

Entidad originadora:	MINISTERIO DEL TRABAJO
Fecha:	Agosto de 2023
Proyecto de Decreto:	Por el cual se subroga el capítulo 11 y se deroga el capítulo 12 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relativos al Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

La Constitución Política de Colombia en su artículo 25 consagra 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”*, derecho del que se predica como principio mínimo fundamental *“la Igualdad de oportunidades para los trabajadores”* a la luz de lo normado en el artículo 53 constitucional.

Con este mandato de la Carta Política, le corresponde al Estado, a través del Ministerio del Trabajo como cabeza del sector trabajo, desplegar acciones tendientes a garantizar el cumplimiento de los cometidos estatales, con el fin de garantizar el derecho al trabajo de los habitantes de todo el territorio nacional, atendiendo las atribuciones conferidas en el Decreto Ley 4108 de 2011¹; labor que realiza de manera armónica con otros entes ministeriales y/o entidades que hacen parte de la rama ejecutiva del poder público, en aras de generar políticas integrales e integradas que coadyuven al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad en general.

Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 *“Colombia, potencia mundial de la vida”*, aprobado por la Ley 2294 de 2023, en su artículo 81, señala lo siguiente:

“SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES. Créese e impleméntese el Sistema Nacional de Cualificaciones -SNC- como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país.

Las vías de cualificación del SNC estarán en consonancia con la reglamentación del Marco Nacional de Cualificaciones -MNC-. Estas son: la educativa, el subsistema de la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos -RAP- con sus respectivos sistemas y subsistemas aseguramiento y garantía de calidad.

Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones MNC-, el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias -SECC-, el Subsistema de Normalización de

¹. Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo.

Competencias -SSNC-, la Plataforma de Información del SNC y el Esquema de Movilidad entre las vías de cualificación.

Se crea el Marco Nacional de Cualificaciones -MNC-, para clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación.

Se crea el esquema de movilidad entre las vías de cualificación del SNC, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo, empresarial y social, así como el aprendizaje a lo largo de la vida.

Se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo -SFT-, el cual se estructura en diversos niveles de complejidad de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Los oferentes de los programas del Subsistema de la Formación para el Trabajo son: el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, las instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano -IETDH- y las Instituciones de Educación Superior IES- que cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan. El Ministerio del Trabajo ejercerá la inspección y vigilancia del Subsistema de Formación para el trabajo y, para el efecto, reglamentará las condiciones de su funcionamiento, cuya implementación deberá estar sujeta a las disponibilidades presupuestales, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.

PARÁGRAFO. La formación profesional integral del SENA, regida por la Ley 119 de 1994 y las normas reglamentarias continuará con sus programas y podrá ser reconocidos en los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo”.

Es así como el Sistema Nacional de Cualificaciones (en adelante SNC) contempla las condiciones, los mecanismos, los actores y los roles que favorecen la gestión del talento humano en Colombia para mejorar la pertinencia de la oferta educativa/formativa, el empleo, la competitividad empresarial, la productividad laboral, así como el bienestar de los trabajadores.

En este sentido, el SNC contribuye a:

- La identificación de las competencias que necesitan las personas (actuales y futuras).
- La cualificación de los trabajadores.
- El cierre de brechas de talento humano.
- La armonización entre las necesidades y requerimientos del sector productivo y del sector educativo/formativo.
- La confianza por parte de empresarios y empleadores en sus trabajadores.
- La visibilización y valoración de los trabajadores.
- El reconocimiento del aprendizaje a lo largo de la vida.

Además de lo anterior, el SNC contempla en su estructura seis (6) componentes:

- El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).
- El subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad.
- El subsistema de Normalización de Competencias.
- La plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones.
- El Esquema de Movilidad Educativa y Formativa.
- El subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias.

Además, comprende tres (3) vías de cualificación, así:

- Educación.
- Formación para el Trabajo.
- Reconocimiento de Aprendizajes Previos.



Fuente: DMFT, 2023.

