



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE- SENA

PROCESO GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

GUIA ETAPA PRODUCTIVA

29/10/2016

GC-F -005 V. 01





TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. RESPONSABLES.....	3
5. MARCO NORMATIVO	4
7.1 Contrato de Aprendizaje	7
7.1.2 Deberes de la Empresa Patrocinadora.....	9
7.1.3. Deberes del SENA.....	10
7.1.4. Deberes Aprendiz. Relacionadas con el Reglamento del Aprendiz	11
7.2 Vínculo Contractual.	11
7.2.4 Deberes del Aprendiz – (Trabajador o contratista).....	13
7.3 Pasantía	13
7.3.1 Generalidades.....	14
7.4 Proyecto Desarrollo Empresarial.	15
7.4.1 Generalidades	15
7.4.2 Deberes del Aprendiz.....	17
7.4.3 Deberes SENA.....	17
7.5.1 Aspectos Generales.....	18
7.5.2 Deberes del Aprendiz.....	19
7.5.3 Deberes SENA.....	19
8. Paso a Paso del desarrollo de la Etapa Productiva.....	20
8.1 Inicio de la Etapa Productiva	20
8.2 Registro de alternativa para desarrollar la etapa productiva	20
8.3 Asignación de Instructor para el seguimiento a la Etapa Productiva.....	21
8.4 Seguimiento y Evaluación de la Etapa productiva	23
8.4.2 Administración de la Bitácora:	27
9. Finalización de la Etapa Productiva.....	27



1. OBJETIVO

Establecer orientaciones para planificar, ejecutar, controlar y evaluar la etapa productiva como parte del proceso formativo y así garantizar que el “Aprendiz de Formación Titulada”, aplique en la práctica las competencias adquiridas, mediante actividades en escenarios reales, facilitando su ingreso al mercado laboral.

2. ALCANCE

Estas orientaciones son aplicables en los Centros de Formación o donde en nombre del SENA se desarrolle proceso de enseñanza-aprendizaje, donde se debe garantizar el seguimiento a la etapa productiva como parte del proceso formativo del aprendiz y así asegurar que las competencias adquiridas en la etapa lectiva sean desarrolladas por el aprendiz en las actividades ejecutadas a través de la alternativa de etapa productiva elegida evaluada y registrada en el aplicativo vigente.

Para el desarrollo de la etapa productiva, se presentan 5 alternativas mediante las cuales el aprendiz elige de acuerdo a sus necesidades e intereses y son:

- Contrato de Aprendizaje
- Vínculo contractual
- Pasantía
- Proyecto Desarrollo Empresarial
- Monitoria

3. RESPONSABLES

Las orientaciones sobre la etapa productiva son establecidas a nivel nacional por la Dirección de Formación Profesional en cabeza de su Director.



En los Centros de Formación del SENA, la responsabilidad de aplicar y velar por su cumplimiento es del Subdirector de Centro.

En aquellos casos, que por ampliación de cobertura la Formación Profesional sea impartida por el Conveniente deberá aplicar y garantizar que así se cumpla en nombre del SENA y serán los Directores Regionales, quienes al suscribir estos convenios con Colegios o Instituciones técnicas y tecnológicas lo deberán dejar explícito en sus minutas y verificarlo en el seguimiento respectivo.

4. DEFINICIONES

- **Etaa Productiva:** Periodo de tiempo en el cual el aprendiz SENA aplica conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas en la etapa lectiva.
- **Cadena de Formación:** Es un programa que integra la formación profesional impartida por el SENA con la educación superior, con el fin de que los egresados de los programas del nivel técnico y tecnológico del SENA, continúen en la vida académica y se cualifiquen para la inserción al mundo del trabajo
- **Formación Dual:** estrategia de Formación Profesional Integral mediante la cual los aprendices llevan a cabo un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral concertado, planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente entre la empresa y el SENA.

5. MARCO NORMATIVO

5.1. Marco Normativo Contrato de Aprendizaje:

- ✓ Ley 789 de 2002, artículos 30... 39, establece la naturaleza y características de la relación de contrato de aprendizaje.
- ✓ Acuerdo 000023 de 06 octubre de 2005. Tiempo semanal para el desarrollo del contrato de aprendizaje por parte del aprendiz
- ✓ Decreto 01072 de mayo de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 6, Capítulo 3, artículos 2.2.6.3.1;... 2.2.6.3.36 (Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo y recopila normatividad de contrato de aprendizaje)
- ✓ Acuerdo 0008 de julio de 2008 (Por el cual se establece la forma de contabilizar los contratos de aprendizaje con aprendices que tengan discapacidad no inferior al 25%.)



- ✓ Acuerdo 00015 de 2003 (distribución y alternancia entre etapa lectiva y productiva, incumplimiento del contrato de aprendizaje por parte del empleador, causales de suspensión del contrato de aprendizaje)
- ✓ Acuerdo 00011 de 2008 (plazo de empresarios para consecución de aprendices y registro de contratos en el SGVA)

5.2. Marco Normativo Vínculo laboral o contractual:

- ✓ Código Sustantivo de Trabajo
- ✓ Código Civil, Título II, capítulo 1°, artículo 1254
- ✓ 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
- ✓ Decreto 01072 de mayo de 2015. Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, modificado por el Decreto 1507 del 13 de julio de 2015 y 1528 del 16 de julio de 2015
- ✓ Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
- ✓ Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional

5.3. Marco normativo Pasantía

- ✓ Ley 115 de 1994, artículo 5° La cual señala que la educación se desarrollará, entre otros fines, a través de la "formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social"
- ✓ Decreto 933 de abril de 2003, artículo 7. Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje previsto en la Ley 789 de 2002 y precisó las prácticas educativas que no constituyen contratos de aprendizaje
- ✓ Decreto 01072 de mayo de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 2, Sección 3 Afiliación Estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales



5.4. Marco normativo Proyecto Desarrollo Empresarial

- ✓ Acuerdo 0004 de 2009, por el cual se establece el reglamento del Fondo Emprender
- ✓ Acuerdo 0007 de 2011, por el cual modifica el Acuerdo 004 de 2009, por el cual se establece el Reglamento del Fondo Emprender
- ✓ Acuerdo 10 de 2013, por el cual modifica el Acuerdo 007 de 2011

5.5. Marco normativo Monitoria

- ✓ Decreto 00055 de 14 de enero de 2015 “Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones
- ✓ Resolución 452 de 2014, por la cual se adopta la política de fomento del bienestar y liderazgo del aprendiz
- ✓ Resolución 01234 de 2013 por la cual se modifica la Resolución 00176 de 2013
- ✓ Resolución 176 del 1 de febrero de 2013 por la cual se modifica la Resolución 02212 de 2008
- ✓ Resolución No. 02212 del 12 de agosto de 2008, por la cual se establecen parámetros para el ejercicio de la monitoria en programas de aprendizaje por parte de aprendices del SENA

6. GENERALIDADES

- Las alternativas para desarrollar la Etapa Productiva han sido compiladas en esta versión de un documento orientador para que ellas sean desarrolladas bajo el seguimiento de los Instructores asignados y la Coordinación académica respectiva quienes de acuerdo a su gestión aseguran que las competencias desarrolladas por el aprendiz corresponden a aquellas relacionadas con su programa de formación en el cual se ha matriculado, que se desarrollan posterior a su etapa lectiva o de manera simultánea y que evidencian que lo adquirido en la etapa lectiva se desarrolla correctamente en la etapa productiva, llevando a la certificación del aprendiz por parte del SENA.
- El aprendiz tendrá un máximo de un año para la selección e inicio de su etapa productiva en cualquiera de las alternativas



