

CONSIDERANDO:

Que, este Ministerio a través de las Resoluciones 3110 de 2013, 294 de 2014, 326 de 2015, 427 de 2016, 348 de 2017, 769 de 2018, 1132 de 2019, 854 de 2020 y 496 de 2021 fijó en un 70% el límite de los rendimientos financieros de las cuentas maestras de recaudo de cotizaciones en salud, del que podrían apropiarse las EPS y demás Entidades Adaptadas para cada vigencia.

Que dentro de los rendimientos financieros generados por las cotizaciones recaudadas de que trata el artículo 2.6.4.3.1.2.1 del Decreto 780 de 2016, no se incluyen aquellos que se generen a partir de las conciliaciones mensuales realizadas entre la EPS y la Empresa Social del Estado – ESE, en donde se determinen saldos de excedentes a favor de esta última por concepto de mayores valores girados de aportes patronales financiados con recursos del Sistema General de Participaciones, excedentes que de ser el caso, deberán ser reintegrados a la ESE con los respectivos rendimientos equivalentes por parte de la EPS, así como aquellos que se generen en los términos del parágrafo del artículo 2.2.1.2.12 ibídem.

Que, mediante radicados 202242300517522 y 202242300518042 del 3 de marzo de 2022, la ADRES remitió la estructura de costos de recaudo correspondiente a la vigencia 2021, con corte a noviembre, en la que se evidencia que los rendimientos financieros de las cuentas maestras de recaudo de las cotizaciones en salud apropiados por las EPS y entidades adaptadas, fueron en promedio de \$396 millones, y los costos asociados al recaudo de aportes en promedio ascendieron a \$8.621 millones, manteniendo una dinámica similar a la de vigencias anteriores.

Que, en ese sentido, se considera necesario mantener el mismo porcentaje que se ha venido estableciendo, para contribuir a la financiación de los costos relacionados con la gestión de cobro de cotizaciones y el manejo de la información sobre el pago de aportes y los servicios financieros asociados al recaudo.

Que, dado que se mantienen las mismas actividades y los costos asociados al recaudo por parte de las EPS y demás Entidades Adaptadas que se encuentran incursas en medida de liquidación, y sin medida, se mantendrá el mismo porcentaje que se ha establecido en las anteriores vigencias para que se disponga de los rendimientos financieros de la cuenta maestra de recaudo de cotizaciones en salud, durante esta anualidad, con el propósito de contribuir a la financiación de los costos relacionados con la gestión de cobro de cotizaciones y el manejo de la información sobre el pago de aportes y los servicios financieros asociados al recaudo.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1º. Fijese en un setenta por ciento (70%) el porcentaje de los rendimientos financieros de las cuentas maestras de recaudo de cotizaciones en salud, a apropiarse por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y Entidades Adaptadas durante la vigencia 2022, para financiar las actividades relacionadas con la gestión de cobro de cotizaciones y el manejo de la información sobre el pago de aportes y los servicios financieros asociados al recaudo.

Parágrafo. Las EPS y demás Entidades Adaptadas que se encuentren en proceso de liquidación y por el periodo que este se extienda, podrán apropiarse del veinte por ciento (20%) de los rendimientos financieros de las cuentas maestras de recaudo de cotizaciones en salud.

Artículo 2º. La presente resolución rige a partir de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 31 de mayo de 2022.

El Ministro de Salud y Protección Social,

Fernando Ruiz Gómez.

(C. F.).

## MINISTERIO DEL TRABAJO

### DECRETOS

#### DECRETO NÚMERO 945 DE 2022

(junio 1º)

por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, y en particular la que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política de 1991, el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”;

Que el artículo 54 de la Constitución Política señala “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”;

Que el artículo 209 de la Constitución Política establece que “la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones”, siendo un deber de las autoridades administrativas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado;

Que el artículo 6º de la Ley 489 de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional”, establece como uno de los principios de la función administrativa el de coordinación y colaboración, en los siguientes términos: “En virtud del principio de coordinación y colaboración, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines y cometidos estatales”;