Contar tales vías de cualificación, implica para el país un avance muy importante ya que se amplía la dimensión del aprendizaje de forma tal **que aprender no se limita a un lugar o un periodo determinado**, sino que el aprendizaje puede darse de manera permanente, en distintos contextos y durante toda la vida de una persona.

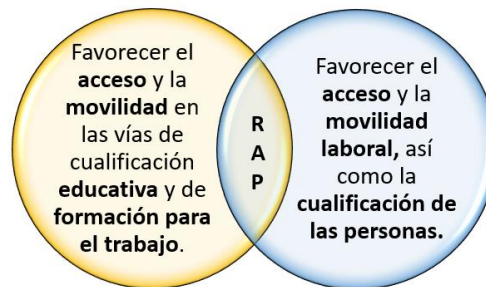
Esto a su vez, permite dar respuesta de manera pertinente, a las diversas necesidades que tienen las personas en materia de cualificación.

A fin de dar respuesta a los distintos intereses y necesidades de las personas, cada vía de cualificación tiene su misión, su alcance y reglamentación, así como su ente rector. La vía educativa está a cargo del Ministerio de Educación Nacional. Por su parte, el Ministerio del Trabajo es responsable de la vía de cualificación de la Formación para el Trabajo y también del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP).

A través del RAP, como vía de cualificación, se reconocen los aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona, independiente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos. Esto incluye los aprendizajes empíricos y autónomos adquiridos en el lugar de trabajo, en la comunidad y como parte del diario vivir.

De igual manera, en aras de materializar los principios de igualdad y equidad social, el RAP tiene como finalidad permitir y facilitar que los aprendizajes adquiridos por una persona a lo largo de la vida sean reconocidos, con calidad, pertinencia y oportunidad, posibilitando el acceso y la movilidad en las vías de cualificación del SNC, el mejoramiento de la cualificación de las personas y su empleabilidad.

Reconocimiento con calidad, pertinencia y oportunidad.



Fuente: DMFT, 2023.

Cabe anotar que el RAP en el marco del SNC conlleva tomar como referente para dicho reconocimiento, las cualificaciones, acorde con los lineamientos técnicos y alcance del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), las normas de competencia u otros estándares generados por entidades autorizadas para tal fin, o bien aquellos que se definan en el marco del SNC. Esto, además, teniendo en cuenta que las cualificaciones son un componente importante para la empleabilidad (Werquin, 2019).

De esta manera, el RAP se contempla como una posibilidad para:

- Formalizar los aprendizajes de trabajadores colombianos y extranjeros.
- Promover la valoración social, cultural y laboral de los aprendizajes.
- Facilitar el acceso y la movilidad laboral de las personas que adquieren el reconocimiento de sus aprendizajes en el marco del SNC en Colombia y el extranjero.
- Facilitar la empleabilidad.
- Apoyar los procesos de reconversión laboral a partir de la valoración de los aprendizajes adquiridos.
- Contribuir al mejoramiento de la cualificación de los colombianos y extranjeros.

Cabe anotar que el RAP está ocupando un lugar destacado en la agenda política mundial, debido, entre otras razones, a qué favorece la disminución de la brecha de cualificación en adultos, promueve la cualificación de la población activa, facilita la reconversión laboral y el desarrollo de nuevas competencias de forma continua, así como es un instrumento que contribuye a la inclusión e igualdad de género, considerando la situación que viven varios países en torno a la población migrante y refugiada. Esto se evidencia en el hecho de que alrededor de ciento veinte (120) países en el mundo están ajustando o actualizando sus Sistemas o Marcos de Cualificaciones para introducir,

implementar o mejorar el RAP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional CEDEFOP, 2019).

Así las cosas, los retos que tiene el Ministerio del Trabajo, son:

- Implementar el RAP, a partir de la normatividad que se defina sobre el particular.
- Diseñar y desarrollar iniciativas y estrategias de RAP con poblaciones y sectores priorizados.
- Generar alianzas estratégicas con actores y entidades clave que favorezcan el acceso y la movilidad laboral, educativa y formativa.
- Generar capacidades institucionales que favorezcan de manera sostenible la implementación del RAP.

