

## Competencias docentes para el siglo XXI

Tulio Barrios Bulling [tuliobb2004@yahoo.com](mailto:tuliobb2004@yahoo.com)

1. [Resumen ejecutivo](#)
2. [Desarrollo](#)
3. [Bibliografía](#)

### Resumen ejecutivo

El presente trabajo presenta, a la luz de diversos autores, una serie de competencias que debiera poseer o desarrollar un docente a fin de dar respuestas a las nuevas necesidades educativas de una sociedad en constante cambio. Adicionalmente busca hacer un aporte a la discusión presentando una propuesta de competencias de corte valórico que puedan dar una mayor trascendencia al rol del profesor en el convulsionado mundo de hoy.

\*\*\*

### Desarrollo

Los constantes y marcados cambios en el mundo contemporáneo hacen que los profesores deban desarrollar nuevas competencias y habilidades a modo de dar una adecuada respuesta a las recientes demandas que la sociedad hace a la educación. El presente trabajo busca introducir el tema en cuestión recopilando algunas aportaciones de diversos autores acerca de la formación del profesorado y de las nuevas competencias que los docentes requieren para el Siglo XXI.

De una u otra forma, las competencias que deben lograr los profesores se van a relacionar con las tareas que deben realizar, lo que hace necesario conocerlas. Imbernón (1998) las agrupa en tres grandes categorías, las cuales, advierte el autor, se encuentran en relación de interdependencia: el profesor en relación con la comunidad, el profesor en relación con la escuela como institución y el profesor en relación con el alumno y el grupo clase. La primera clasificación, exige al profesor el conocimiento profundo de la comunidad donde se desempeña de modo que pueda incorporar a su gestión los valores cultura y tradiciones que son propios de esa comunidad. Agrega Imbernón: *“Este conocimiento del medio enlaza directamente con la toma de decisiones para diseñar proyectos curriculares, ya que todos estos elementos del medio deberán estar presentes en la currícula prescindiendo de manuales únicos que dicen el qué enseñar en cualquier circunstancia.”* (Imbernón, 1998:30) Vemos como el autor rompe con los esquemas rígidos que buscan uniformidad y toma una opción por incorporar las variables contextuales locales en la planeación y gestión del proceso enseñanza aprendizaje.

La segunda categoría apunta al conocimiento que debe tener el profesor del sistema educativo para que pueda integrarse y adaptarse a él y desarrollarse plenamente. Se pueden extraer una serie de características o competencias posibles de inferir de lo que Imbernón señala en este punto. Paso a listarlas a continuación:

- preparación cultural
- análisis crítico
- capacidad reflexiva
- conocimiento técnico
- capacidad de adaptación
- capacidad de trabajo en equipo o cooperativo
- capacidad organizativa
- competencia en áreas de gestión administrativa

Estas características, por cierto todas muy deseables en un profesor, nos entregan las primeras luces en el tema de las nuevas competencias en los docentes.

El tercer ámbito, relación profesor-alumno y grupo clase, es, a juicio de Imbernón, el más importante, ya que en él suceden la mayoría de las actividades que buscan maximizar la relación enseñanza-aprendizaje. Entre mejor conozca el docente a sus alumnos mejor podrá adaptar sus intervenciones pedagógicas al grado de madurez, necesidades e intereses de sus alumnos. Imbernón finaliza esta sección de su libro, sugiriendo que el profesor deberá tender a buscar la mejor forma de evaluar el proceso de aprendizaje de sus alumnos y también de evaluarse a sí mismo.

Prosiguiendo con las nuevas demandas y lo que se le pide al profesor hoy en día, la OECD junto con la UNESCO (2001) señalan que las expectativas son cada día más altas. A juicio de estas instituciones, existe una creciente exigencia por calificaciones académicas más altas y hacen ver la necesidad de una actualización continua, tanto de la pericia didáctica como del conocimiento de los profesores. Para la OECD y la UNESCO, esto es esencial *“ya que para brindar al mundo de mañana el conocimiento y las competencias de las que dependen tan críticamente el progreso económico y social, las instituciones de*

*educación y los docentes necesitan responder desarrollando e impartiendo el contenido educacional adecuado.*” (OECD/UNESCO, 2001:10) Agregan que es necesario complementar el manejo de los profesores de su disciplina con la competencia pedagógica para facilitar el desarrollo de competencias de alto nivel en sus alumnos. Dentro de estas competencias se mencionan la motivación para aprender, la creatividad y la cooperación. Al respecto me gustaría indicar que nadie puede transmitir lo que no tiene por lo que estas competencias deberían, en primer término, ser logradas por los propios docentes.

Para la OECD y la UNESCO, la tecnología aplicada a la Educación se ha convertido en una nueva característica de la enseñanza profesional. Esto obliga al profesor a comprender el potencial pedagógico de esta herramienta y a ser capaz de integrarla eficientemente al proceso de enseñanza aprendizaje. Además, estos organismos internacionales, dan por superada la enseñanza como una competencia individual para convertirla en un proceso grupal o cooperativo dentro del ámbito de las escuelas como organizaciones que aprenden. Bajo esta concepción, los profesores deberán enriquecer sus conocimientos y gestión pedagógica con las experiencias de otros, basar sus decisiones en las características del entorno donde se desempeñan y tomar un rol más protagónico en la gestión del sistema escuela.

Otro interesante aporte al tema de las competencias para la sociedad del conocimiento lo realiza Rychen (2002). Si bien se refiere a las competencias que los ciudadanos pertenecientes a los países de la OECD debieran desarrollar y no directamente a las competencias que los docentes debieran lograr para enfrentar los nuevos desafíos, he decidido incluir sus ideas debido a que son, en buena parte, los profesores quienes tendrán la misión de desarrollar estas competencias en sus alumnos y, como se ha señalado con anterioridad, es muy difícil que un docente pueda lograr en sus educandos algo que él no haya conseguido primero. En consecuencia, considero que estas competencias, pensadas originalmente para los individuos miembros de la OECD y a partir de ellas para el resto del mundo, también son aplicables y deseables en los profesores del nuevo milenio.

Rychen hace un recuento de cómo se llegó a identificar las competencias claves que debe desarrollar un individuo. Señala que fue un proceso de colaboración internacional en el cual participaron expertos de diversas áreas del conocimiento de varios países quienes procuraron encontrar claridad conceptual para el concepto de competencia. Luego de varios años de debates en simposios y foros internacionales se establecieron las competencias deseables de lograr de un modo amplio, holístico e interdisciplinario. Estas competencias poseen una base individual y tienen importancia tanto a nivel del sujeto como de la sociedad y se aplican transversalmente en las áreas del saber. Las nuevas competencias deben ayudar a enfrentar los crecientes desafíos y problemas de la sociedad actual. En palabras de Rychen estos serían:

- “- rapid social and technological changes
- economic and cultural globalization (standardization and a trend toward uniformity)
- growing individual and social diversity, competition, liberalization
- large-scale value changes, instability of norms
- substantial global inequality of opportunities
- conflicts of poverty in all its forms
- HIV/AIDS
- Ecological destabilization” (Rychen, 2002)

Estos problemas se manifiestan en diferentes contextos y a diferentes niveles, por lo que las destrezas básicas se hacen insuficientes. Es así como el desarrollo de habilidades mentales de orden superior se hace imprescindible, constituyendo un elemento crucial en el proceso de identificación de competencias claves. A partir de sus estudios y de la literatura existente acerca del tema en discusión, Rychen propone tres categorías de competencias básicas: actuar autónomamente, utilización interactiva de herramientas y funcionamiento en grupos socialmente heterogéneos. La primera categoría se relaciona con la autonomía relativa y la identidad, la segunda con la interacción del individuo con el mundo utilizando herramientas físicas y socioculturales y, la tercera, a la capacidad de interactuar con gente diferente a uno. A cada categoría se le relacionan una serie de competencias relevantes que paso ahora a ilustrar en el siguiente esquema.

		para defender y hacer valer sus derechos, intereses, responsabilidades y necesidades
<b>Actuar autónomamente</b>	habilidad	para formar y conducir planes de vida y proyectos personales
		para actuar dentro de un contexto más amplio
		para usar el lenguaje, símbolos y textos interactivamente
<b>Utilización interactiva de herramientas</b>	habilidad	para usar el conocimiento y la información interactivamente
		para utilizar nuevas tecnologías interactivamente
		para relacionarse bien con otros
<b>Funcionamiento en grupos socialmente heterogéneos</b>	habilidad	para cooperar
		para manejar y resolver conflictos

Rychen precisa que las competencias están interrelacionadas y, por ende, son más importantes agrupadas que individualmente. Además llama nuestra atención sobre la naturaleza compleja de las competencias y de su diferenciación conceptual con las habilidades. "... *each competence is defined as a combination of interrelated mental prerequisites and dispositions such as cognitive and practical skills, knowledge (including tacit knowledge), motivation, value orientation, attitudes, and emotions. Hence, the term "competence" and "skill" are not synonymous. Skills is used to designate an ability to perform complex motor and/or cognitive acts with ease, precision, and adaptability to changing conditions, while the term competence designates a complex action system encompassing cognitive skills, attitudes, and other non-cognitive competences. In this sense, the term competence represents a holistic concept.*" (Rychen, 2002) Finalmente, el autor hace un llamado a que los países inviertan en el desarrollo de habilidades claves para todos, a crear ambientes propicios, a actualizar los métodos pedagógicos para la adquisición de habilidades y competencias y a desarrollarlas formalmente a través de las escuelas y centros educativos, pero también informalmente mediante el aporte de la familia, los medios de comunicación, y los lugares de trabajo, entre otros.

Mayor información acerca de las competencias requeridas para la sociedad del conocimiento la entrega la OECD (2001). En el capítulo "Competencies for the Knowledge Economy" esta organización internacional busca dar respuesta a la interrogante de las competencias requeridas para participar exitosamente en la sociedad actual. Previo a entregar los resultados de varios estudios, la OECD nos advierte que no existe acuerdo en la definición y medición de estas habilidades y competencias, como tampoco de su impacto específico en la economía del conocimiento. En consecuencia, me centraré principalmente en las competencias que aparecen con mayor frecuencia en los estudios citados por la OECD.

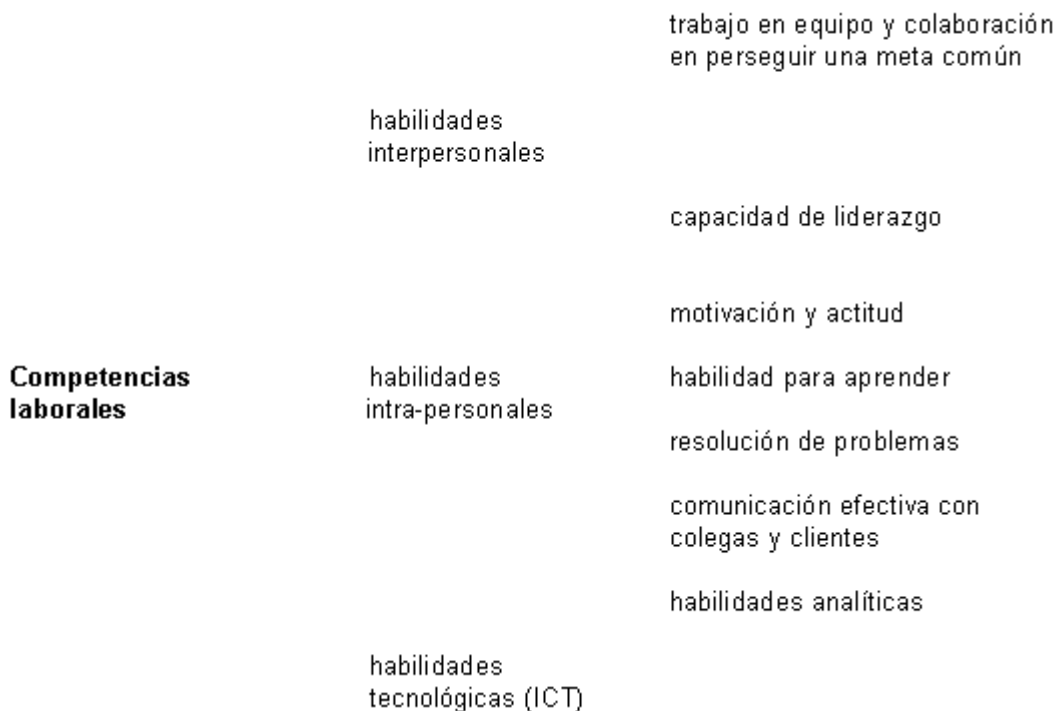
En opinión de esta institución, la tecnología y la innovación han contribuido al crecimiento de la economía. Esto ha motivado la necesidad de contar con trabajadores con un nuevo perfil, trabajadores dispuestos a someterse a un proceso de aprendizaje permanente sustentado en competencias de base amplia.

Desde la perspectiva de mercado estas competencias serían:

- habilidad para utilizar información
- habilidad para usar tecnología de comunicación
- capacidad para resolver problemas
- capacidad de trabajo en equipo

- capacidad de supervisar y liderar
- capacidad de emprender un aprendizaje continuo

Con relación a las habilidades o competencias personales, las siguientes son las que aparecen con mayor frecuencia: (i) habilidades comunicacionales e intra personales, (ii) habilidad para aprender, (iii) habilidad de resolución de problemas, (iv) trabajo en equipo, (v) capacidad de autogobierno, (vi) iniciativa y, (vii) motivación. Además de estas competencias personales, la OECD también presenta una categoría de competencias del lugar del trabajo o laborales, las cuales *“refer to a set of skills that are complementary to academic or more technical skills”* (OECD, 2001:109) A continuación presento un esquema con las competencias laborales que, a juicio de la citada organización, generan más consenso.



La necesidad de contar con individuos capaces de desarrollar estas competencias nos conduce a la noción de trabajadores del conocimiento. Según la OECD, ellos serán los que tendrán acceso a los mejores empleos en la sociedad actual. Estos trabajadores del conocimiento se distinguirán por ser altamente ilustrados y educados, combinarán el conocimiento formal con la capacitación y la experiencia laboral, combinarán las habilidades tecnológicas con las de negocios, gerenciales y administrativas. Serán capaces de operar en entornos cambiantes, de manejar procesos de trabajo no rutinarios y abstractos, de tomar decisiones u asumir responsabilidades, de trabajar e interactuar en equipo y lograrán una comprensión amplia y sistémica.

Los cambios y demandas de la sociedad del conocimiento están impactando a todo nivel, ya no sólo en demandar nuevas competencias a los trabajadores, sino también a las instituciones que forman dicha fuerza laboral. Laurillard (2002) plantea que al ofrecer muchas empresas capacitación a sus empleados y, de esa forma, dotarlos de las competencias que requieren para efectuar eficientemente su trabajo, muchos han comenzado a cuestionarse los beneficios de una educación universitaria en consideración a su alto costo. Es así como, a juicio de la autora, las universidades que pretendan dar respuesta a las nuevas exigencias deberán resolver dos grandes y complejas interrogantes: cómo balancear el conocimiento experto y el conocimiento práctico en el currículo y hasta qué punto un grado universitario asegura a un individuo una base o sustento a largo plazo.

Con el propósito de responder a estas interrogantes, Laurillard entrega seis proposiciones que paso ahora a sintetizar: (i) sustentar la competitividad de las universidades frente a las industrias del conocimiento mediante la mantención de sus valores esenciales; (ii) una variación hacia un currículo orientado a las habilidades cognitivas de alto nivel y de largo plazo; (iii) una realineación de la investigación y la enseñanza que conduzca a métodos de enseñanza que desarrollen habilidades genéricas en los estudiantes; (iv) introducción de tecnologías de aprendizaje que refuercen en los alumnos las formas de aprender; (v) programas de investigación y desarrollo (R&D) que construyan herramientas de diseño o modelos genéricos de actividades de aprendizaje; y, (vi) una nueva aproximación a la enseñanza

profesional que refleje el enfoque de la investigación que se realiza.

La primera proposición incluye la enseñanza basada en la investigación y un currículo que responde a las necesidades de habilidades cognitivas de largo plazo de los individuos. La segunda implica una evolución en los métodos de enseñanza, pasar de un currículo que enseña lo conocido a otro que enseña cómo llegar a conocer. La tercera proposición trasciende la mera adquisición del conocimiento para centrarse en el diálogo profesor – alumno, el cual, según la autora, debe suceder en dos niveles: el nivel discursivo, teórico y conceptual y el nivel activo, práctico y experiencial. La cuarta proposición utiliza la tecnología para respaldar aprendizajes que contribuyan a la adquisición de habilidades académicas de alto nivel cognitivo, al igual que al desarrollo de habilidades basadas en la práctica y en el conocimiento de concepciones prácticas. La quinta presupone la utilización de programas de desarrollo de herramientas y actividades que apoyen el aprendizaje de habilidades académicas en los estudiantes. Finalmente, la sexta proposición implica un cambio de enfoque por parte de las universidades que las acerque más a las necesidades de la sociedad del conocimiento. Laurillard considera estas proposiciones, en especial la cinco y la seis, esenciales para mantener vigentes a las universidades en la era digital.

En el campo de la formación del profesorado, Berliner (2000) responde a una serie de críticas que se le hacen a los programas formales de educación de profesores. Como algunas de estas críticas sólo tienen validez en el contexto donde el Profesor Berliner se desenvuelve, he preferido tomar sus respuestas a los doce cuestionamientos que él captura y presentarlas como guías o lineamientos para la formación del profesorado.

1. Los buenos profesores deben desarrollar conocimiento pedagógico y conocimiento del contenido pedagógico. El conocimiento de los contenidos de su área por si sólo no es suficiente. El ser inteligente no es sustituto al ser conocedor de un área. El conocimiento profundo del contexto de esa área en particular es la característica más importante que un profesor que trabaja en ambientes complejos debe poseer.
2. Los profesores requieren de siete años para maximizar el desempeño de sus alumnos y de aproximadamente cinco para evolucionar del nivel de novicio al de principiante avanzado.
3. Los educadores de los profesores deben y tienen el derecho a proteger al público de programas de formación deficientes que se puedan ofrecer.
4. Los métodos de enseñanza de alta calidad ponen el énfasis sobre técnicas y principios que facilitan la conversión del conocimiento de una materia en estructuras cognitivas que sean útiles y accesibles para los estudiantes.
5. Los alumnos de Pedagogía son tan inteligentes y dotados como los estudiantes de otras especialidades por lo que se les debe tratar y exigir de acuerdo a sus verdaderas capacidades.
6. Para facilitar la comprensión de los futuros profesores de la vida en las escuelas, se deben aplicar programas de metodología de enseñanza en colegios públicos con la participación de alumnos y profesores reales.
7. Las universidades deben desarrollar programas de formación de profesores que reduzcan la brecha existente entre la instrucción y capacitación que se imparte y la sala de clases. Para ello se puede contar con mentores, profesores talentosos y experimentados que trabajen junto a los novicios y los ayuden a integrar el conocimiento teórico de la universidad con el conocimiento práctico.
8. Es deseable contar con principios generales y codificados de instrucción, teniendo en claro, como advierte Berliner, que ellos son *“deceptively simple when stated in plain English, but they require amazingly complex behaviour to implement in real-world classroom”* (Berliner, 2000:306). A modo de ejemplo, Berliner cita los 12 principios de enseñanza de Brophy (1999), a los que me referiré próximamente.
9. Los profesores y sus formadores, como expertos en sus áreas del saber, deben tener voz y ser considerados por los legisladores y líderes de los gobiernos a la hora de presentar leyes y proyectos que les puedan afectar.
10. La crítica de los profesores jóvenes hacia sus mayores y la de los experimentados hacia los novicios es positiva ya que genera aprendizaje.
11. Es conveniente hacer un seguimiento de al menos cinco años a los egresados a través de encuestas a sus empleadores con el propósito de mantener fortalezas y corregir debilidades del proceso de formación de profesores.
12. La educación de profesores, como práctica deliberada, requiere de horas y horas de preparación antes de que los docentes en formación logren el dominio de algo tan

complejo como la enseñanza

Indudablemente estas consideraciones por su vigencia y lucidez, pueden servir de inspiración a la hora de planear o evaluar un programa de formación de profesores.

Continuando con esta breve revisión bibliográfica, incluiré una interesante contribución de Brophy (1999) al campo de la enseñanza efectiva. Como el mismo autor establece, su trabajo no solo se relaciona con aspectos genéricos del currículum, la instrucción y la evaluación, sino también con la organización del aula y la administración de prácticas que aportan a la enseñanza y a los logros de aprendizaje de los alumnos.

Brophy presenta sus postulados en doce interesantes principios que paso ahora a esquematizar.

**1. Un clima de clases apoyador**

Los alumnos aprenden mejor en comunidades de aprendizaje cohesionadas y preocupadas de sus miembros

**2. Oportunidades de aprender**

Los alumnos aprenden más cuando la mayor parte del tiempo disponible se destina a actividades relacionadas con el currículo y el manejo de la clase mantiene el compromiso de los alumnos con las actividades

**3. Alineación curricular**

Todos los componentes del currículo están alineados para crear un programa cohesionado para alcanzar las metas y propósitos instruccionales

**4. Establecimiento de orientaciones de aprendizaje**

Los profesores pueden preparar a sus alumnos para el aprendizaje entregándoles una estructura inicial para clarificar los resultados que se buscan e indicar las estrategias de aprendizaje deseadas

**5. Contenidos coherentes**

Para facilitar el aprendizaje significativo y la retención son explicados claramente y desarrollados con énfasis en su estructura y conexiones

**6. Discurso bien reflexionado**

Las preguntas son planeadas para comprometer a los alumnos en un discurso sostenido estructurado en base a ideas poderosas

**7. Práctica y actividades de aplicación**

Los alumnos requieren suficientes oportunidades para practicar y aplicar lo que están aprendiendo y recibir retroalimentación orientada a la mejora

**8. Apoyo al compromiso de los alumnos con las tareas**

El profesor provee toda la asistencia que los alumnos necesitan para posibilitar que ellos se comprometan productivamente en las actividades de aprendizaje

**9. Enseñanza de estrategias**

El profesor modela e instruye en estrategias de aprendizaje y autorregulación

**10. Aprendizaje cooperativo**

Los alumnos a menudo se benefician del trabajo en pareja o grupos pequeños para construir entendimientos o ayudarse mutuamente a dominar habilidades

**11. Evaluación orientada a las metas**

El profesor utiliza una variedad de métodos de evaluación formal e informal para monitorear el progreso hacia los objetivos de aprendizaje

**12. Expectativas de logro**

El profesor establece y da seguimiento a expectativas de logro apropiadas para los resultados de aprendizaje

Los principios de Brophy contienen un justo equilibrio entre teoría y práctica por lo que resultan una interesante guía para ejercer la docencia que bien merece ser tomada en consideración.

No se puede finalizar un trabajo acerca de competencias docentes, sin incluir alguna referencia a lo que podríamos denominar competencias valóricas o axiológicas. Para los que tenemos una visión trascendente de la vida y, por lo tanto, de la educación esta dimensión es fundamental. Hemos visto como las competencias docentes se asocian con lo social, lo psicológico, con la gestión y el quehacer

pedagógico. No obstante, sólo un esquema axiológico devolverá a la pedagogía a su verdadera esencia, dotando a los profesores de un fundamento lleno de sentido y autenticidad. Al respecto, las palabras de González (1993) pueden ser iluminadoras: "Existir auténticamente como persona no será otra cosa en el ser humano que dejarse interpelar por los Valores; desarrollar esa capacidad propia del ser espiritual de crear, mantener, transmitir valores. Esto es precisamente la Educación: crear, mantener y transmitir Valores. La vida del espíritu no será otra cosa que una fuerza interior centrada en los Valores, es decir, empujada por una lúcida razón de `ser'" (1993: 45)

A fin de otorgarle un sentido valórico a la pedagogía, González presenta cinco postulados de la axiología educativa: (i) los valores se eligen pero también se cultivan, para ello se puede utilizar el ambiente familiar y el clima escolar como medio; (ii) los valores constituyen motivos como ideales reforzantes y criterios para juzgar y valorar la existencia; (iii) los valores son bienes objetivos, por lo tanto, inmutables, atractivos y deseables; (iv) los valores sociales deben propiciar la cooperación y la solidaridad; y (v) los valores se deben desarrollar a través del trabajo en equipo y de los deberes colectivos. En síntesis, los valores se gestan en nuestras vivencias y en la información que recibimos, para luego ser elegidos mediante el ejercicio de nuestra libertad. Luego se van madurando y se convierten en el sustento de nuestras decisiones. Qué importante es este tema para quienes a diario debemos tomar decisiones acerca de la formación de nuestros alumnos.

Dentro de su concepción de la dimensión axiológica del quehacer educativo, González identifica diez valores claves. El **respeto**, entendido como la capacidad de acoger, escuchar y aceptar a otros. La **alegría**, obtenida mediante la realización de actividades festivas y la creación de un clima optimista y feliz. La **autenticidad**, concebida como la vivencia plena de los valores y estilo de vida propuesto. La **disponibilidad** definida como la disposición de estar al servicio de los demás. El **amor**, referido a las buenas relaciones, la caridad y la estima hacia los más pequeños y débiles. La **libertad**, asociada al fomento de la creatividad y la libertad de expresión. La **responsabilidad**, relacionada a la participación de todos en los deberes diarios. La **comunicación**, visualizada como la capacidad de interrelacionarse y comprender a todos. El **trabajo**, vinculado a la transmisión del sentido del mismo y al fomento del trabajo en equipo y colaborativo. Finalmente, la **solidaridad**, vista como la vida comunitaria, la valoración de cada persona y la conciencia de equipo.

Estos valores, de por sí significativos para cualquier ser humano, son especialmente relevantes para los profesores. Son nosotros, como agentes corresponsables de transmitir la cultura, los llamados a formar a nuestros alumnos en la ética de los valores, ayudando a recuperar así el sentido de la vida y del individuo.

A modo de síntesis final, solamente queda señalar que este trabajo ha realizado un sucinto recorrido por algunos de los principales temas relacionados con las competencias docentes para el siglo en que vivimos. Primeramente, las tareas que debe abordar un profesor dentro de su entorno, la comunidad educativa, su relación con los alumnos y su gestión dentro y fuera del aula. Luego revisó las nuevas demandas que deben enfrentar los profesores y el tipo de competencias que se requieren para afrontarlas con éxito. Mención hizo también al rol de las nuevas tecnologías y a los cambios que las universidades deben implementar si desean mantener su vigencia dentro de la sociedad del conocimiento. Adicionalmente, recorrió conceptos básicos y sugerencias atingentes a la formación de los profesores y, además, a su gestión y la forma de hacerla más eficiente. Finalmente, manifestó una especial valoración de la dimensión axiológica que todo profesor debe desarrollar para cumplir su misión última a plenitud. Conciente del carácter introductorio del presente trabajo, invito a los interesados a seguir profundizando en el tema de las competencias docentes.

## Bibliografía

- Berliner, David C. (2002): "A Personal Response to Those who Bash Teacher Education" en Journal of Teacher Education, Vol. 51, N°5, November/December, pp. 357/371
- Brophy, Jere (1999): Teaching, Educational Practices Series-1 IAE/UNESCO, <http://www.ibe.unesco.org>
- González, Jesús (1993): "Los Valores y su Integración al Currículum Escolar", en Revista de Pedagogía
- Imbernón, Francisco (1998): La Formación del Profesorado, Barcelona, Editorial Laia
- Laurillard, Diana (2002): "Rethinking Teaching for the Knowledge Society" en Educause Review, Vol. 37, N°1, January/February, pp. 358-371
- OECD (2001): "Competencies for the Knowledge Economy", <http://www.oecd.org/dataoecd/42/25/1842070.pdf>
- OECD/UNESCO (2001): Docentes para la Escuela de Mañana, Francia, Ediciones OECD
- Rychen, D.S. (2002): "Key Competencies for the Knowledge Society", <http://www.oecd/DeSeCo/Rychen>

Antecedentes del autor:

**Tulio Barrios Bulling**

[tuliobb2004@yahoo.com](mailto:tuliobb2004@yahoo.com)

Nacido en Viña del Mar, Chile. Actualmente se desempeña como Sub Director del Colegio Cumbres de Santiago de Chile.

Estudios

Profesor de Inglés, Universidad Católica de Valparaíso

Administrador Educacional, Universidad Católica del Norte

Licenciado en Lengua y Literatura Inglesa, Universidad Católica de Valparaíso

Magíster en Educación mención Currículum y Evaluación, Universidad Mayor

Doctor of Philosophy in Business Administration, Rushmore University

Doctorando en Ciencias de la Educación, Universidad de Sevilla

Santiago de Chile, 2006