

**MEMORANDO**

Bogotá, 20 de Junio de 2018

Para:

**Julian Torres Jimenez**

Director Técnico

Dirección de Transferencias Monetarias Condicionadas

De: Oficina Asesora Jurídica

Asunto: Consulta sobre la convocatoria publicada por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura OEI en virtud del Convenio de Cooperación No. 287 FIP de 2018 suscrito con Prosperidad Social.

Cordial saludo,

Atendiendo la solicitud de concepto elevada por la Dirección de Transferencias Monetarias Condicionadas del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, mediante Memorando M20184200000100 de fecha 09 de abril de 2018, se procede a dar respuesta a lo requerido, así:

**I. ANTECEDENTES.**

Prosperidad Social y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura – OEI, suscribieron el Convenio de Cooperación No. 287 FIP de 2018, cuyo objeto es *"Articular esfuerzos técnicos, administrativos y financieros entre EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL PROSPERIDAD SOCIAL, Y LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA – OEI, dirigidos a la implementación del Módulo Presencial de Habilidades para la Vida, con su respectivo seguimiento y evaluación, para promover el bienestar personal, social y laboral de los participantes de los programas Jóvenes en Acción y Más Familias en Acción de la Dirección de Transferencias Monetarias Condicionadas de Prosperidad Social"*.

La OEI publicó la Convocatoria Pública Banco de Aliados No. 008 de 2018, a fin de *"seleccionar instituciones de educación superior que gestionen y ejecuten módulo presencial denominado habilidades para la Vida del Programa Jóvenes en Acción y Más familias en Acción, realizando 8 talleres o sesiones de trabajo con cada uno de los grupos proyectados en las macroregiones y zonas"*.

Dentro de la citada convocatoria la Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – ASENOF y centros de formación técnica laboral IME, COMPUSIS E INCATEC presentaron observaciones en el sentido de solicitar que las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que se encuentren debidamente certificadas en calidad, sean incluidas en dicha convocatoria y, en caso de no incluirse, que la convocatoria sea declarada desierta, teniendo en cuenta que el Decreto 2852 de 2013, por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones, establece:



*Artículo 65. Oferentes de los programas. Los programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral serán impartidos por las Cajas de Compensación Familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) y las Instituciones de Formación para el Trabajo. Dichas instituciones deberán estar certificadas en calidad con la Norma Técnica Nacional definida por el Ministerio del Trabajo y el Icontec, o la norma internacional para educación no formal y/o formación para el trabajo.*

Adicionalmente, argumentan que, al no incluir a estos centros de formación, esta convocatoria estaría desconociendo lo consagrado en el parágrafo del Artículo 2 de la Ley 1064 de 2006:

*Artículo 2°. El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga.*

*Parágrafo. Para todos los efectos, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano hace parte integral del servicio público educativo y no podrá ser discriminada.*

En tal virtud, elevan solicitud de concepto a esta Oficina Asesora Jurídica, en los términos que se señalan a continuación.

## **II. PROBLEMA JURÍDICO.**

De conformidad con los antecedentes expuestos, la Dirección de Transferencias Monetarias Condicionadas de la entidad, eleva la siguiente consulta a la Oficina Asesora Jurídica:

*¿La Convocatoria Pública Banco de Aliados No. 008 de 2018, publicada por la OEI, desconoce el Decreto 2852 de 2013 y el Art. 2 de la Ley 1064 de 2006; al no incluir dentro de la convocatoria publicada a las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que se encuentren debidamente certificadas en calidad?*

*En este sentido, ¿cómo debe proceder Prosperidad Social, teniendo en cuenta el vínculo contractual existente entre las partes (Convenio de Cooperación No. 287 FIP de 2018 suscrito entre Prosperidad Social y la OEI), sobre el que se fundamenta la Convocatoria Pública Banco de Aliados No. 008 de 2018 a la cual ASENOF y los centros de formación técnica laboral IME, COMPUSIS E INCATEC presentaron las observaciones antes expuestas?*

*Y, por último, ¿cómo deben proceder los supervisores del Convenio de Cooperación No. 287 FIP de 2018 suscrito con la OEI?*

En consecuencia, se procede a resolver la consulta elevada, de la siguiente manera.

