

de los trabajadores”; “Proponer políticas sociales de apoyo e incentivos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación, y a las personas a desarrollar sus competencias y avanzar en sus carreras”, y “Proponer la política que permita el reconocimiento y validez internacional de las certificaciones de competencias laborales, y la conformación de un sistema de certificación de competencias laborales”.

Que las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia Pacto por la Equidad, en su Línea G: “Juventud naranja: todos los talentos cuentan para construir país”; Objetivo 3: “Fortalecer la calidad y la pertinencia de la educación acorde a las expectativas de desarrollo social y productivo”; Estrategia a): “Fortalecimiento y articulación institucional para el diseño e implementación de la política de formación del talento humano”, estableció en el párrafo 2º que: “MinTrabajo direccionará y promoverá la gestión y formación por competencias en ámbitos empresariales. Se hará especial énfasis en esquemas de formación dual, se apoyarán las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) y las diversas prácticas de los aprendices en ámbitos laborales.”

Que el Decreto 154 del 2021, incorporado en la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, reglamenta el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE).

Que el Decreto número 048 del 2022 modifica el artículo 2.2.6.2.4.13 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la inclusión de grupos de empresas e Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en alianzas con Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa.

Que el artículo 2.2.6.2.4.7 del citado Decreto número 1072 de 2015, señala que los procesos de capacitación laboral que impartan las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) serán teóricos y prácticos; deberán integrar en su estructura las competencias para las diferentes funciones a cargo de los trabajadores, o personal externo beneficiario y en su párrafo 2 refiere que los procesos de capacitación laboral obedecerán a lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.

Que mediante Decreto número 1649 del 2021, se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto número 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, donde se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Que el citado Decreto en el artículo 2.7.2.1 define la competencia como la capacidad demostrada 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.

Que mediante Decreto número 1650 del 2021, se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 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.

Que el referido decreto en el artículo precisó que el certificado consiste en un documento formal que una institución autorizada otorga a una persona natural, al finalizar un programa de formación o un proceso de evaluación y certificación de competencias y en el cual se evidencia que posee las competencias o la cualificación para su desempeño en el ámbito laboral o de estudio.

Que, en virtud de los anteriores considerandos, se hace necesario establecer los lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad de los programas de capacitación laboral ofertados por las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1º. *Objeto.* La presente resolución tiene como objeto establecer los lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad de los programas de capacitación laboral ofertados por las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) y de las condiciones necesarias para impartir dicha capacitación.

Artículo 3º. *Ámbito de aplicación.* La presente resolución se aplica a las empresas que creen e implementen la UVAE; a los gremios empresariales legalmente constituidos del sector económico al que pertenezca la UVAE; a sus trabajadores y practicantes, que a través de este mecanismo reciban programas de capacitación laboral.

Artículo 4º. *Cobertura de los programas de capacitación laboral.* La capacitación laboral podrán recibirla:

- a) Los trabajadores que presten sus servicios a la empresa responsable de la respectiva UVAE.
- b) Los trabajadores que presten sus servicios a la empresa que haga parte de un gremio que sea responsable de la respectiva UVAE.
- c) Los estudiantes que realicen prácticas laborales, mediante vinculación formativa de contrato de aprendizaje o cualquier otro mecanismo de formalización para adelantar dichas actividades de formación en entornos laborales.
- d) A las comunidades en el marco de procesos de responsabilidad social empresarial, en temas y procesos relacionados con el sector económico de la empresa.

Parágrafo. La capacitación laboral ofertada por las UVAE es gratuita y en ningún caso podrá trasladarse su costo a los beneficiarios.

RESOLUCIÓN NÚMERO 4357 DE 2022

(noviembre 4)

por la cual se establecen los lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad de los programas de capacitación laboral ofertados por las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa – UVAE.

La Ministra del Trabajo en ejercicio de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por el numeral 5 del artículo 2º y el numeral 6 del artículo 6º del Decreto Ley 4108 de 2011, del artículo 2.2.6.2.4.7 contenido en la Sección 4 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, dispone los principios mínimos fundamentales del derecho laboral, señalando entre ellos la estabilidad en el empleo, la capacitación y el adiestramiento.

Que el artículo 54 de la Constitución Política de 1991 establece que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Que el numeral 5 del artículo 2º del Decreto número 4108 de 2011, establece que una de las funciones del Ministerio del Trabajo es “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 mismo decreto, asignó a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, entre otras, las siguientes funciones: “Proponer lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales

Artículo 5°. *Pertinencia del programa de capacitación laboral.* Los programas de capacitación laboral que impartan las UVAE, deberán:

- a) Responder a una ocupación determinada en la Clasificación Única de Ocupaciones de Colombia (CUOC).
- b) Estar diseñados teniendo como referente los catálogos sectoriales de cualificaciones contemplados en el Marco Nacional de Cualificaciones, conforme a las necesidades de la organización.
- c) Ajustarse a las normas de competencias definidas en el componente del subsistema de normalización de competencia, cuando estas se encuentren normalizadas para la ocupación específica.
- d) El perfil ocupacional debe hacer parte integral del documento de diseño del programa de capacitación, el cual será registrado en el aplicativo del Ministerio de Trabajo.

