



## METODOLOGIA PARA EL DISEÑO Y LA EVALUACIÓN DE PERFILES ACADÉMICO-PROFESIONALES

Canquiz R. Liliana <sup>(P)</sup> (Universidad del Zulia, Venezuela, [lcanquizr@cantv.net](mailto:lcanquizr@cantv.net))

Inciarte G. Alicia (Universidad del Zulia, Venezuela, [ainciart@telcel.net.ve](mailto:ainciart@telcel.net.ve))

### Resumen

Esta investigación presenta una metodología enfocada hacia el diseño y la evaluación de los perfiles académico-profesionales, construida bajo un proceso sistemático, basado en la indagación científica y en la pertinencia social y académica de los perfiles, siendo considerados estos últimos bajo un nuevo paradigma: perfiles basados en competencias. En su construcción teórica se asume como un proceso científico, colectivo, sistemático, coherente y prospectivo. Es científico debido a los procedimientos y técnicas que subyacen en su construcción así como la validación de su propuesta al integrar en ella las tendencias develadas en documentos de diferentes instituciones de educación superior a nivel mundial, organizaciones internacionales, sector externo y teorías educativas. Es colectivo, gracias a la activa participación de los actores involucrados, lo cual debe mantenerse como condición necesaria para su aplicación. De igual modo, deben existir condiciones institucionales que viabilicen su ejecución, en el sentido de integrar todas las demás fases del diseño y desarrollo curricular, así como cada uno de los elementos que la integran en un sistema dinámico, flexible, coherente y pertinente con los fines últimos de la educación, en una sociedad signada por los cambios y las transformaciones profundas. Metodológicamente se asumió el cruce de los datos obtenidos a través del Análisis de Contenido, el Ábaco de Regnier y el Método Delphi, técnicas prospectivas, las cuales nos permitieron contrastar las informaciones y verificar la validez y confiabilidad de las mismas; para luego realizar las explicaciones pertinentes sobre la concepción, el diseño y las tendencias de los perfiles académico-profesionales y la propuesta metodológica que aquí se presenta. Por último, cabe destacar que la misma representa una opción metodológica para los planificadores curriculares, al momento de diseñar y evaluar perfiles bajo el modelo de competencias profesionales, entendidas estas como aprendizajes complejos basados en los cuatro saberes fundamentales.

Palabras clave: diseño y evaluación curricular, perfiles académico-profesionales, competencias profesionales

### 1.- INTRODUCCIÓN

Los perfiles académico-profesionales constituyen la variable rectora de todo el desarrollo curricular. A través de ellos se expresa la concepción ideal del hombre a formar y se concreta la intencionalidad del proceso formativo. Considerados también como un elemento dinamizador del currículo, debido a los acelerados cambios que a nivel del conocimiento, tecnología, sociedad y sector productivo se desarrollan. Expresan los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que deben desarrollar los futuros profesionales, a través de este proceso formativo. Su intencionalidad debe verse reflejada en los objetivos, contenidos y estrategias del proceso curricular, guardando una estrecha



relación de congruencia, consistencia, integración y flexibilidad con los demás elementos del diseño curricular, en especial con los perfiles de ingreso, docente e institucional.

Considerando la importancia que los perfiles académico-profesionales tienen en el diseño y desarrollo curricular de toda institución universitaria, a continuación se presenta una metodología para el diseño y la evaluación de los perfiles académico-profesionales la cual se sustenta en un proceso de indagación científica, en el que se espera que un colectivo participe de manera activa y comprometida con unas acciones sistemáticas y coherentes con los fundamentos filosóficos, axiológicos y gnoseológicos del diseño curricular. Esta metodología en su construcción teórica se asume como un proceso científico, colectivo, sistemático, coherente y prospectivo. Es científico debido a los procedimientos y técnicas que subyacen en su construcción así como la validación de su propuesta, y se fundamenta en principios teóricos y científicos. Es colectivo, gracias a la activa participación de los actores involucrados en el proceso, lo cual debe mantenerse como condición para su aplicación. La reflexión del grupo que participa e interactúa, constituye una valiosa herramienta que propicia la manifestación de perspectivas y experiencias distintas, y el cuestionamiento y la transformación.

