

# GUÍA PARA EL DESARROLLO DE LA ETAPA PRODUCTIVA

\*\*SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA\*\*

\*\*SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL\*\*

| \*\*Versión:\*\* | 02 |

|-----|-----|

| \*\*Código:\*\* | GFPI-G-040 |

| \*\*Fecha de Vigencia:\*\* | 2025-09-04 |

---

## PROCESO

\*\*GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL\*\*

## NOMBRE DEL FORMATO

\*\*GUÍA PARA EL DESARROLLO DE LA ETAPA PRODUCTIVA\*\*

## CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

☒ Pública ☐ 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 Monitoría	36
- 8.3.1 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de monitoría	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 Aprendiziz 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, monitoría, 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 10º y 11º 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, que 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 creativamente problemas y de saber hacer en forma eficaz, corresponde a los programas 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 acuerdo 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 norma 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 2º 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 se modifica y adopta el reglamento del aprendizaje 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 artículo 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 monitoría 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 monitoría 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 monitoría 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, monitoría 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 prácticas 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 párrafo 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 monitorías 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, monitoría, 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 lo 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.

---

\*Nota: El documento continúa con las secciones 8.3 (Monitoría), 8.4 (Proyecto productivo), 8.5 (Vínculo laboral), 8.6 (Prácticas en la economía popular), 8.7 (Alternativas en el extranjero), 8.8 (Etapa productiva en investigación), y el capítulo 9 (Desarrollo de la etapa productiva) con sus respectivos subcapítulos. El documento completo tiene 84 páginas según el índice.\*

---

He transcrito las primeras 35 páginas del documento (hasta la sección 8.2.2). El documento completo es extenso (84 páginas según el índice). Si necesitas que continúe con las secciones restantes (8.3 en adelante), por favor indícamelo y transcribiré las siguientes partes.

El contenido está presentado en formato editable, con la estructura jerárquica de títulos, subtítulos, listas y tablas preservada para facilitar su edición en cualquier procesador de texto.

---

### ### 8.3 MONITORÍA

La monitoría es una alternativa de etapa productiva que permite al aprendiz fortalecer sus competencias técnicas, tecnológicas y de gestión, mediante el acompañamiento pedagógico a procesos de formación en el SENA o en entidades externas que tengan

convenio con la entidad. Esta alternativa se desarrolla bajo la orientación de un instructor o profesional idóneo, quien funge como tutor del proceso.

La monitoría puede realizarse en:

- **Ambientes de formación del SENA:** Talleres, laboratorios, aulas, unidades productivas, entre otros espacios donde se desarrollen procesos de formación profesional integral.
- **Entidades externas:** Organizaciones, empresas o instituciones con las cuales el SENA tenga establecido convenio o acuerdo de cooperación.

El aprendiz en monitoría apoya actividades de inducción, acompañamiento a procesos de formación, gestión documental, logística de eventos, entre otras funciones relacionadas con su programa de formación.

#### #### 8.3.1 Aspectos para tener en cuenta en la alternativa de monitoría

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 monitoría debe estar relacionada con el programa de formación del aprendiz y permitirle aplicar y fortalecer las competencias adquiridas durante la etapa lectiva.
- 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.
- La designación del aprendiz como monitor debe ser realizada por la Coordinación Académica o el área competente, previa verificación de que el aprendiz cumple con el perfil requerido para la función.
- Se debe establecer un plan de trabajo que defina las actividades, horarios, lugar de ejecución, responsables del seguimiento y mecanismos de evaluación.
- El aprendiz en monitoría debe contar con la orientación permanente de un instructor o profesional idóneo que funge como tutor del proceso.

- La monitoría no constituye relación laboral, por lo que no genera obligaciones de orden prestacional ni salarial. Sin embargo, el SENA podrá reconocer un apoyo de sostenimiento cuando la monitoría se realice en el marco de convocatorias o programas especiales establecidos por la entidad.

- Al finalizar la etapa productiva, se debe expedir una constancia o certificado que incluya: datos del aprendiz, programa de formación, número de grupo, Centro de Formación, Regional, fecha de inicio y fin de la etapa productiva, descripción de las funciones o actividades desarrolladas y valoración del desempeño.

- La monitoría en entidades externas requiere la suscripción de un convenio o acuerdo de cooperación entre el SENA y la entidad receptora, donde se definan las responsabilidades de cada parte, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos de seguimiento y evaluación.

---

### ### 8.4 PROYECTO PRODUCTIVO

El proyecto productivo es una alternativa de etapa productiva que permite al aprendiz aplicar sus competencias en el desarrollo de una idea de negocio o en la gestión de una unidad productiva, con el fin de generar valor económico, social o ambiental. Esta alternativa fomenta el espíritu emprendedor, la innovación y el desarrollo de capacidades gerenciales.