La regulación del RAP permitirá mitigar las dificultades que se vienen presentado en el mercado laboral, tal como se describió en el documento CONPES 3974 del 18 de octubre de 2019, documento en el que se indica que dentro de las barreras existentes para la empleabilidad de la población se encuentran:

“las dificultades para validar en el mercado de trabajo los aprendizajes o saberes previos (experiencia o auto instrucción) adquiridos por fuera del sector educativo formal, dificultan la inserción laboral, dado que los títulos o certificados que cuentan con mayor valoración por parte de los empresarios y empleadores son normalmente los obtenidos por la vía formal. Adicionalmente, la ausencia de un sistema de aseguramiento de la calidad del reconocimiento de aprendizajes previos que permita generar confianza, tanto en los trabajadores como en los empresarios, del valor e impacto de la certificación de competencias.” (pp. 19-20)

Ahora bien, aunque no existe un único modelo de RAP en el mundo, se han identificado elementos comunes entre los diferentes países, tales como:

- Se trata de un proceso individual. En varios países es un **derecho individual**.
- Son procesos voluntarios.
- Se basa en la identificación de Resultados de Aprendizaje (RA) adquiridos en distintos entornos.
- Se definen acuerdos para el aseguramiento de la calidad.

También es importante anotar que algunos esquemas de RAP en el mundo cubren todas las cualificaciones, mientras que otros solo abarcan la educación técnica o ciertas ocupaciones.

Respecto a los retos que tienen los países en la implementación del RAP, se pueden mencionar:

- Limitantes culturales y sociales frente a la valoración y confianza de formas de aprendizaje distintas a las formales.
- Desconocimiento, confusión o imaginarios erróneos sobre RAP.
- Debilidades en el seguimiento y evaluación de su impacto.
- Poco desarrollo en metodologías para reconocer la naturaleza diversa del aprendizaje.
- Fuerte apoyo para las personas que desarrollan el proceso.

- Conexión con normas existentes para aportar valor a los certificados.
- El resultado debe servir para el mercado laboral o ingresar a educación – formación.

Al respecto, vale la pena referir la experiencia chilena:

“Los problemas más comunes de implementación de políticas de calidad del RAP suelen circunscribirse a tres aspectos: ausencia de marcos legales nacionales que guíen y regulen la coordinación del sistema; resistencias actitudinales y poca comunicación entre los actores involucrados (instituciones, empresas, certificadores, etc.); e ineficiencia y falta de transparencia de los procedimientos y prácticas de reconocimiento (Singh, 2015). Para Bohlinger (2017), estos aspectos, además de limitantes en los usuarios de esta práctica, guardan directa relación con los obstáculos más comunes para extender el RAP en los sistemas educativos y en la ETP en particular. En suma, para este autor, las limitantes más comunes para extender esta práctica en los países pueden ser de tipo institucional, organizacional, cultural e individual” (Sevilla y Montero, 2019. Pág 11)².

Como corolario de lo anterior y respondiendo a los retos planteados en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, resulta imperioso desarrollar las disposiciones contenidas en el artículo 81 del citado PND, por el cual se crea e implementa el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), con el fin de favorecer la disminución de las barreras de accesibilidad laboral que padece gran parte de la población, especialmente la más vulnerable. Por ello, se hace necesario desarrollar las condiciones y demás aspectos que rodean el reconocimiento de aprendizajes previos, vía de cualificación fundamental para la formulación de políticas públicas, que no sólo permitan una mayor inclusión laboral, sino que dignifiquen a los ciudadanos en sus saberes adquiridos a lo largo de la vida. Así será posible, entre otros, facilitar su empleabilidad, mejorar la competitividad empresarial, la productividad laboral y el bienestar de los trabajadores.

En síntesis, el RAP se basa en las fortalezas y saberes que han adquirido las personas, sin importar como fue dicho proceso. Tampoco se centra en las falencias o vacíos de las personas.

Sumado a ello, el RAP es un mecanismo que **posibilita la inclusión social** y que permite reivindicar y valorar otras formas de aprender y de adquirir competencias. De esta manera, el RAP hace posible que las personas capitalicen sus aprendizajes previos, lo cual favorece su motivación al aprendizaje permanente y a la mejora de sus competencias.