- Contrato de Aprendizaje y vínculo laboral. En materia de salud, durante las fases lectiva y productiva, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. Adicional durante el desarrollo de la Etapa productiva el aprendiz estará afiliado a la ARL(Administradora de Riesgos Laborales)
- El pago de ARL por parte de la empresa es obligatorio durante el desarrollo de cualquier alternativa de Etapa Productiva para aprendices de la formación titulada presencial, virtual y a distancia.
- El aprendiz dedicará hasta 48 horas semanales de práctica, de acuerdo a las necesidades del proceso productivo, previa concertación entre el empleador y aprendiz. En el caso de que la Empresa tenga turnos establecidos, el aprendiz concertará el horario de los mismos con la empresa teniendo en cuenta el Acuerdo 00023 de 2005. El empresario brindará las garantías de seguridad al aprendiz en horarios nocturnos o de madrugada, si así es concertada su práctica de etapa productiva, con el fin evitar situaciones que pongan en riesgo el bienestar o se viole normatividad de protección al menor, si así corresponde. Todo lo anterior en concordancia con las acciones de formación programadas en el SENA
- Los contratos de aprendizaje no son sujeto de prórroga

7. ALTERNATIVAS PARA DESARROLLAR LA ETAPA PRODUCTIVA

7.1 Contrato de Aprendizaje

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



de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.”

El contrato de aprendizaje tiene como finalidad facilitar la formación en oficios, actividades u ocupaciones que son pertinentes con el mundo laboral, a través del desarrollo de competencias, mediante la ejecución de actividades prácticas en los escenarios reales de una empresa patrocinadora, que proporciona los medios para consolidar la formación profesional, asumiendo el papel de coformadora y responsable de incidir directamente en la calidad de la formación, guardando coherencia con la práctica laboral y desde ésta hacia la teoría, permitiendo comprender, asimilar y aplicar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, en el marco de los procesos de formación, los cuales determinan la consecución de objetivos dentro de esquemas teóricos – prácticos, cuyo logro es indispensable para certificar la validez del programa de formación llevado a cabo, y garantizar no solo la adquisición de conocimiento sino la capacidad del aprendiz de ponerlo en práctica.

7.1.1. Generalidades

- ✓ Para la terminación del contrato de aprendizaje por Mutuo acuerdo, Incumplimiento de obligaciones de cualquiera de las partes (aprendiz o empresario), faltas disciplinarias o cancelación de matrícula, se debe llevar a cabo un Comité de Evaluación y Seguimiento en el Centro de Formación, el cual debe contar con el acompañamiento, del responsable de Contrato de Aprendizaje en el Centro de Formación, con voz y voto.
- ✓ El SENA dispone de una herramienta virtual dirigida a empresarios y aprendices, que les permite gestionar el contrato de aprendizaje, ingresando por internet en la siguiente dirección: <http://caprendizaje.sena.edu.co> previa capacitación del mismo.
- ✓ Es obligación del aprendiz, que seleccionó la alternativa de etapa productiva “contrato de aprendizaje” ingresar frecuentemente al Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), con el fin de gestionar su contrato de aprendizaje y que éste no lo inhabilite para el proceso. Es responsabilidad de cada aprendiz mantener actualizados los datos básicos en el aplicativo vigente y en Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA).
- ✓ Para la terminación del contrato de aprendizaje por: **Mutuo acuerdo**, Incumplimiento de obligaciones de cualquiera de las partes (aprendiz o empresario), faltas disciplinarias o



cancelación de matrícula, se **debe** llevar a cabo un Comité de Evaluación y Seguimiento en el Centro de Formación, el cual debe contar con el acompañamiento, del **Líder de Contrato de Aprendizaje con voz y voto**. En caso de que la falta haya sido cometida por el aprendiz se debe tener en cuenta Decreto 933 de 2003, artículo 9, “...no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje” Se requiere debido proceso para establecer la responsabilidad del aprendiz o empresario y tomar decisiones

7.1.2 Deberes de la Empresa Patrocinadora

1. Suministrar al aprendiz los medios para que adquiriera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, rural, comercial y financiero inherente a la actividad de la empresa.
2. Suscribir el contrato de aprendizaje, teniendo en cuenta las formalidades exigidas en el Decreto 933 de 2003, artículo 2°.
3. Garantizar los elementos de protección personal, de acuerdo con el riesgo de la labor que esté desarrollando y
4. Reconocer y pagar oportunamente el apoyo de sostenimiento que no constituye salario:
 - En la etapa lectiva el equivalente será como mínimo al cincuenta por ciento 50% de un (1) SMLMV y durante la etapa productiva será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) SMLMV. Si la tasa de desempleo nacional es menor del diez por ciento (10%) se pagará en la etapa productiva el cien por ciento (100%)
 - Cuando las etapas lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas, teniendo en cuenta lo que dice el Decreto 933 de 2003, artículo 4. En el caso de aprendices de la estrategia de articulación con la educación media, el apoyo de sostenimiento se deberá liquidar en los términos del Decreto enunciado.



5. Afiliar al aprendiz al régimen contributivo de seguridad social en salud y realizar el pago oportunamente. En caso de que este pago se realice a través de la planilla única la empresa debe afiliarlo como aprendiz y establecer la etapa de formación en la que se encuentra (lectiva o productiva).
6. Afiliar al aprendiz a una Administradora de Riesgos Laborales – ARL, durante la etapa productiva del contrato de aprendizaje. Exceptuando formación en alternancia o dual, la cual debe realizarse durante todo el proceso de formación.
7. En ningún caso la empresa patrocinadora podrá descontar valor alguno al aprendiz del valor de su apoyo de sostenimiento para el pago de las obligaciones de EPS y ARL.
8. No vincular personal bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, que esté o haya estado vinculado a la empresa. Esta figura no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados.
9. Programar y gestionar en conjunto con el Instructor asignado por el SENA el seguimiento al aprendiz con Contrato de Aprendizaje.

7.1.3. Deberes del SENA

1. Realizar inducción al aprendiz sobre la normatividad vigente de la alternativa “contrato de aprendizaje.
2. Acompañar al aprendiz en su gestión del contrato de aprendizaje facilitando la información que se requiera para que la Empresa y el Aprendiz puedan suscribir el contrato de aprendizaje bajo las condiciones del mismo, sea durante el proceso formativo o parte de él.
3. Acompañar a la Empresa y al aprendiz en el proceso de suscripción del contrato de aprendizaje bajo los parámetros establecidos en la normativa vigente, cumpliendo con los períodos de formación establecidos en las estructuras curriculares, evitando así modificaciones que afecten el contrato de aprendizaje. El SENA debe estar presente acompañando al aprendiz en la Identificación del perfil, selección, entrevista y vinculación a la Empresa
4. Realizar el seguimiento y evaluación a la etapa productiva de los aprendices y gestionar los planes de mejoramiento para la aplicabilidad de la competencia cuando sean necesarios



7.1.4. Deberes Aprendiz. Relacionadas con el Reglamento del Aprendiz

1. Cumplir con la edad establecida en la normatividad vigente para firmar un contrato de aprendizaje. De acuerdo al Artículo 3 del Decreto 933 de 2003 y teniendo como base el Concepto 46976 de 2014 del SENA y la Ley del menor.
2. Registrar los datos básicos y de contacto en el aplicativo vigente y en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices.
3. No haber suscrito y ejecutado otro contrato de aprendizaje, con la misma o con diferente empresa patrocinadora a menos que sea en cadena de formación o autorización dada por Comité de seguimiento y evaluación del Centro de Formación en un debido proceso (Decreto 933 de 2003, artículo 9°)
4. No haber estado vinculado en calidad de trabajador en la empresa patrocinadora.
5. Haber terminado su primera relación de aprendizaje de forma satisfactoria cuando se encuentran en cadena de formación.
6. Cumplir con los reglamentos y normas establecidas por el SENA y la empresa, esta última sin que exceda el Reglamento del Aprendiz SENA
7. Pedir copia del contrato de aprendizaje a la empresa y hacer llegar una copia del contrato a la oficina de contratación de aprendices.
8. Reportar cualquier situación diferente a lo normal tanto a la empresa como al SENA

7.2 Vínculo Contractual.

Es la relación que surge entre una o varias personas cuando voluntariamente han celebrado un contrato, en donde se obligan a dar alguna cosa o prestar algún servicio a cambio de una contraprestación (salario u honorarios). El contrato puede ser verbal o escrito y se encuentra regulado desde la Ley. Son considerados como vínculo contractual los contratos a término fijo, término indefinido, prestación de servicios y aquellos considerados por la Ley.

