

Las Competencias Transversales, base del Aprendizaje para Toda la Vida

Autora
María Elsy Sepúlveda Romero
Universidad EAN – Docente
Bogotá, Colombia
mesepulveda@universidadean.edu.co

Resumen. “Toda persona, en cualquier etapa de su vida, debe disponer de oportunidades de aprendizaje permanentes, a fin de adquirir los conocimientos y las competencias necesarias para hacer realidad sus aspiraciones y contribuir a la sociedad” (UNESCO, 2015). **Objetivo.** Reflexionar sobre la necesidad de concebir las competencias transversales como base del aprendizaje para toda la vida. **Metodología.** Es una investigación de tipo documental, basada en una revisión bibliográfica consultada en libros, revistas e internet, en la página web de google y en las diferentes bases de datos, tomando como periodo de referencia a partir del año 2005 a la fecha. **Discusión.** Dando respuesta a la pregunta general, Tobón (2006) afirma que las competencias constituyen la base fundamental para orientar el aprendizaje a lo largo de la vida, debido a que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo y con relación a la pregunta específica, la USAID y la OEI coinciden en que la competencia aprender a aprender está en la base del aprendizaje permanente a lo largo de la vida, donde se sitúan todas las restantes competencias, o sea, es una competencia básica entre las básicas, tiene un marcado carácter transversal, dado que la reflexividad y las estrategias meta cognitivas, propias de esta competencia, son al mismo tiempo un prerrequisito mental de todas ellas. Aprender a aprender es la capacidad de iniciarse en el aprendizaje y de continuar aprendiendo, de forma cada vez más eficaz y autónoma, de acuerdo a los propios objetivos y necesidades, ya sea de manera individual o en grupo. **Conclusión.** Dentro de todas las competencias transversales más relevantes, está la de *Aprender a aprender*, que es una de las competencias básicas que todas las personas deben lograr al término de su educación obligatoria, con el fin de seguir aprendiendo y como lo afirma la USAID, aprender a aprender es la capacidad de iniciarse en el aprendizaje y de continuar aprendiendo, de forma cada vez más eficaz y autónoma, de acuerdo a los propios objetivos y necesidades, ya sea de manera individual o en grupo.

Palabras clave: competencias, competencias transversales, aprendizaje para toda la vida.

Introducción. El aprendizaje y la educación de adultos son una respuesta fundamental y necesaria a los retos que se afrontan, son un componente esencial de un sistema global y completo de aprendizaje y educación a lo largo de la vida que integra el aprendizaje formal, no formal e informal y que se dirige explícita o implícitamente a los educandos jóvenes y adultos, es decir, el aprendizaje y la educación de adultos consiste en proporcionar contextos y procesos que sean atractivos y atentos a las necesidades de ciudadanos activos.

La necesidad de desempeñar distintos tipos de trabajo en el curso de la vida, la adaptación a nuevos contextos en situaciones de desplazamiento o emigración, la importancia de las iniciativas empresariales y la capacidad para sostener mejoras de la calidad de vida, éstas y otras circunstancias socioeconómicas exigen un aprendizaje permanente durante la vida adulta. El aprendizaje y la educación de adultos no sólo ofrecen competencias específicas, sino que

además son un factor fundamental de la confianza en sí mismo, la autoestima, un sólido sentimiento de identidad y apoyo mutuo.

El propósito de este artículo es reflexionar sobre la necesidad de concebir las competencias transversales como base del aprendizaje para toda la vida.

Se desarrolla en cuatro episodios: el primero, define el concepto de competencias; el segundo, describe las competencias transversales; el tercero, analiza el término de aprendizaje para toda la vida y el cuarto, determina las competencias transversales en el aprendizaje.

1. Formulación del problema

1.1 Descripción del problema. La expresión “educación a lo largo de toda la vida” plantea muchos interrogantes, entre los que se tienen: ¿Constituye dicha expresión una moda más o la idea de un aprendizaje a lo largo de la vida es algo inherente a la naturaleza de la educación?, ¿Se limita la educación a la infancia y juventud y por lo tanto al ámbito escolar?, la idea de proceso permanente ¿es algo inherente al propio proceso educativo o por el contrario es una simple exigencia social/profesional? (Merino, 2011).

La experiencia viene mostrando muchas dificultades para traducir el concepto Aprendizaje a lo Largo de la Vida en políticas y en acción, pues adoptar el ALV como un nuevo paradigma para la educación, implica re conceptualizaciones y reordenamientos mayores. El ALV no ha sido comprendido ni incorporado en América Latina, el término se está usando cada vez más en documentos y discursos, faltan esfuerzos de conceptualización, debate y concreción en políticas, de manera, que las mismas dudas que se tienen a nivel internacional se repiten en América Latina. Hay quienes lo ven como una nueva moda, muchos temen que el “énfasis en el aprendizaje” pueda significar un desdén por la enseñanza o que el ALV signifique minar el derecho a la educación, o sea, que constituya una manera de responsabilizar a las personas y quitarle responsabilidad al Estado, de modo, que la ausencia de información, educación, participación y debate ciudadano en torno a este nuevo paradigma, alimenta las incomprendiones y los temores (Torres, 2013).

El sistema educativo tiene la enorme responsabilidad de reconvertir no solo sus planteamientos, preferencias y metas, sino también sus sistemas organizativos y didácticos, no se puede refugiar en currículos flexibles o en rutinas que fueron valiosas en otros momentos históricos y con otras realidades personales, sociales y laborales diferentes a las que plantea la sociedad actual de la diversidad y de la globalización. La realidad actual y la idea de educación continua, que en definitiva es la educación a lo largo de la vida, está demandando al sistema educativo un replanteamiento no solo de sus formas de organización y de relación personal y didáctica, sino una reconversión más profunda de sus funciones, urgida por las exigencias de su misión educadora que es la que, en última instancia, le da identidad como institución educadora. La expresión educación a lo largo de la vida implica de alguna manera liberar a la educación de la esclavitud a la que la tan traída y llevada “formación para el empleo” le ha conducido, bajo la máscara de “formación permanente o educación de adultos”, expresión ésta última más divulgada en las últimas décadas (Merino, 2011).

Por lo tanto, el hombre debe estar constantemente en situación de aprendizaje, para no quedar excluido de las dinámicas económicas ni de las dinámicas sociales y culturales y para poder participar como miembro activo de la sociedad en la que vive. En el marco de esta dinámica

epistemológica y social, el aprendizaje se convierte en un agente de cambio personal y social, donde todos aquellos modelos de acción socio-educativos caracterizados por su metodología dinamizadora y creativa, adquieren una importancia cada vez más imperiosa, aunque no exista hoy un desarrollo importante al respecto en los ámbitos pedagógico y didáctico tradicionales (Merino, 2011), porque sin superación personal permanente, la competencia individual decrece progresiva e inexorablemente, pues, hablar de competencias actualmente, es pasar a una visión de aprendizaje innovador, pues si este se basa en competencias, nace como respuesta a las exigencias de lograr un aprendizaje de calidad.

1.2 Pregunta de investigación

1.2.1 Pregunta general. ¿Se pueden considerar las competencias transversales fundamentales en el aprendizaje para toda la vida?

1.2.2 Pregunta específica. ¿Cuáles son las competencias transversales básicas que son la base del aprendizaje para toda la vida?.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general. Reflexionar sobre la necesidad de concebir las competencias transversales como base del aprendizaje para toda la vida.

1.3.2 Objetivos específicos

- ❖ Definir el concepto de competencias.
- ❖ Especificar las competencias transversales.
- ❖ Explicar el término de aprendizaje para toda la vida.
- ❖ Establecer las competencias transversales en el aprendizaje.

1.4 Justificación.

La sociedad del conocimiento o de la información, que está caracterizada por los continuos avances científicos y por la globalización, dispone de una información masiva a través de la tecnología, que ha generado cambios continuos en las condiciones sociales, económicas, laborales y otras a nivel mundial, lo que ha implicado que se generen nuevas pautas de competitividad y desempeño a nivel individual y social, involucrando formas diferentes de enseñanza aprendizaje en el ámbito educativo, lo cual, exige de una visión moderna del desempeño basado en competencias para el aprendizaje y que este sea a lo largo de toda la vida (Rodríguez, 2007).

Esta nueva visión considera a la persona como creadora de soluciones óptimas y se convierte en un individuo capaz de adaptarse a las circunstancias y facultades para el aprendizaje, en este panorama los conocimientos, habilidades y comportamientos, son las competencias que deben tener, desarrollar y adquirir los individuos en el mundo actual, por lo tanto, contar con un talento humano competente, se convierte en una ventaja competitiva y sostenible para el aprendizaje para toda la vida.

De ahí, la importancia de analizar las competencias transversales como base para el aprendizaje para toda la vida, porque muchas personas adultas quieren continuar aprendiendo, formándose,

independientemente de sus motivos y edad, de su contexto y de la necesidad, el aprendizaje a lo largo de la vida es indiscutible, ya sea por desarrollo personal, necesidad laboral u otras circunstancias sociales que propician estas situaciones de aprendizaje.

1.5 Alcance y limitaciones

Alcance. Con el presente artículo se pretende demostrar que las competencias transversales son efectivamente el soporte del aprendizaje a lo largo de la vida, el cual, no solo se limita a la adquisición de conocimientos en la educación formal, informal y no formal, sino que incluye otros campos diferentes al sector educativo.

Limitaciones. Se podría encontrar que las competencias transversales no sean aplicables en el aprendizaje para toda la vida.

2. Desarrollo teórico

2.1 El concepto de competencias. Para poder comprender lo que son las competencias transversales, es importante tener claro el concepto de *Competencias*, para lo cual, a continuación se verán algunas definiciones propuestas por diversos autores del presente siglo (ver tabla 1):

Tabla 1. Definiciones sobre competencias

AUTOR	AÑO	DEFINICIONES
Perrenoud	2000	Es la capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, que se apoya en conocimientos, pero no solo a ellos, sino que moviliza un conjunto de recursos cognitivos, como saberes, habilidades e informaciones para solucionar con eficacia y pertinencia una serie de situaciones.
Bazdresch	2000	Las competencias combinan los conocimientos con el comportamiento social, es algo más que habilidades, implican el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia y de la intersubjetividad.
Zabalza	2000	Hace referencia a un tipo de trabajo de cierto nivel de complejidad que lo distingue de las actividades que se desarrollan como solo ejecución de las órdenes de otros.
Mertens	2002	Es una construcción a partir de una combinación de recursos como conocimientos, saber hacer, cualidades, etc. y recursos del ambiente que son movilizados para lograr un desempeño.
Vargas	2004	Es la capacidad de articular, movilizar y colocar en acción, valores, conocimientos, y habilidades necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de actividades requeridas por la naturaleza del trabajo.
Nogueira	2005	Es la posibilidad real que tiene el ser humano de integrar y movilizar sistemas de conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes, afectividad y valores para la solución exitosa de aquellas actividades vinculadas a las satisfacción de sus necesidades cognitivas y profesionales, demostradas en su desempeño, al tomar decisiones y solucionar las situaciones que se presenten en su esfera de trabajo.
Gonzci	2008	Es la capacidad real para lograr un objetivo en un contexto dado.

Llanio	2010	Se le atribuyen tres interpretaciones fundamentales: el de capacidades, de competitividad y de incumbencia, la primera, es la vía más empleada para la inclusión de este concepto en la educación y se relaciona directamente con el saber hacer por el estudiante o el egresado de una profesión.
--------	------	--

Fuente: Teorías citadas por San Juan, García y otros (2010).

De los ocho autores analizados, cuatro coinciden en que el principal elemento de una competencia son los conocimientos adquiridos, a los cuales, les adicionaron otros componentes, se tiene por ejemplo, que para Perrenoud les incluye los recursos cognitivos; para Bazdresch, los combina con el comportamiento social; para Mertens con los recursos del ambiente y para Nogueira, los integra con habilidades, hábitos, actitudes, afectividad y valores. Para el resto de los autores, las definen como capacidades. Por otro lado, en el contexto de la Unión Europea (citada por Amadio, et al, 2013), define las competencias como “una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto”.

En el informe final del Proyecto Tuning (2007) define el concepto de competencias como las capacidades que el ser humano necesita, para resolver de forma eficaz y autónoma, las situaciones que se puedan presentar en la vida y se fundamentan en un saber profundo, pero no solo es saber qué y cómo, sino saber ser persona en este mundo complejo, cambiante y competitivo.

Otro aporte con respecto al concepto de competencia, el proyecto Tuning (2007) dice que son complejas capacidades integradas en varios grados y que la educación debe formar en el individuo, para que pueda desempeñarse como sujeto responsable, en diferentes contextos de su vida personal, es decir, que se plantea la formación integral que incluye varios aspectos, como son los conocimientos (capacidad cognoscitiva); las habilidades (capacidad sensorio motriz) y las destrezas, actitudes y valores, lo resume en: “saber, saber hacer en la vida y para la vida, saber ser, saber emprender, sin dejar de lado saber vivir en comunidad y saber trabajar en equipo”.

Ahora, ubicando el concepto de competencias dentro del ámbito educativo, Paramo (sf) las define como una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes, que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado, lo que implica poder usar el conocimiento en la realización de acciones y productos, es decir, que se busca pasar de una educación basada únicamente en la memoria a una educación que además del dominio que se tenga de lo teórico, también facilite el desarrollo de habilidades aplicativas, investigativas y prácticas, de tal forma que hagan del aprendizaje una experiencia vivencial y útil para la persona.

Por otro lado, el Proyecto Tuning (2007) define la competencia en educación como aquella formación integral del ciudadano, a través de nuevos enfoques como el aprendizaje significativo, que incluye lo cognoscitivo, lo psicomotor y lo afectivo, lo que quiere decir, que no se puede reducir a solo al desempeño laboral o a la adquisición de conocimientos, sino que abarca un conjunto de capacidades, desarrolladas a través de procesos que llevan a la persona a ser competente para realizar diferentes acciones de forma responsable.

Pero, Maldonado (2006) afirma que el concepto de competencia ha surgido desde la visión del trabajo y desde la visión educativa, como una opción de vida, por ello, han aparecido diversas teorías, enfoques, metodologías y currículos, orientados a dar respuesta a los diversos problemas, a continuación se presentan los tres enfoques o escuelas de pensamientos, dentro de las cuales, se ubican las diferentes clases de competencias, ellas son (ver tabla 2):

Tabla 2. Escuelas de pensamiento o enfoques

Enfoque conductista	Enfoque funcionalista	Enfoque constructivista
Se fundamenta en las características personales que se expresan en comportamientos para un desempeño superior. La base es la persona con conocimientos, habilidades y motivaciones para lo que se debe ser.	Se basa en la capacidad para realizar actividades y lograr resultados en una función productiva determinada, según criterios de desempeño. La base es el trabajo con actividades, tareas y resultados para lo que se debe hacer.	Valora las relaciones mutuas y las acciones entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y de superación.

Fuente: Merlens (1996)

De modo que a partir de estos enfoques, surgen las diferentes clases de competencias (ver tabla 3):

Tabla 3. Clases de competencias

Según el enfoque conductista	Según Merlens (1996)	Según Bunk (1994)	Según la UNESCO (1995)¹	Según la OIT y el SENA
Competencias personales: actitudes, conducta, valores, etc.	Competencias básicas: se adquieren en la formación básica (habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral y otras).	Competencia técnica: es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito del trabajo.	Competencias cognitivas: aprender a conocer, aprender a comprender.	Competencias básicas: adquiridas en la educación básica.
Competencias técnicas: uso de herramientas, etc.	Competencias genéricas: se relaciona con los comportamientos y actitudes laborales.	Competencia metodológica: Implica la aplicación del procedimiento adecuado a las tareas asignadas.	Competencias técnicas: aprender a hacer, relacionado con lo práctico, lo técnico y lo científico.	Competencias genéricas o transversales: desempeños comunes a diferentes ocupaciones.
	Competencias específicas: se relacionan con los aspectos técnicos que tienen que ver con la ocupación.	Competencia social: colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva.	Competencias formativas: aprender a ser y a convivir, relacionadas con valores, actitudes profesionales, sociales y filosóficas.	Competencias específicas: conocimientos técnicos de una ocupación específica.

¹ Según el informe de la Comisión Internacional sobre educación para el siglo XXI.

		Competencia participativa: capacidad para organizar y decidir.		
--	--	--	--	--

Fuente: Información extraída de Rodríguez (2007).

A su vez, Martínez y Cegarra (s.f), subdivide las competencias específicas y transversales, las primeras son: Académicas o relativas a conocimientos teóricos (saber); Las disciplinares o conjunto de conocimientos prácticos requeridos para cada sector profesional (hacer) y Las de ámbito profesional, que incluyen habilidades de comunicación e indagación como know how, aplicadas al ejercicio de una profesión concreta (saber hacer).

De lo anterior se puede deducir que existen dos componentes principales que son los conocimientos y las capacidades, por lo tanto, las competencias son un conjunto de conocimientos y capacidades que tiene todo ser humano y que son aplicados y desarrolladas en las diversas actividades que realiza en el diario vivir.

2.2 Competencias transversales. Las competencias transversales son aquellas que recogen varios aspectos genéricos como son los de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que debe tener cualquier persona, antes de ser incorporado al mercado laboral (Martínez y Cegarra, sf). Tienen características tales como: no se encuentran ligadas a ninguna ocupación en particular; son necesarias en toda clase de empleo; son adquiridas en el proceso de enseñanza aprendizaje; permiten el desarrollo continuo de nuevas habilidades y su adquisición y desempeño es evaluable (Grupo Sinergia, s.f).

A las competencias transversales también se les llama genéricas. Las competencias transversales se caracterizan porque su desarrollo está presente a lo largo de todo el proceso educativo, su fin es desarrollar la capacidad a nivel individual, para lograr éxito en la vida, influyen tanto en el ámbito académico y profesional como en el personal e interpersonal. (Villa y Poblete, 2007, citado por Bolívar, 2011). Se les llama genéricas porque su desarrollo potencia el desarrollo de otras destrezas, habilidades y competencias en sí, es decir, una competencia contiene a otra, por ejemplo, quien logra relacionarse y cooperar con un conjunto de personas, a su vez desarrolla el actuar con valores en un entorno ciudadano (Bolívar, 2011).

Todas las competencias son en cierto sentido transversales, es decir, que no pertenecen exclusivamente a un área curricular, ni se corresponden con todos sus contenidos, por lo cual, requieren ser promovidas y potenciadas en el trabajo conjunto de todas ellas (Bolívar, 2011).

De acuerdo al proyecto Tuning (2007), las competencias transversales se dividen en instrumentales, personales, sistémicas y otras, que a su vez se subdividen en las siguientes (ver tabla 4):

Tabla 4. Listado de competencias genéricas o transversales

<p>Instrumentales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Capacidad de análisis y síntesis 2 Capacidad de organización y planificación 3 Comunicación oral y escrita 4 Conocimiento de una lengua extranjera 5 Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio 6 Capacidad de gestión de la información
--

7 Resolución de problemas 8 Toma de decisiones
Personales: Trabajo en equipo 10 Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario 11 Trabajo en un contexto internacional 12 Habilidades en las relaciones interpersonales 13 Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad 14 Razonamiento crítico 15 Compromiso ético
Sistémicas: 16 Aprendizaje autónomo 17 Adaptación a nuevas situaciones 18 Creatividad 19 Liderazgo 20 Conocimiento de otras culturas y costumbres 21 Iniciativa y espíritu emprendedor 22 Motivación por la calidad 23 Sensibilidad hacia temas medioambientales
Otras: 24 Capacidad de aplicar los conocimientos teóricos en la práctica 25 Uso de internet como medio de comunicación y como fuente de información 26 Experiencia previa 27 Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia 28 Capacidad de entender el lenguaje y propuestas de otros especialistas 29 Ambición profesional 30 Capacidad de autoevaluación 31 Conocimiento de una segunda lengua extranjera 32 Capacidad de negociación

Fuente: Proyecto Tuning (2007).

En donde las competencias instrumentales hacen referencia a las habilidades cognoscitivas, a las capacidades metodológicas, a las destrezas tecnológicas y a las destrezas lingüísticas; las competencias personales, facilitan los procesos de interacción social y cooperación y las competencias sistémicas, son todas aquellas destrezas y habilidades que corresponde a los sistemas como un todo.

Para Edwards y Tovar (2008), las competencias transversales son doce:

- ✓ Capacidad de análisis y síntesis. Está en la base de la capacidad de razonamiento crítico.
- ✓ Capacidad para el razonamiento lógico y matemático. Destreza para traducir un problema de la vida real al lenguaje matemático.
- ✓ Capacidad para aplicar conocimientos de matemáticas, ciencias e ingeniería. Es la habilidad para transferir conocimientos y metodologías entre estos campos.
- ✓ Capacidad de comunicación oral y escrita en la propia lengua y en lenguajes formales, gráficos y simbólicos. Utilización de la lengua como instrumento de comunicación oral, escrita, de aprendizaje y de regulación de conductas y emociones en varios contextos y situaciones comunicativas.

- ✓ Capacidad para usar las TIC. Conjunto de habilidades para buscar, obtener, evaluar, seleccionar, procesar, organizar, intercambiar y producir información y transformarla en conocimiento con utilización de recursos digitales.
- ✓ Resolución de problemas. Es la habilidad para identificar un problema y la búsqueda sistemática de soluciones.
- ✓ Capacidad para la redacción y elaboración de documentación técnica. Es el compromiso con las cosas bien hechas y el afán por mejorar cada vez más.
- ✓ Capacidad para trabajar en equipo. Es la habilidad para integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas o áreas.
- ✓ Capacidad para el aprendizaje autónomo. Se conoce con suficiente detalle los mecanismos y formas específicas y personales de aprendizaje y sabe establecer estrategias específicas de incorporación de nuevas habilidades y conocimientos, para aplicarlos en las actividades.
- ✓ Capacidad de organización y planificación. Habilidad para analizar tareas, distribuir equilibradamente el tiempo en función de determinadas prioridades personales y organizar los recursos materiales y personales.
- ✓ Capacidad para aportar nuevas ideas. Generar formas no habituales de hacer cosas, de resolver problemas o de abordar situaciones, así como a la capacidad de proponer ideas, procedimientos y finalidades nuevas para optimizar los recursos disponibles.
- ✓ Comprensión de la responsabilidad ética y profesional. Permite obrar con coherencia en función de una axiología que tiene como base el valor fundamental de actuar con los demás como queremos que los demás actúen con nosotros.

Para Bolívar (2011), las competencias transversales son solo cuatro: Aprender a aprender; actuar con autonomía e iniciativa personal; relacionarse y cooperar con un conjunto de personas y actuar con valores en un entorno ciudadano y conservar el entorno natural y la salud individual y colectiva, considerándose las más fundamentales, educativas y necesarias, las cuales, se encuentran dentro de las diez competencias básicas para la vida propuestas por USAID (2009) que son:

1. Conservar el entorno natural y la salud individual y colectiva.
2. Comunicarse en un medio multicultural y plurilingüe.
3. Pensamiento lógico matemático.
4. Utilizar la tecnología de manera productiva.
5. Relacionarse y cooperar con un conjunto de personas.
6. Actuar con valores en un entorno ciudadano.
7. Competencia de especializarse.
8. Aplicar principios aprendidos a la práctica en contextos específicos y cotidianos.
9. Actuar con autonomía e iniciativa personal y
10. Aprender a aprender

De manera, que las competencias transversales se consideran competencias claves en la formación del individuo, no sólo a nivel profesional sino también a nivel personal y social, debido a que integran componentes motivacionales y cognitivos, porque para lograr un cambio es fundamental cambiar la forma de pensar, sentir y actuar, de ahí, que generan las siguientes posibilidades: relaciones interpersonales; aprendizaje; mantener los valores y el comportamiento ético y la conciencia de ser, a través de la autonomía, la confianza, la motivación y el autocontrol, desarrollar la empatía, la adaptación a distintos entornos y la flexibilidad, por ello, presentan cinco ventajas que son: genera una motivación enfocada a un objetivo o a un logro; busca el mejor clima de relación y comunicación enfocada a escuchar, comprender y comunicar; da más

resistencia al estrés, tener iniciativa y tomar decisiones; aporta un ahorro importante de tiempo y de costos en la organización del trabajo y la buena gestión del tiempo y por último, aporta los beneficios de una persona formada integralmente (Extraído de www.viu.es/cinco-ventajas-de-las-competencias-transversales/).

A lo anterior, Pinilla (1999), citado por Rodríguez (2007), manifiesta que “la competencia al igual que la inteligencia no es una capacidad innata, sino que por el contrario, es susceptible de ser desarrollada y construida a partir de las motivaciones internas de cada cual,…” (p. 121).

En suma, las competencias transversales no son específicas de una profesión, sino que aportan valores útiles para diferentes tareas y varios contextos, no sólo a nivel técnico sino en la práctica de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos o valores que permiten el desarrollo de una actividad de forma más eficiente, o sea, que son capaces de transformar un conocimiento en comportamiento.

2.3 Aprendizaje para toda la vida. Se podría decir que el aprendizaje a lo largo de la vida, en adelante ALV, es tan antiguo, como la misma humanidad, lo que es moderno es la reflexión crítica que se hace y el debate en torno a este hecho (Gómez, 2007).

El Aprendizaje a lo Largo de la Vida (ALV) tiene dos conceptos articulados: aprendizaje y vida y se refiere al aprendizaje individual y colectivo que existe en la vida de una persona, desde que nace hasta que muere, mediante aprendizajes formales, no formales e informales y a través de todos los recursos socioculturales que se encuentran disponibles, de modo, que se da a lo largo de la vida, no en un período determinado y a lo ancho de la vida, no únicamente en el sistema escolar. Es un nuevo paradigma y principio organizador del sistema de educación y aprendizaje en el siglo XXI, en un contexto en el que la información y el conocimiento se expanden de forma acelerada y en el que la expectativa de vida de la población se amplían considerablemente en todo el mundo (Torres, 2013).

Dentro de este concepto, es importante tener en cuenta lo siguiente: es un hecho de la realidad, porque todas las personas aprenden a partir del momento en que nacen; a la vez es una utopía, porque se le asegura a la persona las mejores condiciones para aprender de manera informal en espacios organizados; se pone en cuestionamiento el aprendizaje centrado en el sistema escolar, porque se aprende antes de la escolaridad formal y se continúa después de esta; el aprendizaje en la educación formal, informal y no formal no aplica, porque el aprendizaje sobrepasa dichos ámbitos; las distinciones educación, formación y capacitación vienen a ser las mismas, por lo tanto, pierden relevancia dentro del ALV y por último, el ALV no corresponde al sector educativo, ni depende de ningún organismo, debido a que incluye muchos otros campos (Torres, 2013).

Haciendo un recorrido histórico a partir de la década de los 70, este concepto ha colocado al aprendizaje más allá de las instituciones educativas, surgiendo algunas prácticas y modelos durante las últimas décadas, se tiene por ejemplo, que con el reporte de Faure (1972) “Aprender a ser”, escritores como Iván Illich, Paulo Freire, Everett Reimer y otros, criticaron la educación formal, promoviendo que dejara de ser el privilegio de una élite o que correspondiera a un grupo de edad específico y que debía ser universal y permanente. Después, el Informe Delors (1996), afirmó que el ALV se basa en cuatro pilares: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser y que todo el mundo debe aprender de acuerdo a sus necesidades e intereses individuales, en cualquier lugar y en cualquier momento de forma libre, flexible y constructiva.

Continuando con el recorrido, la UNESCO en la década de los setenta y ochenta acuñó este concepto; en 1996 la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), como el informe Delors enfatizaron sobre la importancia del aprendizaje, por lo que la UNESCO retomó nuevamente el término de aprendizaje a lo largo de la vida. Las Conferencias Internacionales de Educación de Adultos (CONFINTEAS), particularmente la quinta en Hamburgo y la sexta en Belém, afirmaron su importancia en todas las formas de educación. En las metas 2021 de la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI) se encuentra bajo el concepto de educación a lo largo de la vida y representa la meta general séptima (Extraído de http://oteh.fixter.org//docstation/com_content.article/232/aprendizaje_vida.pdf)

El ALV o educación permanente, en inglés, Lifelong Learning, es un modelo educativo abierto a cualquier etapa de la vida de una persona en el aprendizaje y no se refiere precisamente a la enseñanza de adultos, no se sesga cuando los individuos se transforman en personas mayores. La educación permanente o el ALV es considerada como un movimiento que pretende llevar a los diversos niveles y estados de la vida del hombre hacia un aprendizaje continuo, para así mejorar conocimientos, competencias y actitudes, por lo tanto, con la Educación Permanente se pretende adquirir conocimientos y destrezas de forma continua a lo largo de la vida, para que pueda adaptarse a los cambios que en su entorno se ocasionan, con lo cual, se da un desarrollo integral y una mayor calidad de vida.

Ahora, desde una perspectiva histórica, se distinguen tres fases, en la primera, se pone el acento en la educación de adultos, lo que quiere decir, que nada de lo que viene de la pedagogía tradicional, sirve para los adultos, sin una adaptación radical; en la segunda, los teóricos se concientizan sobre el hecho de que no existen barreras entre educación de jóvenes y de adultos, sino que hay una continuidad entre la una y la otra y en la tercera fase, se concibe la educación como extensiva a toda la duración de la vida humana, es decir, que al finalizar la escolaridad obligatoria, ahí no se termina la educación (Extraído de https://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n_permanente).

Para Camacho (2007), la educación permanente es un proceso continuo y progresivo de la persona, dirigido a la mejora del propio desarrollo personal, o sea, que constituye una actitud de la persona, para mejorar de forma continua su personalidad en relación con su entorno (p. 251).

En el Marco de Acción de Belém (2009) se sostiene que el aprendizaje a lo largo de toda la vida debe ir de la cuna a la tumba y lo define como “un marco filosófico y conceptual y un principio organizativo de todas las formas de educación, basado en valores de inclusión, emancipación, humanísticos y democráticos; es global y parte integrante de la perspectiva de una sociedad basada en el conocimiento”. En él se reafirman los cuatro pilares del aprendizaje, de los cuales, tres son recomendados por la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, ellos son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos.

La UNESCO (2009), ratificó que todo el sistema educativo se encuentra preparado para facilitar el aprendizaje formal, no formal e informal para toda la vida y para personas de cualquier edad, por lo tanto, el concepto AVL requiere un cambio total de modelo: que pase de la enseñanza y la capacitación a la de aprendizaje; de una instrucción transmisora de conocimientos a un aprendizaje para el desarrollo personal y de una adquisición de competencias especiales a un descubrimiento de un potencial creador.

Dentro de este marco ha de considerarse la alfabetización, que debe entenderse como un proceso continuo, en el que se manifiestan diferentes dimensiones y grados de habilidad, pues se pasa de un enfoque dicotómico (ser capaz o no de leer y escribir) a un enfoque funcional, el aprendizaje se relaciona con la lectoescritura, con las demandas que tenga en lo social, en lo laboral y en lo comunitario, es decir, que no es una actividad aislada, sino que está en función de un medio dado y de una perspectiva de desarrollo, orientada a las necesidades colectivas e individuales, pero también es importante tomar en cuenta la re alfabetización, como un proceso que ocupa un lugar central en el aprendizaje de la persona y su importancia radica en que por medio de ella, los conocimientos adquiridos en el período oficial de aprendizaje, permanecen en el tiempo y lo hacen un proceso continuo y efectivo, otorgando la oportunidad de extender los conocimientos y la capacidad misma de aprendizaje, gracias a experiencias que promuevan su permanente actualización (OEI, 2010).

Cabe concluir, que el aprendizaje a lo largo de la vida integra todas las formas de educación, la formal, la informal y la no formal y se direcciona en tres sentidos: horizontal, va a partir del momento que nace el individuo hasta que muere; vertical, considera todos los ámbitos de desarrollo social de la persona, como familia, comunidad, trabajo, estudio, ocio y por último, en un sentido profundo, que se refiere a los valores democráticos y humanísticos.

2.4 Las competencias transversales en el aprendizaje. Las competencias constituyen la base fundamental para orientar el aprendizaje a lo largo de la vida, debido a que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo, por motivo de que se focalizan en unos aspectos específicos del aprendizaje, como son: la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas y la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto (Tobón, 2006).

De ahí, que las competencias pretenden orientar la formación de los seres humanos hacia el desempeño idóneo en los diversos contextos culturales y sociales, haciendo del estudiante un protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje, a partir del desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades cognoscitivas y meta cognitivas, la capacidad de actuación y el conocimiento y regulación de sus procesos afectivos y motivacionales, las competencias, entonces, significan calidad e idoneidad en el aprendizaje (Tobón, 2006).

Es por ello, que la adquisición de conocimientos, competencias y destrezas que propicia el aprendizaje a lo largo de toda la vida no se limita, en su planteamiento conceptual, a los elementos básicos, sino que abarca una amplia gama de competencias, dentro de las cuales, se encuentran las competencias transversales, tales como aprender a aprender, las competencias necesarias para la vida empresarial y la ciudadanía mundial y otras capacidades esenciales. El aprendizaje a lo largo de toda la vida trata de satisfacer las necesidades múltiples y específicas de aprendizaje de todos los grupos etarios, lo que comprende la adquisición de las competencias técnicas básicas, que incluye las transversales, mediante la educación formal y de otras alternativas de aprendizaje (UNESCO, 2015).

Para ilustrar mejor, el aprendizaje a lo largo de la vida por competencias contempla no solo los conocimientos teóricos sino las actitudes o compromisos personales, que van del "saber" y "saber hacer" al "saber ser o estar", de modo que, el aprendizaje por competencias implica el desarrollo de capacidades y habilidades, tanto para adquirir información como para saber usarla en

contextos diferentes e incluye actitudes (ser), conocimientos (saber), habilidades instrumentales (hacer) y habilidades meta cognitivas (aprender), todo ello considerando el desempeño dentro de un contexto de vida y trabajo en común (Puertas y Pinto, 2009),

El aprendizaje por las competencias se encuentra vinculado al entorno en que tiene lugar, en diferentes tiempos y contextos, es decir, que es un aprendizaje situado (Bolívar, 2011).

Dentro de las competencias transversales más relevantes se encuentra *Aprender a aprender*, constituye una de las competencias básicas que todas las personas deben lograr al término de su educación obligatoria, pues solo así habrán adquirido la disposición de continuar aprendiendo y gestionando sus aprendizajes a lo largo de su vida, pues se pone en duda que la educación y el aprendizaje no terminan en los años escolares, sino que las personas deben seguir aprendiendo durante la vida entera, no es posible de otra forma insertarse en el mundo laboral de forma activa y creativa ante la velocidad con la que se generan innovaciones y nuevos conocimientos, no se trata solo de lograr que las personas lean y escriban, sino también que alcancen las competencias propias de la educación básica y participen en programas que favorezcan su inserción laboral (OEI, 2010).

La competencia aprender a aprender está en la base del aprendizaje permanente a lo largo de la vida, donde se sitúan todas las restantes competencias, o sea, es una competencia básica entre las básicas, tiene un marcado carácter transversal, dado que la reflexividad y las estrategias meta cognitivas, propias de esta competencia, son al mismo tiempo un prerrequisito mental de todas ellas. Aprender a aprender es la capacidad de iniciarse en el aprendizaje y de continuar aprendiendo, de forma cada vez más eficaz y autónoma, de acuerdo a los propios objetivos y necesidades, ya sea de manera individual o en grupo (USAID, 2009). También, es la disposición o habilidad para organizar su propio aprendizaje, controlando el proceso por medio de la autorregulación y aplicación de estrategias meta cognitivas.

Pero para poder aplicar esta competencia de aprender a aprender se requieren cuatro enfoques sucesivos: técnicas de estudio, aprender a razonar, estrategias de aprendizaje y autorregulación del aprendizaje y aprendizaje meta cognitivo, cada una de ellas se fundamenta en la anterior y la incluye. Para Monereo (2001), aprender a aprender es la capacidad que tiene la persona de autorregular su propio proceso de estudio y aprendizaje en función de los objetivos que persigue y de las condiciones del contexto que determinan la consecución de ese objetivo.

Según el Marco Europeo de Competencias Clave (citado por Bolívar, 2009) esta competencia se define como:

“la habilidad para iniciar el aprendizaje y persistir en él, para organizar su propio aprendizaje y gestionar el tiempo y la información eficazmente, ya sea individualmente o en grupos. Esta competencia conlleva ser consciente del propio proceso de aprendizaje y de las necesidades de aprendizaje de cada uno, determinar las oportunidades disponibles y ser capaz de superar los obstáculos con el fin de culminar el aprendizaje con éxito. Dicha competencia significa adquirir, procesar y asimilar nuevos conocimientos y capacidades, así como buscar orientaciones y hacer uso de ellas [...]”

Esta competencia comprende tres dimensiones: la *dimensión cognitiva*, incluye habilidades básicas que permiten obtener y procesar nuevos conocimientos; la *dimensión afectiva* o emocional, incluye factores que contribuyen a crear situaciones favorables para aprender a aprender, como autoestima y seguridad en sí mismo, motivación para aprender, superar el miedo

al fracaso y aprender de los errores y la *dimensión metacognitiva*, se refiere al conocimiento y a la reflexión sobre los propios procesos de aprendizaje, al control de ese proceso y a tomar conciencia del mismo (Bolívar, 2009).

De lo anterior se deduce, que las competencias transversales son la base del aprendizaje a lo largo de toda la vida, porque en ellas se desarrollan habilidades cognoscitivas, críticas y de autocrítica; capacidades individuales, metodológicas, de comprensión, de sensibilidad y de conocimiento y destrezas tecnológicas, lingüísticas y sociales que son fundamentales en el aprendizaje permanente en la vida de una persona y que la principal es aprende a aprender.

3. Metodología

3.1 Método general. Es una investigación de tipo documental, basada en una revisión bibliográfica consultada en libros, revistas e internet, en la página web de google y en las diferentes bases de datos, tomando como periodo de referencia a partir del año 2005 a la fecha.

3.2 Método específico. El procedimiento que se empleó en el desarrollo de esta investigación fue la siguiente: primero, se hizo una consulta bibliográfica, buscando en libros y revistas, también se buscó información en internet, a través de la página google y bases de datos, indagando sobre el tema en concreto; segundo, se clasificó la información y se procedió a analizarla; tercero, se extrajo la información, tomando como criterio de selección, que diera solución al problema y a los objetivos específicos planteados; cuarto, para dar respuesta al objetivo general, se hizo una breve descripción de forma específica de las competencias transversales, con el fin de clasificarlas y por último, se elaboró la discusión para llegar a concluir.

4. Discusión. Dentro de los hallazgos obtenidos en la revisión bibliográfica, se encontró que muchas son las clasificaciones que existen sobre las competencias, dependiendo el campo objeto de estudio, partiendo de las diez competencias básicas para la vida propuestas por USAID (2009) que son: Conservar el entorno natural y la salud individual y colectiva; Comunicarse en un medio multicultural y plurilingüe; Pensamiento lógico matemático; Utilizar la tecnología de manera productiva; Relacionarse y cooperar con un conjunto de personas; Actuar con valores en un entorno ciudadano; Competencia de especializarse; Aplicar principios aprendidos a la práctica en contextos específicos y cotidianos; Actuar con autonomía e iniciativa personal y Aprender a aprender.

Con relación a las competencias transversales, para algunos autores son diferentes de las genéricas, por ejemplo para la OIT y el SENA, la una excluye la otra, mientras que para otros, las denominan transversales o genéricas, por ejemplo para Bolívar, las genéricas están contenidas en las transversales y las caracteriza así: las transversales se caracterizan porque su desarrollo está presente a lo largo de todo el proceso educativo y las genéricas, su desarrollo potencia el desarrollo de otras destrezas, habilidades y competencias.

Igualmente se encontraron diferentes clasificaciones de las competencias transversales, para el Proyecto Tuning, se dividen en cuatro principales, las cuales, se subdividen en 32 competencias, todas incluidas dentro de las anteriores; para Edwards y Tovar, son doce, la mayoría relacionadas con la capacidad de... y para Bolívar son solo cuatro, las cuales se derivan de las diez competencias básicas para la vida.

Ahora, dando respuesta a la pregunta general, Tobon (2006) afirma que las competencias constituyen la base fundamental para orientar el aprendizaje a lo largo de la vida, debido a que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo.

Y con relación a la pregunta específica, la USAID y la OEI coinciden en que la competencia aprender a aprender está en la base del aprendizaje permanente a lo largo de la vida, donde se sitúan todas las restantes competencias, o sea, es una competencia básica entre las básicas, tiene un marcado carácter transversal, dado que la reflexividad y las estrategias meta cognitivas, propias de esta competencia, son al mismo tiempo un prerrequisito mental de todas ellas. Aprender a aprender es la capacidad de iniciarse en el aprendizaje y de continuar aprendiendo, de forma cada vez más eficaz y autónoma, de acuerdo a los propios objetivos y necesidades, ya sea de manera individual o en grupo

4.1 Retos y oportunidades.

Retos. El sector educativo modifique totalmente el curriculum de la educación a partir de la etapa de transición hasta la educación superior, para que las instituciones prioricen, fomenten y le den el valor que merece el aprendizaje para toda la vida, después de que finalice la etapa escolar o superior.

Oportunidades. La enseñanza institucional valore y amplíe el concepto de enseñanza por aprendizaje, para que este tenga cabida dentro de los no formales o informales que se obtienen fuera de las aulas.

Conclusiones

Las competencias son un conjunto de conocimientos y capacidades que tiene todo ser humano y que son aplicados y desarrolladas en las diversas actividades que realiza en el diario vivir.

Las competencias transversales no son específicas de una profesión, sino que aportan valores útiles para diferentes tareas y varios contextos, no sólo a nivel técnico sino en la práctica de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos o valores que permiten el desarrollo de una actividad de forma más eficiente, o sea, que son capaces de transformar un conocimiento en comportamiento.

Las competencias transversales son la base del aprendizaje a lo largo de toda la vida, porque en ellas se desarrollan habilidades cognoscitivas, críticas y de autocrítica; capacidades individuales, metodológicas, de comprensión, de sensibilidad y de conocimiento y destrezas tecnológicas, lingüísticas y sociales que son fundamentales en el aprendizaje permanente en la vida de una persona y que la principal es aprende a aprender. .

El aprendizaje a lo largo de la vida integra todas las formas de educación, la formal, la informal y la no formal y se direcciona en tres sentidos: horizontal, va a partir del momento que nace el individuo hasta que muere; vertical, considera todos los ámbitos de desarrollo social de la persona, como familia, comunidad, trabajo, estudio, ocio y por último, en un sentido profundo, que se refiere a los valores democráticos y humanísticos.

Dentro de todas las competencias transversales más relevantes esta la de *Aprender a aprender*, que es una de las competencias básicas que todas las personas deben lograr al término de su educación obligatoria, con el fin de seguir aprendiendo y como lo afirma la USAID, aprender a aprender es la capacidad de iniciarse en el aprendizaje y de continuar aprendiendo, de forma cada vez más eficaz y autónoma, de acuerdo a los propios objetivos y necesidades, ya sea de manera individual o en grupo.

De acuerdo a lo anterior, surge un cuestionamiento y es el siguiente: Si el aprendizaje a lo largo de la vida se da a través del desarrollo natural que tiene el hombre, basado en competencias adquiridas durante dicho proceso, en los diferentes campos en que se mueve; sobrepasa lo aprendido en la educación formal, informal y no formal y no corresponde a ningún sector u organismo educativo, entonces, dentro de que campo disciplinario podría ser objeto de estudio?, lo cual, daría para otra investigación.

Referencias bibliográficas

Amadio, Massimo; Opperti, Renato y Tedesco, Juan Carlos (2013). Oficina Internacional de Educación de la UNESCO (Ginebra, Suiza), P. 11-15 Documento de Trabajo de la OIE N° 10 “Porque importa hoy el debate curricular”, Ginebra: UNESCO-OIE, junio de 2013). Extraído de la página web <http://www.unesco.org/new/es/santiago/press-room/newsletters/newsletter-laboratory-for-assessment-of-the-quality-of-education-llece/n12/training-areas-and-curriculum-approaches/>

Bolívar Botia, Antonio (2011). Las competencias básicas para la vida más transversales. Buenas prácticas para su tratamiento en el centro educativo y en el aula. Guatemala, diciembre. ISBN: 978-9929-596-68-9. P. 1-41. Extraído de la página web https://www.uvg.edu.gt/educacion/maestros-innovadores/documentos/.../Competencias_vida.pdf

Bolívar, Antonio (2009). Competencia para el aprendizaje. Extraído de la página web <https://www.competenciasbasicas.webnode.es/news/competencia-para-el-aprendizaje/>

Camacho Herrera, José Manuel (2007) la educación a lo largo de toda la vida. La formación de las personas mayores. Secretariado de publicaciones Universidad de Sevilla. Cuestiones Pedagógicas, Vol. 18, pp 239-255. Extraído de la página web <http://www.institucional.us.es/revistas/cuestiones/18/16%20educacion%20a%20lo%20largo.pdf>

Edwards Schachter, Mónica y Tovar Caro, Edmundo (2008). Competencias transversales o genéricas. Definiciones Criterios para su evaluación. Facultad de Informática (Universidad Politécnica de Madrid) Junio. Extraído de la página web https://www.fi.upm.es/verificacion/grado/MI/evaluacion_competencias_transversales.pdf

Foro Mundial sobre la Educación (2015). El aprendizaje a lo largo de toda la vida. 19-22 de mayo de 2015, Incheon, República de Corea. Extraído de la página web <http://es.unesco.org/world-education-forum-2015/5-key-themes/el-aprendizaje-lo-largo-de-toda-la-vida>

- García García, María José (2009). Evaluación de competencias transversales. Universidad Europea de Madrid. Abril. P. Extraído de la página web <https://www.fib.upc.edu/eees/cicleactivitats.../EvaluacionCompetenciasTransversales.PDF>
- Gómez Llorente, Luis (2007). El aprendizaje a lo largo de toda la vida. Monográfico. CEE Participación Educativa, Vol. 6, Noviembre. pp. 7-13. Extraído de la página web <https://www.mecd.gob.es/revista-cee/pdf/n9-gomez-llorente.pdf>
- Grupo Sinergia. Educación con base en competencias. Competencias Básicas y Transversales Actitudes, valores, Rasgos personales. Universidad de Guanajuato. Extraído de la página web <https://www.dcne.ugto.mx/Contenido/Profesores/tecnicasdidacticas/COMPETENCIAS>.
- Maldonado, M.A (2006). Las competencias, una opción de vida. Metodología para el diseño curricular. Bogotá. ECOE. Ediciones Ltda.
- Martínez Caro, Eva y Cegarra-Navarro, Juan Gabriel (s.f.). El desarrollo de competencias transversales mediante proyectos de emprendimiento en el marco de una asignatura de dirección de operaciones. Vol 3, Nº 2, p. 9-13. ISSN: 1989-9068 9. Extraído de la página web <https://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4324836.pdf>
- Merino Fernández, José V. (2011). La educación a lo largo de la vida. Un proceso inherente a la naturaleza humana, necesidad y demanda social. Catedrático de Pedagogía Social Facultad de Educación. Universidad Complutense de Madrid. Quadernsanimacio.net No. 14; Julio. P. 1-16. quadernsanimacio.net/ANTERIORES/catorce/Merino.pdf
- Merlens, L. (1996). Competencias laborales: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: CINTERFOR/OIT.
- Morales, Erla M.; García Peñalvo, Francisco; Campos Ortuño, Rosalynn A. y Astroza Hidalgo, Carlos (2012). Desarrollo de competencias a través de objetos de aprendizaje. RED. Revista de Educación a Distancia. Número 36. Diciembre. Extraído de la página web <https://www.um.es/ead/red/36/morales.pdf>
- ODG (2012). Tras 60 años, la educación a lo largo de toda la vida llega a la edad adulta. Extraído de la página web http://www.unesco.org/new/es/education/resources/online-materials/single-view/news/sixty_years_on_lifelong_learning_comes_of_age/
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2010). 2021 metas educativas. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios. Documento final. P.1-271.
- Paramo, Pedro. ¿Qué son las competencias educativas?. Extraído de la página web <https://www.es.scribd.com/doc/62619171/Que-son-las-Competencias-Educativas>
- Puertas, Susana y Pinto, María (2009). El aprendizaje por competencias transversales: la competencia informacional y comunicacional de los estudiantes de la titulación de Comunicación Audiovisual Universidad de Granada. Revista académica de la federación

latinoamericana de facultades de comunicación social ISSN: 1995 – 6630. Diálogos de la comunicación, No.78, enero-julio. Extraído de la página web <https://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3719693.pdf>

Rodríguez Zambrano, Hernando (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. Revista Facultad de Ciencias Económicas. V. 15. No. 1. Junio. P. 145-165

San Juan Bosch, María Aurelia; García Núñez, Rubén Darío; Alpízar Fernández, Raúl; Baños García, Roberto; Morales Ojeda, Roberto; Jiménez Hernández, Bárbara (2010). La educación centrada en competencias. Una mirada reflexiva desde la teoría. Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos ISSN:1727-897X Medisur; 8(6) Especial. P. 89-92

Tobón, Sergio (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias Talca: Proyecto Mesesup, p.1-16 Extraído de la página web https://www.urosario.edu.co/CGTIC/.../aspectos_basicos_formacion_basada_competencias.p.

Torres, Rosa María (2013). Aprendizaje a lo Largo de la Vida (ALV). Extraído de la página web <https://www.otra-educacion.blogspot.com/2014/01/aprendizaje-lo-largo-de-la-vida-alv.htm>

UNESCO (2009). Aprovechar el poder y el potencial del aprendizaje y la educación de adultos para un futuro viable Marco de acción de Belém Sexta conferencia internacional de educación de adultos Belém (Brasil). Dic. 1-4). P. 1-14. Extraído de la página web https://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/.../Belem%20Framework_Final_es.pdf

UNESCO Education Strategy 2014-2021. Extraído de la página web <https://www.unesdoc.unesco.org/Ulis/cgi-bin/ulis.pl?catno...2>.

Aprendizaje a lo largo de la vida. Extraído de la página web http://www.oteh.fixter.org//docstation/com_content.article/232/aprendizaje_vida.pdf

Cinco ventajas de las competencias transversales. Extraído de la página web <https://www.viu.es/cinco-ventajas-de-las-competencias-transversales/>

Competencias transversales. Extraído de la página web <https://www.med.unne.edu.ar/internado/transver.htm>

Listado de competencias genéricas o transversales. Extraído de la página web <https://www.uco.es/ciencias/principal/eees/documentos/ctransversales.pdf>

Oficina Internacional de Educación. Enfoque por competencias. Extraído de la página web <http://www.ibe.unesco.org/es/temas/enfoque-por-competencias>