Además, genera confianza en los trabajadores y empleadores, al otorgar un certificado o una constancia que toma los referentes del SNC.

² Revista Estudios Pedagógicos XLV, N° 1: 7-22, 2019, El Reconocimiento de Aprendizajes Previos en la Educación Técnica Profesional. La Experiencia Chilena, consultado en línea en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v45n1/0718-0705-estped-45-01-7.pdf>

Cabe anotar que, a lo largo de todo el territorio colombiano y en distintos sectores, se pueden encontrar un número considerable de personas que han aprendido de manera empírica, por transmisión familiar, en el trabajo o en circunstancias y espacios fuera de la vía formal, que tienen el derecho y **merecen un reconocimiento** en la perspectiva de facilitar su acceso y movilidad en el mundo del trabajo y en el ámbito educativo y formativo.

Finalmente, en aras de fomentar la **igualdad de oportunidades**, así como la **equidad e inclusión social**, el RAP y la implementación de sus mecanismos, serán servicios **gratuitos para todas las personas interesadas en acceder a dicho reconocimiento**.

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

El decreto aplicará a todas las personas naturales nacionales y extranjeras, interesadas en acceder al RAP, así como a las entidades habilitadas por el Ministerio del Trabajo para realizar los procesos de reconocimiento, en el marco del SNC.

Para el caso del mecanismo de evaluación y certificación de competencias establecido para el RAP, el alcance del Ministerio del Trabajo será el de la regulación y habilitación de las entidades públicas evaluadoras y certificadora de competencias.

Es importante anotar que, según las necesidades y prioridades del país, el Ministerio del Trabajo podrá focalizar las estrategias, iniciativas, programas o acciones de RAP hacia sectores y poblaciones específicas.

Por último, el decreto tendrá aplicación no sólo en todo el territorio nacional, sino también a escala internacional, atendiendo a los acuerdos que se tengan vigentes y las normas y lineamientos que se expidan en el marco del SNC, con el fin de flexibilizar la movilidad educativa, formativa y laboral de nacionales y de personas migrantes.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1. Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo

Conforme al ordenamiento jurídico vigente corresponde al Ministerio del Trabajo, como cabeza del Sector *“la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores...”*. A su vez, debe fomentar *“políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.”* (Artículo 1.1.1.1 Decreto 1072 de 2015)

Teniendo en cuenta estos objetivos y al tenor de lo previsto en el artículo 2º del Decreto Ley 4108 de 2011³, este ente ministerial tiene como funciones entre otras, las de: “(5) *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*”; y “(16) *Formular, dirigir, implementar y evaluar políticas para proteger a la población desempleada y facilitar su tránsito hacia nuevos empleos y ocupaciones*”.

Del mismo modo y con el fin de garantizar el cumplimiento de estas atribuciones, el artículo 18 del referido Decreto 4108, dentro de la estructura orgánica del Ministerio asignó a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, entre otras, las siguientes funciones:

“(2). Proponer los lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores”; (3) “Articular las políticas de desarrollo del talento humano, formación y aprendizaje permanente con la política económica, fiscal y social”; (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 a invertir en educación y formación, y a las personas a desarrollar sus competencias y avanzar en sus carreras; (8) “Diseñar, en coordinación con las entidades competentes, los incentivos para que el sector de formación y el sector productivo adopten el enfoque de competencias laborales en sus procesos de formación y gestión del talento humano; (9) “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”.

En armonía con estas competencias funcionales, el artículo 81 de la Ley 2294 de 2023 establece como una tercera vía de cualificación el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), a fin de promover las rutas de aprendizaje, la cualificación de los trabajadores, las relaciones con el sector productivo y el aprendizaje a lo largo de la vida. Si bien es necesario su articulación con las demás vías de cualificación y componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones, por constituir un entramado para cumplir con los cometidos perseguidos por el sistema, debe ser desarrollada de manera independiente, por contar con un alcance, naturaleza y particularidades propias que la diferencian de aquellos.

De esta forma y de conformidad con el artículo 115 de la Constitución Política de Colombia

“...El Gobierno Nacional está formado por el Presidente de la República, los ministros del despacho y los directores de departamentos administrativos.

³ Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo.

El Presidente y el Ministro o Director de Departamento correspondientes, en cada negocio particular, constituyen el Gobierno.

Ningún acto del Presidente, excepto el de nombramiento y remoción de Ministros y Directores de Departamentos Administrativos y aquellos expedidos en su calidad de Jefe del Estado y de suprema autoridad administrativa, tendrá valor ni fuerza alguna mientras no sea suscrito y comunicado por el Ministro del ramo respectivo o por el Director del Departamento Administrativo correspondiente, quienes, por el mismo hecho, se hacen responsables". (Negrilla fuera de texto)

De igual forma, el artículo 208 de la misma Carta, dispuso que: *“Los ministros y los directores de departamentos administrativos son los jefes de la administración en su respectiva dependencia. Bajo la dirección del Presidente de la República, les corresponde formular las políticas atinentes a su despacho, dirigir la actividad administrativa y ejecutar la ley.”*

En consecuencia, el Presidente de la República es competente para expedir la presente reglamentación, con fundamento en sus atribuciones constitucionales, particularmente la consagrada en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el cual prevé lo siguiente: *“Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe de Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa: (...) 11. Ejercer la potestad reglamentaria mediante la expedición de decretos, resoluciones y ordenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes”.*

Es pertinente traer a colación lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencia C-748 de 2011, respecto a la potestad reglamentaria prescrita en el artículo 189-11 de la Carta Magna, así:

“el Ejecutivo está revestido de la facultad para expedir decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes. La potestad reglamentaria, en consecuencia, tiene naturaleza ‘ordinaria, derivada, limitada y permanente’ Es ordinaria en razón a que es una función de la Rama Ejecutiva, sin que para su ejercicio requiera de habilitación distinta de la norma constitucional que la confiere. Tiene carácter derivado, puesto que requiere de la preexistencia de material legislativo para su ejercicio. Es limitada porque ‘encuentra su límite y radio de acción en la constitución y en la ley, por lo que no puede alterar o modificar el contenido y el espíritu de la ley, ni puede dirigirse a reglamentar leyes que no ejecuta la administración, así como tampoco puede reglamentar materias cuyo contenido está reservado al legislado’. Por último, ‘la potestad reglamentaria es permanente, habida cuenta que el Gobierno puede hacer uso de ésta tantas veces como lo considere oportuno para la cumplida ejecución de la ley de que se trate y hasta tanto ésta conserve su vigencia”.

3.2. Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

El artículo 81 de la Ley 2294 de 2023 por medio de la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo *“Colombia, potencia mundial de la vida”*, se encuentra vigente.

3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

Con la expedición de esta propuesta normativa, se estaría subrogando el Decreto 946 de 2022⁴ y el Decreto 947 de 2022⁵, sustituyendo el Capítulo 11 y se suprime el Capítulo 12 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

3.4. Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)

No se ha identificado jurisprudencia que pueda tener impacto para la reglamentación.

3.5. Circunstancias jurídicas adicionales

No se han advertido circunstancias jurídicas adicionales a las ya expuestas, que puedan ser relevantes para la expedición del Decreto.

4. IMPACTO ECONÓMICO (Si se requiere)

No aplica.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (Si se requiere)

No se requiere.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN (Si se requiere)

Las disposiciones contenidas en el proyecto de decreto no generarán impacto alguno en el medioambiente, ni en el patrimonio cultural de la Nación

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria (*Firmada por el servidor público competente –entidad originadora*) **X**

⁴ Por el cual se adiciona el Capítulo 11 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 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).

⁵ Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la reglamentación del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) como un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo <i>(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)</i>	N/A
Informe de observaciones y respuestas <i>(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)</i>	X
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio <i>(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)</i>	N/A
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	N/A
Otro <i>(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)</i>	N/A

Aprobó:

WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ

Jefe Oficina Asesora Jurídica

JUDY VIVIANA CALDAS MERA

Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo