lineamientos establecidos por el Reglamento del Aprendiz vigente. Esta solicitud debe sustentarse con la documentación correspondiente y será evaluada por el Centro de Formación en el Comité de evaluación y seguimiento el cual determinará su aprobación de acuerdo con la normativa vigente. El aplazamiento implica el ajuste de las fechas de las actividades en el plan de trabajo garantizando así la continuidad del proceso formativo sin afectar la calidad ni los resultados de aprendizaje esperados.

9.3.1 Cambio de alternativa.

El cambio de alternativa de etapa productiva es una opción disponible para los aprendices que deseen modificar la alternativa anteriormente seleccionada.

- El aprendiz podrá realizar hasta tres (3) modificaciones a la alternativa de etapa productiva seleccionada durante todo su proceso formativo, siempre y cuando cuente con la autorización de la coordinación académica. Esto implica que, el aprendiz tiene la posibilidad de cambiar la alternativa inicialmente elegida, ya sea porque no ha encontrado para ejecutar un contrato de aprendizaje o ha iniciado su ejecución a través de algunas de las alternativas contempladas y no puede culminarla satisfactoriamente o porque presenta una justificación válida para realizar el cambio.
- Son consideradas razones justificadas para aprobar el cambio de la alternativa las siguientes: Liquidación de la empresa, asuntos de salud certificada por el médico de la EPS que le impidan continuar en la etapa productiva, asuntos judiciales, prestación del servicio militar, desplazamiento hacia otra región, ciudad o país y las demás causales que la Coordinación Académica contemple viables para brindar el aval de cambio de la alternativa.
- Para los aprendices que hayan optado por la alternativa de contrato de aprendizaje y ya hayan suscrito uno con una empresa, cualquier cambio estará sujeto a la decisión del comité de evaluación y seguimiento, previa valoración de la causa que lo justifique. En este caso, el cambio de alternativa no está disponible desde el inicio y dependerá exclusivamente de las circunstancias analizadas por el comité.

Para llevar a cabo un efectivo proceso de cambio de alternativa es importante tener en cuenta los siguientes pasos:

a) El aprendiz deberá solicitar el cambio de alternativa a través del **GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva**, justificando las razones por las

cuales desea realizar el cambio, para lo cual, el Centros de Formación tiene un tiempo de respuesta de máximo 15 días hábiles una vez sea presentado este formato diligenciado.

b) El instructor de seguimiento y la Coordinación Académica evaluarán la solicitud para determinar si es procedente y de ser así, esta última emitirá el aval.

c) De ser avalado el cambio, se procederá a registrar la nueva alternativa en el Sistema de Gestión Académico Administrativo SofiaPlus y a formalizar el plan de actividades correspondiente, que deberá ajustarse a los tiempos restantes de la etapa productiva.

d) Si el aprendiz inició la ejecución de la etapa productiva por medio de una alternativa y decidió continuar su ejecución por medio de una alternativa diferente, la Coordinación Académica con apoyo del instructor de seguimiento, analizarán la cantidad de horas que ejecutó en la alternativa anterior, contemplando el total de horas estipuladas en el diseño curricular del programa, para determinar la cantidad de horas que deberá cumplir en el nuevo plan de trabajo; para lo cual es necesario asegurar que el tiempo ya ejecutado en la primera alternativa, sea contabilizado y sumado a la nueva opción seleccionada, aportando el certificado de práctica emitido por la empresa, entidad u organización correspondiente.

9.4 Emisión del juicio evaluativo.

La emisión del juicio evaluativo es un proceso fundamental en el desarrollo de la etapa productiva, en el cual se evalúa el cumplimiento del aprendiz frente al resultado de aprendizaje (RAP). Este proceso debe seguir las directrices de documentos institucionales como; el **GFPI-P-006 Procedimiento Ejecución de la Formación Profesional Integral** y la Circular 0122 de 2024 SENA (o sus modificaciones o reemplazos), que detallan las condiciones y plazos para el registro.

