



ARTICULACIÓN
INTERSECTORIAL
Y PLAN DE ACCIÓN
DE PROGRAMAS
DE COMPETENCIAS
TRANSVERSALES
Y SOCIOEMOCIONALES

Título:

Articulación intersectorial y plan de acción de programas de Competencias Transversales y Socioemocionales

Autor:

Fundación SES

Editores:

DIALOGAS, Adelante, Agcid Chile, MESACTS y CAF-banco de desarrollo de América Latina

Las ideas y planteamientos contenidos en la presente edición son de exclusiva responsabilidad de su autor y no comprometen la posición oficial de las instituciones editoras.

La Mesa Regional de Cooperación Técnica sobre Competencias Transversales y Socioemocionales (MESACTS) se constituye en el año 2016 por el acuerdo entre entidades de gobierno de Colombia, Costa Rica, Chile, México, El Salvador, Paraguay y Perú, y con el apoyo de la secretaría técnica del CISP¹ y de las organizaciones OIT/CINTERFOR, OEI Chile, OEI Perú, BID, Fundación SES y la Liga Iberoamericana de Organizaciones Sociales.

La Mesa Regional, surge con el objetivo general de promover un espacio técnico de cooperación para el intercambio de experiencias que contribuyan a consolidar los procesos dirigidos al fortalecimiento de las competencias transversales y socioemocionales (CTSE) en las políticas públicas dirigidas a la población pobre y vulnerable de los países participantes.

Este II Taller *Articulación intersectorial y plan de acción de programas de CTSE* ha sido organizado en el marco del Proyecto DIALOGAS², que es una iniciativa de la Comisión Europea, coordinado por la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCI) y que cuenta con el apoyo del Instituto Ítalo Latino Americano (IILA) y el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF)

En este contexto, la presente Nota conceptual, pretende ser un insumo para la reflexión y el debate acerca de una plena incorporación de las CTSE en las políticas públicas, mediante una articulación intersectorial y programática que genere mejores oportunidades de desarrollo de habilidades entre grupos poblacionales y regiones de los países participantes.

Antecedentes del tema en encuentros previos de la Mesa regional

En relación al tema que nos convoca, el Seminario Internacional *“El desarrollo de las competencias transversales y socioemocionales a lo largo del ciclo de vida: desde la dimensión experimental hacia la incorporación en políticas públicas”*, que se realizó en Bogotá, Colombia el 25 y 26 de abril de 2017, tuvo el objetivo de profundizar sobre experiencias nacionales e internacionales relacionadas al desarrollo de las Competencias Transversales y Socioemocionales (CTSE), y su articulación con las políticas públicas sectoriales alcanzadas en cada país.

En dicho evento, se reconoció la importancia que los Estados inviertan en el desarrollo de CTSE en la primera infancia y se expuso la necesidad de involucrar la participación intersectorial, logrando una articulación entre instituciones públicas, privadas y actores territoriales, con el fin de complementar estrategias y enriquecer procesos. También allí, se recomendó revisar y analizar el estado actual de cada país en relación con la articulación intersectorial, con el fin de generar los enfoques territoriales necesarios para establecer una mayor cercanía con la población que se desea impactar, indistintamente de la etapa durante el ciclo de vida.

También la articulación e incidencia en políticas públicas tuvo lugar en el Seminario Internacional *“Conectar los avances técnicos y metodológicos con el diseño de las políticas públicas para el desarrollo de las Competencias Transversales y Socioemocionales a lo largo del ciclo de vida: Una necesidad y un reto”*, realizado en Santiago de Chile en octubre del 2017. Allí se reunieron representantes de 12

1 CISP Comitato Internazionale per lo Sviluppo del Popoli. Es una organización no gubernamental fundada en Italia en 1982 y constituida formalmente en 1983, que tiene sede en Roma y trabaja en los ámbitos de la cooperación internacional en la lucha contra la exclusión social.

2 DIALOGAS: Desarrollo Inclusivo en América Latina: una Oportunidad para Gobiernos y Actores Sociales.

países, quienes acordaron en la necesidad de fortalecer la construcción de procesos sistémicos de inversión pública para el desarrollo de las CTSE, en función de las siguientes perspectivas:

1. Incorporar las CTSE en los marcos curriculares nacionales de formación profesional y sistema educativo;
2. Implementar mecanismos de formación para profesores y relatores, fortalecer competencias, y mejorar procesos de desarrollo de las CTSE en los individuos en formación;
3. Implementar sistemas nacionales de evaluación, teniendo en cuenta perspectivas transversales y longitudinales de medición de las CTSE en diferentes grupos poblacionales.
4. Desarrollar estrategias para involucrar al mundo empresarial en el diseño e implementación de acciones dirigidas al fortalecimiento de las CTSE
5. Incluir a los servicios sociales (acompañamiento psicosocial a individuos, familias y grupos sociales con miras a su empoderamiento) en el desarrollo y fortalecimiento de las CTSE.

Por qué incluir las CTSE en las políticas de inclusión a lo largo del ciclo de vida

Diversos estudios revelan que el desarrollo y fortalecimiento de CTSE, promueve no solo mejores condiciones para alcanzar trayectorias académicas, personales y laborales más exitosas, sino también conductas saludables a lo largo del ciclo de vida. En este sentido, la falta de ellas constituye un elemento de fuerte desventaja social, que se suma a otras condicionantes del contexto. En particular, en América Latina y el Caribe, existe una gran desigualdad en las oportunidades de desarrollo de habilidades (entre grupos de la población y regiones) y esta desigualdad en la distribución de habilidades, se evidencia en particular, en personas de diferente nivel socioeconómico.

Según un estudio del BID³, actualmente existe un desacople entre las habilidades que está formando actualmente el sistema educativo y las que demanda el mercado de trabajo de los y las jóvenes que hacen su transición de la escuela al trabajo, después de la escuela secundaria.