Que las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia Pacto por la Equidad” contemplan diferentes pactos, tanto estructurales como transversales, y que dentro de los primeros está el denominado “Pacto por la equidad: política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados”, y entre sus líneas de acción se resaltan: “C: Educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos” y “F: Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva”;

Que la citada línea C, numeral 2. Objetivos y Estrategias, literal G, Objetivo 7: Alianza por la calidad y pertinencia de la educación y formación del talento humano, establece que el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) incluye, entre sus componentes: el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC); el subsistema de aseguramiento de la calidad de la educación y formación; un subsistema de movilidad educativa y formativa; la plataforma de información que permita orientar la oferta de formación; el Subsistema de Normalización de Competencias, y el de evaluación y certificación de competencias;

Que la línea F, numeral 2. Objetivos y estrategias, literal b, Objetivo 3, “Crear el Subsistema de Formación para el Trabajo”, establece: “MinTrabajo reglamentará el Subsistema de Normalización de Competencias, de acuerdo con las necesidades del SNC. Esta normalización se tomará como base para construir las cualificaciones que una persona debe tener para desempeñarse en el ámbito educativo, formativo y laboral, las cuales deben estar contenidas en el MNC y de acuerdo con la única clasificación de ocupaciones definida por el país”;

Que la Ley 1955 de 2019 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’”, en el artículo 194, creó el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) “como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país. Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del SNC”;

Que el parágrafo 2º del mismo artículo señala “Los programas de formación para el trabajo por competencias serán estructurados con base en el Subsistema de Normalización de Competencias y el Marco Nacional de Cualificaciones”;

Que el numeral 5 del artículo 2º del Decreto número 4108 de 2011 establece, como una de las funciones del Ministerio del Trabajo, “Formular, dirigir y evaluar las políticas y lineamientos de formación para el trabajo, la normalización y certificación de competencias laborales y su articulación con las políticas de formación del capital humano, en coordinación con otras entidades competentes”;

Que el artículo 18 del Decreto número 4108 de 2011 asignó a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, entre otras, las siguientes funciones: (2) “Proponer lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores”; (4). “Monitorear los cambios en los requerimientos de cualificaciones en las nuevas demandas de trabajo, y buscar la mejor adecuación entre estas demandas y la oferta de formación de competencias laborales”; (5) “Proponer políticas sociales de apoyo e incentivos que alienten a las empresas para invertir en educación y formación, y a las personas a desarrollar sus competencias y avanzar en sus carreras”; (7) “Proponer los lineamientos de política para el desarrollo, adaptación y actualización técnica de la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones, en coordinación con las entidades competentes”;

Que la Normalización de Competencias como uno de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones se basa en el desempeño de funciones laborales de las personas en áreas ocupacionales cuyo fundamento es la Norma de Competencia;

Que el componente del Subsistema de Normalización de Competencias tiene como propósito proveer Normas de Competencia que permiten estandarizar las funciones que una persona debe realizar y reflejar en el desempeño del trabajo;

Que se requiere una estructura organizacional que ejerza la gobernanza e institucionalidad del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), como referente a los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones;

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019, se hace necesario derogar el artículo 2.2.6.3.20 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, que establece que el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales, en razón a que en dicha ley la facultad es responsabilidad del Ministerio del Trabajo;

Que en virtud de lo anterior, se hace necesario reglamentar la organización y operación del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), en el contexto del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) conforme lo establece la Ley 1955 de 2019;

Que la presente norma se expide con fundamento en la potestad reglamentaria del Presidente de la República, razón por la cual deberá quedar compilada en el Decreto número 1072 de 2015, en los términos que a continuación se señalan;

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1º. *Adición de un Capítulo al Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.* Adiciónese el Capítulo 10 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

#### “CAPÍTULO 10

#### EL SUBSISTEMA DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

#### SECCIÓN 1

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 2.2.6.10.1.1. Objeto.** Adoptar y reglamentar la estructura, gobernanza y operación del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) en el territorio nacional, como uno de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

**Artículo 2.2.6.10.1.2. Ámbito de aplicación.** El Subsistema de Normalización de Competencias tiene cobertura nacional y aplica a las diferentes áreas objeto de Normalización y a las Unidades de Normalización de Competencias reconocidas por el Ministerio del Trabajo.