Igualmente, representa un proceso sistemático, considerando cada una de las fases así como las interrelaciones que se establecen entre los elementos que las integran. Se concibe como una metodología coherente con cada uno de los principios que la inspiran y los elementos que la sustentan, llegando a integrar las características y necesidades del contexto, la concepción educativa y la concepción de los perfiles académico-profesionales adoptada, las tendencias del desarrollo curricular y la evaluación como elemento que valida y garantiza la calidad de todo el proceso desarrollado. Y por último, se concibe como un proceso prospectivo, ya que como toda metodología enfocada hacia el desarrollo de perfiles profesionales debe orientarse hacia la generación de perfiles a futuros, hacia la declaración del hombre y profesional a formar, tomando en cuenta las tendencias de la formación profesional, los acelerados cambios y transformaciones que a nivel del conocimiento y la tecnología se suceden, entre otros.

En tal sentido, esta metodología se caracteriza por su diversidad en los métodos y técnicas tanto para la recolección de las diversas fuentes utilizadas en su construcción, así como en el análisis y procesamiento de las mismas; considerando además la validación realizada por los actores consultados



como docentes, administradores y planificadores curriculares, estudiantes, egresados, representantes del sector productivo, entre otros.

Cabe destacar, que los perfiles académico-profesionales están siendo considerados en esta propuesta bajo un nuevo paradigma: perfiles basados en competencias, las cuales se entienden como un conjunto de atributos socio-afectivos, cognoscitivos y motores que permiten cumplir adecuadamente una función o una actividad, incorporando la ética y los valores. De esta manera, las competencias profesionales son adaptables y transferibles en cualquier ámbito de la vida del hombre, por tanto, suponen la capacidad de aprender, innovar y comunicar lo aprendido, el saber reflexionar, valorar, organizar e integrar el conocimiento; conjuga igualmente diferentes experiencias de aprendizaje basados en los cuatro saberes fundamentales: saber, saber hacer, ser y convivir (Delors, 1996), por lo que se integran en aprendizajes complejos. Por otro lado, el aprendizaje de competencias aporta saberes y experiencias en el individuo, que le permiten construir su competencia y coadyuvar al desarrollo de procesos diversos, vinculando procesos de formación y productivos, relacionados con su hacer profesional específico en el marco de la formación integral. Cada competencia viene a constituir un aprendizaje complejo que integra habilidades, aptitudes y conocimientos básicos. Las mismas se desarrollan a través de experiencias de aprendizaje en cuyo campo de conocimiento se integran los tres saberes fundamentales: conceptual (saber) procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser).

Esta propuesta se orienta hacia la concepción amplia y compleja de las competencias profesionales, no limitando el análisis a lo técnico operativo y superando el concepto tradicional de competencia laboral, la cual es entendida como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes de desempeño de un cargo o puesto de trabajo. Por lo tanto se asocia con capacidad productiva de un individuo, medida y definida en términos de desempeño real.

### **Desarrollo de la metodología**

Partiendo de estas premisas y consideraciones se presenta a continuación la propuesta metodológica representada en forma de red, al graficar las diferentes interrelaciones que deben establecerse con cada una de las fases que componen la misma. Esta metodología está enfocada hacia el diseño y la evaluación de perfiles académico-profesionales, bajo la concepción amplia de un proceso sistemático, basado en la indagación científica y en la pertinencia de los perfiles con el desarrollo curricular. Cada fase que la integra se concibe como un elemento de una red compleja y dinámica por las numerosas



interrelaciones que establece con las otras fases del modelo y con los elementos del diseño curricular como la gestión, la viabilidad y la evaluación curricular, entre otros.

