

# COMPETENCIAS TRANSVERSALES

# 2014

CONCLUSIONES Y RESULTADOS DEL TRABAJO REALIZADO EN EL  
ESPACIO INTERINSTITUCIONAL SOBRE COMPETENCIAS  
TRANSVERSALES PARA POBLACIONES VULNERABLES

**Grupo de Proyectos Especiales**

Lina María García  
Juliana López Gama  
Daniel Pedraza

**Programa EUROsociAL II - Cisp**

Paolo Raciti  
Tatiana Mosquera

**Diciembre 2014**

## Introducción

Las características del desarrollo social colombiano y la permanente evolución del trabajo debido a factores sociales, económicos y culturales plantean la necesidad de dar importancia a las competencias técnico-profesionales y a la formación para el trabajo y desarrollo humano, complemento de lo anterior se le ha dado relevancia a aquellas que se refieren a la actitud personal hacia el trabajo, el emprendimiento e inclusión laboral, la calidad de las relaciones laborales, la capacidad de adaptación, entre otras.

Conscientes de lo anterior, durante los últimos años en Colombia se ha desarrollado una oferta programática que busca el desarrollo de habilidades para la vida, habilidades blandas, competencias socioemocionales y competencias transversales en el marco de la inclusión productiva, la lucha contra la pobreza y la generación de ingresos. Lo anterior, porque el desarrollo de este tipo de competencias constituyen un recurso estratégico para la cohesión social, la empleabilidad, emprendimiento y asociatividad de las personas. Algunos ejemplos de programas de este tipo son liderados por entidades como el DPS, ICBF, Ministerio del Trabajo y SENA, quienes cuentan con estrategias que enfocan algunas de sus acciones en la atención a población en estado de vulnerabilidad.

De igual forma, se ha hecho evidente como cada entidad cuenta con un marco conceptual que contextualiza las acciones encaminadas al desarrollo de competencias transversales, siendo necesario consolidar un marco común que permita unificar el lenguaje, construir metodologías conjuntas y potencializar el impacto de las acciones. En este marco de referencia se vuelve necesario hacer un especial énfasis en el desarrollo de este tipo de competencias en la población en situación de vulnerabilidad, pues es fundamental reflexionar sobre las necesidades y realidades a las que se enfrentan.

Teniendo esto en cuenta, se planteó en el año 2014 la necesidad de consolidar un espacio inter-sectorial para reflexionar, dialogar, construir conocimiento y consolidar rutas de acción sobre el desarrollo de competencias transversales, inicialmente para población en situación de vulnerabilidad. De esta necesidad nace la Mesa Intersectorial de Competencias Transversales como un espacio donde diferentes entidades interesadas en el tema se disponen a compartir sus experiencias, discutir sobre aspectos conceptuales, metodológicos y operativos, e iniciar un proceso de construcción de un marco que les permita contar con un lenguaje, enfoque conceptual común y posibles opciones metodológicas articuladas.

A partir del trabajo realizado este año, este documento se presenta como un informe de las acciones realizadas por la mesa a lo largo del segundo semestre del año 2014 con el objetivo de reconocer el trabajo realizado, identificar los resultados obtenidos y plantearse los retos para el trabajo del año 2015. El documento está dividido en tres partes: una inicial donde se plantean las características generales del trabajo de la Mesa haciendo énfasis en la metodología utilizada; una segunda parte donde se resumen los resultados obtenidos y una tercera donde se identifican los principales retos para el trabajo en el año 2015.

## 1. Características generales

### 1.1. Objetivos

La Mesa Intersectorial de Competencias Transversales se planteó los siguientes objetivos partiendo de los intereses comunes de las entidades:

#### Objetivo general:

Diseñar lineamientos técnicos para la intervención de competencias transversales en el marco de la implementación de la Política de Generación de Ingresos.

#### Objetivos específicos:

- Identificar el estado del arte existente en el desarrollo de habilidades blandas para la población objetivo de la política de Generación de Ingresos.
- Establecer marco conceptual mínimo común a tener en cuenta en la intervención de cada institución en su oferta programática.
- Construir recomendaciones de acciones a articular a nivel programático de la oferta institucional.
- Definición de la figura que formaliza la mesa de habilidades blandas.