**Artículo 2.2.6.10.1.3. Definiciones.** Para efectos de la aplicación e interpretación del presente Capítulo, se adoptan las siguientes definiciones:

**Actores.** Entidades, organismos o personas del sector público y privado que intervienen en el proceso de normalización de competencias.

**Aseguramiento de calidad de la Norma de Competencia.** Revisión del proceso de normalización por parte de la Unidad de Normalización, con el objetivo de verificar que las Normas de Competencia y los procesos que la generan cumplan con los criterios establecidos de calidad y usabilidad definidos por el Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), en el contexto del Sistema Nacional de Cualificaciones.

**Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC).** Es una estructura jerárquica piramidal de cinco niveles que permite la clasificación de todo el universo de las ocupaciones. Permite la producción de estadísticas detalladas, resumidas y comparables a nivel internacional.

La CUOC cuenta con un índice de denominaciones ocupacionales y proporciona una lista que vincula los nombres de empleos u oficios utilizados en el mercado laboral, y una descripción correspondiente con una definición que resume las principales funciones y deberes desempeñados en las ocupaciones.

Adicionalmente, por ocupación se presentan los perfiles ocupacionales que consolidan las descripciones, funciones, denominaciones, destrezas, conocimientos, nivel de competencia y área de cualificación requerida para el desarrollo de una ocupación y proporciona una lista de categorías ocupacionales u ocupaciones afines relacionadas con la ocupación principal, bien sea porque comparten o tienen funciones similares o relacionadas.

**Competencia.** Capacidad demostrada por una persona para poner en acción conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que hacen posible su desempeño en diversos contextos sociales. Se evidencia a través del logro de los Resultados de Aprendizaje.

**Norma de Competencia.** Es un documento reconocido a nivel nacional que describe el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que una persona aplica en el desempeño de una ocupación.

**Normalización de Competencias.** También denominada estandarización, es el proceso para elaborar, aplicar y actualizar las normas de competencia de acuerdo con criterios de calidad establecidos y con los lineamientos del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), en armonía con las necesidades del sector productivo y del mercado laboral.

**Ocupación.** Conjunto de cargos, empleos u oficios que incluyen categorías homogéneas de funciones, independientemente del lugar o tiempo donde se desarrollen.

**Proyecto de Normalización de Competencias.** Propuesta documentada presentada por la Unidad de Normalización de Competencias a la Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), con el fin de viabilizar la elaboración de

normas de competencia basadas en la necesidad, oportunidad y pertinencia requeridas por el sector productivo y acorde con el mercado laboral.

**Ruta de Normalización.** Es la descripción secuencial y ordenada de los pasos que se deben seguir para elaborar Normas de Competencia, teniendo en cuenta los lineamientos y requerimientos del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

**Unidad de Normalización de Competencias.** Organismo funcional de carácter técnico legalmente reconocido por el Ministerio del Trabajo para la elaboración de Normas de Competencia que cumplan con los lineamientos del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

**Servicio de Normalización.** Es el servicio que ofrecen las Unidades de Normalización de Competencias para la elaboración de Normas de Competencia de acuerdo con los requerimientos del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), del sector productivo y del mercado laboral.

**Vigencia de la Norma de Competencia.** Período de tiempo durante el cual el contenido de la Norma de Competencia es aplicable para los usos establecidos y permite verificar su cumplimiento en el desempeño de las personas. La vigencia se inicia con la publicación de la norma y termina cuando esta se modifique o se derogue.

**Usabilidad.** Se refiere a la consistencia tanto metodológica como técnica de la norma de competencia y debe servir para los propósitos, necesidades y requerimientos del Sistema Nacional de Cualificaciones, del sector productivo y a otros usuarios.

**Usuarios de la norma de competencia.** Son las entidades u organismos del sector público o privado y los Componentes del Sistema Nacional de cualificaciones (SNC) que usan la Norma de Competencia para diseñar programas en las vías de cualificación de formación para el Trabajo y educación, y demás usos relacionados con el contexto productivo y el mercado laboral.