3 Bassi, M; y otros. "Desconectados. Habilidades, educación y empleo en América Latina". BID educación/2012.

Por otra parte, uno de los desafíos de las políticas públicas relacionadas con la empleabilidad, es hacer frente a los desajustes que existen entre la oferta y la demanda de habilidades existentes en el mercado de trabajo⁴.

También, el aumento de la población de adultos mayores plantea importantes desafíos a nivel regional, en función de poder diseñar intervenciones focalizadas en el aprendizaje de nuevas competencias y mejorar competencias adquiridas, pero no desarrolladas y que les permitiría contar con mejores recursos para afrontar los cambios inherentes a esta etapa vital.

Si bien, la causa de la exclusión de una persona con discapacidad funcional se relaciona con una sociedad que tenga o no en cuenta las diferencias individuales, el desarrollo de competencias socioemocionales puede favorecer la inclusión de personas con discapacidad funcional o en situación de discapacidad. De igual modo, la formación de agentes educativos y de salud involucrados en programas de implementación de espacios educativos inclusivos, podría colaborar en una mejor atención específica y una mayor integración a lo largo del ciclo de vida.

En este sentido, el sector de la salud, juega un papel importante en el fortalecimiento de las competencias socioemocionales no solo en la atención a personas en condición de discapacidad, sino en otros temas de salud pública relacionados a poblaciones con problemas y trastornos mentales, con co-morbilidad de enfermedades crónicas no transmisibles, con el abuso de consumo de sustancias psicoactivas y/o con víctimas de violencia inter-personales.

Respecto de la población infantil, el Consejo para el Desarrollo de la Primera Infancia de la OCDE⁵, señala que los y las niños/as cuentan con una mayor sensibilidad para interiorizar habilidades socioemocionales y de autocontrol, razón por la cual se justifica especialmente la promoción de estas habilidades en esa etapa de la vida a través de programas de fortalecimiento de vínculos familiares y para favorecer el desarrollo afectivo y de atención integral. La inversión temprana en habilidades sociales y emocionales es clave para mejorar las perspectivas de vida de la población desfavorecida y para reducir las inequidades socio-económicas.

En este sentido, el trabajo de promoción, prevención y asistencia solo es posible si se realiza en red, con todos los sectores que intervienen en la primera infancia (salud, educación, acción social, comunidad, recreación, etc.), dada la complejidad de los procesos que intervienen en este momento de la vida.

Desde el rol del Estado, la promoción de metodologías y estrategias que promuevan el desarrollo y fortalecimiento de las CTSE de manera intersectorial, colaboraría en el afrontamiento a las problemáticas sociales complejas vinculadas a cada etapa: no solo en la primera infancia, sino también en políticas de mitigación de conductas de riesgo entre los/las jóvenes, el fortalecimiento de habilidades de adultos desocupados, entre tantas otras problemáticas.

Cabe entonces afirmar que, en la medida en que las CTSE favorecen el desarrollo personal y social de las personas en las diferentes etapas de la vida; su desarrollo y fortalecimiento a nivel de las políticas

4 Para abordar este problema, sería necesario contar con información que permita medir la magnitud del desajuste, sus causas y las consecuencias para la economía. Esto es, conocer las habilidades que tienen mayor demanda, las características de esta demanda en los diferentes sectores del mercado laboral, el grado de dificultad que experimentan los empleadores en la contratación frente al escaso desarrollo de cierto tipo de habilidades para el lugar de trabajo, los procesos formativos en la contratación de aprendices, etc.

5 OCDE/ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. "Estrategia de competencias de la OCDE. Reporte diagnóstico: Perú/ 2016 (versión en español)

públicas, favorecerá mejores oportunidades de inclusión social, educativa, laboral y de atención de la salud de la población.

Según Laura Pabón, coordinadora de MESACTS. *“Nuestro reto es que cada vez más personas de la región cuenten con las habilidades para progresar en un mundo que cambia rápidamente y lograr capitalizar todos los impactos de estas competencias en los ámbitos laborales, educación, salud y social. Para ello tenemos que pensar en intervenciones integrales y no sectoriales aisladas. Debemos considerar que la formación de estas competencias es un proceso acumulativo a lo largo de la vida y son varios los factores que influyen en su desarrollo y que su aprendizaje no se limita únicamente a las escuelas”*.⁶

En síntesis, dada la complejidad de los procesos que intervienen en este cada momento del ciclo de la vida, cada intervención requiere de la intersectorialidad de las políticas públicas para que la equidad y el respeto por los derechos de cada sujeto sean una realidad.

El desafío de la intersectorialidad

De acuerdo a las diversas experiencias de los actores que conforman la Mesa, es posible afirmar entonces, que para llevar adelante una política orientada a alcanzar una inclusión social más efectiva y a lo largo del ciclo de vida, y con el fin de promover el desarrollo integral de las CTSE en la población; diferentes sectores gubernamentales (educación, trabajo, promoción social, salud etc.) deberían actuar de manera conjunta e integrada, evitando duplicación y sobre-posición de acciones y mejorando el uso racional de los recursos disponibles en la región.

Es de destacar que, a la hora de formular políticas regionales orientadas al desarrollo y fortalecimiento de CTSE, las mismas deberán necesariamente, tener en cuenta los diferentes contextos, las necesidades sociales particulares, y el diverso capital cultural de las poblaciones destinatarias

Actualmente existen en la región, diferentes alcances de las intervenciones estatales respecto de las CTSE y según el país del que se trate, ocurren a nivel nacional o están en una fase de “prueba piloto”. A saber:

- Reformas sistémicas (estándares de aprendizaje, reformas curriculares)
- Programas con alcance amplio en la escuela (que en algunos casos incluyen a los/las docentes).
- Programas que incluyen prácticas educativas en el lugar de trabajo.
- Programas de Formación Profesional, y pasantías laborales, entre otros.