Parágrafo. El cumplimiento del literal b) del presente artículo, estará condicionado a la existencia y respectiva aprobación de la cualificación por la institucionalidad del Marco Nacional de Cualificaciones que contenga la cualificación proveniente de la CUOC, referenciada en el literal a) del presente artículo.

Artículo 6°. *Perfil de ingreso.* La UVAE establecerá el perfil de ingreso de los beneficiarios a los que se refiere el artículo 4° de la presente resolución, para cada uno de los programas de capacitación. El perfil deberá incluir conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que requiere la persona para ingresar al programa, las cuales deberán coincidir con las consignadas en el perfil ocupacional. Si la actividad a desarrollar requiere de examen aptitudinal este debe hacer parte del perfil.

Artículo 7°. *Perfil de egreso.* La UVAE establecerá en el programa el perfil de egreso de las personas que reciben la capacitación laboral, quienes al final deberán demostrar que alcanzaron los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes definidas y aplicables a los procesos y procedimientos que desarrollarán en la organización o conforme al programa de responsabilidad social.

Artículo 8°. *Calidad del programa de capacitación laboral.* Para asegurar la calidad de los procesos de capacitación laboral, los programas serán organizados en unidades y módulos que respondan a conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas por las personas en los procesos y procedimientos que desarrollarán en la empresa responsable de la respectiva UVAE, teniendo en cuenta como mínimo los siguientes criterios:

1. Objeto y alcance del programa de capacitación.
2. Estructura temática que responda a los contenidos teóricos de la capacitación, actividades prácticas, metodología, duración, estrategias e instrumentos de evaluación en escenarios reales y simulados, con base en evidencias y según criterios establecidos, atendiendo lo contemplado en el literal b) del artículo 5° de la presente resolución.
3. Especificación de los ambientes de aprendizaje teóricos y prácticos donde se impartirán los procesos de capacitación laboral. Estos ambientes deben detallar los equipos necesarios para el desarrollo de la etapa práctica de la capacitación laboral.
4. Especificaciones de los equipos requeridos por las personas en proceso de capacitación en cada actividad.
5. Normatividad vigente aplicable a las actividades específicas.
6. Los riesgos de la actividad conforme a las medidas preventivas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa.
7. Norma de competencia definida en el componente del Subsistema de Normalización de Competencias, cuando se encuentren normalizadas para la ocupación específica.
8. Ocupación determinada en la Clasificación Única de Ocupaciones de Colombia (CUOC) a la cual responde el programa de capacitación.
9. Impacto ecológico y ambiental de la actividad que desarrollará en el puesto de trabajo.
10. Articulación de la capacitación laboral con el sistema de calidad de la empresa, si cuenta con este.
11. Enfoque pedagógico y metodológico de los programas de capacitación laboral.
12. Número de personas por programa, teniendo en cuenta la siguiente proporción.
 - a) Máximo treinta (30) personas en proceso de capacitación por un (1) entrenador durante la etapa teórica. Un metro cuadrado por estudiante para aulas teóricas.
 - b) Máximo diez (10) personas en proceso de capacitación por un (1) entrenador, durante la etapa práctica.

Parágrafo. Los programas de capacitación laboral deberán ser firmados por el responsable de la UVAE, que será designado por el representante legal de la empresa o quien haga sus veces.

Artículo 9°. *Etapa teórica.* El programa de capacitación en la etapa teórica debe incluir actividades orientadas a desarrollar y/o complementar conocimientos requeridos para el desarrollo de los procesos y procedimientos que desarrollarán en la organización, de acuerdo con el grado de lectoescritura, condiciones físicas y culturales de las personas en proceso de capacitación.

Artículo 10. *Etapa práctica.* El programa de capacitación en la etapa práctica debe fomentar el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes, mediante ejercicios prácticos, maniobras y técnicas seguras para el desarrollo de los procesos y procedimientos de su trabajo.

Artículo 11. *Funciones del entrenador.* El entrenador tendrá como funciones principales las siguientes:

1. Participar en el diseño de los programas de capacitación laboral a partir de los perfiles ocupacionales y las normas de competencias.
2. Transferir de manera sistemática una técnica o actividad en búsqueda de unos objetivos consignados en un perfil ocupacional o en una norma de competencia.
3. Realizar supervisión a la actividad práctica que adelanta el trabajador en formación.

Parágrafo 1°. El entrenador puede ser una persona vinculada laboral o civilmente con la empresa o gremio responsable de la UVAE.