**Artículo 2.2.6.10.1.4. Finalidad del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).** Proveer las Normas de Competencia al Sistema Nacional de Cualificaciones que sirvan como insumo o referente para el diseño de cualificaciones, así como para otros usuarios a través de la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones.

#### SECCIÓN 2

#### DISPOSICIONES DEL SUBSISTEMA DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS (SsNC)

**Artículo 2.2.6.10.2.1. Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).** Conjunto de normas, políticas, actores, procedimientos, gobernanza e institucionalidad encargado de la elaboración de las normas de competencia a través de las unidades de Normalización de Competencias, y que garanticen que estas cumplan con los criterios establecidos en el presente Decreto, según los requerimientos para el diseño de cualificaciones y de los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones y la articulación entre sus componentes.

**Artículo 2.2.6.10.2.2. Objetivos del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).** El Subsistema de Normalización de Competencias tendrá como objetivos los siguientes:

1. Ejecutar políticas públicas orientadas a la elaboración de las normas de competencia según los requerimientos y lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).
2. Mantener la articulación de las Normas de Competencia con el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) para que respondan a las necesidades de las diferentes vías de cualificación, del sistema productivo y del mercado laboral.
3. Promover la usabilidad de las Normas de Competencia.
4. Definir e implementar estrategias que promuevan el uso de las Normas de Competencia.

**Artículo 2.2.6.10.2.3. Articulación del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), con el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).** El Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) se articula con el Sistema Nacional de Cualificaciones como uno de los insumos para el diseño de las cualificaciones utilizadas en las diferentes vías de cualificación.

**Artículo 2.2.6.10.2.4. Ruta de Normalización de Competencias.** Comprende el paso a paso que la Unidad de Normalización de Competencias debe seguir para la elaboración de Normas de Competencia que incluye un proyecto de normalización aprobado por la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) sobre un área de normalización en particular y las especificaciones metodológicas de elaboración de la misma hasta su publicación.

**Parágrafo.** La Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) a cargo de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo establecerá la ruta de proceso y la metodología para la elaboración de Normas de Competencia, con el fin de mantener unidad conceptual, técnica y metodológica en los procedimientos.

#### SECCIÓN 3

#### ESPECIFICACIONES DEL SUBSISTEMA DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

**Artículo 2.2.6.10.3.1. Principios del Subsistema de Normalización.** El Subsistema de Normalización de Competencia tendrá como principios los siguientes:

1. **Transparencia.** El proceso de normalización se debe desarrollar de manera ordenada con trazabilidad documentada clara y evidente que puede ser de consulta pública.

2. **Accesibilidad.** Todas las personas del territorio colombiano tendrán la posibilidad de consultar las Normas de Competencia del Subsistema de Normalización publicadas en la plataforma del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), para su uso.

3. **Flexibilidad.** El proyecto de normalización y las normas de competencia, así como los procesos del Subsistema de Normalización deben ajustarse a los requerimientos del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), y a las necesidades cambiantes del sector productivo y del mercado laboral.

4. **Integralidad.** El Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) debe procurar que su producto final, la Norma de Competencia, refleje un desempeño armónico entre el hacer, el saber y el ser de las personas.

5. **Inclusión.** Las Normas de Competencia provistas por el Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) deben servir a todas las personas, sin distinción alguno, como referente para el desempeño en una actividad, ocupación o cargo y que a la vez permita el acceso y movilidad al mercado laboral por empleo o por autoempleo.

**Artículo 2.2.6.10.3.2. Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).** El Ministerio del Trabajo es el órgano rector del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

**Artículo 2.2.6.10.3.3. Funciones de la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).** Serán funciones de la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) las siguientes:

1. Liderar el Subsistema de Normalización de Competencias.
2. Formular la política pública de Normalización de Competencias.
3. Aprobar proyectos de Normalización y Normas de Competencia.