En términos de la implementación de políticas de CTSE en la población juvenil, es preciso analizar y focalizar en el rol de dos áreas de gobierno que son centrales en la implementación de CTSE y que parecieran tener distintos intereses y estrategias: Educación y Trabajo. Para ambos casos, la identificación y definición de CTSE prioritarias y las estrategias de intervención, requerirán de consensos entre los principales actores involucrados.

Una de las instituciones donde más impacta el fortalecimiento de las CTSE es, principalmente la Escuela, en sus diferentes niveles y modalidades. Por ende, es de esperar que la identificación y

⁶ Subdirectora de Educación del Departamento Nacional de Planeación de Colombia y Coordinadora de MESACTS. Seminario Internacional Chile Octubre 2017.- Proyecto DIALOGAS.

definición de las CTSE prioritarias, involucre a la comunidad educativa. En el contexto educativo, las CTSE se definen - no solo en función del mundo laboral - sino que se espera que respondan a los múltiples requerimientos de las comunidades, de las sociedades y del ejercicio ciudadano responsable, entre otros. Por otra parte, el ámbito laboral y la demanda del sector productivo, incluye los intereses de las empresas y los sindicatos en términos de defensa de los derechos laborales. En este marco, la identificación y definición de las CTSE prioritarias, se orientan más a la cualificación y el desarrollo de competencias en sintonía con el mercado de trabajo.

Las políticas y los cambios normativos. La experiencia de Brasil.

En la mayoría de los casos, los programas educativos o de FP que trabajan de manera integral las CTSE, no cuentan aún con una ley o decreto que los avale, por tanto, podrían dejar de existir ante cambios en las autoridades. La falta de un marco jurídico se convierte así, en una de las principales amenazas.

En la región, nos encontramos con la experiencia de Brasil, que puede ser un modo de cómo avanzar en orientar una línea de acción que permita generar mecanismos normativos que posibiliten ampliar oportunidades de inclusión laboral entre la escuela secundaria y el mercado laboral.

Brasil aprobó la Ley de Aprendiz en 2005 con el objetivo de facilitar la transición escuela-trabajo de los y las jóvenes al principio de sus carreras. A partir de esta Ley, durante los dos últimos años, los y las jóvenes tienen que pasar de 6 a 8 horas diarias entre el aula y el lugar de trabajo, formándose en habilidades técnicas y poniéndolas en práctica. Un día en la semana concurren a una Organización Social, que es quien coordina la ejecución del programa y se encarga de la relación con las empresas. Allí, los y las jóvenes van incorporando un conjunto de CTSE, derechos laborales, entre otras.

Los llamados aprendices, de entre 14 y 24 años, gozan de todos los derechos laborales de un/a trabajador/a formal, incluyendo salario mínimo, aguinaldo, vacaciones, vales y seguro de desempleo. Para incentivar a empresarios/as, la ley disminuye el costo laboral. Las empresas reciben una rebaja del 8% al 2% de la contribución al fondo de liquidación por emergencia, y además obtienen exención de los costos por dimisión sin previo aviso e indemnización. La ley establece un cupo obligatorio de aprendices que las empresas tienen que tener, en función del tamaño de la misma dado por la cantidad de empleados.

Si bien sería necesario hacer una lectura más exhaustiva y un análisis más profundo de este ejemplo, vale la pena, a los fines de este documento dejar algunas preguntas para la reflexión.

¿Inter-ministerialidad o intersectorialidad?

El abordaje multidimensional que representan las CTSE asociadas al desarrollo personal, familiar y social, requiere de acciones sociales integrales e intersectoriales basadas en políticas de inclusión educativa, laboral y promoción de derechos.

Para un mejor análisis de estos procesos, es conveniente diferenciar dos tipos de dispositivos de intervención a nivel de las políticas públicas: uno de ellos, es el que resulta de la articulación entre áreas y sectores de gobierno (inter e intra ministerial) y aquella otra vinculación que se abre a la participación social y el empoderamiento de todos y todas los/as ciudadanos/as.

La coordinación intra e inter ministerial

Desde este enfoque, para llevar adelante una política orientada a promover el desarrollo integral de las CTSE en la población, diferentes sectores gubernamentales (educación, trabajo, promoción social, salud etc.) deberían actuar de manera conjunta e integrada, evitando duplicación y sobre-posición de acciones y mejorando el uso racional de los recursos disponibles en la región. Tal como lo mencionan diversos autores, la atención a problemas complejos requiere de formas de trabajo que contradicen el modo compartimentalizado de organización del aparato del Estado (Corbett y Noyes, 2008; Winkworth y White, 2011; Bronzo, 2007; Cunill, 2005).⁷

En este sentido, y desde esta perspectiva, se podrían mencionar diferentes modos de establecer relaciones de colaboración entre sectores que podrían pensarse en términos de una gradiente: a) la comunicación inter institucional de acciones, b) la cooperación en temas específicos, c) la coordinación de acciones (protocolos, etc.), d) la convergencia (aportes presupuestarios, recursos compartidos), e) la consolidación (planes y equipos conjuntos), f) la integración propiamente dicha (acuerdos formalizados, metas y objetivos responsabilidades y acciones compartidas) (Horwath y Morrison (2007), Corbett y Noyes (2008))⁸. En este proceso gradual de construcción los cambios en estructuras organizativas y metodologías de trabajo de cada sector involucrado representan el más alto nivel de integración.

La intersectorialidad o multi-sectorialidad.

Hoy en día, la intersectorialidad se enuncia como eje central de las nuevas políticas sociales, educativas y laborales y una forma de gestión efectiva para alcanzar objetivos de transformación social. La noción de intersectorialidad refiere en primera instancia a la relación entre diversos sectores y a la necesidad de dar soluciones a problemas o situaciones sociales que se definen como multicausales y que no pueden ser resueltas desde un sector en particular. En este sentido la participación activa de los distintos actores de la sociedad posibilita la búsqueda de soluciones integrales y la resolución real de los problemas.