Se debe tener en cuenta las prohibiciones legales y los requisitos que las leyes establecen para una relación contractual para aprendices menores de edad.

7.2.4 Generalidades

- ✓ Las funciones que desarrollen el aprendiz, en la empresa a la cual se encuentre vinculado contractualmente deben tener relación con su programa formativo y éste,



deberá solicitar una certificación en donde conste la función que desarrollará en la empresa, al inicio de su etapa productiva y hacer entrega a la Coordinación Académica respectiva, en caso de que no debe gestionar con su empleador la posibilidad de que lo ubiquen en un área en la cual le asignen funciones relacionadas con su programa de formación, por el tiempo que se requiere para que desarrolle su etapa productiva..

- ✓ El aprendiz, que para el caso es un trabajador o contratista de la empresa, deberá solicitar y gestionar ante su empleador la atención a las visitas de evaluación y seguimiento en la etapa productiva que debe llevar a cabo el Centro de Formación, a través del instructor asignado para tal fin.
- ✓ Al finalizar el tiempo asignado para el desarrollo de la etapa productiva, el aprendiz debe solicitar una certificación a la empresa a la cual se encuentre vinculado, mediante la cual el empresario o contratante evaluará y certificará el desempeño de las funciones asignadas al aprendiz (trabajador o contratista) relacionadas con el programa de formación.
- ✓ Horario de Prácticas en Etapa Productiva: Se contabilizarán de acuerdo con su jornada de trabajo, la cual debe ser certificada por el empresario y se hará la equivalencia de acuerdo con el período de formación de etapa productiva, establecido en la estructura curricular.
- ✓ Salario u honorarios. De acuerdo con el concertado entre el aprendiz y la empresa, que para el caso es un trabajador o contratista y el empleador o contratante, teniendo en cuenta con lo establecido en la normatividad vigente.
- ✓ Se llevará a cabo el debido proceso para los aprendices, cuando se tengan novedades formativas, enunciadas en el Reglamento del Aprendiz SENA.
- ✓ Con esta modalidad el aprendiz, que para el empresario es un trabajador, por lo tanto no cubre la cuota de aprendices asignada a la empresa.

7.2.2 Deberes Empresa

1. Todas las que establece la Ley laboral o civil colombiana.
2. Permitir, previamente concertado con el aprendiz, que para el caso de la empresa es el trabajador o contratista, las visitas del Instructor asignado para la Evaluación y Seguimiento de la Etapa Productiva.



3. Evaluar y certificar el desempeño del aprendiz (trabajador o contratista) según la asignación de funciones dentro de la empresa y que están relacionadas con la formación del aprendiz (previa concertación entre la empresa, el aprendiz (trabajador o contratista) y el SENA).

7.2.3 Deberes del SENA

1. Llevar a cabo la transferencia oportuna de información al aprendiz y al empresario sobre la normatividad vigente de la alternativa de etapa productiva, “Vinculación Contractual” y reglamento del aprendiz SENA.
2. Velar porque el aprendiz llegue a su etapa productiva con todas las competencias de etapa lectiva culminadas satisfactoriamente y con el registro oportuno de los juicios evaluativos en el sistema de formación SOFIA.
3. Acompañar permanentemente a los aprendices en sus ambientes de aprendizaje en la empresa.
4. Realizar el seguimiento y evaluación de la etapa productiva de los aprendices.

7.2.4 Deberes del Aprendiz – (Trabajador o contratista)

1. Cumplir con el reglamento interno de trabajo, en calidad de trabajador y el Reglamento del Aprendiz SENA, como aprendiz SENA.
2. Haber registrado los datos de contacto correctamente en el sistema de gestión para la formación.
3. Asistir puntualmente a las clases durante los períodos de formación.
4. Allegar a la Coordinación Académica la certificación en donde conste las funciones desarrolladas en la empresa para ser validadas con su programa de formación
5. Actualizar la información en los aplicativos vigentes de formación y Agencia Pública de Empleo.

7.3 Pasantía

La pasantía es una actividad pedagógica, de carácter práctico, cuya finalidad es contribuir a la formación profesional de los aprendices, permitiendo al aprendiz tener contacto con el mundo



laboral, y facilitarle la participación en equipos interdisciplinarios, y la realización de actividades asistenciales, académicas, investigativas aplicadas o de proyección relacionadas con los campos de acción y áreas de intervención del programa, por medio de las cuales el aprendiz da continuidad al proceso formativo, aplicando en la práctica, los conocimientos adquiridos en la etapa lectiva, con el fin de obtener la pericia, idoneidad o competencia, del programa formativo consolidando el conocimiento de su formación específica e identificando problemas o necesidades.

7.3.1 Generalidades

- ✓ Esta opción incluye mejoras en procesos y/o procedimientos al interior de las pymes y apoyo asistencial a entidades gubernamentales, ONG, y/o Organizaciones de carácter internacional.
- ✓ Para la figura de pasantías no está contemplada por ninguna ley. la remuneración, sin embargo los pagos que se puedan percibir por concepto de pasantías, no tienen la naturaleza de laborales, por cuanto una pasantía no constituye una relación laboral, cualquier apoyo económico que una empresa, de manera voluntaria, haga a un pasante tendrá la naturaleza de apoyo de sostenimiento.
- ✓ Los Centros de Formación bajo la responsabilidad del Subdirector de Centro suscribirán un Acuerdo de Voluntades entre la empresa, SENA y aprendiz, formalizando la relación.

7.3.2 Deberes entidad/organización interesada en solicitar y vincular pasante

1. Garantizar el cumplimiento de lo pactado a través del Acuerdo de voluntades de pasantías
2. Realizar la inducción al aprendiz sobre las actividades que este cumplirá en la organización donde ejecuta su pasantía.
3. Afiliar al aprendiz a la ARL (Aseguradora de riesgos profesionales)

7.3.3. Deberes del Aprendiz

1. Haber registrado los datos de contacto correctamente en el sistema de gestión para la formación y mantenerlos actualizados.



2. Cumplir con los reglamentos y normas establecidas por el SENA y la empresa, esta última sin que exceda el Reglamento del Aprendiz SENA
3. Estar afiliado a salud en cualquiera de sus modalidades e informar al SENA y la entidad en donde vaya a desarrollar actividades propias de su formación en etapa productiva.
4. Reportar cualquier anomalía a la Coordinación Académica respectiva.
5. Cumplir con las tareas que le sean asignadas.

7.4 Proyecto Desarrollo Empresarial.

La formación por proyectos es una estrategia que permite dinamizar los procesos formativos de la institución, a través de la identificación de necesidades del entorno en el sector productivo. A partir de esta experiencia, el aprendiz se empodera de la realidad del entorno y genera cambios que impactan de forma positiva a los diferentes sectores productivos.