**Artículo 2.2.6.10.3.4. Comité Consultivo de Normalización de Competencias.** Se crea un Comité Consultivo de Normalización de Competencias como la instancia encargada de asesorar a la Rectoría del Subsistema en el diseño de las políticas públicas y de los lineamientos para la estructuración y funcionamiento del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

**Artículo 2.2.6.10.3.5. Integración.** El Comité Consultivo de Normalización de Competencias estará liderado por el Ministerio del Trabajo y conformado por los siguientes integrantes:

1. El Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o su delegado.
2. El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) o su delegado.
3. El director del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) o su delegado.
4. Un (1) representante de los gremios económicos designados por el consejo gremial.
5. Un (1) representante de los trabajadores designados por las centrales sindicales obreras, que cuenten con el mayor número de trabajadores afiliados ante el Ministerio del Trabajo.

**Parágrafo 1º.** El Comité consultivo reglamentará su propio funcionamiento.

**Parágrafo 2º.** El Comité Consultivo del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) podrá invitar por solicitud de alguno de sus integrantes, cuando se requiera a otros representantes del sector público o privado, para aportar en temas relacionados con el diseño de las políticas públicas y los lineamientos para la estructuración, operación y mantenimiento del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

**Artículo 2.2.6.10.3.6. Funciones del Comité Consultivo del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).** El Comité Consultivo de Normalización de Competencias tendrá las siguientes funciones:

1. Asesorar a la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias SsNC para adoptar o modificar la normativa de su funcionamiento.
2. Fomentar la articulación del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), con los demás componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).
3. Proponer disposiciones reglamentarias que se desprendan de los temas abarcados por su función.

**Artículo 2.2.6.10.3.7. Secretaría Técnica.** La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo ejercerá la Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

**Artículo 2.2.6.10.3.8. Funciones de la Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).** La Secretaría Técnica tendrá las siguientes funciones:

1. Coordinar el relacionamiento interinstitucional, según necesidades y requerimientos del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).
2. Suministrar información actualizada a la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), sobre el desarrollo del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), y su implementación en el país.
3. Convocar al Comité Consultivo y llevar las actas de las reuniones.

4. Presentar informes solicitados por la Rectoría del Subsistema sobre el cumplimiento de las políticas de normalización de competencias, en línea con las directrices del Sistema Nacional de Cualificaciones.

5. Proponer los criterios de calidad que permitan orientar el diseño, ajuste, vigencia y actualización de las Normas de Competencia.

6. Verificar el cumplimiento de los criterios de calidad y la unidad metodológica para la elaboración de Normas de Competencia.

7. Emitir y remitir a la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) el concepto técnico de viabilidad de los proyectos de normalización, de acuerdo con las necesidades del sector productivo y de las Normas de Competencia para su aprobación.

8. Proyectar el acto administrativo para el Reconocimiento de las Unidades de Normalización de Competencias para la aprobación de las Normas de Competencia.

9. Velar por el cumplimiento del proceso de normalización de acuerdo con los lineamientos de la institucionalidad y gobernanza del Subsistema de Normalización, según los requerimientos del sector productivo en el mercado laboral y del Sistema Nacional de Cualificaciones.

**Parágrafo 1º.** La Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias se apoyará en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y consultará las Mesas Sectoriales y sus expertos técnicos, para apoyar los diferentes procesos asociados al Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

**Parágrafo 2º.** La Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) se apoyará en las mesas sectoriales para el relacionamiento entre las Unidades de Normalización de Competencias y el Sector Productivo.

**Parágrafo 3º.** La Secretaría Técnica podrá invitar expertos técnicos de las Mesas Sectoriales o de instituciones públicas o privadas para identificar necesidades de normalización, emitir conceptos técnicos referentes a los proyectos de normalización y Normas de Competencia y su calidad, con el fin de contribuir al cierre de brechas del capital humano.

**Artículo 2.2.6.10.3.9. Unidades de Normalización de Competencias.** Las Unidades de Normalización de Competencias deben cumplir con los lineamientos y política definidas por la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

**Parágrafo 1º.** El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es un operador público del Servicio de Normalización y se reconoce como Unidad Nacional de Normalización de Competencias.

**Parágrafo 2º.** El Ministerio del Trabajo definirá los criterios para reconocer Unidades de Normalización de Competencias, cuando haya lugar.