Las CTSE no solo se forman en las instituciones educativas. La familia, el entorno físico y social (el barrio o comunidad) y el mundo laboral son también ámbitos centrales en el desarrollo de habilidades. Es aquí donde las políticas de inclusión y promoción social, adquieren un rol central en el desarrollo de las CTSE.

Cada vez más el desarrollo y fortalecimiento de habilidades se torna una demanda de la ciudadanía en general. Es necesario entonces, que los distintos actores sociales puedan participar expresando la expectativa acerca de las CTSE que se requiere en los diferentes ámbitos de actuación. Por esta razón es que deberían ser parte también en el diseño, implementación y evaluación de las mismas, con roles diferenciados según sus capacidades y función en la sociedad. En este sentido, los actores que deberían formar parte de una estrategia de articulación intersectorial en CTSE son:

- Estado - Políticas - Áreas (Educación, Trabajo, Desarrollo social, Salud) a través de sus Programas
- Sector productivo (público y privado) - Sindicatos

7 Citado por Cunill-Grau, Nuria "La intersectorialidad en las nuevas políticas sociales. Un acercamiento analítico-conceptual Gestión y Política Pública" México/2014

8 Ibid.

- Organizaciones de la sociedad Civil
- La academia.
- Referentes de niños/as – jóvenes – Familias

Algunos de los principales dispositivos de trabajo intersectorial identificados en distintos niveles de intervención, son: los comités interministeriales, las mesas de coordinación intersectorial, las mesas de Gestión territoriales.

- **Comités interministeriales:** El mejor trabajo de cada ministerio depende de su capacidad de articulación y complementariedad con los otros que intervienen en áreas comunes, evitando duplicación y sobre-posición de acciones.
- **Mesas de coordinación intersectorial:** La cooperación lograda a través de espacios de diálogo resulta ser muy eficaz para atender problemas sociales. Los procesos participativos de deliberación entre los actores pueden contribuir a zanjar conflictos, a crear significados compartidos y a aumentar la percepción de su interdependencia positiva” (Cunil 2014: 34).
- **Mesas de Gestión territoriales:** son espacios o instancias donde todos los sectores involucrados en un territorio (Estado, empresa, sociedad civil) analizan y colaboran en la generación de alternativas y propuestas de solución a temas comunes. La implicación de los destinatarios de las políticas es un asunto crítico para el éxito de la colaboración intersectorial (Cunill, 2009 y 2005; Horwath y Morrison, 2007). Las Mesas de gestión territorial, generalmente tienen la capacidad de convocar a otras redes territoriales pre-existentes y cuyos intercambios se manifiestan en flujos de recursos que se ponen a disposición en la red.

Operativamente, en todos estos dispositivos, se suelen establecer compromisos y lineamientos generales, se comparten elementos de diagnóstico y los principales nudos críticos, la información territorial y operativa de las acciones, se establecen colaboraciones estratégicas en términos de recursos y en razón de alcanzar metas complementarias o comunes.

Las propuestas de inclusión de las CTSE en las políticas públicas

Para avanzar en propuestas de inclusión de las CTSE en las políticas públicas, se hace necesario volver a reafirmar los propósitos enunciados en el Seminario de Chile (2017). Allí quedaron planteadas diferentes propuestas que hoy nos permitirían delinear y definir mejor estrategias y rutas de acción. A saber:

1. Incorporar las CTSE en los marcos curriculares nacionales de formación profesional y sistema educativo;
2. Implementar mecanismos de formación para profesores y relatores, fortalecer competencias, y mejorar procesos de desarrollo de las CTSE en los individuos en formación;
3. Medir las CTSE, implementar sistemas nacionales de evaluación
4. Involucrar al mundo empresarial en el diseño e implementación de acciones dirigidas al fortalecimiento de las CTSE;
5. Incluir los servicios sociales (acompañamiento psicosocial a individuos, familias y grupos sociales con miras a su empoderamiento).
6. Generar Estándares Nacionales de Competencia son un paso importante para hacer que el desarrollo de habilidades sea más relevante para el mercado laboral. Estos pueden: mejorar la relevancia del currículum en las escuelas, universidades y centros de capacitación; y ser útil para que los empleadores evalúen los niveles de habilidad de sus trabajadores, identifiquen sus brechas de habilidades y administren su fuerza de trabajo

Según se observa, a lo largo de los diferentes encuentros de la Mesa, otras propuestas fueron planteadas con el mismo sentido:

1. Facilitar los procesos de diálogo entre entidades del gobierno nacional sobre el rol y la competencia de cada entidad en la formación de las CTSE;
2. Crear un marco de referencia para la aplicación de CTSE a nivel nacional;
3. Identificar brechas en la oferta de CTSE;
4. Promover la identificación y definición de las CTSE que se consideren relevantes a nivel regional mediante investigaciones y encuestas nacionales que permitan conocer las CTSE que requieren diferentes grupos poblacionales para mejorar su inserción social, educativa y laboral;
5. Implementar Programas de formación y certificación de CTSE vinculadas a competencias laborales; de empleabilidad Juvenil con inclusión de formación en CTSE; de fortalecimiento de CTSE en los docentes como estrategia de prevención (salud laboral) y de desarrollo (educación integral); de formación en CTSE a técnicos de los servicios públicos de empleo o áreas de gobierno vinculadas a la empleabilidad, organizaciones sociales territoriales;
6. Un Marco Nacional de Cualificaciones que oriente la oferta de programas de formación profesional, técnica y tecnológica y universitaria;
7. Incluir CTSE en la Estrategia de la UNESCO para la Enseñanza y Formación Técnica Profesional - EFTP (2016-2021) y los ODS.

Posibles áreas de intervención de programas de CTSE según ciclo de vida

En vistas a la implementación de las CTSE en las políticas públicas y desde una perspectiva de integración intersectorial que incluya al Estado como garante de derechos y a los distintos sectores sociales, productivos, de salud, etc. como estrategia de empoderamiento y participación ciudadana, se identifican algunas áreas de intervención (entre otras tantas) para el desarrollo de CTSE según el ciclo de vida y sus respectivos espacios de actuación.