El SENA ofrece a los aprendices interesados en la alternativa de Proyecto Desarrollo Empresarial, el apoyo a través de un equipo de profesionales compuesto por instructores técnicos y personal de las Unidades de Emprendimiento, los cuales a través de la implementación de la cadena de valor de emprendimiento impulsan el establecimiento y desarrollo de microempresas, que estimulen la generación de empleos la creación y fortalecimiento de las mismas.

7.4.1 Generalidades

- ✓ El Aprendiz desde el momento que escoja la alternativa de proyecto desarrollo empresarial puede acceder a los servicios de la Unidad de Emprendimiento de su Centro de formación recibiendo la asesoría para la validación de su idea de negocio mediante la metodología de ideación, así mismo el modelaje del negocio y la formulación del plan de negocio. Igualmente, el Aprendiz puede acceder a los servicios de la Red Tecno parque SENA para el desarrollo de prototipos funcionales cuando se trate de un proyecto de emprendimiento de base tecnológica en aquellas regionales que cuenten con Nodos de la Red de Tecno parque.
- ✓ En la etapa productiva implementa el plan de negocio que formulo durante la etapa lectiva, con la puesta en marcha de la empresa asumiendo estrategias contables, financieras,



administrativas, de mercado, operativas, de liderazgo empresarial y de autogestión a fin de lograr la escalabilidad y sostenibilidad empresarial, en caso de que no se apruebe el Plan de negocios, el Coordinador Académico debe presentarle al aprendiz las otras alternativas para el desarrollo de la etapa productiva.

- ✓ La alternativa de proyecto de desarrollo empresarial puede conducir a la constitución de una empresa en cualquiera de las alternativas vigentes en Colombia, según tipo de sociedad (Sociedad de hecho (persona natural), LIMITADA, SAS, S.A., COOPERATIVA, ASOCIACION MUTUAL entre otras). O a la creación de una unidad productiva que tenga relación con el programa de formación. La diferencia entre una unidad productiva y una empresa, es que la unidad productiva no está registrada en cámara de comercio, es decir, puede ser un negocio informal.
- ✓ Para la validación de esta alternativa se debe generar un concepto de aceptación del proyecto desarrollado en la etapa lectiva por parte del instructor técnico, el líder de la unidad de emprendimiento y el Coordinador Académico del área del centro de formación. Para su certificación de etapa productiva se debe evidenciar el funcionamiento y sostenibilidad de la unidad productiva, en lo posible que la empresa esté formalizada al término del ejercicio.
- ✓ Los recursos para la financiación del proyecto pueden provenir de Fondo Emprender en su condición de “capital semilla”, si el aprendiz cumple con el perfil establecido en el acuerdo 10 de 2013 y realiza todo el proceso que implica acceder a los recursos del Fondo Emprender, o a través de otras fuentes de financiación como recursos propios o acceso a concursos, créditos, etc. Esto por supuesto con la orientación de los gestores de las unidades de emprendimiento instaladas en los Centros de Formación.
- ✓ El aprendiz solicitará apoyo en la Unidad de Emprendimiento para consultar la guía del Plan de Negocios mediante la cual formulará su proyecto.
- ✓ Los Centros de Formación a través de los instructores técnicos y los gestores de la unidad de emprendimiento, están en la obligación de evaluar, aprobar y apoyar el Plan de Negocios presentado por el aprendiz, sujeto a disponibilidad presupuestal del Fondo Emprender, o a través de otras fuentes de financiación como recursos propios o acceso a concursos, créditos, etc.



- ✓ Definir cronograma entre el aprendiz, instructor técnico y la Unidad de emprendimiento una vez inscrita la idea de negocio, el cual permitirá realizar seguimiento a los avances y determinar acciones de mejora en el caso que se requiera.
- ✓ El seguimiento realizado por el instructor técnico debe ser concertado con la persona responsable de la Unidad de Emprendimiento.

7.4.2 Deberes del Aprendiz

1. Inscribir la idea de negocio en la unidad de emprendimiento.
2. Dedicación completa basado en el tiempo establecido para el desarrollo de la etapa productiva.
3. Acceder a los servicios de la Unidad de Emprendimiento del centro de formación
4. En el caso de que el proyecto sea desarrollado en la Red Tecno parque SENA, debe presentar cronograma de entregables establecido con el gestor y el instructor técnico.

7.4.3 Deberes SENA

1. Brindar apoyo por parte del instructor técnico y gestor de la Unidad de Emprendimiento SENA designado en las diferentes fases de la cadena de valor de Emprendimiento.

7.5 Monitorias.

Se entiende el conjunto de actividades mediante las cuales los aprendices seleccionados apoyan los procesos de formación a través de actividades complementarias, para garantizar mayores niveles de calidad en todos los elementos que confluyen en el proceso de aprendizaje. En el Plan Nacional Integral de Bienestar de los Alumnos del SENA, de acuerdo a la reglamentación vigente, se contemplan en esta alternativa las tutorías estudiantiles, monitorias académicas y monitorias para cursos de extensión con el objetivo de que los aprendices más aventajados en su desempeño académico puedan servir de apoyo como orientadores y guías de aquellos aprendices que recién ingresan a la institución o que presentan factores de riesgo hacia la deserción del proceso formativo por bajo rendimiento. Estas se constituyen como un ejercicio indispensable para generar en el aprendiz habilidades de liderazgo, comunicación y transferencia de conocimiento, relacionadas con la formación adquirida y para incentivar en la comunidad SENA, la apropiación de conocimientos de acuerdo con la formación adquirida por el aprendiz durante su etapa lectiva en los ambientes especializados.



Estas monitorías pueden otorgarse ad-honorem o con reconocimiento económico mensual, si existe disponibilidad presupuestal. El estímulo principal será su reconocimiento como aprendices destacados y una vez finalizado su proceso de aprendizaje, formarán parte del semillero de futuros instructores-tutores SENA.

La designación de los aprendices monitores debe estar mediada por concurso abierto que ofrezca transparencia y seriedad en el proceso de selección. Cada Centro de Formación Profesional deberá realizar el proceso respectivo.

En ningún caso los monitores reemplazarán a los responsables directos de los procesos que gestiona la Entidad. Existen dos tipos de Monitorías:

1. Monitor Académico: aprendiz SENA que lleva a cabo bajo la dirección del instructor técnico, una actividad académica de apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje. Dicho estudiante es un facilitador al servicio del proceso de crecimiento académico de sus compañeros y a su vez hace más fácil la interacción instructor –aprendiz.
2. Monitor Administrativo: aprendiz SENA que lleva a cabo actividades administrativas de carácter institucional. Relacionadas con el programa de formación que cursa

Importante: las labores desempeñadas por el aprendiz como monitor son estrictamente académicas y administrativas y son producto de su condición como aprendiz matriculado en un programa de formación, por esta razón, en ningún caso la compensación económica que reciba constituirá salario ni vínculo laboral alguno, y por supuesto, no generará ningún tipo de prestaciones sociales. Con base a lo anterior las condiciones del aprendiz continúan sujetas al Reglamento de Bienestar vigente al aprendiz.

7.5.1 Aspectos Generales

- ✓ Para que el aprendiz pueda escoger esta alternativa como etapa productiva:
 - Debe estar matriculado en un programa de formación técnica o tecnológica.
 - Haber logrado como mínimo el 25% de los resultados de aprendizaje, establecidos en el programa de formación
 - Ser aprendiz SENA con una antigüedad mínimo de tres meses



- No tener medidas formativas, condicionamiento de matrícula, faltas académicas o disciplinarias durante el trimestre inmediatamente anterior a la apertura de la convocatoria
- Tener disponibilidad para ser monitor de programas de formación en los lugares requeridos por el Centro de Formación o en la institución educativa, y en los horarios previstos para ello. Disponibilidad máxima de 15 horas semanales en la etapa lectiva y dedicación exclusiva en etapa productiva, en el caso de subscribirse contrato de aprendizaje.
- No tener vínculos de parentesco con algún servidor público o contratista del respectivo Centro, dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- Desarrollarla en las especialidades que son afines tecnológicamente a su programa de formación.
- Para el desarrollo de esta opción se deberá cumplir con los requisitos y condiciones establecidos en la reglamentación vigente para la selección de monitores y las horas de Monitoria reconocidas serán sumadas con aquellas obtenidas de otras alternativas, que permitan cumplir con la totalidad establecida desde el Programa de formación para efectos de Certificación y siempre y cuando ellas sean coherentes con el programa de formación desarrollado por el aprendiz.

7.5.2 Deberes del Aprendiz

1. Apoyar los procesos de formación a través de actividades complementarias, para garantizar mayores niveles de calidad en todos los elementos que confluyen en el proceso de aprendizaje.

7.5.3 Deberes SENA

1. Garantizar la apertura de la convocatoria cada semestre o cuando se requiera, indicando los cupos disponibles, los criterios de selección e instrumentos de evaluación y el cronograma de la misma.



8. Paso a Paso del desarrollo de la Etapa Productiva

8.1 Inicio de la Etapa Productiva

En el momento dos de la inducción denominado “Integralidad de la formación y Servicios de apoyo”, el Centro de Formación debe garantizar:

1. Que el aprendiz reciba la información relacionada con:
 - ✓ Alternativas que tiene para el desarrollo de la etapa productiva.
 - ✓ Seguimiento a la etapa productiva por parte de los Instructores asignados.
 - ✓ Instrumentos a utilizar para el seguimiento a la etapa productiva.
 - ✓ Tiempo máximo que tiene para demostrar la etapa productiva y no llegar a ser desertado.
 2. El instructor asignado para la competencia técnica debe garantizar que cada uno de los aprendices a su cargo, diligencie el Formato “Selección Alternativa Etapa Productiva”; firmarlo y entregarlo al Coordinador Académico del área correspondiente del Centro de Formación.
- Para la formación virtual el tutor debe subir los documentos a la plataforma para que los aprendices lo diligencien y envíen para su consolidación. El tutor debe firmarlo y enviarlo o entregarlo al Coordinador Académico del área correspondiente del Centro de Formación.

8.2 Registro de alternativa para desarrollar la etapa productiva

1. El Coordinador Académico debe consolidar la información de los Formatos “Selección Alternativa Etapa Productiva” y diligenciar el Formato Período Etapa Lectiva y Productiva, para enviarlo posteriormente al Coordinador de Formación Profesional del Centro.



2. Los aprendices interesados en la opción productiva “contrato de aprendizaje”, indicaran su preferencia en el formato GFPI – F-065, que será entregado por el instructor asignado en la primera semana de formación. Este colecta, y remite al líder de contrato de aprendizaje.
3. Los aprendices registran en el aplicativo de la Agencia Pública de Empleo la información, por lo anterior el aprendiz debe recibir inducción de un funcionario de la agencia pública de empleo y la capacitación del manejo del aplicativo. En la capacitación el funcionario toma el listado de asistencia de los aprendices.
4. El Coordinador de Formación Profesional verifica en el sistema de información académica vigente, la información correcta del aprendiz matriculado, en caso de error en la información, el aprendiz debe dirigirse a la oficina correspondiente en el Centro de Formación para realizar el correctivo.
5. El líder de contrato de aprendizaje, seleccionará en el sistema, la opción “contrato de aprendizaje”, para aquellos aprendices que han manifestado interés en esta alternativa. Para el resto de las alternativas, a un mes de finalizar la etapa lectiva como mínimo el aprendiz debe remitir al Coordinador de Formación, carta indicando la opción escogida y las fechas reales de ejecución.
6. El aprendiz debe verificar en el aplicativo de formación vigente que haya quedado correctamente registrada la selección de su alternativa de etapa productiva.
7. El Coordinador Académico debe verificar que en los aplicativos vigentes de formación y de contrato de aprendizaje, las fechas de inicio y fin de las etapas lectiva y productiva, se encuentren dentro del rango de las fechas de inicio y fin establecidas en la creación de la ficha para la formación. Actualiza y ajusta la información si procede.

Este paso a paso se debe realizar durante el primer mes de formación, para la alternativa de “contrato de aprendizaje” y durante los últimos 15 días de la etapa lectiva para las opciones diferente a contrato de aprendizaje, para las tres modalidades: Presencial. Virtual y a Distancia..

8.3 Asignación de Instructor para el seguimiento a la Etapa Productiva

1. El Centro debe programar un Instructor de competencias específicas, para el seguimiento o acompañamiento presencial de los procesos de aprendizaje



desarrollados durante la etapa productiva por cada uno de los aprendices y para cada una de las alternativas.

2. La programación de instructores para las visitas se realizará de acuerdo con lo establecido en el Plan de Acción vigente. El Centro debe programar a los instructores de planta de acuerdo con los parámetros definidos en la Resolución 0642 de 2004, atendiendo a los perfiles exigidos en los diseños curriculares; esta programación es de carácter obligatorio y aplica únicamente al grupo ocupacional instructor.
3. La programación de los instructores será de acuerdo al Plan de Acción vigente:

TITULADA PRESENCIAL: Contratar un instructor de competencias específicas –instructor técnico - tiempo completo para seguimiento individual a 90 aprendices cada uno, trimestralmente con programación 160 horas/mes, Realizar mínimo dos seguimientos mensuales por aprendiz.

TITULADA VIRTUAL: De igual forma que la presencial, sin embargo en caso de que el aprendiz realice su etapa productiva de la formación virtual de manera presencial, en una ciudad diferente a la de la caracterización de la ficha, el seguimiento lo debe realizar el Centro de formación más cercano que imparta la formación. En caso de que no exista un Centro que imparta esta formación, el Centro que caracterizo la ficha debe garantizar el seguimiento presencial con un instructor de las competencias específicas requeridas.

TITULADA A DISTANCIA: De igual forma que la presencial

ARTICULACIÓN CON LA MEDIA INSTITUCIONES EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA

PÚBLICAS: Programar un instructor de competencias específicas –instructor técnico-cuarenta y cuatro (44) horas para seguimiento individual a una (1) ficha de treinta (30) aprendices, para un programa con duración promedio de 200 horas; simultáneamente puede realizar acompañamiento técnico pedagógico a docentes de instituciones educativas por veinticuatro (24) horas. Un instructor contratista puede atender 5 grupos por año.

ARTICULACIÓN CON LA MEDIA INSTITUCIONES EDUCACIÓN MEDIA ACADEMICA

PRIVADAS: Programar un instructor de competencias específicas –instructor técnico-cuarenta y cuatro (44) horas para seguimiento individual a un (1) grupo de treinta (30) aprendices, para un programa con duración promedio de 440 horas. Un instructor contratista puede atender 4 grupos por año.



IMPORTANTE. Es de obligatoriedad:

- ✓ La inducción previa al instructor o instructores sobre el seguimiento técnico y actitudinal que realizarán a los aprendices.
- ✓ Dedicación específica por parte del instructor al seguimiento de aprendices en su etapa productiva

8.4 Seguimiento y Evaluación de la Etapa productiva

8.4.1 Generalidades:

El Coordinador Académico del área de conocimiento del Centro de Formación en el último trimestre de formación lectiva, debe programar charlas destinadas a los aprendices que iniciarán su etapa productiva, independiente de la alternativa seleccionada. Estas charlas versarán sobre aspectos como:

- Sensibilización a Etapa Productiva; deberes, derechos y prohibiciones del aprendiz - Reglamento del Aprendiz-, procedimiento a seguir para subir las evidencias de etapa productiva – bitácoras-; en esta charla el aprendiz debe diligenciar y firmar la plantilla “Compromiso de Etapa Productiva” y entregarlo al responsable de la charla; **ésta sensibilización estará a cargo de los instructores programados para el seguimiento y evaluación de la etapa productiva.**
- Iniciación a la vida laboral y competencias blandas; orientación ocupacional, entrevista, elaboración de hoja de vida, presentación personal e inscripción o actualización de datos en la Agencia Pública de Empleo; **ésta charla estará a cargo de los responsables de la Agencia Pública de Empleo (APE).**
- Certificación; el responsable de Registro y Certificación del Centro de Formación, será el encargado de informar a los aprendices los requerimientos para obtener el certificado y la forma de consultar y descargar el mismo a través del aplicativo de formación vigente.

Los instructores programados para el seguimiento a la etapa productiva, deben solicitar a la Coordinación Académica del área respectiva el Formato “Selección Alternativa Etapa Productiva” GFPI-F-065 diligenciado y verificar el registro de la alternativa en SOFÍA Plus. Si se trata de “contrato de aprendizaje”, se espera que la alternativa haya sido registrada en el sistema cuando el aprendiz manifestó interés en la misma. Si se trata de opción distinta, el Coordinador de Formación registrará en el aplicativo en vigencia la opción seleccionada y las



fechas reales de ejecución de la misma, una vez el aprendiz informe o el Centro tenga certeza de esta información.

El instructor como evidencia de las visitas realizadas, debe diligenciar el Formato “Reporte de visitas etapa productiva.”

Para las alternativas de Contrato de aprendizaje. Vínculo Contractual y Pasantía el seguimiento y evaluación se realizará de la siguiente manera:

1. Una vez la empresa haya realizado el procedimiento descrito en el Acuerdo 00011 de 2008, artículo 3°, debe solicitar al líder de contrato de aprendizaje del Centro al que pertenezca el aprendiz seleccionado, vía correo electrónico, el envío del formato diligenciado “Modelo estandarizado de confirmación de períodos de formación” para la suscripción del contrato; el Centro debe responder durante los tres (3) días hábiles siguientes al recibo del correo. Con el recibo de este formato diligenciado la empresa y el aprendiz firman el contrato de aprendizaje en la minuta de contrato de aprendizaje, teniendo en cuenta las generalidades establecidas en el Decreto 01072 de 2015, Parte 2, Título 6, Capítulo 3, artículo 2.2.6.3.3., acto seguido la empresa debe afiliar al aprendiz a EPS y ARL, según corresponda la etapa de formación en la que se encuentre.
2. Posteriormente la empresa debe realizar el registro del contrato de aprendizaje en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices vigente, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles. Cabe aclarar que esta carta no se entrega a los aprendices.
3. El instructor asignado realiza la visita en la empresa, en presencia del aprendiz y el jefe inmediato. Le informa al jefe inmediato sobre la importancia de la etapa productiva, el papel co-formador de la empresa y el envío de las bitácora. Diligencia en conjunto con el jefe inmediato y el aprendiz el Formato “Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva”, con las actividades concertadas - mínimo dos (2) para el programa objeto de formación- y de acuerdo con el perfil del egreso del aprendiz. El instructor deja firmado el formato en la empresa, para que ésta se encargue de realizar la evaluación parcial del aprendiz una vez este cumpla con el 50% de ejecución de la etapa productiva. El jefe inmediato al finalizar la evaluación entrega el formato diligenciado



y firmado al aprendiz para que éste se encargue de entregarlo al instructor dentro de las fechas estipuladas. Al mismo tiempo el instructor entrega al aprendiz un nuevo formato firmado para que la empresa, realice la evaluación final del aprendiz. Las evaluaciones parcial y final son revisadas por el instructor que hace seguimiento y realiza la retroalimentación a través de la plantilla “Bitácora Reporte Aprendizajes”, la cual se encuentra ubicada en el aplicativo de formación vigente. Posterior a esto entrega al Coordinador Académico del área de formación el Formato “Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva” parcial y final, como evidencia para el Comité de Evaluación. Las fechas para las entregas parcial y final las fija el Coordinador Académico y las entrega al instructor.

4. En todas las visitas que el instructor realice a la empresa donde el aprendiz desarrolla su etapa productiva, debe diligenciar, **sin enmendaduras** el formato “Visita a aprendizajes en Etapa Productiva”, indicando si se requiere citar al aprendiz a Comité de Evaluación y Seguimiento por Plan de mejoramiento. Debe entregarlo como evidencia al Coordinador Académico del área correspondiente.

IMPORTANTE: Para los aprendizajes que se encuentran en cumplimiento de cadena de formación pueden optar por **OTRO** contrato de aprendizaje.

Para los aprendizajes que tienen vínculo contractual como alternativa el instructor verifica si las funciones que al aprendiz realiza en el momento actual están relacionadas con las competencias específicas del programa de formación en el que se encuentra matriculado. En caso de no realizar funciones específicas se presentan dos opciones: 1. Solicitar al jefe inmediato la posibilidad de cambiar al aprendiz a un cargo cuyas funciones estén relacionadas con las normas del programa de formación. 2. Informar al aprendiz la posibilidad de optar por otro tipo de alternativa para desarrollar su etapa productiva exceptuando Contrato de aprendizaje.

En el caso de **formación virtual**, el proceso de seguimiento y evaluación se realiza teniendo en cuenta los mismos parámetros de la presencial, con la diferencia que los formatos serán puestos en la plataforma del aplicativo de formación vigente. Adicional el instructor debe



realizar para la primera evaluación una conferencia vía Skype o teleconferencia con el jefe inmediato del aprendiz y este.

En el caso de Proyecto Desarrollo Empresarial:

1. Para la validación de esta alternativa se debe generar un concepto de aceptación del proyecto desarrollado en la etapa lectiva por parte del instructor técnico, el líder de la unidad de emprendimiento y el Coordinador Académico.
2. El aprendiz concierta con el Coordinador Académico, el cronograma de tutoría técnica y de emprendimiento para el desarrollo de su proyecto.
3. El instructor técnico realiza la visita al aprendiz, sin previo aviso al lugar donde se encuentra el aprendiz en su tutoría de emprendimiento, le informa la importancia de la etapa productiva, y el envío de las bitácoras. Diligencia, **sin enmendaduras** los formatos “Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva”, con las actividades concertadas mínimo dos (2) para el programa objeto de formación- y de acuerdo con el perfil del egreso del aprendiz y lo debe firmar el instructor técnico y el instructor de emprendimiento ó líder de unidad de emprendimiento y “Visita a aprendices en Etapa Productiva”, indicando el lugar donde se encuentra ubicada la unidad productiva o proyecto empresarial, para posterior realizar el acompañamiento con la verificación de la misma.. Debe entregarlo como evidencia al Coordinador Académico del área correspondiente.

Para el caso de Monitoria:

El Coordinador Académico asigna la monitoria en el área necesaria de acuerdo a los requisitos cumplidos por el aprendiz establecidos en la Normatividad vigente.

El instructor técnico realiza la visita al aprendiz, sin previo aviso al lugar donde se encuentra el aprendiz en su monitoria, le informa la importancia de la etapa productiva, y el envío de las bitácoras; verifica el cumplimiento de las actividades de acuerdo a la Resolución 1234 de 2013. Diligencia, **sin enmendaduras** los formatos “Planeación, Seguimiento y Evaluación Etapa Productiva”, con las actividades concertadas mínimo dos (2) para el programa objeto de



formación- y de acuerdo con el perfil del egreso del aprendiz y lo debe firmar la persona responsable del área a la cual fue asignado el aprendiz y “Visita a aprendices en Etapa Productiva, indicando si el aprendiz requiere refuerzo en algunas de sus competencias, las cuales serán programadas por el Coordinador académico y concertadas con el aprendiz oportunamente .Debe entregarlo como evidencia al Coordinador Académico del área correspondiente.

8.4.2 Administración de la Bitácora:

Los instructores programados para el seguimiento, durante la Sensibilización de Etapa Productiva y la primera visita deben explicar a los aprendices la forma para diligenciar quincenalmente la bitácora de actividades desarrolladas en su etapa productiva – independientemente de la alternativa que hayan seleccionado - y subirla a blackboard por el espacio creado para ello. El instructor asignado a la ficha debe revisar la plantilla “Bitácora Reporte Aprendices” y hacer los comentarios y correcciones respectivas.

9. Finalización de la Etapa Productiva

Al finalizar la etapa productiva los aprendices tienen el derecho de ser certificados y para esto deben entregar los siguientes documentos:

CONTRATO DE APRENDIZAJE

- ✓ Carné del Sena
- ✓ Fotocopia presentación Prueba Saber Pro, para el programa de formación que se encuentra estudiando. (Sin excepción)
- ✓ Certificados de los niveles de inglés con el Vo. Bo del líder de Bilingüismo del respectivo Centro de Formación.
- ✓ Formato “PLANEACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ETAPA PRODUCTIVA”, con valoración satisfactoria.
- ✓ Certificación en original de la empresa del paz y salvo del aprendiz en etapa practica con vigencia no mayor a 30 días.



VÍNCULO CONTRACTUAL

- ✓ Carné del Sena
- ✓ Fotocopia presentación Prueba Saber Pro, para el programa de formación que se encuentra estudiando. (Sin excepción)
- ✓ Certificados de los niveles de inglés con el Vo. Bo del líder de Bilingüismo del respectivo Centro de Formación.
- ✓ Certificación Laboral en original donde conste: Tiempo de servicio – No puede ser inferior a la duración total de la etapa productiva -, descripción de las funciones realizadas, relacionadas con el programa de formación.

PASANTÍA

- ✓ Carné del Sena
- ✓ Fotocopia presentación Prueba Saber Pro, para el programa de formación que se encuentra estudiando. (Sin excepción)
- ✓ Certificados de los niveles de inglés con el Vo. Bo del líder de Bilingüismo del respectivo Centro de Formación.
- ✓ Certificado expedido por la entidad donde realizó la pasantía en original, descripción de las labores desarrolladas y el tiempo de duración de la misma.
- ✓ Formato “PLANEACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ETAPA PRODUCTIVA”, con valoración satisfactoria

MONITORIA

- ✓ Carné del Sena
- ✓ Fotocopia presentación Prueba Saber Pro, para el programa de formación que se encuentra estudiando. (Sin excepción)
- ✓ Certificados de los niveles de inglés con el Vo. Bo del líder de Bilingüismo del respectivo Centro de Formación.



- Certificación del respectivo Centro de Formación del SENA en original, donde indica que el aprendiz realizó satisfactoriamente la monitoria.
 - ✓ Formato “PLANEACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ETAPA PRODUCTIVA”, con valoración satisfactoria

PROYECTO DESARROLLO EMPRESARIAL

- ✓ Carné del Sena
- ✓ Fotocopia presentación Prueba Saber Pro, para el programa de formación que se encuentra estudiando. (Sin excepción)
- ✓ Certificados de los niveles de inglés con el Vo. Bo del Líder de Bilingüismo del respectivo Centro de Formación.
- ✓ Certificación del instructor- Tutor con el Vo. Bo. Del Coordinador Académico del programa de formación del respectivo Centro de Formación, donde indica que el aprendiz realizó satisfactoriamente el proyecto.
- ✓ Formato “PLANEACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ETAPA PRODUCTIVA”, con valoración satisfactoria

Los instructores de seguimiento asignados por ficha, deben recibir los documentos finales para la certificación, en las fechas estipuladas en el cronograma de actividades académicas. El instructor realiza la correspondiente verificación y procede a calificar en el centro de calificaciones de blackboard y registrar el juicio de valor en el aplicativo de formación vigente; así mismo registra los juicios de valor de la competencia de inglés para aquellos aprendices que han entregado los correspondientes certificados con el Vo.Bo. del responsable de Bilingüismo del respectivo Centro de Formación; es necesario también registrar los juicios de valor de la competencia de inglés y para el caso de la etapa productiva diligenciar en su totalidad el Formato “Relación de entrega de documentos y juicios de valor final etapa productiva” y entregar al Coordinador Académico del programa de Formación del respectivo Centro de Formación acompañado de los carnés y fotocopias que soporten la presentación de la Prueba Saber Pro, solamente en el caso de la formación titulada para tecnólogos.




Si el aprendiz se encuentra al día en los juicios de valor de todos los resultados de aprendizaje, el sistema le permitirá descargar el título y el acta a través de la página del aplicativo, pestaña “certificados”.

IMPORTANTE: Prácticas Internacionales

Cuando el aprendiz realiza la práctica empresarial en otro país, esta será válida; solamente cuando el SENA, sea quien la escoja o apruebe. Debe ser igual o superior en tiempo al tiempo exigido en Colombia para certificarse, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

1. En caso de que este aprendiz sea beneficiario de un contrato de aprendizaje o un acuerdo formal en cualquiera de las otras alternativas que implique apoyo de sostenimiento en Colombia, dicho contrato de aprendizaje o compromiso se deberá cancelar de mutuo acuerdo con la empresa patrocinadora. El SENA debe proporcionar un nuevo aprendiz a la empresa para efectos del cumplimiento de su cuota.
2. Cuando el aprendiz desarrolla su práctica empresarial en otro país como resultado de un convenio con el SENA, o como participante en eventos internacionales (olimpiadas, concursos, investigación entre otros), y el tiempo de esta es mayor a un mes pero menor al tiempo exigido para la etapa productiva, esta etapa será tenida en cuenta parcialmente para su certificación y el aprendiz deberá completar el tiempo faltante con otra de las alternativas de la etapa productiva.
3. Durante el tiempo que el aprendiz está en el exterior el contrato con la empresa patrocinadora se suspenderá. Este contrato será renovado una vez el aprendiz retorne de su práctica en el exterior e inicie de nuevo su etapa productiva para completar el tiempo faltante, este tiempo hará parte del cumplimiento de la cuota regulada de la empresa patrocinadora.



 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DESARROLLO, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE ETAPA PRODUCTIVA			Versión:
			Fecha:
			Código:
ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
<p>Inicio</p>			
<p>1. Realizar inducción en la Etapa Productiva</p>	<p>1. En el procedimiento de Ejecución de la Formación Profesional integral en el actividad No.10, define como realizar la inducción teniendo en cuenta los aspectos institucionales, el proceso formativo, y las diferentes alternativas de la Etapa Productiva.</p> <p>2. Al culminar la inducción la alternativa de Etapa Productiva debe quedar registrada en el formato.</p>	<p>1. Instructor Responsable</p> <p>2. Coordinador Académico.</p> <p>3. Grupo de Bienestar.</p> <p>4. Líderes de Contrato de Aprendizaje.</p>	<p>1. Formato de selección de Etapa Productiva.</p> <p>2. Formato XXXXX autorización Monitoria</p>
<p>2. Registrar y verificar la opción en el aplicativo</p>	<p>a. El registro se realiza para las diferentes alternativas de la Etapa Productiva en los aplicativos Sofia Plus y Gestión Virtual de Aprendices</p> <p>b. Validar que los datos personales del aprendiz matriculado sean los correctos.</p> <p>c. Verificar en el aplicativo al terminar su etapa lectiva, la alternativa registrada por si requiere ajustar su elección.</p> <p>d. Verificar en los aplicativos que la fecha de finalización de la etapa lectiva y la fecha de inicio de la productiva sean coherentes.</p> <p>f. Verificar la alternativa registrada un mes antes de iniciar la Etapa productiva, por si se desea ajustar .</p>	<p>1. El Líder de Centro o de Contrato registra alternativa Contrato de Aprendizaje.</p> <p>2. El Coordinador Académico registra las alternativas diferentes a Contrato de aprendizaje.</p> <p>3. Instructor Responsable Etapa Productiva - Aprendiz</p>	<p>Sistema de Información SOFIA-PLUS.</p>
<p>3. Alternativa de etapa productiva registrada</p> <p>Si</p> <p>NO</p>	<p>El aprendiz seleccionó la alternativa que considera viable para el cumplimiento de su Etapa Productiva</p>	<p>Aprendiz</p>	<p>Sistema de Información SOFIA-PLUS</p>
<p>4. Gestionar el registro de la Etapa Productiva</p>	<p>Registrar en el sistema de información la opción de Etapa Productiva</p>	<p>Instructor Responsable Etapa Productiva - Aprendiz</p>	<p>Sistema de Información SOFIA-PLUS</p>
<p>5. Identificar e informar sobre los próximos Grupos a iniciar Etapa Productiva.</p>	<p>Cada trimestre el Coordinador Académico, identifica los grupos de formación titulada próximos a iniciar la Etapa Productiva e informa al instructor y Bienestar al Aprendiz.</p>	<p>Coordinador Académico</p>	<p>Listado de grupos próximos a iniciar Etapa Productiva.</p> <p>- Solicitud por correo electrónico al instructor</p>
<p>6. Realizar reinducción a la Etapa Productiva</p>	<p>El aprendiz debe recibir reinducción un mes antes de finalizar la etapa lectiva:</p> <p>a. Sobre las alternativas que tiene para el desarrollo de la etapa productiva.</p> <p>b. Sobre el seguimiento a la etapa productiva por parte de los instructores asignados</p> <p>c. Sobre los instrumentos a utilizar para el seguimiento a la etapa productiva.</p> <p>d. Sobre el tiempo máximo que tiene para demostrar la etapa productiva y no llegar a ser deserción.</p>	<p>Equipo interdisciplinario (Grupo de Bienestar, Empleo, Relaciones Corporativas, instructor de seguimiento)</p>	<p>Confirmación de la "Modalidad" seleccionada.</p>



<p>7. Actualizar el listado de los grupos que inician Etapa Productiva .</p>	<p>Verificar en el aplicativo Sofia-Plus que cada aprendiz próximo a culminar su Etapa Lectiva tenga registrada la totalidad de los juicios de evaluación y que no haya sido objeto de novedades en los Comités de Evaluación y Seguimiento. El informe debe estar disponible 15 días calendario antes de culminar la Etapa Lectiva</p>	<p>Coordinador Académico</p>	<p>Sistema de Información SOFIA-PLUS.</p>
<p>8. Agrupar por opción de Etapa Productiva</p>	<p>Con el informe recibido, el responsable de etapa productiva o el coordinador académico, identifica en el aplicativo Sofia-Plus la alternativa seleccionada por cada aprendiz y conforma los grupos según ésta.</p>	<p>Instructor Responsable Etapa Productiva - Coordinador Académico</p>	<p>Informe de listado actualizado de aprendices a iniciar Etapa Productiva.</p>
<p>9. Asignar el recurso humano para asesoría y seguimiento de la Etapa Productiva</p>	<p>1. Se asigna instructor técnico responsable por cada dos (2) grupos de 30 personas, con dedicación completa de su tiempo. 2. Realizar inducción al instructor sobre el seguimiento técnico y actitudinal que realizará a los aprendices. El instructor asignado debe contar con el listado actualizado de aprendices que inician Etapa Productiva</p>	<p>Instructor Responsable Etapa Productiva - Coordinador Académico</p>	<p>Plan de Trabajo</p>
<p>10. Asesorar y Formalizar el inicio de la Etapa Productiva del aprendiz.</p>	<p>1. De acuerdo a los grupos asignados y según la opciones seleccionadas el Instructor realiza la planeación de la asesoría y seguimiento. 2. Para dar inicio a la ejecución de la etapa productiva, se debe consignar en el aplicativo fecha inicio y fin de la misma. 3. Elaborar las comunicaciones de relacionamiento entre el SENA a la empresa o áreas al interior del mismo, adjuntado los documentos de planeación, seguimiento y evaluación de la Etapa Productiva.</p>	<p>Instructor Técnico Responsable de la modalidad de Etapa Productiva.</p>	<p>* Guía procedimental Etapa Productiva. * Instructivo Contrato de Aprendizaje PB-8080-4 * Sistema de Información SOFIA-PLUS. * Formato xxxx de planeación , seguimiento y evaluación.</p>
<p>11. seleccionó Contrato de Aprendizaje</p> <p>Si</p> <p>NO</p>	<p>Gestionar la comunicación para la empresa donde se define el cronograma con la fecha de inicio y de reuniones de seguimiento antes del inicio de la Etapa Productiva</p>	<p>Aprendiz, Instructor Responsable de la modalidad de Etapa práctica.</p>	<p>Certificado de fechas</p>
<p>12. Relacionamiento con la Empresa Patrocinadora</p>	<p>1. Gestionar la carta de notificación a la empresa patrocinadora. 2. Verificar requisitos para suscribir el Contrato de Aprendizaje. 2. Validar lo referente al apoyo de sostenimiento. 3. Asegurar que los medios en la empresa estén dispuestos para que el aprendiz reciba la formación prevista con calidad. 4. Verificar si el aprendiz cumple con requisitos para poder suscribir Contrato de Aprendizaje con una Empresa. 5. Enterar a la empresa patrocinadora sobre sus responsabilidades. 6. Enterar al Aprendiz sobre sus responsabilidades. 7. Identificar la modalidad del Contrato de Aprendizaje: a) Patrocinio durante las etapas Lectiva – Productiva. b) Alternancia. 8. Exponer las causales para la cancelación de un contrato de aprendizaje.</p>	<p>Aprendiz - Lider Contrato de Aprendizaje- Representante legal de la empresa Patrocinadora</p>	<p>Minuta Contrato de Aprendizaje</p>
<p>13. Desarrollo de la Etapa Productiva</p> <p>25</p>	<p>Se envía comunicación a la Empresa o al área, adjuntando el formato de planeación, seguimiento y evaluación de la etapa productiva (Formato F008- F006 – GFPI) diligenciado con las actividades de acuerdo a las competencias que cada programa establece y que son ellas las que deberá demostrar en el desarrollo de la formación en la etapa productiva.</p>	<p>Empresa y Lider Contrato de Aprendizaje</p>	<p>Bitácora Black board</p>