El instructor de seguimiento a la etapa productiva tiene la responsabilidad de registrar el juicio evaluativo en el Sistema de Gestión Académico-Administrativo SofiaPlus al finalizar la etapa productiva, considerando tanto las evidencias recopiladas como los informes de seguimiento y retroalimentaciones obtenidas durante el proceso, asegurando una evaluación integral y justa. Este registro debe realizarse dentro de los ocho (8) días calendario posteriores a la obtención de las evidencias que respaldan el cumplimiento del resultado de aprendizaje.

En ningún caso, el registro del juicio evaluativo debe supeditarse a la obtención de otros documentos como los de certificación o pruebas adicionales (por ejemplo, pruebas Saber TyT), de acuerdo con lo establecido en la Circular 3-2023-000160 (o sus modificaciones o reemplazos). Este lineamiento busca garantizar la continuidad del proceso formativo sin retrasos innecesarios que puedan afectar el proceso de formación del aprendiz.

9.5 Repositorio de las evidencias.

La Coordinación Académica del Centros de Formación será el garante de la información y documentación generada durante la etapa productiva por el aprendiz, por esta razón, determina el lugar y el medio (físico o digital) por el cual el instructor de seguimiento a etapa productiva aportará dicha información, en este sentido, los documentos mínimos a ser salvaguardados corresponden a los: **GFPI-F-147 Formato Bitácora de Seguimiento Etapa Productiva**, **GFPI-F-023 Formato Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva** y **GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva,** los que los sustituyan y aquellos que sean indicados por la Coordinación Académica acorde a la alternativa seleccionada por el aprendiz.

Es importante resaltar que, los formatos o documentos que necesiten ser firmados pueden validarse mediante firma manuscrita, electrónica simple o digital. Este proceso sirve para verificar la identidad del firmante y asegurar la integridad de los documentos.

10. Referencias bibliográficas.

Dirección de Formación Profesional Integral. (2013). *Proyecto Educativo Institucional SENA*. https://doi.org/10.25100/eg.v0i2.7586

Dirección de formación profesional SENA. (2014). *Anexo para la Conformación de grupos y semilleros de investigación*. http://www.sena.edu.co/es-co/formacion/sennova/Grupos SENNOVA.pdf

Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación. (2023). *¿Qué es un grupo de investigación?* https://legadoweb.minciencias.gov.co/faq/qu-es-un-grupo-de-investigaci-n

11. Flujo Documental

Cambio	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Aprobado por	Claudia Patricia Forero Londoño	Directora de Formación Profesional	Dirección de Formación Profesional	Agosto 2025
Revisado por	Janeth Adriana Marino Cepeda	Coordinadora	Grupo de Gestión de la Formación	Julio 2025
	María Fernanda Silva Coronado	Contratista	Dirección de Formación Profesional	Julio 2025
	Wilmer Ismael Ángel Benavides	Contratista	Dirección de Formación Profesional	Agosto 2025
Actualizado por	Erika Danely Pérez Barrera	Contratista	Grupo de Gestión de la Formación	Julio 2025
	Daysi Yamile Suárez Cabanilla	Contratista Soporte Etapa Productiva	Centro de Formación	Julio 2025
	Adriana Cifuentes Bustos	Contratistas Facilitadores de seguimiento etapa productiva	Centro de Formación	Julio 2025
	Ana María Villanueva Luna			
	Cristian Carreño Gómez			
	Daniel Esteban Álvarez Perilla			
	María Camila Aguilar Ariza			
	Paula Marcela Arias Barrera			

12. Control de cambios

VERSION	FECHA DE ENTRADA EN VIGENTE	NATURALEZA DEL CAMBIO
02	1/09/2025	Se actualiza el documento, en concordancia con lo dispuesto en el Acuerdo 009 de 2024 – Reglamento del Aprendiz.”