Programas (nacionales, provinciales, municipales) de Educación, Trabajo, Promoción Social y Salud orientados a:

CICLO DE VIDA	DESARROLLO DE CTSE	ESPACIOS DE ACTUACIÓN
Primera infancia	Primeros cuidados	Familia Centros de salud Centros de promoción social Educación inicial
Niñez	Necesidades de las familias Programas orientados a la salud y el desarrollo cognitivo y emocional.	Familia- Escuela formal Centros de salud Centros de promoción social OSC
Adolescencia	Necesidades de las familias Programas orientados a la salud y el desarrollo cognitivo y emocional Transición educativa	Familia Centros de salud Escuela formal Clubes OSC
Jóvenes	Transición al mundo del trabajo Prácticas educativas en el lugar de trabajo. Programas de disminución de riesgos	Escuela formal - Centros Formativos - Capacitación Laboral Clubes - OSC Oficinas y servicios de empleo Centros de salud
Adultos	desocupación (oficinas y servicios de empleo-ámbitos laborales)	Escuela formal - Centros Formativos - Capacitación Laboral Clubes – OSC Centros de salud
Adultos mayores	Asegurar que los ciudadanos permanezcan activos por más tiempo.	Centros Formativos - Capacitación Laboral – Clubes – OSC Centros de salud

Principales desafíos que enfrentan las instituciones en buscar niveles de intersectorialidad

A modo de cierre del presente documento, cuyo propósito fue brindar algunos elementos de reflexión para el II Taller “*Articulación intersectorial y plan de acción de programas de CTSE*”, es pertinente mencionar los principales desafíos que los diferentes países que componen la Mesa, se han venido planteando a lo largo de su constitución como espacio regional.

A nivel de las políticas

- Cómo pasar de programas de CTSE a Políticas de Estado. El desafío de la escalabilidad de los programas. El problema de la sustentabilidad de las intervenciones más allá de los cambios de gobiernos.

A nivel del sector trabajo

- La vinculación con el sector productivo para el fortalecimiento de CTSE.
- Las CTSE en el Marco de las cualificaciones profesionales.

A nivel del sector educación

- Inclusión del fortalecimiento de las CTSE en los diseños curriculares de los sistemas educativos de todos los niveles.
- Planes de capacitación para facilitadores, docentes y/o talleristas de los procesos de formación de CTSE y validación de sus metodologías y experiencias de implementación.

A nivel de la evaluación de la CTSE

- Importancia de la evaluación de las CTSE en los programas y proyectos implementados a través de política pública. La ausencia de evaluaciones de impacto no permite replantear los objetivos, herramientas y metodologías utilizadas a partir de resultados basados en evidencia.

A nivel de los recursos

- ¿Cuáles son los costos y beneficios sociales de los programas que incluyen CTSE?

- Inversión presupuestal para el fortalecimiento de los recursos humanos, así como promoción de las cualificaciones de quienes operan en programas que promueven las CTSE.

A nivel de la cooperación

- ¿Es posible planificar acciones de cooperación entre pares (miembros de la Mesa), como insumo para el mejoramiento de las políticas y programas nacionales?

Bibliografía

Bronzo, Carla (2007), *“intersectorialidade como princípio e prática nas políticas públicas: reflexões a partir do tema do enfrentamento da pobreza”*, XX Concurso del CLAD: ¿Cómo enfrentar los desafíos de la transversalidad y de la intersectorialidad en la gestión pública?

CAF. *“Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno, el mundo laboral”*. 201

Competencias clave para el Aprendizaje permanente. Un Marco de Referencia Europeo

Corbett, thomas y Jennifer I. noyes (2008), *“Human Services Systems integration: A Conceptual Framework”*, documento de trabajo núm. 1333-08, University of Wisconsin-madison, institute for research on poverty.

CPC- PNUD- CAF *“Lineamientos para la identificación y el cierre de brechas de capital humano para las apuestas productivas departamentales.”*. Colombia/2015.

Cunill-Grau, Nuria *La intersectorialidad en las nuevas políticas sociales. Un acercamiento analítico-conceptual* Gestión y Política Pública, vol. XXIII, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 5-46 Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. Distrito Federal, México

Coordinación de políticas, programas y proyectos sociales Buenos Aires CIPPEC UNICEF 2012

Horwath, Jan y Tony Morrison (2007), *“Collaboration, Integration and Change in Children’s Services: Critical Issues and Key Ingredients”*, Child Abuse & Neglect, 31 (1), pp. 55-69.

Kalegaonkar, Archana y David L. Brown (2000), *Intersectoral Cooperation: Lessons for Practice*, Boston, Institute for Development Research (idr Reports, 16.2)

Lex Borghans, Trudie Schils *“La torre inclinada de Pisa. Descomponer los puntajes de las pruebas de rendimiento en cognitivos y componentes no cognitivos”*. Versión preliminar. (inglés)- Octubre/2012

Marina Bassi, Matías Busso, Sergio Urzúa. Jaime Vargas. *“Desconectados. Habilidades, educación y empleo en América Latina”*. BID educación/2012.

OCDE. *“Definición y Selección de Competencias Clave del proyecto DeSeCo”*. Resumen ejecutivo. 2015

Proyecto DIALOGAS *“Desarrollo Inclusivo en América Latina: una Oportunidad para Gobiernos y Actores Sociales. Etapa 1: Recopilación de Antecedentes y Análisis FODA”* - Informe Final /Octubre de 2017.