## **III. CONSIDERACIONES DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA.**

### **1. Habilidades para la vida**

La División de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 1993, lanzó la Iniciativa Internacional para el desarrollo de Habilidades para la Vida, definiéndolas como "*habilidades para el*



*comportamiento positivo y adaptable, que permiten a los individuos lidiar eficazmente con las demandas y los retos de la vida cotidiana*<sup>1</sup>.

La OMS, propuso entonces establecer un enfoque educativo, para la enseñanza de Habilidades para la Vida, centrándose en la formación en diez destrezas útiles para afrontar las exigencias y desafíos de la vida diaria. Las diez habilidades propuestas son<sup>2</sup>:

*Autoconocimiento: conocer mejor nuestro ser, carácter, fortalezas, oportunidades, actitudes, valores, gustos y disgustos; construir sentidos acerca de nuestra persona, de las demás personas y del mundo.*

*Comunicación asertiva: expresar con claridad, y en forma apropiada al contexto y la cultura, lo que se siente, piensa o necesita y saber escuchar e interpretar lo que se siente, piensa u ocurre en determinada situación.*

*Toma de decisiones: evaluar distintas alternativas, teniendo en cuenta necesidades, capacidades, criterios y las consecuencias de las decisiones, no sólo en la vida propia sino también en la ajena.*

*Pensamiento creativo: usar la razón y la "pasión" (emociones, sentimientos, intuición, fantasías e instintos, entre otros) para ver las cosas desde perspectivas diferentes, que permitan inventar, innovar y emprender con originalidad.*

*Manejo de emociones y sentimientos: aprender a navegar en el mundo afectivo logrando mayor "sintonía" entre el propio mundo emocional y el de las demás personas para enriquecer la vida personal y las relaciones interpersonales.*

*Empatía: ponerse desde el lugar de otra persona para comprenderla mejor y responder de forma solidaria, de acuerdo a las circunstancias.*

*Relaciones interpersonales: establecer y conservar relaciones interpersonales significativas, así como ser capaz de terminar aquellas que impiden el crecimiento personal.*

*Solución de problemas y conflictos: transformar y manejar los problemas y conflictos de la vida diaria de forma flexible y creativa, identificando en ellos oportunidades de cambio y crecimiento personal y social.*

*Pensamiento crítico: aprender a preguntarse, investigar y no aceptar las cosas de forma crédula. Ser capaz de llegar a conclusiones propias sobre la realidad. "No tragar entero".*

*Manejo de tensiones y estrés: identificar oportunamente las fuentes de tensión y estrés en la vida cotidiana, saber reconocer sus distintas manifestaciones, y encontrar maneras de eliminarlas o contrarrestarlas de forma saludable.*

La finalidad de educar en Habilidades para la Vida, es mejorar la capacidad para vivir una vida saludable, entendiendo esto dentro del ámbito de bienestar físico, mental y social de la persona, adicionalmente la iniciativa de la OMS fundamenta que no se puede asumir, que las destrezas psicosociales, se adquieran como un aprendizaje espontáneo, de allí la relevancia de incluir los citados aprendizajes dentro del contexto educativo de niños, niñas y adolescentes.

<sup>1</sup> WHO (1994). *Life Skills Education For Children And Adolescents in Schools*, p. 5.

<sup>2</sup> Martínez, V. (2014). *Habilidades para la Vida: una propuesta de formación humana. Itinerario Educativo*, xxviii (63), 61-89



## **2. Modulo Presencial de Habilidades para la Vida – Programa Jóvenes en Acción**

El Manual Operativo del Programa Jóvenes en Acción – Versión 5, establece como Objetivo General del Programa "*incentivar la formación de capital humano de la población joven en condición de pobreza y vulnerabilidad*", y como Objetivos Específicos los siguientes:

1. *Incentivar la demanda por educación en los niveles técnico, técnico profesional, tecnológico y profesional universitario en la modalidad de pregrado, de la población joven en condiciones de pobreza y vulnerabilidad.*
2. *Incrementar el logro educativo de la población joven en condiciones de pobreza y vulnerabilidad.*
3. *Aumentar la permanencia en el sistema educativo de la población joven en condiciones de pobreza y vulnerabilidad.*
4. *Fortalecer el nivel de competencias transversales (Habilidades para la Vida) que facilite la inserción social y laboral de la población joven en condiciones de pobreza y vulnerabilidad.*

Para lograrlo, se ha establecido que este está constituido por dos componentes:

- **Componente de Formación:** Hace referencia a actividades de carácter académico (teórico y práctico) que integran el proceso de formación del joven participante y que realizan en el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA- o en Instituciones de Educación Superior-IES en convenio con el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.
- **Componente de Habilidades para la Vida:** Complementan la formación académica que reciben los jóvenes, implican el desarrollo y fortalecimiento de habilidades no cognitivas o **competencias transversales**, definidas en el Decreto 2852 de 2013, como "*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*"<sup>3</sup>.

Ahora bien, la temática a tratar dentro de las competencias transversal a promover, como Componente de Habilidades para la Vida, se encuentra en los módulos previstos para su abordaje, información que se encuentra en la Tabla No. 2 Descripción de los módulos del Componente de Habilidades para la Vida, del Manual Operativo, así:

<sup>3</sup> Numeral 9, Artículo 62. Competencias Transversales, Decreto 2852 de 2013.



Al contestar por favor cite estos datos:  
Radicado M-2018-1400-003379  
Fecha: 20/06/2018

MÓDULO	DESCRIPCIÓN DEL CURSO	DIMENSIÓN	COMPETENCIAS TRANSVERSALES PROMOVIDAS
1. VIRTUAL	Aproximación conceptual a las Competencias Transversales y desarrollo de la dimensión personal.	PERSONAL	Autoconocimiento, perseverancia, manejo de emociones y resiliencia.
2. PRESENCIAL	Articulación entre la dimensión personal y social con énfasis laboral a través de sesiones de trabajo bajo la metodología de aprendizaje experiencial.	SOCIAL Y LABORAL	Comunicación asertiva, gestión de conflictos, adaptabilidad, empatía, iniciativa, toma de decisiones y actitud en el trabajo.
3. VIVENCIAL	Actividades de retroalimentación en los espacios de práctica o pasantía de los conocimientos adquiridos en las modalidades virtual y presencial.	LABORAL	Competencias de autogestión, organizativas y de comunicación.

Fuente: GT Jóvenes en Acción, DTMC- Prosperidad Social.

Adicionalmente, se tiene lo expuesto por la Dirección de Transferencias Monetarias en Memorando M20184200000100, respecto al Módulo Presencial de Habilidades para la Vida establecido para el año 2018:

*Módulo Presencial de Habilidades para la Vida durante el 2018 contempla el desarrollo de un piloto con población beneficiaria del Programa Más Familias en Acción, el cual pretende implementar los talleres presenciales con adolescentes entre 12 y 15 años, con el fin de fortalecer sus conocimientos, actitudes y practicas fundamentales para afrontar las decisiones y transiciones en su trayectoria de vida, haciendo énfasis en la orientación vocacional.*

Concluyendo, el componente de habilidades para la vida, del Programa Jóvenes en Acción, no tiene como finalidad brindar una formación profesional, tecnológica, técnica en un arte u oficio, para la inserción laboral de los beneficiarios del programa, sino que hace referencia a competencias transversales, que generen en los beneficiarios, 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, a través de la generación de destrezas psicosociales como: perseverancia, manejo de emociones, comunicación asertiva, adaptabilidad, iniciativa, actitud en el trabajo, autogestión, comunicación, entre otras.

Lo anterior, como complemento del Componente de Formación previsto para cumplir con el objetivo de, incentivar la demanda por educación en los niveles técnico, técnico profesional, tecnológico y profesional universitario en la modalidad de pregrado, de la población joven en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, mediante éste componente los jóvenes adquieren competencias y habilidades cognitivas en una ocupación u oficio, en un área de formación o de conocimiento particular; facilitando su incorporación al mercado laboral o generación autónoma de ingresos con la puesta en marcha de su propio negocio o empresa, de igual forma aporta para el desarrollo de habilidades y competencias para el trabajo.





### **3. Aplicación Decreto 2852 de 2013**

Mediante el Decreto 2852 de 2013, se reglamentó el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante creado por la Ley 1636 de 2013, específicamente en los componentes relacionados con el Servicio Público de Empleo, la capacitación para la inserción laboral y el reconocimiento de las prestaciones económicas de seguridad social.

La Parte III, del precitado Decreto, reglamenta lo relacionado con "**la capacitación para la inserción laboral**", enunciando en el artículo 61, el objeto del Servicio de Capacitación:

**Artículo 61. Objeto del Servicio de Capacitación.** *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 1636 de 2013, la capacitación para la inserción laboral es el **proceso de aprendizaje dirigido a preparar, desarrollar y complementar las capacidades de las personas para el desempeño de funciones específicas.***

*La prestación de los programas de capacitación deberá sujetarse a los lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad establecidos por el Ministerio del Trabajo. (Negrilla fuera de texto).*

La misma norma reglamenta cuáles entidades, son las facultadas para impartir **programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral**, determinando el artículo 65, que "*serán impartidos por las Cajas de Compensación Familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) y las Instituciones de Formación para el Trabajo. Dichas instituciones deberán estar certificadas en calidad con la Norma Técnica Nacional definida por el Ministerio del Trabajo y el Icontec, o la norma internacional para educación no formal y/o formación para el trabajo*". Aquí se advierte que el artículo 65, específicamente habla de capacitación para la inserción y reinserción laboral.

De igual forma, el artículo 62, de la misma norma, establece las definiciones a utilizar, para la **aplicación e interpretación de la Parte III del Decreto 2852 de 2013**, de las cuales se resaltan:

**Capacitación para la inserción o reinserción laboral.** *Acciones de formación diseñadas para la población cesante, cuyo objetivo es reforzar sus cualificaciones u obtener nuevas, para lograr mayores posibilidades de encontrar empleo, otras formas de participar activamente en el mercado laboral y adquirir la cultura de formarse continuamente para disminuir el riesgo de permanecer cesante.*

**Competencias Básicas.** *Capacidades que permiten a las personas desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida (personal, social y de trabajo). Las competencias básicas se pueden clasificar en dos subconjuntos: Competencias Clave y Competencias Transversales.*

**Competencias Clave.** *Capacidades indispensables para el aprendizaje y desarrollo personal y social a lo largo de la vida. Se relacionan con las matemáticas y con la lectura, escritura y la comunicación oral, tanto en la lengua materna como en una extranjera.*

**Competencias Transversales.** *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.*

Se subraya, que de las competencias mencionadas, el Manual Operativo de Jóvenes en Acción, solo hace referencia a las **Competencias Transversales**, cuya definición, es totalmente distinta a la dada a la **Capacitación para la inserción o reinserción laboral**. De esta última la norma expresamente señala que son acciones de formación diseñadas específicamente para **población cesante**, a fin de aumentar sus posibilidades de encontrar empleo y disminuir el riesgo de permanecer cesante.



4. **Aplicación Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.**

El artículo 3° de la Ley 1064 de 2006, enuncia:

**Artículo 3°. El proceso de certificación de calidades de las Instituciones y programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano queda comprendido en lo establecido actualmente dentro del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.**

*El Gobierno Nacional reglamentará los requisitos y procedimientos que deberán cumplir las Instituciones y programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con el fin de obtener la Acreditación.*

*(Negrilla y subrayado fuera de texto).*

En relación al Sistema Nacional de Formación para el trabajo, se tiene que el Decreto 1120 de 1996, aprobó el Acuerdo número 006 de 1996 emanado del Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, cuyo artículo 16, estableció que es función de la Dirección del Sistema Nacional de Formación Profesional del SENA, "*Liderar en el país el Sistema Nacional de Formación para el trabajo*"; posteriormente mediante Decreto 249 de 2004, se modificó la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, creándose la Dirección del Sistema Nacional de Formación Para el Trabajo, enunciando en su artículo 12, que cumpliría entre otras, las siguientes funciones:

1. *Dirigir la implementación en el país del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y proponer las políticas para la ejecución de los procesos de normalización, evaluación y certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente...*

13. *Crear y mantener actualizado el Registro Nacional de Programas de Formación para el Trabajo reconocidos por el SENA, que incluya el Registro de Entidades Capacitadoras, para integrarlos al Sistema Nacional de Formación para el Trabajo como red de oferentes de capacitación a nivel nacional e internacional.*

14. *Coordinar relaciones con las entidades educativas que forman para el trabajo, con las respectivas entidades estatales y con el sector productivo, para efectos del reconocimiento de programas y la articulación con la formación profesional integral en el marco de la cadena de formación, la movilidad educativa y el aprendizaje permanente...*

En el Documento CONPES 81 de 2004, se determina cuáles son los componentes del Sistema Nacional de Aprendizaje<sup>4</sup>, siendo dos de los componentes a tener en cuenta la Formación y la Certificación de Competencias laborales, así:

**Formación:** *conformado por la oferta de formación para el trabajo, entendida como aquella ofrecida por el SENA, las entidades de educación no formal, las cajas de compensación familiar y empresas e instituciones de educación superior, en cuanto tengan oferta de formación para el trabajo y/o de formación continua o de recalificación de trabajadores vinculados a las empresas.*

<sup>4</sup> Acreditación de entidades y programas; pertinencia; normalización; formación, certificado de competencias laborales.



***Certificación de competencias Laborales:*** encargado del reconocimiento de la **competencia de los trabajadores para el desempeño laboral** a partir de las normas de competencia laboral, independientemente de dónde y cómo se haya adquirido.

(Negrilla y subrayado fuera de texto).

Aunado a lo anterior, el artículo 2 de la Ley 1064 de 2006, también hace referencia específicamente a la educación para el trabajo, en los siguientes términos:

**Artículo 2º.** *El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga.*

**Parágrafo.** *Para todos los efectos, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano hace parte integral del servicio público educativo y no podrá ser discriminada.*

Se concluye entonces que la citada norma, versa sobre formación de competencias laborales.

### **5. Del caso concreto.**

El Programa Jóvenes en Acción, se organiza en torno a dos componentes, uno de formación y otro de habilidades para la vida.

La finalidad del Componente de Formación, de acuerdo al Manual Operativo del Programa Jóvenes en Acción – Versión 5, es la de lograr que los jóvenes participantes del programa, adquieran "*competencias y habilidades cognitivas en una ocupación u oficio, en un área de formación o de conocimiento particular; lo que mejora sus condiciones de entrada y facilita su incorporación al mercado laboral o la generación autónoma de ingresos futuros a través de la puesta en marcha de ideas propias de negocio o empresa*".

De otro lado, el componente de habilidades para la vida, toma la definición dada a las competencias transversales en el artículo 62 del Decreto 2852 de 2013, como "*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*"<sup>5</sup>, noción que concuerda con el concepto dado por la División de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud (OMS), determinando que Habilidades para la Vida, son "*habilidades para el comportamiento positivo y adaptable, que permiten a los individuos lidiar eficazmente con las demandas y los retos de la vida cotidiana*"<sup>6</sup>, determinando diez destrezas útiles: autoconocimiento, comunicación asertiva, toma de decisiones, pensamiento creativo, manejo de emociones y sentimientos, empatía, relaciones interpersonales, solución de problemas y conflictos, pensamiento crítico, manejo de tensiones y estrés.

Por su parte, las competencias transversales a desarrollarse en los módulos propuestos para el Componente de Habilidades para la Vida, enunciados en el Manual Operativo del Programa, se planearon en línea con las directrices de política pública definidas por **la Mesa de Competencias Transversales, liderada por el DNP**, estableciendo promover las siguientes capacidades: autoconocimiento, resiliencia, perseverancia, gestión de conflictos, comunicación asertiva,

<sup>5</sup> Numeral 9, Artículo 62. Competencias Transversales, Decreto 2852 de 2013.

<sup>6</sup> WHO (1994). *Life Skills Education For Children And Adolescents in Schools*, p. 5.





adaptabilidad, empatía, iniciativa, toma de decisiones, actitud en el trabajo, trabajo en equipo, responsabilidad, puntualidad, gestión del tiempo, planificación, presentación personal y servicio.

El Decreto 2852 de 2013, en su Parte III, reglamenta lo relacionado con **"la capacitación para la inserción laboral"**, definiéndola en el artículo 62, como *"Acciones de formación diseñadas para la población cesante, cuyo objetivo es reforzar sus cualificaciones u obtener nuevas, para lograr mayores posibilidades de encontrar empleo, otras formas de participar activamente en el mercado laboral y adquirir la cultura de formarse continuamente para disminuir el riesgo de permanecer cesante"*, de otro lado la Ley 1064 de 2006, dictó normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación, determinando en el artículo 3° que *"El proceso de certificación de calidades de las Instituciones y programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano queda comprendido en lo establecido actualmente dentro del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo"*, Sistema que de acuerdo al CONPES 81 de 2004, dentro de sus componentes, tiene el de formación, del cual establece esta conformado por la oferta de formación para el trabajo.

Las citadas normas, evidentemente se encuentran enfocadas a reglamentar lo relacionado con la formación en competencias laborales que le permitan a una persona, insertarse al mercado laboral, competencia cuyo objetivo difiere totalmente del componente de habilidades para la vida, compuesta por competencias transversales.

De acuerdo con los términos de referencia de la convocatoria pública Banco de Aliados No.008 de 2018, de la Organización de Estados Iberoamericanos, el objetivo de la formación, es el de garantizar el desarrollo de sesiones de trabajo o talleres, contemplados en los lineamientos conceptuales y metodológicos del Módulo Presencial de Habilidades para la Vida diseñado por el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, y la Organización de Estados Iberoamericanos, para promover y fortalecer las competencias trasversales de los participantes de los Programas Jóvenes en Acción.

En suma, una cosa es generar competencias laborales orientadas a formar o capacitar, en una profesión, arte y oficio y otra muy distinta es en habilidades que les permitan a los jóvenes inscritos en el programa afrontar las diferentes circunstancias cotidianas de la vida, aportando a una debida toma de decisiones. Se observa que la capacitación para la inserción o reinserción laboral, difiere del concepto de competencias transversales.

Así las cosas se tiene que la Convocatoria Pública Banco de Aliados No. 008 de 2018, publicada por la OEI, no desconoce el Decreto 2852 de 2013 y el Art. 2 de la Ley 1064 de 2006; al no incluir dentro de la convocatoria publicada a las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, pues las citadas normas reglamentan específicamente lo relacionado con competencias laborales, componente totalmente distinto, al previsto para el componente de habilidades para la vida, que adicionalmente ha sido implementado de acuerdo a las directrices de política pública definidas por la Mesa de Competencias Transversales, liderada por el Departamento Nacional de Planeación.

#### IV. CONCLUSIONES.

Teniendo en cuenta lo desarrollado a lo largo de este concepto, se resuelven los problemas jurídicos planteados, así:

1. ¿La Convocatoria Pública Banco de Aliados No. 008 de 2018, publicada por la OEI, desconoce el Decreto 2852 de 2013 y el Art. 2 de la Ley 1064 de 2006; al no incluir dentro de la convocatoria publicada a las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que se encuentren debidamente certificadas en calidad?



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado M-2018-1400-003379

Fecha: 20/06/2018

La Convocatoria Pública Banco de Aliados No. 008 de 2018, publicada por la OEI, no desconoce el Decreto 2852 de 2013 y el Art. 2 de la Ley 1064 de 2006; al no incluir dentro de la convocatoria publicada a las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, pues las citadas normas reglamentan específicamente lo relacionado con competencias laborales, componente totalmente distinto, al previsto para el componente de habilidades para la vida

2. ¿Cómo debe proceder Prosperidad Social, teniendo en cuenta el vínculo contractual existente entre las partes (Convenio de Cooperación No. 287 FIP de 2018 suscrito entre Prosperidad Social y la OEI), sobre el que se fundamenta la Convocatoria Pública Banco de Aliados No. 008 de 2018 a la cual ASENOF y los centros de formación técnica laboral IME, COMPUSIS E INCATEC presentaron las observaciones antes expuestas?

Toda vez que se considera que la Convocatoria Pública Banco de Aliados No. 008 de 2018, publicada por la OEI, no desconoce el Decreto 2852 de 2013 y el Art. 2 de la Ley 1064 de 2006, Prosperidad Social debe ejercer el rol que contractualmente le corresponda, de conformidad con las obligaciones pactadas.

3. ¿Cómo deben proceder los supervisores del Convenio de Cooperación No. 287 FIP de 2018 suscrito con la OEI?

Se remite a lo señalado en las respuestas anteriores, agregando que, deberán tener en cuenta también lo dispuesto en la Resolución 515 de 2018 por la cual se adoptan las medidas y se establecen los lineamientos para la supervisión de los contratos y convenios celebrados por el Departamento para la Prosperidad Social y el Fondo de Inversión para la Paz – FIP.

La presente respuesta tiene la naturaleza de un concepto jurídico; constituye un criterio auxiliar de interpretación, de conformidad con lo establecido por el artículo 26 del Código Civil y el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo sustituido por la Ley 1755 de 2015.

Atentamente,

**LUCY EDREY ACEVEDO MENESES**  
Jefe de Oficina  
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Alejandra Paola Tacuma  
Revisó: Omar Alberto Barón Avendaño  
Folios: 10  
Anexo: 0