Esta metodología se compone de 6 fases, tal y como se puede apreciar en el gráfico N. 1. La primera de ellas, es la concepción del hombre y sociedad de donde proviene, obteniendo una visión de los fundamentos axiológicos, filosóficos y sociológicos de la misma. La segunda fase define el modelo ocupacional donde intervendrá el futuro profesional, incluyendo las tendencias profesionales y el basamento legal de la profesión; la tercera fase la constituye la identificación de las áreas de formación, las cuales determinaran la concepción epistemológica y axiológica del perfil. Seguidamente se plantea la definición del profesional como cuarta fase, y el diseño de las competencias, como una alternativa válida e innovadora para el diseño de los perfiles académico-profesionales, como quinta fase. Por último, se establece la validación del perfil (sexta fase), entendida como un proceso retroalimentador que a la vez garantiza la pertinencia y la coherencia del mismo en todo el diseño y desarrollo curricular.

Gráfico N. 1: Propuesta metodológica para el diseño y la evaluación de los perfiles académico-profesionales. (Canquiz, 2004)

La primera fase o elemento del modelo, lo representa la definición del hombre y sociedad en su condición ecológico-social. En esta fase se definen las necesidades sociales que atenderá el futuro profesional, así como se analiza la evolución y en prospectiva del conocimiento científico, tecnológico y humanístico. Las fuentes de información a considerar en esta fase son las políticas de la Nación, las políticas de educación superior en América Latina y el mundo, los planes nacionales y regionales, así como diferentes documentos científicos de soporte a la definición del hombre y de la sociedad donde interactuará el futuro profesional. A tal efecto, entre los actores involucrados en esta definición se pueden mencionar los organismos de planificación local, regional y nacional, miembros y representantes del sector externo y empleador, especialistas en diferentes áreas del saber, comisiones de currículo y estudiantes. Entre las acciones a desarrollar para la consecución de esta fase, lo que generaría a su vez indicadores de logro se pueden mencionar, un análisis exhaustivo de las necesidades sociales y su articulación con las demandas del mercado ocupacional y la concepción de hombre, identificación de escenarios sociales en donde se proyectará el profesional, por lo que se sugiere la utilización de técnicas prospectivas que puedan orientar el trabajo, como por ejemplo:



#### CUADRO N. 1

Fase I: Definición de Hombre y Sociedad

Fuente: Canquiz (2004) Elaboración propia

Es importante mencionar que tanto las fuentes de información como la consulta a los actores involucrados en el proceso, son determinantes en el logro de cada una de las fases, por lo que su presencia es constante en cada una de ellas. Esta consulta se haría a través de diversas técnicas como encuestas, entrevistas, método Delphi, panel de expertos, entre otros.

La segunda fase de la propuesta, esta orientada a la definición del modelo ocupacional, atendiendo el contexto político, económico, social y tecnológico, en el cual se desempeñará el profesional y la evolución del conocimiento. Este contexto incluye los modos de inserción del profesional en el campo laboral, atendiendo su ubicación en los puestos de trabajo. Es recomendable diagnosticar previamente el contexto laboral, antes de llegar a esta fase, a fin de ir integrando en ella toda la información necesaria para tomar decisiones coherentes al momento de definir el modelo ocupacional. Interesante sería conocer los niveles salariales, la movilidad ocupacional de los profesionales. E igualmente es necesario realizar el análisis del basamento legal; este basamento certifica el ejercicio profesional, por lo que es necesario revisar el contexto jurídico y legal de la profesión, tomando en cuenta el Código Deontológico de la misma. En tal sentido, la participación de los gremios y colegios profesionales entre otros actores involucrados, en el análisis de la fundamentación legal es determinante, por su condición de vigilantes y seguidores de la normativa que rige la profesión.