Parágrafo 2°. La empresa responsable de la UVAE podrá realizar alianza con el SENA, las Cajas de Compensación Familiar, la Institución de Capacitación y Formación Internacional, Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (IETDH), que permita la designación de entrenadores especializados, que en todo caso acrediten título o certificación y experiencia en el tema respectivo. Dicha alianza se formalizará mediante un acuerdo o convenio que establezca las condiciones de operatividad que deberá registrarse en el aplicativo virtual dispuesto por el Ministerio del Trabajo.

Artículo 12. *Responsabilidades del entrenador.* En el marco de la capacitación laboral, el entrenador será responsable de:

1. Preparar los temas establecidos dentro del programa a impartir.
2. Definir los materiales y elementos necesarios para la capacitación laboral.
3. Socializar el análisis de riesgo asociado a la actividad, previo al proceso de capacitación laboral. Los riesgos deben ser comunicados a los aprendices en capacitación;
4. Responder las inquietudes de los aprendices en proceso de capacitación laboral.
5. Vigilar las condiciones de seguridad y salud de los aprendices durante el proceso de capacitación laboral.
6. Dejar evidencia de los resultados de los módulos y de las actividades contenidas en el programa de capacitación.
7. Dejar evidencia de la asistencia de los aprendices a todos los módulos y actividades contenidas en el programa de capacitación.
8. Evaluar los conocimientos, habilidades y destrezas alcanzados por los aprendices que participan en los programas de capacitación laboral.
9. Aplicar mecanismos de evaluación para determinar la satisfacción de cada programa.
10. Desarrollar procesos de actualización periódicos, tanto teóricos como prácticos, de los respectivos programas de capacitación.
11. Establecer un plan de nivelación para aquellas personas que no alcancen las competencias.
12. Definir el plan de seguimiento posterior al proceso de capacitación laboral, con el propósito de mantener la calidad del programa.

Artículo 13. *Enfoque metodológico.* La UVAE establecerá el enfoque metodológico en el diseño de los programas de capacitación laboral a impartir, que estará acorde con las características de la formación ofrecida, y con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes a desarrollar. En el marco de la formación complementaria, los programas de capacitación no podrán superar las ciento cincuenta y nueve (159) horas, y serán teorico-prácticos, con un porcentaje superior en la etapa práctica. En todo caso deberán contener un módulo de identificación de riesgos laborales.

Artículo 14. *Documentos del programa.* Las UVAE deberán documentar el desarrollo de los programas a ofertar, los contextos de capacitación (cobertura, módulos y actividades), identificar el sector económico, proceso y procedimiento, la distribución del tiempo, la evaluación del aprendizaje y los mecanismos de evaluación de la satisfacción del proceso de capacitación laboral; estos documentos deben ser registrados en el aplicativo del Ministerio del Trabajo.

Artículo 15. *Oportunidad de la capacitación laboral.* La UVAE debe ofertar el programa de capacitación laboral de acuerdo a las necesidades de las empresas, para ello seleccionará los trabajadores, los estudiantes que realicen prácticas laborales, mediante vinculación formativa de contrato de aprendizaje o cualquier otro mecanismo de formalización para adelantar dichas actividades de formación en entornos laborales, que desarrollen la actividad específica. Previo a dicha capacitación debe acreditar:

1. Programa a impartir.
2. Ambientes de aprendizaje y equipos.
3. Entrenador(es).
4. Condiciones para garantizar la seguridad del entrenador y del personal en capacitación laboral.
5. Condiciones de bienestar para las personas objeto de capacitación.

Artículo 16. *Evaluación de la capacitación y entrenamiento.* Los trabajadores y aprendices capacitados deberán ser evaluados conforme a la norma de competencia aplicada y/o la normatividad vigente. La evaluación de los contenidos de la capacitación laboral se realizará teniendo en cuenta:

1. Los conocimientos, habilidades y destrezas y objetivos a desarrollar, de acuerdo con el grado de capacitación y entrenamiento, y
2. El enfoque pedagógico y metodológico acorde con el marco jurídico aplicable.

Parágrafo 1°. La evaluación considerará la evidencia de los conocimientos requeridos para demostrar las habilidades y destrezas a desarrollar y la aplicación de esos conocimientos en un escenario que represente un espacio real.

Parágrafo 2°. Las UVAE deberán diseñar como parte integral de los programas de capacitación, un plan de nivelación para aquellas personas que no alcancen las competencias, el cual se implementará inmediatamente se culmine el programa de capacitación, haciendo hincapié en los conocimientos, destrezas y/o habilidades no alcanzadas, las cuales serán objeto de evaluación.

Artículo 17. *Aseguramiento de la calidad.* El responsable de la UVAE diseñará e implementará un mecanismo de evaluación de satisfacción que permita el mejoramiento continuo de los procesos de capacitación impartidos por la UVAE. La evaluación deberá ser documentada y podrá ser exigida por el Ministerio del Trabajo en ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control.

Igualmente, el aseguramiento de la calidad comprende indicadores como retención laboral, y movilidad laboral tanto horizontal como vertical que deberán reportarse anualmente al Ministerio del Trabajo - Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, mediante el aplicativo dispuesto para tal fin.

El desempeño negativo en la evaluación de satisfacción o en alguno de los indicadores durante tres años consecutivos, dará lugar a la aplicación del artículo 2.2.6.2.4.18 del Decreto número 1072 del 2015, en lo referente a la suspensión del registro de la UVAE.

Artículo 18. *Vigencia.* La presente resolución rige a partir de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 4 de noviembre de 2022.

La Ministra del Trabajo,

Gloria Inés Ramírez Ríos.

No. Radicado: 08SI202212000000021607

MEMORANDO

Para: Dra. Wendy Lorena Guavita Trujillo

Secretaria Privada Despacho Ministra del Trabajo

De: Jefe Oficina Asesora Jurídica

Asunto: Remito Proyecto de Decreto “Por la cual se establecen los lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad de los programas de capacitación laboral ofertados por las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE)”.

Cordial Saludo, respetada Doctora Wendy:

De manera atenta remito proyecto de decreto señalado en el asunto, el cual ha sido revisado y trabajado con la Dirección de Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo y por esta Oficina Asesora - Grupo Interno de Trabajo de Asuntos Normativos, en cuanto al componente jurídico se refiere, lo anterior para trámite de firma de la Señora Ministra, si así lo considera pertinente.

Igualmente, con todo respeto ruego a usted que, una vez surtido el trámite de firma, sea trasladado a la secretaria general, con el fin de que continúe con el trámite de numeración y nos sea informado a los correos jangel@mintrabajo.gov.co y dgomez@mintrabajo.gov.co.

Con sentimientos de respeto y gratitud,

Wilmer Andrés Pachón González.

Anexos: Ficha Técnica, en un (1) folio

Proyecto de resolución, en cuatro (4) folios

Total folios remitidos 5

Epígrafe	Por la cual se establecen los lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad de los programas de capacitación laboral ofertados por las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE).
Objeto	Establecer los lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad de los programas de capacitación laboral ofertados por las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) y de las condiciones necesarias para impartir dicha capacitación.
Fundamentos	<ul style="list-style-type: none"> • El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia Pacto por la Equidad, en su Línea G: “Juventud naranja: todos los talentos cuentan para construir país”; Objetivo 3: “Fortalecer la calidad y la pertinencia de la educación acorde a las expectativas de desarrollo social y productivo”; Estrategia a): “Fortalecimiento y articulación institucional para el diseño e implementación de la política de formación del talento humano”, estableció en el párrafo 2° que: “MinTrabajo direccionará y promoverá la gestión y formación por competencias en ámbitos empresariales. Se hará especial énfasis en esquemas de formación dual, se apoyarán las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) y las diversas prácticas de los aprendices en ámbitos laborales”.

	<ul style="list-style-type: none"> • El Decreto número 154 del 2021, incorporado en la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, reglamenta el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE). • Mediante Decreto 1649 del 2021, se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, donde se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). • Que el citado Decreto en el artículo 2.7.2.1 define la competencia como la capacidad demostrada 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.
Contenido de la resolución y aspectos importantes	<ul style="list-style-type: none"> • Ámbito de aplicación: Aplica a las empresas que creen e implementen la UVAE; a los gremios empresariales legalmente constituidos del sector económico al que pertenezca la UVAE. • Cobertura: Trabajadores que presten sus servicios a la empresa responsable de la respectiva UVAE, los trabajadores que hagan parte de un gremio que sea responsable de la respectiva UVAE, los estudiantes que realicen prácticas laborales, mediante vinculación formativa de contrato de aprendizaje, comunidades en el marco de procesos de responsabilidad social. • Gratuidad en la capacitación laboral ofertada por las UVAE. • Pertinencia del programa de capacitación laboral. • Perfil de ingreso: El cual deberá incluir conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que requiere la persona para ingresar al programa las cuales deberán coincidir con las consignadas en el perfil ocupacional. • Perfil de egreso: Se deberá demostrar que las personas que recibieron la capacitación alcanzaron los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes definidas. • Calidad del programa de capacitación laboral: Los programas deberán ser organizados en unidades y módulos que respondan a conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas por las personas en los procesos y procedimientos que desarrollarán en la empresa responsable de la respectiva UVAE. • Se definen las funciones y las responsabilidades del entrenador. • Se establece el enfoque metodológico. • Se establecen los documentos del programa. • Se establece la oportunidad de la capacitación laboral.

C. F.).