**Parágrafo 3º.** Las Unidades de Normalización de Competencias, que desarrollen procesos de normalización de competencias con diferentes fines, podrán funcionar por un período de transición de máximo un (1) año contado a partir de la expedición del presente decreto, periodo en el cual deberán realizar los ajustes pertinentes para cumplir con lo establecido por el Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

**Artículo 2.2.6.10.3.10. Finalidad y componentes de las Normas de Competencia.** Las Normas de Competencia tendrán como finalidad precisar y detallar lo que una persona debe estar en capacidad de hacer para desempeñarse en una ocupación para integrar una cualificación, tendrán como mínimo los siguientes componentes:

1. Título de la Norma de Competencia
2. Código de la Norma de Competencia que corresponda con la CUOC
3. Actividades Claves que contienen:
  - 3.1 Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral de una persona, que dan cuenta de la calidad, frente a un referente de medida, que integre el hacer, el saber y el ser, que exige el ejercicio de sus funciones.
  - 3.2 Los conocimientos requeridos que correspondan con cada criterio de desempeño.
  - 3.3 Los contextos laborales en donde deberá demostrarse el desempeño para evidenciar su competencia.
  - 3.4 Las evidencias requeridas que demuestren las competencias de las personas.

**Artículo 2.2.6.10.3.11. Calidad del Subsistema de Normalización de competencias (SsNC).** Conjunto de políticas, normas, condiciones y mecanismos encaminados a la generación de transparencia, validez y confiabilidad en los procesos de producción de Normas de Competencia según los lineamientos y las disposiciones del Ministerio del Trabajo en el contexto del Sistema Nacional de Cualificaciones.

**Parágrafo.** El Subsistema de Normalización de competencias (SsNC) cuenta con dos componentes, el de aseguramiento de calidad propio de las Unidades de Normalización y el de Garantía de calidad o de tercera parte ejercido por el Ministerio del Trabajo.

**Artículo 2.2.6.10.3.12. Criterios de calidad.** El proceso de normalización y su producto, las Normas de Competencia, deben tener en cuenta los siguientes criterios de calidad:

1. **Alcance nacional.** El producto que se obtiene del proceso de normalización de competencias tiene alcance nacional, dando respuesta a las necesidades del mercado laboral, y se construye a partir de las consultas con diferentes expertos en el territorio nacional.

2. **Participación.** La normalización es un proceso participativo porque refleja la vinculación sistemática de expertos técnicos, representantes de los sectores productivos, gubernamentales, académicos y de los trabajadores.

3. **Pertinencia.** Las normas de competencia determinan los criterios para el desempeño de las funciones que reflejan la realidad de los sectores productivos como insumo para el Sistema Nacional de Cualificaciones, el sector productivo y el mercado laboral.

4. **Medición.** La Norma de Competencia debe servir para evaluar a las personas con referentes medibles y verificables.

5. **Ordenamiento.** Los perfiles ocupacionales y las ocupaciones descritas en la CUOC vigente son el punto de partida para la construcción del proceso de normalización de competencias.

6. **Trazabilidad.** El desarrollo del proceso de normalización de competencias debe documentar cada una de sus etapas con los respectivos soportes, así como referenciar los expertos técnicos que participan en la construcción y sus actualizaciones.

7. **Representatividad.** La Norma de Competencia debe describir las funciones referenciadas en las ocupaciones codificadas en la CUOC.

8. **Usabilidad.** La Norma de Competencia debe ser consistente tanto metodológica como técnicamente y servir a los propósitos, necesidades y requerimientos del Sistema Nacional de Cualificaciones, del sector productivo y otros usuarios.

9. **Verificabilidad.** Una Norma de Competencia debe ser observable en el hacer a través de las evidencias tanto de desempeño como actitudinales necesarias para constatar su cumplimiento.

**Parágrafo 1º.** El Ministerio del Trabajo reglamentará los criterios e indicadores de calidad de los procesos de elaboración de las Normas de competencia.

**Parágrafo 2º.** El Ministerio de Trabajo a través de la Dirección de Movilidad y Formación verificará el cumplimiento de los criterios de calidad con base en los indicadores y procedimientos que se establezcan.

**Artículo 2.2.6.10.3.13. Actualización de las Normas de Competencia.** Las Normas de Competencia podrán perder vigencia o ser actualizadas cuando se requiera, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral y los cambios que surjan en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC).

Artículo 2º. *Vigencia, adición y derogatoria.* El presente decreto rige a partir de su publicación, adiciona el Capítulo 10 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y deroga el artículo 2.2.6.3.20 del Decreto Único Reglamentario número 1072 de 2015.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 1º de junio de 2022.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

El Ministro del Trabajo,

Ángel Custodio Cabrera Báez.

## DECRETO NÚMERO 946 DE 2022

(junio 1º)

por el cual se adiciona el Capítulo 11 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, y en particular, las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política de 1991, y el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019, y

### CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política de 1991 establece que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”;

Que el artículo 209 de la Constitución Política de 1991 establece que la “(...) función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)”, siendo un deber de las autoridades “(...) coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado (...)”;

Que el artículo 6º de la Ley 489 de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional” establece como uno de los principios de la función administrativa el de coordinación y colaboración en los siguientes términos: “En virtud del principio de coordinación y colaboración, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones, con el fin de lograr los fines y cometidos estatales”;

Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación con el trabajo decente indica que este “sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores

perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”;

Que el Capítulo VI (Marco para el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales) de la Recomendación 195 de la Conferencia Internacional del Trabajo “Sobre el desarrollo de los recursos humanos” acordada en 2004, menciona que

“1. Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.

2. Los métodos de evaluación deberían ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas.

3. El marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas. Deberían formularse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales y las cualificaciones de los trabajadores migrantes”;

Que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, por medio de la “Estrategia de competencias de la OCDE de 2019: Competencias para un mejor futuro”, recomendó como política para los países miembro: “Trabajar hacia la armonización internacional. Los gobiernos podrían trabajar juntos para armonizar las prácticas de reconocimiento y certificación de competencias a nivel internacional”;

Que en la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en 2015”, los países miembros de las Naciones Unidas acordaron dentro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el siguiente: “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, encontrándose entre sus metas lograr el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres;

Que el Gobierno nacional ha dispuesto una serie de políticas las cuales se encuentran plasmadas en el CONPES 3674 de 2010, Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH) cuyo objetivo principal es “... establecer los lineamientos necesarios para fortalecer el SFCH con el fin de potenciar sus efectos sobre el crecimiento de la economía, aumentando la productividad, la capacidad de innovar y la competitividad, así como la movilidad social, a partir del desarrollo e implementación de estrategias que permitan al Estado colombiano construir un esquema de gestión del recurso humano para el país”;

Que así mismo el CONPES 3674 establece, en el marco del Sistema de Protección Social, como uno de los principios del SFCH, la acumulación “entendida como la protección y el aseguramiento de la acumulación de capital humano. Esto implica el reconocimiento de saberes, experiencia y conocimiento, de forma que se facilite, por un lado, la articulación entre los diferentes niveles (técnica, tecnológica, universitaria, formación para el trabajo) en cadenas acumulativas de formación; y, por otro lado, que se fomenten procesos de aprendizaje permanente plasmado en habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de ciclo de vida”;

Que el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” crea el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) “... como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país”;

Que a través del referido artículo “Se crea el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa para facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación que son la educativa, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos para la certificación de competencias, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida”;

Que el país, a partir de la aprobación del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, cuenta formalmente con la vía de cualificación del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones;

Que teniendo en cuenta lo consagrado anteriormente, se hace necesario armonizar el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como vía de cualificación con las demás vías de cualificación, al igual que con los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones;

Que los resultados de aprendizaje son considerados como un elemento que favorece la articulación y la movilidad entre las tres (3) vías de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones;

Que, en este sentido, el Decreto número 1649 de 2021 “Por el cual se adopta y se 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” hace referencia al Marco Nacional de Cualificaciones como “un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y se define como el instrumento que