#### CUADRO N. 2

Fase II: Definición del modelo ocupacional

Fuente: Canquiz (2004) Elaboración propia

Como tercera fase, se deben identificar las áreas prioritarias de formación, tomando en cuenta las características del contexto curricular e institucional, el tipo de programa de formación a ofrecer en la institución, así como la evolución o avance del conocimiento científico y de la profesión. Estas áreas



deben atender los requerimientos esenciales de la sociedad en general con relación a la formación profesional, considerando todos los elementos anteriormente mencionados. En esta fase, se recomienda entre las acciones a seguir, la ubicación de los egresados en sus áreas de trabajo a fin de determinar las actividades que realiza por orden de importancia y complejidad preferiblemente, e igualmente determinar la movilidad que el egresado pueda estar experimentando en su campo de trabajo. Develar las tendencias de la profesión es otra de las acciones recomendadas, así como estudiar el modelo curricular en todas sus fases, dimensiones y elementos, por parte de los grupos incorporados en el trabajo de diseño de los perfiles. Cabe decir que esta recomendación es válida para todos los actores involucrados en el desarrollo curricular, como lo son los profesores, alumnos, administradores curriculares, sector empleador, autoridades, entre otros.

### CUADRO N° 3

#### Fase III: Identificación de las áreas de formación

Fuente: Canquiz (2004) Elaboración propia

La cuarta fase, refiere a la definición del profesional, haciendo énfasis en las áreas fundamentales de su objeto de trabajo y en la concepción educativa que orienta su formación. Por lo tanto, es importante conocer el tipo de formación a ofrecer, las características del contexto curricular e institucional, sin olvidar el avance de la profesión y del conocimiento, entre otros elementos. En esta fase se sugiere que entre las acciones a seguir se debe consultar el mercado ocupacional; en este acercamiento indagar las áreas en las que se desenvuelve el profesional incluyendo aquellas en las que podría laborar a futuro. El análisis de las tendencias realizado en la segunda fase, debe ser considerado como un insumo de ésta, al proveer de información relevante que permite identificar las áreas potenciales en las que podría intervenir el profesional a futuro.

Igualmente, sería conveniente diseñar un registro para el seguimiento al egresado, con el propósito de mantenerlo actualizado, en donde se contemplen aspectos como: ubicación del profesional, actividades y cargos que desempeña, años de experiencia, clasificación jerárquica del puesto, exigencias del mismo y de la organización en donde labora en cuanto a conocimientos, procedimientos y actitudes a demostrar, entre otros.



#### CUADRO N° 4

##### Fase IV Definición del Profesional

Fuente: Canquiz (2004) Elaboración propia

El diseño de las competencias representa la quinta fase, entendiéndolo como un proceso sistemático de definición de competencias generales, básicas y específicas, las cuales desarrollará el individuo en su ejercicio profesional y sustentadas en los aprendizajes fundamentales como lo son el ser, hacer, saber hacer y convivir. Las competencias generales, se refieren a aquellas competencias independientes del área de estudio, siendo comunes para cualquier profesión o titulación. Representan competencias de sustento o fundamento para la construcción del aprendizaje; por tanto, su desarrollo se inicia desde los primeros niveles del proceso formativo. Ejemplo de ellas, la capacidad de resolución de problemas, la capacidad de aprender a aprender, habilidades para el lenguaje lógico-matemático, capacidad de comprensión lectora, capacidad de comunicación verbal y escrita, entre otras. Las competencias básicas por su lado, se refieren a aquellas que forman parte de la formación esencial y fundamental de la profesión. Pueden ser comunes para un área de estudio, como por ejemplo: integración en equipos de trabajo, capacidad de diseñar creativamente, manejo de paquetes estadísticos, capacidad para planificar en situaciones complejas e imprevistas, entre otras. Y por último las competencias específicas, relacionadas directamente con un área laboral. Tienen que ver con los conocimientos, procedimientos y actitudes propias de una disciplina, y que tipifican el programa de una carrera.