Seminario Mesa Regional de Cooperación sobre Competencias Transversales y Socio emocionales. *Competencias Transversales y Socioemocionales, un nuevo eje de las políticas de inclusión*, Madrid-España - Octubre de 2015 - Eurosocial II

UNESCO (1990), "Políticas sociales integradas en las perspectivas de la intersectorialidad y de la acción de la unesco en el apoyo a las estrategias de desarrollo para América Latina y el Caribe en el marco del ajuste", Revista Educación Superior y Sociedad, Vol 1 N°1 – Gregorio Castro (consultor) pags. 89-94. <http://ess.iesalc.unesco.org.ve/ess3/index.php/ess/issue/view/16>

Winkworth, Gail y michael White (2011), "*Australia's Children 'Safe and Well'? Collaborating with purpose across Commonwealth Family relationship and State Child protection Systems*", Australian Journal of Public Administration, 70 (1), pp. 1-14.

World Health organization (2008), "*Closing the Gap in a Generation: Health equity through Action on the Social determinants of Health*", Commission on Social determinants of Health, Génova, World Health organization.

Anexo I

Algunos cuestionamientos claves

- ¿Qué condiciones institucionales, técnicas y políticas son necesarias para incluir el desarrollo y fortalecimiento de las CTSE a nivel de las políticas públicas?
- Sabiendo que las brechas existentes entre la demanda del sector productivo y las alcanzadas en la escuela son altas y más aún en los sectores vulnerables. ¿Qué habría que hacer desde cada uno de los actores en el corto y mediano plazo? ¿Qué la escuela, qué el sector productivo, qué las Organizaciones Sociales y los Sindicatos y qué el Estado como garante de derechos?
- ¿Qué exigencias, además de las formativas demanda la inclusión de CTSE desde una perspectiva de género?
- ¿El vacío normativo puede ser una amenaza real para el conjunto de procesos intersectoriales sobre CTSE que se están dando en la región?
- Si este aspecto es realmente una amenaza, ¿qué procesos y pasos deberíamos marcarnos desde la Mesa para mitigarla? ¿Qué otros ejemplos se podrían mencionar?
- ¿Cómo pensar modelos de gestión desde la intersectorialidad? ¿Qué roles y funciones serían los necesarios que cumpla cada actor social para que se puedan generar circuitos virtuosos en post de lograr más y mejores oportunidades para todos?
- ¿A quiénes convocar en cada caso? ¿Cómo debería ser la coordinación de estos espacios?
- ¿Cuánto se invierte y cuánto sería necesario invertir? ¿Cómo debería ser la inversión de cada uno de los actores?

Anexo II

Las políticas públicas para el desarrollo de las CTSE. Estado del arte a nivel regional.

En casi todos los países que conforman la MESACTS, los Programas de desarrollo de CTSE generan, en la práctica, un trabajo inter-institucional. Si bien cada uno de ellos puede ser parte de o bien de un ministerio, o bien de una dependencia de Estado en particular, siempre se vincula o ejecuta con un grupo importante de otras instituciones de gobierno central o local y, en algunos casos, con el aporte de las organizaciones de la sociedad civil. Los programas que promueven CTSE tienen alcance nacional y grandes metas, aunque muchos de ellos se encuentren todavía en etapa de desarrollo.



CHILE: Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

A partir de junio de 2015 se inició en Chile Valora⁹ el proceso de construcción de un marco conceptual y metodológico con el propósito de sistematizar, estandarizar y promover el mejoramiento continuo de su catálogo de competencias, para esto adoptaron una mirada integral de aquellas competencias conductuales y habilidades no técnicas que son necesarias en la inserción y permanencia laboral. Esto se realiza a partir de una metodología de integración y dialogo social entre los sectores involucrados para establecer un catálogo de Competencias Transversales para el Trabajo, cuya aplicación se pudiera implementar en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, para esto Chile Valora desarrolló una metodología de participación que incluyó la interacción de diferentes sectores y la promoción de una articulación interinstitucional.¹⁰

Cada una de las entidades y sectores involucrados en este dialogo social, se comprometió a cumplir diferentes propósitos que aportaran directamente a la elaboración de un catálogo ajustado a las necesidades y relevante para las condiciones del país; de este modo, Chile Valora elaboró los perfiles ocupaciones acorde con el sistema de certificación de las competencias laborales; el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE¹¹) diseñó los programas de formación y cursos de capacitación, incluyendo la evaluación de competencias laborales a partir de las necesidades en cada sector productivo y la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnico Profesional del Ministerio de Educación realizó la orientación para los futuros diseños curriculares de la educación media así como brindar asesoría al PACE

9 Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, CHILEVALORA, es un servicio público con representación del mundo de los trabajadores, empresarios y gobierno; que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

10 Metodología sistemática de conversación (Diálogo Social Tripartito) con los actores que se asocian al mundo productivo.

11 El SENCE es un organismo técnico descentralizado del Estado, que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Sus principales objetivos son aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, por medio de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, ligados a un proceso de formación permanente

(Programa de Acompañamiento y acceso efectivo a la Educación superior) y finalmente se estableció un referente para los programas formativos de los futuros Centros de Formación Técnica (CFT) en Chile.

La identificación del estado del arte, la consulta con actores específicos involucrados en cada sector y la definición de criterios de selección de competencias a partir de los contextos de aplicación, permitieron la elaboración de una propuesta de catálogo que se ajustaba a las necesidades de cada uno para la validación de la misma y posteriormente contó con la aprobación del directorio tripartito de Chile Valora¹².



COLOMBIA: La Mesa Intersectorial de Competencias Laborales

Desde el Departamento Nacional de Planeación (DNP), se promueve la Mesa Intersectorial de Competencias Laborales como un espacio de diálogo y construcción de conocimiento entre los sectores de educación, trabajo e inclusión social del nivel gobierno nacional. El objetivo de la Mesa es consolidar rutas de acción para atender las brechas de capital humano, mediante el fortalecimiento de competencias en formación profesional. El propósito es compartir experiencias, discutir sobre aspectos conceptuales, metodológicos y operativos, así como construir un marco que permita contar con un lenguaje, enfoque conceptual común y posibles opciones metodológicas articuladas.