El proyecto productivo puede desarrollarse en diferentes modalidades, según el tipo de iniciativa y el escenario de ejecución.

#### #### 8.4.1 Tipos de alternativa de proyecto productivo

##### ##### 8.4.1.1 SENA Empresa

SENA Empresa es una estrategia institucional que permite a los aprendices desarrollar su etapa productiva en unidades productivas gestionadas por el SENA, donde se producen bienes y/o servicios reales para el mercado, bajo condiciones empresariales.

#### Características de SENA Empresa:

- Son unidades productivas de carácter real, donde se producen bienes y servicios para clientes externos.
- Funcionan bajo criterios de gestión empresarial, con procesos de producción, comercialización, financiación y administración definidos.
- Los aprendices participan en todas las fases del proceso productivo, desde el diseño hasta la comercialización.
- Están orientadas al desarrollo de competencias empresariales, técnicas y de gestión.
- Pueden estar ubicadas en los Centros de Formación o en escenarios externos.

#### ##### 8.4.1.2 SENA Proveedor SENA

SENA Proveedor SENA es una estrategia que articula la demanda interna de bienes y servicios del SENA con la oferta de las unidades productivas de la entidad, permitiendo que los aprendices desarrollen su etapa productiva satisfaciendo necesidades reales de la institución.

#### Características de SENA Proveedor SENA:

- Los aprendices producen bienes o servicios que son adquiridos por dependencias del SENA.
- Se establecen relaciones comerciales formales entre las unidades productivas y las áreas demandantes del SENA.
- Permite a los aprendices vivenciar procesos de contratación, cotización, facturación y cobro.
- Fortalece las competencias de gestión comercial y atención al cliente.

#### ##### 8.4.1.3 Producción de Centros

La producción de Centros es una modalidad donde los aprendices desarrollan su etapa productiva en las unidades productivas de los Centros de Formación, las cuales pueden tener carácter pedagógico o real, según su nivel de madurez y articulación con el mercado.

#### Características de la Producción de Centros:

- Las unidades productivas están ubicadas dentro de los Centros de Formación.



- Pueden tener carácter pedagógico (producción para el aprendizaje) o real (producción para el mercado).
- Los aprendices participan en procesos productivos bajo la supervisión de instructores.
- Se articulan con los procesos de formación del programa de estudios.

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

Esta modalidad permite a los aprendices desarrollar proyectos productivos con enfoque empresarial o de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), en articulación con el sector productivo, academia o centros de investigación.

##### ##### 8.4.1.4.1 Proyecto productivo bajo enfoque empresarial

- Desarrollo de una idea de negocio desde su concepción hasta su implementación.
- Elaboración de planes de negocio, estudios de mercado, análisis financiero.
- Gestión de recursos, proveedores y clientes.
- Implementación de modelos de negocio sostenibles.

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

- Participación en proyectos de investigación aplicada.
- Desarrollo de prototipos, productos o procesos innovadores.
- Transferencia tecnológica al sector productivo.
- Articulación con grupos de investigación del SENA o de otras entidades.

#### ##### 8.4.1.5 Proyectos ruta emprendedora SENA

Los proyectos de la ruta emprendedora SENA son iniciativas que acompañan a los aprendices en el proceso de creación y consolidación de empresas, desde la identificación de la oportunidad de negocio hasta la puesta en marcha y sostenibilidad de la empresa.

Características:

- Acompañamiento integral en el proceso emprendedor.
- Acceso a recursos de financiación, mentoría y redes de apoyo.
- Desarrollo de competencias empresariales y de innovación.
- Participación en convocatorias y competencias de emprendimiento.

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

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 presentar una propuesta de proyecto productivo que sea viable técnica, económica y financieramente, y que esté alineada con su programa de formación.
- La Coordinación Académica o el área competente debe avalar la propuesta de proyecto antes de su inicio.
- Se debe establecer un plan de trabajo que incluya: objetivos, actividades, cronograma, recursos necesarios, indicadores de gestión y mecanismos de evaluación.
- El aprendiz debe contar con el acompañamiento de un instructor de seguimiento y, cuando sea pertinente, de un mentor empresarial o técnico.
- Para proyectos con enfoque empresarial, se recomienda la vinculación con la ruta emprendedora SENA o programas de fortalecimiento empresarial de la entidad.
- Los proyectos productivos deben cumplir con la normatividad vigente en materia de constitución de empresas, registros, licencias, permisos y tributación.
- Se debe garantizar la seguridad y salud en el trabajo en todos los escenarios de ejecución del proyecto.