### 1.2. Participantes

A medida que se fue consolidando la Mesa se hizo evidente la importancia de contar con entidades que estuvieran trabajando en el tema o tuvieran intereses relacionados con el desarrollo de competencias transversales, razón por la cual se comenzaron a invitar nuevas instituciones a este proceso.

Las entidades participantes de la Mesa durante el año 2014 fueron:





### 1.3. Metodología

Se consolidó una metodología de trabajo que integró presentaciones de las entidades, construcción de fichas de información, reuniones individuales con las entidades para recolectar información, discusiones sobre temas de interés y talleres ofertados por entidades de la Mesa donde se invitaron a las entidades a participar.

Para profundizar en los planteado anteriormente, se realizaron en total doce reuniones de la Mesa Intersectorial de Competencias Transversales. Adicionalmente, se solicitó a cada entidad el diligenciamiento de una ficha con el objetivo de recolectar información que permitirá conocer los programas, proyectos y acciones con los que cada entidad cuenta para el desarrollo de competencias transversales.

Los pasos que se siguieron para el análisis de esta ficha fueron:

- Diseño de una ficha de recolección de información sobre las entidades, programas y acciones relacionadas con el desarrollo de habilidades blandas.
- Diligenciamiento por parte de las entidades de las fichas.
- Sistematización de la información recibida.
- Análisis de la información y construcción de conclusiones iniciales.

Para complementar las acciones, se realizaron reuniones individuales con entidades para profundizar en la información recolectada. El análisis de esta información y la consolidación de las discusiones se realizaron en el marco de las reuniones de la Mesa, donde se planificaba con antelación una agenda que combinaba presentaciones de las entidades, discusiones de temas y construcción de acuerdos.

Finalmente, el MinTrabajo y el DNP en conjunto con EUROsocial y el DPS, invitaron a las entidades de la Mesa a participar en talleres sobre temas relacionados con el desarrollo de competencias y evaluación.

## 2. Resultados obtenidos

A partir de la metodología utilizada se presentan a continuación los principales resultados obtenidos gracias a las acciones de la Mesa Intersectorial de Competencias Transversales:

2.1. Identificación de programas, proyectos y acciones: a partir del ejercicio que realizaron las entidades de identificar acciones que desarrollaran para trabajar competencias transversales, se cuenta con un primer ejercicio de reconocimiento de estrategias.

Teniendo en cuenta el proceso de sistematización y análisis que se realizó a partir de las fichas diligenciadas por las entidades, se identificaron los siguientes puntos de encuentro y diferencias entre las estrategias:



**Oferta programática con componentes de competencias**

Entidad	Programa	Población objetivo	Tipo de formación	Clasificación por competencias	Horas por CT	Cobertura # de municipios	Cobertura # de personas
DPS	Ventanillas únicas DIPS	*Vulnerable y/o situación de desplazamiento	Capacitación	Habilidades técnicas y socioemocionales	3 horas X taller – 14 sesiones	16 Ventanillas	20.000 para 2014
	Ingreso para la Prosperidad Social	* Jefes de hogar y Cónyuges *Red Unidos *Formación académica 5° *18 y 35 años	Secundaria, T&T y Capacitación	Habilidades técnicas; para la vida y socioemocionales	60 horas (20 talleres de tres horas)	17 municipios	4.500
	Jóvenes en Acción	*Bachilleres *Nivel 2 SIBEN III *RUV desplazamiento *Listas jóvenes indígenas *Listas jóvenes medida de protección ICBF *Red Unidos *16 y 24 años	T&T, Profesional y Capacitación	Competencias laborales	21 horas (7 talleres de tres horas)	88 municipios	20.000 JA adición 10.000
ICBF	Proyecto de vida	*Jóvenes con declaratoria de adaptabilidad * 15 años en adelante	No especifica	Habilidades para la vida	No determinado	Por demanda	
	Sistema de responsabilidad penal	*Jóvenes que incurran en la comisión de delito *Entre 14 y 18 años	Formal, académico, técnico-vocacional, tecnológico y educación superior	No determinado	Min 6 horas diarias en toda la formación		Hasta marzo 2014: 2260
MinTrabajo	Formación para el trabajo para Jóvenes víctimas del conflicto armado	* Jóvenes víctimas del conflicto armado *Entre 16 y 28 años	Formación técnica laboral, validación del bachillerato, Módulo para todos: Competencias claves y transversales	Básicas: claves y transversales; laborales específicas	1 hora * sesión – 53 sesiones	15 municipios	2749
SENA	Oferta de formación total	*Aprendices de la Formación *No especifica edad	Auxiliar, Operario, T&T, Profundización Técnica, Especialización Tecnológica	Específicas, básicas y transversales-sociales	Incluidas en componente nuclear	33 Regionales, en 116 Centros de Formación	¿?