Otra línea de acción que promueve el DNP, se basa en el fortalecimiento de perfiles ocupacionales con un enfoque de inclusión productiva a través del fortalecimiento de competencias transversales. Dentro de esta línea, en educación - y a través de la identificación de cualificaciones para diferentes ocupaciones - las competencias transversales tendrán un espacio en los currículos y procesos de evaluación por competencias, específicamente, en la formación profesional.

En lo que hace al sector trabajo, se han implementado capacitaciones en competencias clave y transversales en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante y fortalecimiento del capital humano en Colombia.

Entre los retos que se observan a partir de estas experiencias, se encuentra la conexión con el sector productivo, esto es, tener un mismo lenguaje para implementar programas de formación, vacantes disponibles y necesidad de recurso humano.



EL SALVADOR

El Programa “jóvenes con todo”

En El Salvador, el Programa “Jóvenes con Todo” tiene como objetivo promover el desarrollo de habilidades y competencias para mejorar el acceso al mercado laboral y la inserción productiva de las juventudes salvadoreñas. El Programa está dirigido a la población joven de 15 a 29 años que esté desempleada, subempleada, que haya salido del sistema educativo o que se encuentre finalizando la educación media. La estrategia conceptual y operativa del programa se sustenta en el marco de la consulta nacional para la formulación de la política de empleo juvenil donde se contó con los aportes de 12,699 jóvenes provenientes de los 14 departamentos del país

12 Fuente: PROYECTO DIALOGAS. Etapa 1 Recopilación de Antecedentes y Análisis FODA. Informe Final. Octubre 2017.

El INJUVE¹³ tiene un rol activo como la institución responsable de dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de la Política Nacional de la Juventud y de las políticas sectoriales que permitan incorporar plenamente a las juventudes al desarrollo del país, y le corresponde coordinar y acompañar a las instituciones y a los Gobiernos Locales responsables de la ejecución de las acciones, especialmente aquellas relacionadas con el derecho a la educación, el empleo y la inserción laboral de los y las jóvenes.

Este programa involucra además al Ministerio de trabajo, Ministerio de Educación, INSAFORP (Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional), CONAMYPE (Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, el MAG (Ministerio de Agricultura y Ganadería) y el FISDL (Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local)

NEO El Salvador¹⁴

NEO contribuye a cerrar la brecha entre las habilidades de los jóvenes y la demanda de personal calificado por parte de las empresas. Existen cinco áreas de acción: Crear alianzas entre empresas, gobiernos y sociedad civil que diseñen e implementen proyectos para mejorar las oportunidades de empleo juvenil. Mejorar la calidad de los servicios de formación y empleo según los Estándares de calidad NEO. Cofinanciar proyectos innovadores con soluciones de empleo que alcancen el mayor número posible de jóvenes. Movilizar a empleadores para que ofrezcan más puestos de trabajo y pasantías. Compartir las lecciones aprendidas por medio de estudios y publicaciones.

NEO El salvador es el resultado de una alianza de empresas, gobierno y sociedad civil, junto a la Fundación para la Educación Integral Salvadoreña (FEDISAL) y se encarga de coordinar a los actores locales y extranjeros para mejorar el empleo juvenil, aumentando su efectividad y transformando la cultura laboral de los empleadores, las instituciones públicas y los jóvenes.



PERÚ – Reforma curricular - Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación es el órgano rector de las políticas educativas nacionales y ejerce su rectoría a través de una coordinación y articulación intergubernamental con los Gobiernos Regionales y Locales, propiciando mecanismos de diálogo y participación.

El Ministerio de Educación del Perú aprobó una reforma curricular para la educación primaria y secundaria y otras modalidades educativas que pone énfasis en el desarrollo de las CTSE. En primaria se propone una enseñanza por proyectos integrados con foco en las CTSE y se cuentan con guías y materiales didácticos para desarrollarlas en 9 áreas curriculares. En secundaria, el área curricular Educación para el trabajo se desarrolla y evalúan 5 competencias.

13 El Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) es un organismo dependiente del estado y es la Institución que dirige, ejecuta y vigila el cumplimiento de la Ley Nacional de Juventud y la Política Nacional en articulación con instituciones nacionales e internacionales para contribuir al desarrollo integral de las y los jóvenes.

14 NEO Nuevos Empleos y Oportunidades es una iniciativa del BID/FOMIN destinada a jóvenes, que involucra la participación de asociaciones público-privadas, capacitación de calidad y servicios de empleo, así como de prácticas laborales y oportunidades de empleo. La iniciativa está dirigida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a través del FOMIN y su División de Mercados Laborales, la Fundación Internacional de la Juventud (IYF) y sus socios: Arcos Dorados, Caterpillar Foundation, CEMEX, Forge Foundation, Microsoft, SESI y Walmart.



COSTA RICA: Programa Empléate.

Secretaría de Empleo – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Dirigido a jóvenes en el rango de los 17 a los 24 años, que no estudian ni trabajan y que además, se encuentran en una condición socioeconómica desfavorable. Opera mediante transferencias condicionadas para apoyar capacitación técnica-ocupacional, según las necesidades del mercado de trabajo. El Programa opera en alianza con organizaciones y empresas del sector productivo, así como con centros de formación públicos y privados.



PARAGUAY: Programa Tenonderá de la Secretaría de Acción Social¹⁵

La Secretaría de Acción Social (SAS) es un organismo dependiente de la Presidencia de la República que responde a la necesidad de orientar e impulsar en forma coordinada las políticas, los programas y las acciones tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de la población paraguaya, en concertación con el sector privado y con participación ciudadana.

La SAS trabaja las competencias transversales principalmente a través de del Programa Tenonderá, que se centra en el desarrollo de capacidades de la familia para que puedan llevar adelante una actividad económica productiva. El desarrollo de CTSE se orienta a dar sostenibilidad a los emprendimientos y a fortalecer capacidades productivas y para generar iniciativas (autoconfianza, comunicación, toma de decisiones, negociación, etc.) Las familias cuentan con un sistema de acompañamiento. Actualmente alcanza a 2500 familias.



ARGENTINA: Programa Jóvenes con más y Mejor Trabajo

Es un programa de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, destinado a brindar a jóvenes entre 18 y 24 años, un conjunto de prestaciones integradas de apoyo a la implementación de un proyecto formativo y ocupacional para los jóvenes. El objetivo es generar oportunidades de inclusión social y laboral de los jóvenes, a través de acciones integradas, que les permitan construir el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo. Las oficinas municipales de empleo constituyen el nexo de los beneficiarios con el programa y están a cargo de la convocatoria, inscripción, asignación de prestaciones y seguimiento de los jóvenes mediante tutorías y actualización de la historia laboral. Las Oficinas de Empleo Municipales conforman una “Red de Servicios de Empleo” con más de 630 Oficinas en todo el país donde se brinda atención personalizada, acompañamiento permanente, orientación e información sobre el mercado laboral local.

CoNETyP - Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción

El Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CoNETyP) es un órgano consultivo y propositivo (creado por la Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058 sobre la base del Consejo

¹⁵ La SAS es un organismo dependiente de la Presidencia de la República que responde a la necesidad de orientar e impulsar en forma coordinada las políticas, los programas y las acciones tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de la población paraguaya, en concertación con el sector privado y con participación ciudadana.

Nacional de Educación-Trabajo) cuya finalidad es asesorar al Ministro de Educación en todos los aspectos relativos al desarrollo y fortalecimiento de la Educación Técnico Profesional, y articular sus políticas con las de otras áreas del Estado. El CoNETyP tiene una representación tripartita. Es decir, está conformado por el sector estatal, el sector empleador y el sector trabajador. Las entidades que conforman el CoNETyP son de representación nacional.

Algunas de las preocupaciones constantes de las entidades integrantes de este Consejo son:

- Promover la definición de políticas nacionales y de estrategias de carácter federal en materia de educación técnico profesional que integren las particularidades y diversidades de las jurisdicciones educativas
- Garantizar niveles crecientes de equidad, calidad, eficiencia y efectividad de la educación técnico profesional, como elemento clave de las estrategias de inclusión social, de desarrollo y de crecimiento socio-económico del país y sus regiones, de innovación tecnológica y de promoción del trabajo decente, como modo de garantizar la dignidad de las personas
- Articular con otros organismos del Estado, los sectores socio-productivos, los Consejos provinciales de educación, trabajo y producción de las distintas provincias políticas con impacto territorial que promuevan el desarrollo y la inclusión social a través del trabajo

Anexo III

Características de algunas intervenciones que fomentan las habilidades socioemocionales en América Latina en infancia

PROGRAMA	OBJETIVO	EDAD	LOCALIZACIÓN	POBLACIÓN	TIPO DE PROGRAMA
Componente desarrollo infantil temprano de Familias en Acción (Colombia)	Salud	1-2	Casa	Niños de hogares beneficiarios del programa nacional de TMC	Estimulación psicosocial apoyada por mujeres líderes comunitarias y suplementos nutritivos
<i>Tools of the Mind</i> [Herramientas de la mente] (Chile, EEUU, otros)	Aprendizaje académico	3-4	Escuela	Alumnos de familia de bajo ingreso	Estrategias pedagógicas y enseñanzas en la aula (juego de rol, aprendizaje grupal)
Escuela Nueva (Colombia, México, India, Vietnam, otros)	Mejora de la cualidad de la educación	6-11	Escuela	Alumnos de áreas rurales	Prácticas pedagógicas y organización de la aula para aprendizaje activo y instrucción multigrado
Fútbol con Corazón (Colombia)	Desarrollo social y prevención de la violencia	5-17	Centro	Niños de barrios desventajados que siguen la educación formal	Fútbol en equipos de género mixto con reglas adaptadas para enseñar trabajo en equipo autorregulación y apoyo por mentores
Escuela Amiga (Perú)	Prevención de violencia y aprendizaje de los estudiantes	6-17	Escuela	Alumnos de barrios desventajados de la capital	Capacitación de docentes y principales de escuelas, plan de estudios de habilidades socioemocional, apoyo a docentes en colegios

Fuente: Cunningham, Acosta, y Muller (2016). En: *"Invertir en habilidades Socio emocionales"*. Presentación World Bank Group. Seminario Chile/Oct2017

Anexo IV

Características de algunas intervenciones que fomentan las habilidades socioemocionales en América Latina en adolescencia y adultez temprana

PROGRAMA	OBJETIVO	EDAD	LOCALIZACIÓN	POBLACIÓN	TIPO DE PROGRAMA
Construye T (México)	La reducción de abandono escolar y mejora de la calidad de la educación	15-18	Escuela	Alumnos de escuela secundaria	Capacitación de docentes y principales de escuelas, plan de estudios de habilidades socioemocionales
Jóvenes en Acción (Colombia)	Empleabilidad	18-25	Centro y lugar de trabajo	Jóvenes de áreas urbanas en los 20 por ciento más pobre	Capacitación técnica y socioemocional, pasantías, y elaboración de un proyecto de vida.
Juventud y Empleo (República Dominicana)	Empleabilidad	16-28	Centro y lugar de trabajo	Jóvenes de hogares pobres quienes no acabaron escuela secundaria	Capacitación técnica y socioemocional, pasantías, y elaboración de un proyecto de vida.
Galpão Aplauso [Hangar de Aplauso] (Brasil)	Empleabilidad	15-29	Centro y lugar de trabajo	Jóvenes en hogares de bajos ingresos que viven en tugurios	Capacitación técnica y de habilidades de vida, entregada por artes y danza, y servicios de colocación de empleo.

Fuente: Cunningham, Acosta, y Muller (2016). En: *"Invertir en habilidades Socio emocionales"*. Presentación World Bank Group. Seminario Chile/Oct2017



Este proyecto forma parte de:



PROGRAMA
COOPERACIÓN
EUROPEA
CON LA UNIÓN
EUROPEA

Entidad Coordinadora:



Seminario organizado con el apoyo de:

