

**COMPETENCIAS BÁSICAS PARA LA
ENSEÑANZA DE LA EDUCACIÓN
PRIMARIA FILIACIÓN: COMPETENCIAS
PARA EL DESARROLLO EDUCATIVO**

Autora: Maritza Betancourt
maritzabetunica@hotmail.com

RESUMEN

El presente ensayo, tiene como finalidad relacionar las competencias de enseñanza del docente señalado en el Currículo Nacional Bolivariano (CBN), del Sistema Educativo venezolano, como perfil que debe tener para su desempeño en Educación Primaria con las diez (10) nuevas competencias mínimas ya establecidas. De allí que se tomó en cuenta un modelo teórico de los elementos que las componen, se implantó un enfoque racionalista, con una crítica realista de los hechos, que accedan ubicarlos en la base de la explicación, lo que permitió hacer la respectiva revisión de cada una de las competencias de enseñanza. Así se verificó, que las competencias propuestas por Perrnoud en su mayoría están presentes en el perfil del docente de educación primaria. De igual modo, es necesario profundizar en cuanto al conocimiento que debe tener el docente, para ser mediador del proceso de enseñanza y aprendizaje; una revisión más exhaustiva con respecto al episteme y la epistemología; Es de destacar, la relevancia que tiene el enfoque teórico- práctico ya que contribuye significativamente a la construcción de los saberes y competencias necesarios para ser un docente de la educación.

Palabras claves: Competencias, enseñanza, perfil docente, educación primaria

PALABRAS CLAVE

Competencias,
enseñanza, perfil
docente, educación
primaria

**BASIC COMPETENCES FOR
TEACHING PRIMARY EDUCATION
AFFILIATION: COMPETENCIES FOR
EDUCATIONAL DEVELOPMENT**

Author: Maritza Betancourt
marizabetunica@hotmail.com

ABSTRACT

The present work aims to relate the skills of teaching of the teacher pointed out in the Bolivarian national curriculum (CBN) of the Venezuelan educational system, as a profile which must have for their performance in primary education with ten (10) new skills minimum established. From there which took into account a theoretical model of the elements that compose them, an implant a rationalist approach, with a realistic review of the facts, that access to locate them on the basis of the explanation, allowing you to make the respective revision of each of the skills of teaching. So was verified, that powers proposed by Perrnoud mostly are present in the profile of primary education teaching. Similarly, it is necessary to deepen in the knowledge that should have the teaching to be mediator of the process of teaching and learning; a more comprehensive review regarding the episteme and epistemology; Of note, the relevance that has the theoretical approach - is practical since it contributes significantly to the construction of knowledge and competences necessary to be a Professor of education.

KEYWORDS: Competences, teaching, teaching profile, primary education

INTRODUCCIÓN

La velocidad con que ocurren los cambios en los hechos sociales y las complejas formas de aproximarnos al conocimiento en este siglo que recién comienza, siglo XXI, nos presenta una cosmovisión de la educación para una sociedad vertiginosa, con movimientos acelerados, que exige un nuevo modelo de docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a los nuevos retos que presenta la humanidad en el sistema educativo. Por lo que la sociedad presente y futura reclama al docente enfrentarse a situaciones difíciles y complejas, con la heterogeneidad, la diversidad cultural y la presión creada por los cambios tan acelerados que se están produciendo en los procesos sociales.

Es de destacar, que el siglo XXI, es una época de grandes cambios, sobre todo en las instituciones educativas; una de ellos, tiene que ver con la formación inicial y formación permanente del docente, de acuerdo a las necesidades e

interés de la sociedad, así como a las diferentes tendencias y paradigmas sociales en la que se desenvuelve.

Cabe considerar, que en este momento la concepción de la enseñanza viene a ser la transmisión de saberes de una persona a otra, es una profesión que como tal requiere una preparación, ser profesionalizado; dicha preparación tiene que formar en competencias. El docente, es quien se dedica profesionalmente a instruir, educar a otros, quien ayuda a sus estudiantes al impulso humano, contribuye con la expansión al máximo dentro de sus posibilidades a orientar para la participación activa y responsable en la vida social para que se integre en el desarrollo de la cultura (Blat y Marín, 1980).

Es de destacar, el proceso de enseñanza y aprendizaje, dentro del sistema educativo, debe ser conceptualizado sobre la presencia de estos dos actores: docente y estudiante. Por su parte, el docente es quien acompaña el proceso de aprendizaje, es un facilitador para el logro de las competencias,

estimulador del aprendizaje, es orientador en la selección de recursos y material estratégico a utilizar, en fin, es el responsable de generar todo este proceso.

Por consiguiente, en el proceso educativo, el aprendizaje escolar sólo puede darse con la presencia del docente, quien proporciona las herramientas necesarias para el progreso de las diversas operaciones cognitivas en el estudiante, dado que: "la intervención del docente es una ayuda insustituible en el proceso de construcción de conocimientos por parte del estudiante, es decir, sin la ayuda del docente es muy probable que los estudiantes no alcancen determinados objetivos educativos" (García, 2000).

En el presente ensayo, se abordó cómo debe ser la formación del docente, qué características debe tener, tanto la formación teórica como la práctica, así como, la necesaria conexión que debe haber entre ambas; Cabe señalar que el objetivo central es reconocer las competencias de enseñanza del docente señaladas en el CBN, como

el perfil que debe tener para su desempeño en educación primaria, para ello, con las diez (10) nuevas competencias mínimas establecidas por Perrnoud (2005).

Competencias-Concepto

Competencia es un término polisémico. Su visión filosófica la encontramos en los aportes de Platón, Sócrates y Aristóteles; la lingüística en Chomsky y Habermas; los psicológicos en Gardner y los pedagógicos en Vygotsky. Existen además escuelas epistemológicas, enfoques y modelos referidos a las competencias.

Coexisten diferentes escuelas epistemológicas sobre las competencias de las cuales se derivan los enfoques funcionalista, el conductista y el constructivista, además de las taxonomías existentes en competencias básicas, genéricas y especializadas (Mertens, 1996; Rodriguez, 2007).

Para el modelo conductista (1), las competencias son características de las personas expresadas en comportamientos, que están causalmente relacionadas con un

desempeño superior en un cargo o rol de trabajo: “Lo que se debe ser”. Su fundamento epistemológico es empírico – analítico Neo Positivista y enfatiza en comportamientos clave de las personas para la competitividad de las organizaciones.

Para el modelo funcional (2), la competencia es la capacidad para realizar actividades y lograr resultados en una función productiva determinada, según criterios de desempeño. “Lo que se debe hacer”. Su fundamento epistemológico es el funcionalismo y enfatiza en el conjunto de atributos que deben tener las personas para cumplir con los propósitos de los procesos laborales-profesionales, enmarcados en funciones definidas.

Para el modelo constructivista (3), la competencia está relacionada con todas las actividades que vocacional o laboralmente hacen merecer el apelativo de experto, basada en un proceso de construcción de representaciones mentales por niveles de complejidad crecientes. La competencia se construye no solo de la función que

nace del mercado, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades. El fundamento epistemológico es el constructivismo y enfatiza en las habilidades, conocimientos y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales-profesionales, desde el marco organizacional.

El concepto de competencias es un concepto de los últimos quince años, que surgió de la pregunta que se hicieran algunos investigadores de la gerencia sobre cuáles son las características que garantizan que una persona pueda tener éxito en desempeñando un cargo en una organización, es así como el psicólogo McClelland, como precursor de este concepto identificó estas características que se buscan y estableció que más que los conocimientos y habilidades, son las motivaciones, autoconcepto, imagen que se proyecta a otros y los rasgos de personalidad, los que determinan el éxito en el cargo; y las características no viene necesariamente con la educación.

Otra visión del concepto la tiene Gallerd (1999), citado por Fe y Alegría (2000), quien define las competencias dentro del contexto de la calificación laboral como “un conjunto de saberes puestos en juego para resolver situación concretas de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica (p.60), además el autor afirma que la competencia se adquiere como combinación de la educación formal y el aprendizaje en el trabajo”.

Debido a estas afirmaciones, las competencias aparecen vinculadas a una forma de evaluar todo aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo y constituyen las condiciones para efectuar un trabajo o actividad de manera apropiada. Al respecto, Boyatzis (2000), en una de sus investigaciones analiza profundamente las competencias que incidían en el desempeño de los directivos, utilizando para esto la adaptación del análisis de incidentes críticos.

En este orden ideas, Delgado y Barreras (2003), definen

competencias como los distintos saberes necesarios para el desarrollo de un puesto, así como los niveles adecuados para cada una de ellos, en términos de conocimientos, habilidades y conductas observables, tanto para lo que es un desempeño aceptable como para lo que es un desempeño superior.

A su vez, es de vital importancia contar con un modelo de gestión por competencia, que según Alles (2005), consiste en un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las organizaciones y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas.

En este orden de ideas, Villamayor (2004), expresa que la Gestión por Competencias constituye una herramienta estratégica que

permite enfrentar los desafíos que impone el ámbito laboral. Consiste en impulsar a un nivel de excelencia las competencias individuales de la gente según las necesidades reales de la organización, este sistema se vincula con el desarrollo de los trabajadores en su puesto de trabajo y con la administración de sus potencialidades intelecto-laborales.

En este sentido, Falcón (2007), expresa que el modelo de gestión por competencias, obliga a las organizaciones a realizar previamente un análisis en la cultura organizacional, en los valores, en las estrategias, en los estilos de liderazgo, entre otros factores, los cuales le permiten a la entidad comenzar a definir las competencias que debe poseer el trabajador en su puesto de trabajo con el objetivo de lograr un grado de competitividad exitoso.

¿Que son las competencias?

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño

definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo. Así, una persona es competente cuando se sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas, y realizar actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.

Tipos de competencias

Para un desempeño laboral competente, la persona recurre a una combinación de los siguientes tipos de competencias, aplicados a problemas y situaciones concretas de su trabajo:

- Competencias básicas: Son aquellas que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad. Tradicionalmente se incluyen entre las competencias básicas las

habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información.

• **Competencias conductuales:** Son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación.

• **Competencias funcionales:** Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.

Características de la formación docente en las Competencias Básicas

Desde una mirada epistemológica, la formación del docente deberá atender a un proceso

continuo, permanente y profundo que combine teoría - práctica. Desde una perspectiva técnica, de acuerdo a Diker y Terigi (1997:115), Este enfoque “establece una distinción clara entre el conocimiento teórico y el conocimiento práctico y entiende el segundo como una aplicación del primero”. En este sentido, ser formado desde lo teórico, en el dominio de destrezas y habilidades didácticas que le permitan desde lo práctico, planificar y desarrollar actividades, resolver conflictos, analizar y reflexionar sobre cuestiones reales del contexto, llevar a cabo métodos de trabajo que potencien su proceso de enseñanza y mejoren el aprendizaje de sus estudiantes y evaluar todo el proceso educativo.

La implementación de competencias en el campo del currículo ha generado discusiones desde los años 70 cuando comenzaron a utilizarse en la formación vocacional y técnica. Con el paso del tiempo, el concepto se ha ido transformando relacionándolo al constructivismo, a la vinculación

teoría- práctica, el privilegio de las prácticas en contextos reales, al aprendizaje activo y a la integración de los pilares del conocer y el hacer (Delors, 1996).

El currículo escolar actual, se ha visto en la necesidad de innovar el sistema de enseñanza implementando las competencias como su elemento central. De acuerdo al Ministerio de Educación: la formación pedagógica y la formación especializada se integran en función del perfil profesional (...) y la reflexión sobre la práctica (...) perfeccionamiento de las competencias docentes, (...), deben conducir a un cambio profundo en las actividades rutinarias del aula para lograr un aprendizaje activo y eficiente de los estudiantes. M.E/ Resolución No. 01(1996)

El término de competencia ha sido abordado por diferentes investigadores entre ellos se reconocen: a Villa y Poblete (2007), ellos sostienen que “El buen desempeño en contextos diversos y auténticos basados en la integración y activación del conocimiento,

normas, técnicas, procedimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores” (pág. 23). Por otro lado, “El docente, quien ahora debe analizar y redireccionar su práctica profesional de tal forma que sea consciente de la forma en que debe construir sus propias competencias y en consecuencia el construir el conocimiento de y con sus aprendices” Lozano y Herrera, (2011).

Tal y como se señala anteriormente, es necesario promover una reflexión sólida acerca del perfil del docente, teniendo en cuenta dos ideas fundamentales, la primera es que hay que hacer al docente competente para un mejor desempeño de su actividad y, la segunda prepararlo para una mejor desenvolvimiento hoy en las aulas y que esta preparación sea permanente.

Asimismo, el docente debe tener, además la formación general incluye componentes de carácter pedagógico que deben estar relacionados con la enseñanza. La capacidad de aplicar un conjunto de

conocimientos fundamentales a un contexto y unos estudiantes de un determinado grado. Con el dominio de contenidos y un conjunto de metodologías adecuadas para adaptar esto al contexto y a la práctica real de su enseñanza.

Por otra parte, Tobón (2010) plantea: "las competencias son actuaciones integrales para identificar, analizar y resolver problemas del contexto, en distintos escenarios integrados: el saber ser (actitudes y valores), el saber conocer, (conceptos y teorías) y el saber hacer (habilidades procedimentales y técnicas)" (pág. 12)

Por consiguiente, se toma este último concepto, por deducir, que existen aspectos esenciales en el mismo como: la integración de los conocimientos, los procesos cognitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y actitudes en el desempeño ante actividades y problemas; la construcción de programas, planes de acuerdo a las necesidades requeridas para las características sociales del momento

por una sociedad emergente, tomando en cuenta el contexto donde se desenvuelve el sujeto, y la conservación del ambiente.

Por lo antes planteado, las competencias son un enfoque, porque solo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación; al tomar en cuenta estos aspectos, como bien lo considera Tobón (2005), el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o bien desde una integración de ellos.

En el proceso educativo, el docente debe tener claro qué competencias se esperan del estudiante al finalizar una etapa dentro del programa educativo, para alcanzar su capacidad de pensar, ser y de actuar. Siendo consecuente con los pilares del siglo XXI; implica que el docente debe aprender a aprender, y aprender a lo largo de toda la vida. Esta realidad viene a constituir dos (2) grandes referentes que divisan con acierto comprender ese nuevo enfoque educativo; con la finalidad de implementar métodos, técnicas

estrategias de tipo cognitivo y metacognitivo, promuevan pensamiento alternativo sobre el pensamiento; genere una verdadera construcción del conocimiento, ya que la producción de conocimientos es constante y cada vez más acelerada y cambiante con miras a responder a los nuevos retos de la educación. (Frade, 2009) (Flavell, 1993).

En cuanto al perfil de un docente lo constituyen las diferentes capacidades y competencias que identifican la formación de un profesional para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades que se generan de sus funciones y tareas. El perfil del docente debe estar equilibrado de acuerdo con los pilares de la educación que se ha seleccionado para la educación básica, en este sentido, el docente debe desarrollar competencias que le permitan estimular en sus estudiantes el equilibrio del proceso educativo: en los pilares aprender a aprender, aprenderá hacer, aprender a conocer, aprender a vivir individual y en social.

Además de los componentes de personalidad, antes descritos, el docente debe tener el conocimiento de las dimensiones del Sistema Educativo: el currículo, las estrategias de enseñanza, la cultura escolar, la creatividad, las políticas educativas y la evaluación a practicar de manera que vaya adquiriendo las competencias que le hagan falta para llevar de una forma eficaz el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Visto así los hechos, la autora considera la importancia de tomar en cuenta a Perrnoud (2005), en su texto "Diez nuevas competencias para enseñar" que corresponden a los docentes de educación primaria, donde presenta las siguientes familias de competencias y de acuerdo a su experiencia con veintitrés (23) años, en el Sistema Educativo venezolano, al describir cada una de estas competencias en cuanto a pertinencia y argumentación propuesto en el CNB en relación al docente de Educación Primaria venezolana. Cabe considera, las siguientes competencias:

Competencias del Docente

Competencia	Accionar del docente
1.-Organizar y animar situaciones de aprendizaje:	-Conocimiento de las dimensiones del Sistema Educativo: el currículo, las estrategias de enseñanza, cultura escolar, la creatividad, las políticas educativas y la evaluación. Implementar en estrategias que permitan organizar una planificación acorde a las necesidades e interés de los estudiantes de un grado; Enfocando en aprendizajes esperados, promueven el trabajo colaborativo, estrategias, con recursos variados y técnicas de evaluación. Toma en cuenta los conocimientos previos el estudiante articular éstos con los nuevos saberes.
2.-Gestionar la progresión de los aprendizajes:	Planifica la enseñanza, para lograr el desarrollo de las competencias y propósitos de aprendizaje rigurosos apoyándose en las áreas curriculares, las destrezas interdisciplinarias y pedagógicas. Implementa medidas de apoyo, de recuperación y estímulo. Adecuaciones curriculares. Promover el trabajo entre pares. Identifican los obstáculos que impiden y contribuyen con su superación.
3.-Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación:	El proceso educativo se desarrolla de acuerdo con las potencialidades, necesidades e intereses individuales;(…), habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes y valores de cada sujeto". (CNB, 2007)
4.-Implicar al estudiantado en su aprendizaje y en su trabajo:	Los estudiantes "(…), caracterizándose por ser curiosos, creadores, cooperativos (...) y problematizadoras (...), búsqueda de soluciones (...) los problemas de su entorno local, regional y nacional". CNB (2007) Permite desarrollar acciones creativas y recreativas; abordando los contenidos como puentes para el logro de las competencias. Mantener la expectativa de que viene después.
7.-Informar e implicar a los padres:	La evaluación proceso dinámico y reflexivo- cooperativo, permite participación de otros actores sociales, con la finalidad de que éstos comprendan, cualifiquen, cuantifiquen y potencien las experiencias y acciones puestas en práctica. Crece y evoluciona en convivencia con otros. Se forma como un ser capaz de aprender y desaprender, en contextos socio-culturales diferentes, como ámbitos de formación académica o social.
8.-Utilizar las nuevas tecnologías:	Replanteándose el uso de los medios para que decodifiquen los lenguajes y se apropien de ellos. Innovarse para apropiarse de los medios tecnológicos, habilidades y destrezas para manejarlos. Apoyar las actividades, como pueden ser las comunidades de aprendizaje entre docentes y estudiantes, utilizando la telemática; generándose un aprendizaje cooperativo y a su vez permite fortalecer el uso de esta herramienta.

9.-Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión:	Modelo en cuanto a valores éticos y ciudadanos en la comunidad. -Realistas en la visión de sí mismo, conocen sus talentos, limitaciones, admiten sus errores; sensibles y solidarios ante el dolor. Rigurosos al evaluar la veracidad de las informaciones en las que se basan sus juicios	La cotidianidad ofrece creencias, valores, modos de pensar y de actuar, habilidades, información, modelos para imitar, experiencias, que deberían ser coherentes con la vida escolar.
10.Organizar la formación continua:	En la puesta en práctica de estas competencias, debe movilizar varios recursos conceptuales, cognitivos, procedimentales, actitudinales y valorarlos para hacer frente a diversos tipos de situaciones.	Contenidos, pertinentes para las necesidades actuales de los estudiantes, son parte de las comunidades y estas son reflejos de las sociedades. Crear entornos centrados en los estudiantes, Estrategias de acuerdo al contexto, donde hacen vida, los miembros de la comunidad educativa.

Fuente: La Autora (2017)

Es menester señalar que las competencias antes descritas, debe ir encaminadas a que los docentes conozcan el mundo en el que viven e intervengan en él como ciudadanos productivos y creativos. Porque nadie que no comprenda este mundo de cambios vertiginoso puede orientar a estudiantes y toda una comunidad y promover aprendizajes para el siglo XXI.

Puede afirmarse, los docentes deben aprender cada vez más a comprender a los otros,- la otredad - es fundamental, con los que deben interactuar, padres, estudiantes,

organizaciones sociales, entre otros., porque sólo entendiendo las características culturales y el movimiento de la sociedad se puede ejercer, y transmitir, la tolerancia, la convivencia y la cooperación.

CONCLUSIONES

En el Currículo Nacional Bolivariano, han surgidos cambios, producto de las necesidades e intereses que presenta el país. Uno de estos cambios es que el currículo estará basado en competencias, que viene dadas por las habilidades,

destrezas, actitudes y valores que puede desarrollar los estudiantes con la ayuda de un mediador del proceso él o la docente.

Es por ello, que el docente como mediador del proceso, debe presentar una cantidad determinada de competencias, como mínimo para asumir su función en el proceso de enseñanza y aprendizaje, al tomar como referencia diez (10) nuevas competencias para enseñar de Perrnoud.

El docente debe ser un profesional con trayectoria en el campo de la docencia, integral, emprendedor, capaz de enfrentar los retos que le impone el entorno, específicamente en lo social, ecológico y cultural, consciente de su rol social.

Debe poseer competencias gerenciales específicas que le permitan llevar a cabo la ejecución de sus funciones, con criterios y actitudes pertinentes para confrontar las situaciones adversas y los problemas que se presentan en la comunidad educativa. Por lo cual, existe la necesidad de una formación

gerencial, para que este profesional pueda adquirir herramientas y fundamentos organizativos que lo lleven a ejercer con eficiencia su labor en un plantel educativo. Esto le ayudará, sin duda alguna, a obtener conocimientos que le permitirán desarrollar habilidades y destrezas para convertirse en un agente eficiente y transformador de la institución educativa.

Es importante señalar, que la teoría orienta y delimita la concepción que el docente tiene de la educación, pero las prácticas en un contexto real permiten la formación de profesionales reflexivos y competentes

Los formadores de los docentes de Educación Primaria no pueden estar al margen de la realidad, por lo que debe aportar las herramientas necesarias para que los futuros docentes sean competentes capaces de guiar y ayudar a sus estudiantes a la adquisición de las competencias básicas.

Finalmente, la autora considera que es necesario profundizar en cuanto al conocimiento que debe

tener el docente para ser mediador del proceso de enseñanza y aprendizaje, una revisión más exhaustiva en cuanto al episteme y la epistemología; el dominio de los contenidos o saberes y el abordaje de los mismos de acuerdo a su clasificación; así como el dominio y presencia de los cinco (5) componentes de la didáctica, para preparar un contenido de una clase.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). **Gestión por Competencias. El Diccionario.** Ediciones Granica, S.A.
- Alonso, C. y Gallego, D. (2010). **Los Estilos de Aprendizaje como Competencias para el Estudio, El Trabajo y la Vida.** *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 6 (6). Recuperado el 18 de Febrero de 2016 de www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/
- Boyatzis, R. (2000) **El Gerente Competente.** New York: Jhon Wiley & Sons.
- Currículo Básico Nacional (2007). **Nivel de Educación Básica.** Caracas. Venezuela.
- Delgado, D. (2002). **Modelos de Gestión por Competencias.** Documento en línea.
- Delors, Jacques (Comp.) (1996). **La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI.** Madrid: Santillana.
- García, I., Escalante, I., Fernández, L.G., Escandón, M.C., Mustri, A. y Puga, I. (2000) **Procesos de Enseñanza Aprendizaje.** Fondo Mixto de Cooperación Técnica y Científica México-España. Recuperado el 15 de Febrero de 2016 de <http://white.oit.org.pe/spanish/260a/meri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/materi>
- Falcón Rodríguez, Wilma (2007) **“Gestión por Competencia como Herramienta Gerencial para la Toma de Decisiones en FUNDAPAEL”** Documento No Publicado.
- Flavell, J.I. (1993). **"Percepción", en el Desarrollo Cognitivo.** España. Visor
- Lozano Rodríguez, A. y Herrera Bernal, J. A. (2011). **Diseño de Programas Educativos Basados en Competencias (Ebook).** Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.
- McClelland, D. y Dayley (1972). **Entrevista Focalizada y Competencias.** Universidad Harward. Estados Unidos.

Pimienta, J. y Enríquez, A. (2009). **Educación Basada en Competencias.** Guía para la aplicación del enfoque. México: Pearso

Perrenoud, Philippe. (2005). **Diez Nuevas Competencias para Enseñar.** México: SEP (BAM).recuperado 10 de marzo de 2016 de al/pdf/arch ivo47.pdf

Tobón, S y Julio H. Pimienta Prieto & Juan Antonio García Fraile (2010) **Secuencias Didácticas: Aprendizaje y Evaluación de Competencias.** PEARSON EDUCACIÓN, México.

Tobón, S. (2005). **Formación Basada en Competencias. Pensamiento Complejo, Diseño Curricular Y Didáctica.** Bogotá: Eco.

Villa, A. y Poblete. (2007). **Aprendizaje Basado en Competencias. Una Propuestas para la Evaluación de las Competencias Genéricas.** Bilbao.

Villamayor E. (2004) **Gestión Por Competencias: Una Aproximación a su Necesidad, VI Reunión sobre Administración de Recursos Humanos.** Buenos Aires 2004.