**Contexto institucional. Entidades y roles**

Sector	Entidad	Rol en política de Competencias Laborales	Normatividad en Competencias Laborales	Marco de Política
Multisectorial	DNP	Diseñador	Ley 1450/11; Decreto 1163/13	CONPES 3527/08; CONPES 3616/09; CONPES 3674/10; CONPES 173/14
Inclusión Social y Reconciliación	DPS	Ejecutor	Decreto 4155/11; Resolución 1970/12; Resolución 00968/13	CONPES 3616/09; CONPES 173/14
	ICBF	Ejecutor	Ley 1098/06; Ley 1453/11	CONPES 173/14
Educación	MEN	Diseñador	Ley 115/94; Ley 1064/06; Decreto 2888/07; Decreto 4904/09	CONPES 3616/09; CONPES 3674/10; CONPES 173/14
Trabajo	MinTrabajo	Diseñador y ejecutor	Decreto 2020/06; Decreto 4108/11; Decreto 2852/13	CONPES 3616/09; CONPES 3674/10; CONPES 173/14
	SENA	Ejecutor	Ley 118/57; Acuerdo 12/85; Ley 119/94; Decreto 249/04	CONPES 3616/09; CONPES 3674/10; CONPES 173/14

### Entidad general y caracterización de la intervención

Tema	Puntos de encuentro	Diferencias
Rol y participación en la política de Generación de Ingresos	La mayoría de las entidades respondieron esta pregunta desde las funciones de los programas, más no de la entidad en general.	
Entidades con las que se relaciona	Identificación de relaciones con otras entidades.	Existen algunas entidades que reconocen relaciones más de tipo unidireccional (p.e. MinTrabajo-SENA)
Población objetivo de la entidad	Existe reconocimiento por parte de las entidades de la importancia de la población vulnerable.	Se evidencia diferencia en los grupos poblacionales que atiende cada entidad.
Marco normativo	Responden al marco normativo de la creación de la entidad Se plantea el marco normativo en materia de competencias transversales.	Cada entidad y algunos de sus programas cuentan con marcos normativos específicos.
Función en el desarrollo de habilidades y competencias	La mayoría de las entidades respondieron esta pregunta desde las funciones de los programas, más no de la entidad en general.	

## Oferta programática de las entidades

Tema	Puntos de encuentro	Diferencias
Población objetivo	Población en edad de trabajar y vulnerable (por ingresos, hecho victimizante, no adaptabilidad y responsabilidad penal en jóvenes).	La mayoría de programas cuentan con variables de focalización (p.e. Pertenencia a RED UNIDOS).
Tipo de formación	Desarrollo de talleres. El componente de desarrollo de competencias transversales forma parte de programas más amplios.	Formación titulada. Formación técnica-tecnológica.
Objetivos	Los programas buscan mejorar, fortalecer, generar o desarrollar las competencias transversales para facilitar el proceso de inclusión productiva o para construir relaciones sociales positivas.	Cada programa cuenta con una especificidad en los objetivos de intervención.
Operadores	Todos los programas utilizan operadores.	

### Población objetivo

- Personas vinculadas a la RED UNIDOS (18 y 35 años)
- Jóvenes bachilleres entre 16 y 24 años
- Población vulnerable y/o en situación de desplazamiento
- Jóvenes entre 16 y 28 años víctimas
- Todos los aprendices de la Formación Profesional e Instructores
- Adolescentes y jóvenes con declaratoria de adaptabilidad, de 15 años en adelante
- Adolescentes mayores de catorce 14 – 18 años y jóvenes mayores de 18 años

### Tipos de formación

- Validación del bachillerato
- Formación técnica y tecnológica
- Auxiliar, Operario, Especialización Tecnológica
- Formación profesional
- Talleres se desarrollaran de manera teórico-práctica
- Formación en competencias claves y transversales
- Formación para la vida laboral y productiva
- Talleres formativos en habilidades sociales
- Acción pedagógica



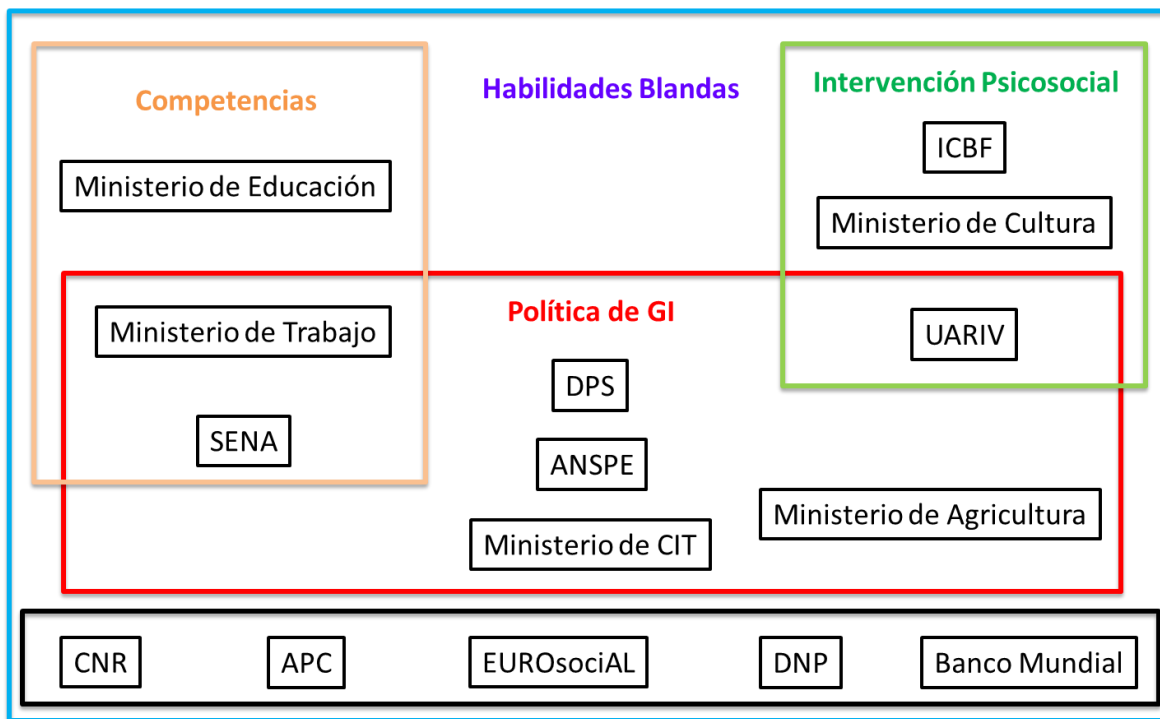
## Competencias Transversales

Tema	Puntos de encuentro	Diferencias
Definición	Se plantean definiciones diferentes pero tienen elementos conceptuales similares.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Habilidades para la vida</u></li> <li>• <u>Habilidades socioemocionales</u></li> <li>• <u>Competencias Transversales</u></li> <li>• <u>Competencias Básicas Transversales Sociales</u></li> </ul>
Metodología	Aprendizaje experiencial. Talleres teórico-prácticos.	
Número de horas		El rango es amplio: desde 18 horas hasta 192 horas.
Habilidades priorizadas	5 habilidades comunes	Cada programa cuenta con habilidades específicas priorizadas.
Descripción de la intervención por habilidad	Coherente con la metodología propuesta y la definición de las competencias transversales	Cada programa cuenta con metodologías específicas para el desarrollo de las habilidades.
Evaluación	Definición general de la evaluación.	Cada programa cuenta con un marco de evaluación diferente. Se reconocen algunos instrumentos como el diseñado por EUROsocial.
Herramientas de medición		
Indicadores por habilidades		
Experiencias internacionales		EUROsocial, Consejo Noruego, International Youth Foundation, Metodología Pearson, Universidad de Matanzas.
Retos	Ampliar la cobertura, acceso y permanencia. Consolidar los procesos de evaluación.	Diferencias de los retos a partir de las características misionales de las entidades.

A partir del análisis de la información recolectada, se plantearon las siguientes conclusiones:

- Teniendo en cuenta las especificidades de cada entidad se observan similitudes en el reconocimiento de la importancia del desarrollo de competencias transversales y la consolidación de una apuesta programática.
- Se cuenta con un marco normativo que es un instrumento clave para la consolidación del tema en la agenda nacional.
- Existen similitudes conceptuales en las apuestas programáticas de las entidades.
- Es importante construir un proceso diferenciador de las estrategias de formación, los cuales respondan a los alcances de las entidades y las necesidades de la población objetivo (capacitación, formación, formal-informal).
- Necesario caracterizar y crear unos mínimos para estos procesos: apuntar al desarrollo de habilidades según su importancia y construir un conjunto de lineamientos para operadores.
- Pertinencia de construir un mapa de actores y relaciones que tenga en cuenta el tipo de relaciones se tienen, qué tipo de relaciones se necesitan y esperan que ocurran.
- Necesario definir un marco de evaluación para reconocer el impacto de las estrategias.

Finalmente, el siguiente cuadro representa el estado inicial de las relaciones entre entidades que hacen parte de la mesa en términos de la política de generación de ingresos, la percepción de las habilidades blandas (después competencias transversales) y la intervención psicosocial.





## 2.2. Identificación de necesidades comunes: partiendo del

análisis y conclusiones planteadas del ejercicio de recolección de información, las entidades que conforman la Mesa comenzaron a identificar una serie de necesidades comunes entre las que se encontraban la consolidación de un lenguaje y un marco conceptual común. Este proceso es fundamental no sólo para la construcción de discusiones frente al desarrollo de competencias transversales, sino para articular acciones metodológicas y operativas.

Frente al lenguaje común, el mayor logro de la Mesa fue identificar el concepto de Competencia Transversal como eje para la construcción de acuerdos conceptuales y metodológicos, logro que se consolidó luego de procesos de discusión y generación de comprensiones colectivas.

Con relación a la construcción marco conceptual común, se inició un proceso de construcción colectiva de un marco conceptual común, el cual debe continuar trabajándose para lograr un conjunto de comprensiones que propendan por la articulación metodológica y operativa. Este adelanto hace referencia a la definición de competencia transversal y un ejercicio inicial de glosario los cuales se presentan continuación:

### ¿Qué es una competencia?

Es la capacidad de una persona, que al interactuar en un contexto, obtiene resultados<sup>1</sup>.

Algunas de las características más relevantes del concepto de competencia son las siguientes:

- Concepto multidimensional que incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionadas con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo).

Para profundizar sobre este tema, a continuación se plantean algunas definiciones propuestas desde diferentes entidades del orden nacional.

Lugar - año	Entidades	Competencia
Construyendo juntos el concepto de competencia -2012	MinTrabajo, MEN, SENA, DAFP, DANE	<b>Es la capacidad de una persona</b> , que al interactuar en un contexto, obtiene resultados
MEN, 2012. Guía 39. La cultura del emprendimiento en los establecimientos educativos. Bogotá: MEN.	MEN	Son los <b>conocimientos, habilidades y destrezas</b> que desarrolla una persona para comprender, transformar y participar en el contexto
Decreto 2852 - 2013	MinTrabajo	<b>Facultad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales</b> , sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal.

<sup>1</sup> MinTrabajo. Gerencia CONPES 3674/10 Construyendo juntos el concepto de competencia. Bogotá, 2012.



MNC - 2014	MEN	<b>Conocimientos, destrezas y aptitudes</b> que una persona es capaz de aplicar en un contexto determinado
------------	-----	--

### ¿Qué son competencias laborales?

Se entienden como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y disposiciones, que conducen a la persona a trabajar en equipo, lograr resultados en una organización o unidad productiva y la habilite a para conseguir un empleo, generar su propia empresa o negocio, mantenerse en la actividad que elijan y aprender elementos específicos del mundo del trabajo<sup>2</sup>.

Estas competencias laborales pueden ser generales o específicas. Las primeras se relacionan con conocimientos y capacidades que le permiten a una persona actuar en un entorno social amplio o laboral. No están ligadas a una ocupación en particular, ni a un sector económico, cargo o actividad productiva, pero la habilitan para ingresar al mundo del trabajo y progresar en él. Las competencias específicas están relacionadas con un campo de ocupación. Es decir, su aprendizaje habilita a la persona para desempeñarse eficazmente en una ocupación o un grupo de ocupaciones<sup>3</sup>.

### ¿Qué son competencias transversales?

A lo largo de las últimas décadas se han planteado diferentes definiciones de lo que se entiende por competencias transversales, definiciones que se diferencian semánticamente pero que conceptualmente tienen puntos de encuentro con las competencias transversales como las habilidades blandas y habilidades para la vida.

Algunos autores proponen dos tipos de competencias: competencias cognitivas (*hard skills*) y las competencias transversales (*soft skills*). Las primeras, abarcan habilidades relacionadas con los procesos de atención, registro de información, pensamiento y construcción del conocimiento, a menudo requeridos en el contexto académico y/o laboral (ej. memoria, coordinación, percepción, razonamiento, entre otros)<sup>4 5 6</sup>.

Por su parte, las competencias transversales pueden definirse como una serie de cualidades, disposiciones y procedimientos adquiridos que se demuestran en el plano del comportamiento y se desarrollan en una persona a lo largo de la vida. Dichas habilidades están

<sup>2</sup> MEN Guía 21. Articulación de la educación con el mundo productivo. Bogotá: MEN, 2005.

<sup>3</sup> *Ibíd.*

<sup>4</sup> BASSI, Marina, BUSSO, Matías, Urzúa, Sergio y Vargas, Jaime. Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2012.

<sup>5</sup> RÚE, Joan. El aprendizaje en Autonomía: Posibilidades y Límites. Seminario de Pedagogía Universitaria. Universidad Autónoma de Barcelona, 2008.

<sup>6</sup> EDELBERG, Guillermo. Hard skills y Soft skills: ¿Conflicto o Complemento? En: Revista Empresa. 15, (enero-marzo, 2006).



integradas por características de la personalidad, desarrollo social, manejo y uso del lenguaje, actitudes y otras particularidades cruciales que definen a una persona en diferentes ámbitos<sup>7</sup>.

Para este documento se entienden las competencias transversales como las capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo (Decreto 2852 de 2013).

Algunas de sus principales características son:

- Permiten a las personas **interactuar con otras personas** y en diversos contextos posibilitando el desarrollo humano integral, el reconocimiento y la transformación de la realidad<sup>8</sup>.
- Se adquieren y **ejercen a lo largo de la vida** y que posibilitan el desarrollo, la realización personal y la inserción efectiva en contextos dinámicos, sociales y productivos<sup>9</sup>.
- Tiene un **componente psicosocial y socioemocional** que permite a las personas interactuar en sociedad.
- Se desarrollan de manera transdisciplinaria y de manera continua a lo largo de la vida. Requieren de **metodologías prácticas para poder desarrollarse**.
- Se relacionan con el desarrollo personal que no dependen de un ámbito temático o disciplinario específico sino que se articulan todos los dominios de la actuación profesional y académica<sup>10</sup>.

Con relación al glosario de competencias transversal, se inició el proceso de definición de cinco de ellas (Comunicación, Solución de problemas y conflictos, Toma de decisiones, Pensamiento crítico, Manejo de emociones) las cuales fueron comunes a los documentos e información entregados por las entidades. A futuro es necesario seguir realizando este ejercicio con las demás competencias transversales que se consideren relevantes y se plantea la necesidad de plantear contextos de aplicación específicos para facilitar la comprensión.

---

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> MinTrabajo, Op.cit.

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> GONZÁLEZ, J. y WAGENAAR, R. Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final Fase Uno. Bilbao: Universidad de Deusto [en línea].  
<[http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc\\_fase1/Tuning%20Education.al.pdf](http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Education.al.pdf)> [citado en 25 de noviembre de 2014].



## Glosario de competencias transversales

Competencia	Definiciones				Propuesta Mesa
	DPS - Ingreso Social	DPS - Jóvenes en Acción	DPS - DIPS	MinTrabajo	
Comunicación	Es la base de las relaciones humanas, es el medio natural que el ser humano tiene para entender y hacerse entender en una realidad familiar, en las distintas actividades, mediante las interrelaciones que se dan en los distintos niveles familiares.	Comunicación asertiva o efectiva: capacidad de expresar de manera apropiada, verbal y no verbalmente, opiniones, sentimientos, decisiones e incluso para solicitar ayuda en momentos de necesidad.	Capacidad para transmitir un mensaje de manera clara, incisiva y comprensible, tanto en su formulación como en el contenido, sabiendo elegir los medios de expresión más acorde con los interlocutores, para mantener su atención e interactuar dialécticamente y facilitar el intercambio de informaciones.	Escucha activa, Argumentación	Capacidad de transmitir de manera apropiada mensajes, opiniones, necesidades y emociones, tomando decisiones acertadas sobre los medios de expresión a utilizar, teniendo en cuenta el contexto y comprender lo que las otras personas buscan expresar.
Solución de problemas y conflictos	Destreza para afrontar problemas y conflictos. Un problema es una situación que genera malestar y se asocia a dos posiciones diferentes entre personas. El conflicto es generalmente un desacuerdo que hay entre dos o más personas o grupos de personas. Es una parte natural de nuestras vidas. Se puede manejar en forma positiva o negativa, o se puede evitar por completo.	Resolver Problemas y Conflictos: destreza para afrontar los problemas que surgen en la vida cotidiana de forma constructiva y creativa considerándolos como una oportunidad para mejorar.	MANEJO DE EMOCIONES Y RESOLUCION DE CONFLICTOS Capacidad de reconocer la manera en que las emociones afectan a las acciones, además de saber utilizar adecuadamente los valores para que sirvan de guía en el momento que se toman las decisiones.	Solución de conflictos	Capacidad para afrontar de forma constructiva y creativa las situaciones que surgen en la vida como una oportunidad para mejorar.
Toma de decisiones	Significa elegir responsablemente entre una u otra opción y asumir las consecuencias que ello conlleva, aunque luego nos demos cuenta que quizás no fue la más adecuada.	Capacidad para tomar la medida o decisión adecuada en el momento adecuado así como de manejar las decisiones que se toman diariamente, identificando las variables posibles y teniendo en cuenta la valoración de sus resultados.		Entender las ideas y pensamientos de los demás, Generación de opciones y consideración de consecuencia	Capacidad para elegir adecuadamente entre una y otra opción considerando las consecuencias, afrontando las decisiones y resultados.
Pensamiento crítico	Es ese modo de pensar sobre cualquier tema, contenido o problema, en el cual el pensante mejora la calidad de su pensamiento al apoderarse de las estructuras inherentes del acto de pensar y al someterlas a estándares intelectuales.	Capacidad de analizar experiencias e información objetivamente y sin dejarse influenciar por criterios ajenos, permitiendo reconocer factores que influyen en las actitudes y comportamientos.			Capacidad para analizar, cuestionar y evaluar la validez de cualquier creencia, afirmación o fuente de información (Chaux, 2004).
Manejo de emociones		Destreza que permite reconocer las emociones y sentimientos, tanto propios como de las personas con las que se tiene contacto, con el fin de responder y gestionarlos de manera positiva.		Reconocimiento de emociones, Respeto por las diferencias	Capacidad necesaria para identificar y responder constructivamente ante las emociones propias y las de otras personas (Chaux, et.al, 2004).

### 2.3 Logros de la mesa durante el 2014

En un periodo de 9 meses la mesa de trabajo de competencias transversales tuvo los siguientes logros a través de un trabajo de construcción común y reuniones periódicas:

- 12 mesas de trabajo con diferentes temas de interés de las entidades participantes.
- Convocatoria de 12 entidades de los sectores de educación, trabajo, inclusión social y reconciliación además del apoyo permanente de cooperación internacional.
- Participación de un taller exclusivo para el desarrollo de competencias laborales y transversales en Colombia realizado por Mintrabajo y Cinterfor.
- Realización del presente documento sobre las principales conclusiones de la mesa de trabajo además del proceso de concertación en la conceptualización y competencias que tiene en común la oferta.
- Inicio de trabajos bilaterales entre entidades con objetivos comunes como: i) DPS-UARIV; ii) DPS - Mintrabajo; iii) EUROsocial – ICBF; y Mintrabajo – ICBF.
- Reconocimiento de experiencias internacionales por medio del intercambio bilateral con Chile y sus programas de intervención familiar y certificación de competencias.
- Generación de insumos para el documento propuesto desde DNP correspondiente a “Lineamientos de política para el desarrollo de competencias transversales en la población víctima y vulnerable.”
- Concertación de la importancia del espacio interinstitucional a través de temáticas relevantes para el desarrollo durante el 2015.

### **3. Retos para el 2015**

A partir del trabajo realizado en la Mesa Intersectorial de Competencias Transversales, se pueden plantear una serie de retos que se convertirán en la base para articular las acciones para el año 2015.

1. Construcción de un lenguaje común: se refiere a la necesidad identificada por las entidades que hacen parte de la Mesa de construir un lenguaje común que este apoyado por comprensiones conceptuales compartidas. Este reto se comenzó a responder desde el año 2014 cuando las entidades estuvieron de acuerdo en llamar a las habilidades blandas, competencias para la vida o habilidades socioemocionales, como Competencias Transversales. El reto es poder llegar a acuerdos sobre el lenguaje que se va a utilizar, pues esto ayudará a articular acciones y responder necesidades de la población.

2. Participantes: es necesario que para lograr los objetivos de la Mesa, se cuente con la participación constante de las entidades y que exista una consistencia en las personas que son delegadas para asistir. Lo anterior, para darle continuidad a las discusiones y poder tomar decisiones articuladas entre los sectores.

3. Ampliar la población objetivo: inicialmente se pensó que las acciones de la Mesa Intersectorial de Competencias Transversales se enfocará en reflexiones sobre el desarrollo de competencias transversales en la población en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, luego de las discusiones de



la Mesa se hace cada vez más evidente la necesidad de construir lineamientos generales para toda la población y realizar énfasis más de orden metodológico que contribuyan a responder a las realidades de este tipo de población.

4. Continuidad de las acciones: es necesario retomar las acciones de trabajo que articulan la Mesa, pues hasta el momento han resultado eficientes y pertinentes. De igual manera, es necesario que se continúe con un liderazgo claro que convoca y articula acciones, pero que permite el diálogo y la construcción colectiva. Si embargo es necesario que las entidades puedan aportar más activamente a la revisión y construcción de los productos específicos.

5. Construcción colectiva de conocimiento: a partir de las acciones iniciadas en el 2014, es necesario terminar de consolidar el marco conceptual común, glosario de competencias transversales, construcción de los mínimos metodológicos y el marco de evaluación. Para esto es necesario que se construya conocimiento de manera colectiva y se cuente con los recursos suficientes para adelantar las acciones.