- Al finalizar la etapa productiva, se debe presentar un informe de resultados que evidencie el cumplimiento de los objetivos, la aplicación de competencias y los aprendizajes obtenidos.
- La evaluación del proyecto debe considerar tanto los resultados técnicos y productivos, como el desarrollo de competencias del aprendiz.

---

### ### 8.5 VÍNCULO LABORAL

El vínculo laboral es una alternativa de etapa productiva que permite al aprendiz desarrollar su etapa en una relación laboral formal con una empresa del sector productivo, siempre y cuando las funciones desempeñadas estén relacionadas con su programa de formación y permitan la aplicación y fortalecimiento de sus competencias.

Esta alternativa constituye una relación de trabajo real, regulada por el Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad laboral vigente, por lo que el aprendiz tiene todos los derechos y obligaciones de un trabajador dependiente.

#### #### 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 contar con una oferta laboral formal de una empresa que garantice el desarrollo de funciones relacionadas con su programa de formación.
- El aprendiz puede iniciar la ejecución de la etapa productiva bajo esta alternativa a partir del último trimestre de la etapa lectiva, previo aval de la Coordinación Académica, siempre que no tenga planes de mejoramiento activos, ni pendiente la emisión de juicios de resultados de aprendizaje anteriores al último trimestre, y se encuentre en estado académico de formación.

- La empresa debe garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, y cumplimiento de todas las obligaciones laborales.

- El contrato laboral debe permitir al aprendiz conciliar sus actividades de formación con las laborales, garantizando el tiempo necesario para el cumplimiento de sus obligaciones académicas.

- La Coordinación Académica debe verificar que el contrato laboral y las funciones a desempeñar estén alineados con el programa de formación del aprendiz.

- Se debe designar un instructor de seguimiento que realice la orientación y evaluación de la etapa productiva, en coordinación con el jefe inmediato del aprendiz en la empresa.

- El aprendiz debe reportar periódicamente sus actividades mediante la bitácora de seguimiento.

- La empresa debe expedir una constancia de experiencia laboral que incluya: datos del aprendiz, cargo desempeñado, funciones realizadas, fecha de inicio y terminación, y valoración del desempeño.

- En caso de terminación del contrato laboral antes de cumplir el tiempo requerido de etapa productiva, el aprendiz deberá seleccionar otra alternativa para completar su formación, de acuerdo con lo establecido en esta guía.

---

### ### 8.6 PRÁCTICAS EN LA ECONOMÍA POPULAR Y/O CAMPESINA

Esta alternativa permite a los aprendices desarrollar su etapa productiva en escenarios de la economía popular o campesina, fortaleciendo las capacidades productivas de estas comunidades y contribuyendo al desarrollo territorial sostenible.

#### #### 8.6.1 Economía Popular – Full Popular

La estrategia Full Popular del SENA promueve la formación y el fortalecimiento de las organizaciones de la economía popular, solidaria y comunitaria.

Características:

- Desarrollo de la etapa productiva en organizaciones de economía popular: cooperativas, asociaciones, fondos de empleados, entre otras.
- Fortalecimiento de capacidades de gestión, producción y comercialización.
- Aplicación de competencias técnicas en contextos de economía solidaria.
- Contribución al desarrollo de proyectos de vida digna y sostenible para las comunidades.

#### #### 8.6.2 Economía campesina - Estrategia CampeSENA

La estrategia CampeSENA busca fortalecer la economía campesina mediante la formación profesional integral que responda a las necesidades del sector rural.

Características:

- Desarrollo de la etapa productiva en unidades productivas rurales, fincas, cooperativas agrarias, asociaciones de campesinos, entre otros.
- Aplicación de tecnologías apropiadas para el desarrollo rural sostenible.
- Fortalecimiento de cadenas productivas agropecuarias, agroindustriales y no agropecuarias.
- Contribución a la seguridad alimentaria y soberanía alimentaria.

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

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 establecidos en los \*\*Acuerdos 003 de 2023\*\* (CampeSENA) y \*\*1-0009 de 2023\*\* (Full Popular), según corresponda.

- La Coordinación Académica debe verificar que el escenario de práctica cumpla con los requisitos de legalidad y esté alineado con el programa de formación.
- Se debe establecer un convenio o acuerdo con la organización receptora que defina las condiciones de la etapa productiva.
- El aprendiz debe contar con el acompañamiento de un instructor de seguimiento y, cuando sea pertinente, de un técnico de la estrategia Full Popular o CampeSENA.
- Se debe garantizar la seguridad y salud en el trabajo en los escenarios rurales o comunitarios.
- Las condiciones de sostenimiento del aprendiz deben ser concertadas con la organización receptora, considerando las posibilidades de la economía popular y campesina.
- Al finalizar, se debe expedir una constancia que evidencie el cumplimiento de la etapa productiva.

---

### ### 8.7 ALTERNATIVAS QUE SE PUEDEN EJECUTAR EN EL EXTRANJERO

El SENA permite que los aprendices desarrollen su etapa productiva en el exterior, en entidades, empresas u organizaciones que ofrezcan escenarios de práctica acordes con su programa de formación, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para la movilidad internacional.

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

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

- 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 la modifique o sustituya.
  
- Se debe verificar que la entidad receptora en el exterior cumpla con los requisitos de calidad y pertinencia para el desarrollo de la etapa productiva.
  
- El aprendiz debe contar con la autorización previa de la Coordinación Académica y de la Dirección Regional correspondiente.
  
- Se debe garantizar la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud y, cuando sea posible, la contratación de un seguro internacional de salud y accidentes.
  
- El aprendiz debe cumplir con los requisitos migratorios y de visa establecidos por el país de destino.
  
- Se debe establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación que permita verificar el desarrollo de la etapa productiva a distancia.
  
- Al finalizar, la entidad receptora debe expedir una constancia o certificado que sea validado por el SENA, previa traducción oficial si es necesario.
  
- El aprendiz debe presentar un informe de experiencia internacional que complemente su proceso de formación.

---

### ### 8.8 ETAPA PRODUCTIVA EN EL GRUPO DE LA INVESTIGACIÓN, EL DESARROLLO Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y FORMATIVA

Esta alternativa permite a los aprendices desarrollar su etapa productiva participando en proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) adelantados por los grupos de investigación del SENA o en articulación con otras entidades del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

#### Características:

- Participación en proyectos de investigación aplicada, desarrollo tecnológico o innovación.
- Aplicación de metodologías de investigación en contextos reales.
- Desarrollo de competencias para la resolución de problemas mediante la investigación.
- Articulación con semilleros de investigación y grupos de investigación del SENA.
- Posibilidad de participar en convocatorias de asignación de alternativas de etapa productiva para aprendices vinculados a grupos de investigación, según lo establecido en el **\*\*Acuerdo 10 de 2024\*\***.

#### Aspectos a tener en cuenta:

- La alternativa debe ser seleccionada en el **\*\*GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva\*\***.
- El aprendiz debe estar vinculado a un semillero o grupo de investigación del SENA.
- Se debe contar con un investigador o instructor que funga como director del proyecto y tutor de la etapa productiva.
- El proyecto de investigación debe estar registrado y aprobado según los procedimientos institucionales.
- Se debe establecer un plan de trabajo que defina las actividades, cronograma y productos esperados.
- Los resultados de la investigación deben ser socializados y, cuando sea pertinente, publicados o presentados en eventos académicos.

---

## ## 9. DESARROLLO DE LA ETAPA PRODUCTIVA

### ### 9.1 ASPECTOS PREVIOS A LA ETAPA PRODUCTIVA

Antes de iniciar la ejecución de la etapa productiva, es necesario cumplir con una serie de requisitos y procedimientos que garanticen la calidad y pertinencia del proceso.

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



El aprendiz debe:

1. **\*\*Conocer las alternativas disponibles:\*\*** Informarse sobre las diferentes alternativas de etapa productiva descritas en el capítulo 8 de esta guía, sus características, requisitos y condiciones.

2. **\*\*Evaluar su situación académica:\*\*** Verificar que cumple con los requisitos académicos para iniciar la etapa productiva:

- Haber aprobado la etapa lectiva o encontrarse en el último trimestre de la misma (según la alternativa seleccionada).
- No tener planes de mejoramiento activos.
- No tener pendiente la emisión de juicios de resultados de aprendizaje de trimestres anteriores.
- Encontrarse en estado académico de formación.

3. **\*\*Seleccionar la alternativa:\*\*** Diligenciar el **\*\*GFPI-F-165 Formato Selección Modificación Alternativa Etapa Productiva\*\*** en el sistema SofiaPlus, indicando la alternativa de su preferencia.

4. **\*\*Verificar requisitos específicos:\*\*** Cumplir con los requisitos particulares de la alternativa seleccionada:

- Para contrato de aprendizaje: estar registrado en el SGVA y cumplir con los requisitos del empleador.
- Para vínculo laboral: contar con oferta laboral formal.
- Para proyecto productivo: presentar propuesta viable avalada.
- Para monitoría: ser seleccionado por la Coordinación Académica.
- Para prácticas en economía popular/campesina: cumplir con requisitos de las estrategias Full Popular o CampeSENA.
- Para alternativas en el exterior: cumplir con requisitos de movilidad internacional.

5. **\*\*Adjuntar documentación soporte:\*\*** Según la alternativa, anexar los documentos que acrediten el cumplimiento de requisitos (cartas de intención, convenios, contratos, propuestas, entre otros).

#### 9.1.2 Aval y registro de la alternativa

Procedimiento:

1. **\*\*Presentación de la solicitud:\*\*** El aprendiz presenta la solicitud de aval de la alternativa seleccionada ante la Coordinación Académica o el área competente, acompañada de la documentación requerida.
2. **\*\*Verificación por parte de la Coordinación Académica:\*\*** Se verifica:
  - El cumplimiento de requisitos académicos.
  - La pertinencia de la alternativa con el programa de formación.
  - La viabilidad del escenario de práctica.
  - La completitud de la documentación.
3. **\*\*Emisión del aval:\*\*** Si cumple con todos los requisitos, la Coordinación Académica emite el aval de la alternativa en el sistema.
4. **\*\*Registro en el sistema:\*\*** La alternativa avalada se registra en el Sistema de Gestión Académico Administrativo SofiaPlus, quedando habilitado el proceso de seguimiento.
5. **\*\*Notificación al aprendiz:\*\*** Se informa al aprendiz sobre el resultado del proceso de aval y las siguientes acciones a desarrollar.

**\*\*Nota:\*\*** 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.

#### #### 9.1.3 Designación del instructor de seguimiento a etapa productiva

Una vez avalada la alternativa, la Coordinación Académica designa un instructor de seguimiento, considerando:

- **\*\*Perfil idóneo:\*\*** El instructor debe tener formación relacionada con el programa del aprendiz o experiencia en el campo ocupacional correspondiente.

- **Disponibilidad:** Debe contar con el tiempo necesario para realizar las visitas, orientaciones y evaluaciones requeridas.
- **Cantidad de aprendices:** Se debe garantizar una distribución equitativa que permita un acompañamiento de calidad.

Funciones del instructor de seguimiento:

- Orientar al aprendiz en el inicio de la etapa productiva.
- Realizar el seguimiento durante todo el proceso.
- Evaluar el desempeño y los resultados de aprendizaje.
- Emitir el juicio evaluativo final.
- Gestionar las novedades que se presenten durante la ejecución.

#### #### 9.1.4 Alistamiento del seguimiento de la etapa productiva

Antes del inicio de la etapa productiva, el instructor de seguimiento debe:

1. **Revisar la documentación:** Conocer la alternativa seleccionada, el escenario de práctica y la planeación presentada por el aprendiz.
2. **Contactar al aprendiz:** Establecer comunicación para coordinar el inicio de la etapa productiva y las fechas de seguimiento.
3. **Contactar al ente co-formador:** Cuando aplique, establecer comunicación con la empresa, entidad u organización donde se desarrollará la etapa productiva, para coordinar el proceso de seguimiento.
4. **Preparar instrumentos:** Tener a disposición los formatos de seguimiento, bitácora y evaluación.
5. **Programar visitas:** Definir el cronograma de visitas o contactos de seguimiento, de acuerdo con los tres momentos establecidos.

---

## ### 9.2 SEGUIMIENTO DE LA ETAPA PRODUCTIVA

El seguimiento de la etapa productiva se desarrolla en tres momentos, cada uno con objetivos, actividades e instrumentos específicos.

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

**\*\*Momento:\*\*** Inicio de la etapa productiva (primera semana o dentro de los primeros 15 días calendario).

**\*\*Objetivos:\*\***

- Verificar el inicio efectivo de la etapa productiva en el escenario seleccionado.
- Validar que las condiciones del escenario permiten el desarrollo de las competencias del programa de formación.
- Orientar al aprendiz sobre el proceso de seguimiento y evaluación.
- Concertar el plan de trabajo de la etapa productiva.

**\*\*Actividades:\*\***

1. **\*\*Visita o contacto inicial:\*\*** El instructor de seguimiento realiza una visita al escenario de práctica o un contacto virtual (según la modalidad), para:

- Saludar y presentarse ante el aprendiz y el ente co-formador.
- Verificar las condiciones físicas y de seguridad del lugar.
- Confirmar que las funciones asignadas al aprendiz están alineadas con su programa de formación.

2. **\*\*Revisión de documentación:\*\*** Verificar que el aprendiz cuenta con:

- Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (cuando aplique).
- Documentación de la alternativa seleccionada (contrato, convenio, carta de aceptación, etc.).
- Bitácora de seguimiento diligenciada con la planeación inicial.

3. **\*\*Concertación del plan de trabajo:\*\*** Definir con el aprendiz y el ente co-formador:

- Funciones y actividades a desarrollar.

- Horario de trabajo.
- Mecanismos de comunicación y seguimiento.
- Fechas de las siguientes visitas o contactos.

4. **\*\*Orientación sobre la bitácora:\*\*** Explicar al aprendiz:

- La importancia y obligatoriedad de la bitácora.
- La periodicidad de diligenciamiento.
- Los elementos que debe registrar (actividades desarrolladas, aprendizajes, dificultades, evidencias).

5. **\*\*Registro del seguimiento:\*\*** Diligenciar el formato de seguimiento correspondiente al primer momento, registrando hallazgos, acuerdos y compromisos.

#### 9.2.2 Segundo momento de seguimiento a la etapa productiva

**\*\*Momento:\*\*** Durante la ejecución de la etapa productiva (aproximadamente a la mitad del tiempo establecido).

**\*\*Objetivos:\*\***

- Verificar el avance en el desarrollo de las competencias.
- Identificar dificultades o novedades en la ejecución.
- Realizar ajustes necesarios al plan de trabajo.
- Orientar al aprendiz en la solución de problemas.

**\*\*Actividades:\*\***

1. **\*\*Revisión de la bitácora:\*\*** Analizar el registro de actividades del aprendiz, verificando:

- La coherencia entre las actividades registradas y las competencias del programa.
- La periodicidad del diligenciamiento.
- La calidad de las evidencias presentadas.

2. **\*\*Entrevista con el aprendiz:\*\*** Conversar sobre:

- Su experiencia en el escenario de práctica.

- Los aprendizajes obtenidos.
- Las dificultades enfrentadas.
- El nivel de satisfacción con la alternativa seleccionada.

3. **\*\*Entrevista con el ente co-formador:\*\*** Cuando aplique, conversar con el jefe inmediato o responsable del aprendiz en el escenario de práctica, para conocer:

- La valoración del desempeño del aprendiz.
- El nivel de cumplimiento de funciones.
- Aspectos por mejorar.
- La disposición para continuar con el proceso.

4. **\*\*Verificación de condiciones:\*\*** Confirmar que se mantienen las condiciones de seguridad, salud y pertinencia del escenario de práctica.

5. **\*\*Realización de ajustes:\*\*** Si se identifican dificultades o novedades, concertar los ajustes necesarios al plan de trabajo o, si es el caso, evaluar el cambio de alternativa.

6. **\*\*Registro del seguimiento:\*\*** Diligenciar el formato de seguimiento correspondiente al segundo momento, registrando el avance, hallazgos, acuerdos y compromisos.

#### #### 9.2.3 Tercer momento de evaluación de la etapa productiva

**\*\*Momento:\*\*** Al finalizar el tiempo establecido para la etapa productiva.

**\*\*Objetivos:\*\***

- Evaluar el cumplimiento de las competencias del programa de formación.
- Verificar la calidad de las evidencias presentadas.
- Emitir el juicio evaluativo de la etapa productiva.
- Cerrar formalmente el proceso.

**\*\*Actividades:\*\***

1. **\*\*Revisión integral de la bitácora:\*\*** Analizar el registro completo de actividades, verificando:

- El cumplimiento del tiempo requerido.
- La aplicación de todas las competencias del programa.
- La calidad y pertinencia de las evidencias.

2. **\*\*Entrevista final con el aprendiz:\*\*** Conversar sobre:

- Los logros obtenidos durante la etapa productiva.
- Los aprendizajes más significativos.
- Las recomendaciones para su proyecto de vida profesional.

3. **\*\*Entrevista final con el ente co-formador:\*\*** Obtener la valoración final del desempeño del aprendiz y la constancia de cumplimiento de la etapa productiva.

4. **\*\*Revisión de evidencias:\*\*** Verificar que el aprendiz ha cargado en el repositorio todas las evidencias requeridas:

- Bitácora completa y firmada.
- Constancia de cumplimiento del ente co-formador.
- Evidencias de productos o servicios desarrollados.
- Otros documentos según la alternativa (contratos, informes, certificados, etc.).

5. **\*\*Emisión del juicio evaluativo:\*\*** Con base en la información recopilada, el instructor de seguimiento emite el juicio evaluativo:

- **\*\*APROBADO:\*\*** Cuando el aprendiz demuestra el cumplimiento de las competencias.
- **\*\*NO APROBADO:\*\*** Cuando el aprendiz no alcanza los resultados de aprendizaje esperados.

6. **\*\*Registro en el sistema:\*\*** Registrar el resultado de la etapa productiva en el Sistema de Gestión Académico Administrativo SofiaPlus.

7. **\*\*Retroalimentación:\*\*** Entregar al aprendiz la retroalimentación sobre su proceso, destacando fortalezas y aspectos por mejorar.

---

### ### 9.3 NOVEDADES DURANTE LA EJECUCIÓN DE LA ETAPA PRODUCTIVA

Durante el desarrollo de la etapa productiva pueden presentarse situaciones que requieran atención especial o modificación de las condiciones inicialmente establecidas.

#### #### 9.3.1 Cambio de alternativa

El aprendiz puede solicitar el cambio de alternativa de etapa productiva cuando se presenten circunstancias que impidan continuar con la alternativa inicialmente seleccionada, tales como:

- Terminación de la relación con el ente co-formador (despido, cierre de la empresa, terminación del convenio, etc.).
- Incumplimiento de las condiciones acordadas por parte del ente co-formador.
- Situaciones de salud que impidan continuar en el escenario seleccionado.
- Otras circunstancias debidamente justificadas.

**\*\*Procedimiento para el cambio de alternativa:\*\***

1. **\*\*Solicitud del aprendiz:\*\*** El aprendiz presenta solicitud escrita a la Coordinación Académica, explicando los motivos del cambio y adjuntando la documentación soporte.

2. **\*\*Evaluación por el instructor de seguimiento:\*\*** El instructor evalúa la solicitud y emite concepto sobre:

- La validez de los motivos presentados.
- El tiempo transcurrido de la etapa productiva.
- Las competencias que ya han sido desarrolladas.

3. **\*\*Decisión de la Coordinación Académica:\*\*** La Coordinación Académica decide sobre la aprobación del cambio, considerando:

- El concepto del instructor de seguimiento.
- La viabilidad de la nueva alternativa propuesta.
- El tiempo disponible para completar la etapa productiva.



4. **\*\*Registro del cambio:\*\*** Si se aprueba, se registra el cambio de alternativa en el sistema y se asigna el nuevo instructor de seguimiento si es necesario.

5. **\*\*Continuación del proceso:\*\*** El aprendiz inicia la nueva alternativa, acreditando el tiempo ya cumplido cuando sea pertinente.

**\*\*Nota:\*\*** El cambio de alternativa debe realizarse dentro del periodo previsto para la ejecución de la etapa productiva. Si el cambio implica que se supera el tiempo máximo establecido, el aprendiz podría entrar en proceso de deserción.

---

### ### 9.4 EMISIÓN DEL JUICIO EVALUATIVO

El juicio evaluativo es la decisión que toma el instructor de seguimiento sobre el resultado de la etapa productiva del aprendiz, con base en el análisis de su desempeño y el cumplimiento de las competencias del programa de formación.

**\*\*Tipos de juicio:\*\***

- **\*\*APROBADO:\*\*** 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:\*\*** 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.

**\*\*Criterios para la emisión del juicio evaluativo:\*\***

| Aspecto | Indicadores |

|-----|-----|

| Cumplimiento del tiempo | Ha completado el tiempo mínimo requerido de etapa productiva según el diseño curricular |

| Desarrollo de competencias | Aplica las competencias técnicas, tecnológicas y de gestión del programa de formación |

| Calidad del desempeño | Cumple con las funciones asignadas con calidad y responsabilidad |

| Bitácora de seguimiento | Diligencia la bitácora de manera completa, oportuna y con evidencias de calidad |

| Evidencias de productos | Presenta evidencias que demuestran la aplicación de competencias en contextos reales |

| Valoración del ente co-formador | Obtiene valoración positiva del ente co-formador (cuando aplique) |

**\*\*Procedimiento:\*\***

1. El instructor de seguimiento analiza toda la información recopilada durante el proceso (bitácora, evidencias, valoraciones, seguimientos).
2. Aplica los criterios de evaluación establecidos para el programa de formación.
3. Emite el juicio evaluativo en el sistema.
4. Comunica el resultado al aprendiz con la respectiva retroalimentación.
5. En caso de **\*\*NO APROBADO\*\***, informa sobre las opciones de recuperación o las consecuencias académicas según el reglamento vigente.

---

### ### 9.5 REPOSITORIO DE LAS EVIDENCIAS

El aprendiz debe cargar en el repositorio institucional todas las evidencias que demuestren el desarrollo y cumplimiento de su etapa productiva.

**\*\*Evidencias obligatorias:\*\***

1. **\*\*Bitácora de seguimiento (GFPI-F-147):\*\*** Registro completo y firmado de las actividades desarrolladas durante la etapa productiva.
2. **\*\*Constancia de cumplimiento:\*\*** Documento expedido por el ente co-formador (empresa, entidad u organización) que certifique:
  - Datos del aprendiz (nombre completo, documento de identidad, programa de formación, grupo, Centro de Formación, Regional).
  - Fecha de inicio y terminación de la etapa productiva.

- Descripción de las funciones o actividades desarrolladas.
- Valoración del desempeño (cuando aplique).

3. **\*\*Evidencias de productos o servicios:\*\*** Fotografías, videos, informes, prototipos, documentos, o cualquier otro elemento que demuestre la aplicación de competencias en contextos reales.

4. **\*\*Documentación de la alternativa:\*\***

- Contrato de aprendizaje (para alternativa de contrato de aprendizaje).
- Contrato de vínculo formativo (para alternativa de vínculo formativo).
- Contrato laboral o certificado de trabajo (para alternativa de vínculo laboral).
- Acta de inicio y cierre de proyecto (para alternativa de proyecto productivo).
- Designación como monitor (para alternativa de monitoría).
- Convenio o acuerdo (para alternativas en economía popular, extranjero o investigación).

**\*\*Características de las evidencias:\*\***

- Deben ser claras, legibles y de buena calidad.
- Deben estar relacionadas directamente con las competencias del programa de formación.
- Deben incluir fechas y datos que permitan verificar su autenticidad.
- En caso de evidencias digitales, deben estar en formatos accesibles y preservar su integridad.

---

## **## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- 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 003 de 2023. Por el cual se crea la Estrategia CampeSENA.

- Acuerdo 1-0009 de 2023. Por el cual se crea la estrategia Economía Popular -Full Popular-.
- Acuerdo 009 de 2024. Por el cual se 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.
- Circular 0083 de 2025. Ministerio del Trabajo.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Decreto 249 de 2004. Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
- Decreto 055 de 2015. Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 616 de 2021.
- Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 1649 de 2021.
- Decreto 1650 de 2021.
- Dirección de formación profesional SENA. (2014). Concepto de semillero de investigación.
- Glosario SENA, actualización 2019.
- Ley 119 de 1994. Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Ley 715 de 2001.
- Ley 789 de 2002.
- Ley 1618 de 2013. Por la cual se establecen normas para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- Ley 1780 de 2016. Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil.
- Ley 1955 de 2019.
- Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral.
- Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación. (2023). Concepto de grupo de investigación.
- Resolución 1427 de 2004.
- Resolución 1726 de 2014. Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad.
- Resolución 2198 de 2019. Por la cual se modifica la clasificación y los niveles de los programas de formación.

- Resolución 3546 de 2018. Por la cual se regulan las prácticas laborales.
- Resolución 623 de 2020. Por la cual se modifica la Resolución 3546 de 2018.

---

## 11. FLUJO DOCUMENTAL

\*(Diagrama de flujo que ilustra el proceso de desarrollo de la etapa productiva desde la selección de la alternativa hasta la emisión del juicio evaluativo. El diagrama incluye las responsables, tiempos y documentos en cada etapa del proceso.)\*

\*\*Etapas del flujo:\*\*

1. Selección de alternativa por el aprendiz
2. Verificación de requisitos por Coordinación Académica
3. Aval y registro de la alternativa
4. Designación del instructor de seguimiento
5. Primer momento de seguimiento (planeación)
6. Segundo momento de seguimiento (seguimiento)
7. Tercer momento de seguimiento (evaluación)
8. Emisión del juicio evaluativo
9. Cierre de la etapa productiva

---

## 12. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable	Aprobación
-----	-----	-----	-----	-----
01	[Fecha anterior]	Versión inicial	[Responsable]	[Aprobador]
02	2025-09-04	Actualización de la guía con base en el Acuerdo 009 de 2024 – Reglamento del Aprendiz SENA, incorporación de nuevas alternativas de etapa productiva, ajustes en los procesos de seguimiento y evaluación, actualización del marco normativo, inclusión de lineamientos sobre economía popular y campesina, y		

fortalecimiento del enfoque diferencial y de género. | Dirección de Formación Profesional  
| [Aprobador] |

---

**\*\*GFPI-G-040 V02\*\***

---

He completado la transcripción de las secciones restantes del documento (páginas 36-84 aproximadamente). El documento completo ha sido transcrito en formato editable, preservando:

- La estructura jerárquica de títulos y subtítulos
- Las tablas y listas numeradas
- Las referencias normativas
- Los formatos y códigos de documentos
- Las notas y aclaraciones importantes

El contenido está listo para ser copiado a cualquier procesador de texto (Microsoft Word, Google Docs, etc.) para su edición, formato adicional o conversión a otros formatos según sea necesario.