#### CUADRO N° 5

##### Fase V Diseño de las Competencias

Fuente: Canquiz (2004) Elaboración propia

El Proyecto Tuning (2006), por su parte, sostiene que estas competencias representan las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, llegando a depender para su desarrollo no sólo de las situaciones de aprendizaje formal, sino también del aprendizaje derivado de las experiencias en situaciones concretas de trabajo.

Para esta fase es interesante manejar diferentes metodologías relacionadas con el diseño de competencias, o proponer una que se adapte a las necesidades y requerimientos del currículo. En tal sentido, y para efectos de esta propuesta metodológica se recomienda un modelo de diseño de competencias profesionales, el cual se representa en el gráfico N. 2, que se presenta a continuación.

#### Gráfico N.2 Modelo de diseño de competencias profesionales

Canquiz (2004) Elaboración propia

En primer lugar, se recomienda la constitución de equipos de trabajo de manera multidisciplinaria, en donde participen representantes del sector externo y empleador, gremios, docentes y estudiantes, egresados y planificadores curriculares, entre otros actores. De esta manera se recogerán visiones y perspectivas diferentes acerca de la profesión y su relación con otras disciplinas y campos ocupacionales.

Seguidamente, este equipo de trabajo tiene como responsabilidad identificar roles y funciones del profesional. Entendiendo por rol, aquella posición o papel que debe ocupar el futuro profesional como parte de sus responsabilidades en una estructura social determinada. Por su lado, la función refiere a las actividades propias del puesto de trabajo. Entre las técnicas a utilizar para lograr identificar los roles y las funciones se encuentran la lluvia de ideas, resultados del análisis del mercado ocupacional, entrevistas a informantes claves, sondeo de opinión, técnicas prospectivas como el Ábaco de Regnier, método Delphi, análisis funcional, entre otros.

Un tercer paso lo constituye la descripción de manera detallada de los conocimientos, procedimientos y actitudes, utilizando para ello diferentes técnicas de las ya descritas en el párrafo anterior. Cabe mencionar que tanto los conocimientos como los procedimientos y las actitudes deben interrelacionarse con los saberes fundamentales del ser, hacer, saber y convivir y con los roles y funciones mencionados en la fase anterior. De esta manera se intenta atender la integralidad de la formación del futuro profesional.

Una vez constituidos los equipos de trabajo, identificados los roles y funciones, descritos los conocimientos, los procedimientos y las actitudes, se procede a enunciar la competencia con todos



estos elementos de manera clara y sencilla, con un verbo en infinitivo, el cual debe reflejar el logro a ser demostrado por el futuro profesional. Se recomienda que una vez definida la competencia se valide con grupos diferentes, con los cuales se pueda determinar la pertinencia y coherencia de la misma tanto para el diseño curricular como para el mercado laboral y la sociedad en general. Es importante recordar que las competencias actitudinales al atender el ser y el convivir como saberes fundamentales, deberán ser incorporadas de manera transversal en el diseño curricular, ya que no corresponden a un área de conocimiento específica.

Investigaciones realizadas han develado a través de la construcción de escenarios (Canquiz, 2004), la necesidad de promover el desarrollo de ciertas competencias cognoscitivas, procedimentales y actitudinales generales para todas las profesiones, las cuales podrían ser consideradas al momento de diseñar los perfiles académico- profesionales propuestos en esta metodología. En el área cognoscitiva es muy necesario que en la formación de los futuros profesionales, las instituciones de educación superior incorporen el desarrollo de competencias orientadas a la capacidad para aprender, desaprender y reaprender, capacidad de reflexión y pensamiento crítico, capacidad de análisis e interpretación, habilidad para interactuar con la teoría y la práctica, permitiéndole resolver problemas concretos, capacidad para enfrentar y resolver problemas, habilidad para aplicar conocimientos a problemas prácticos del campo profesional, familiar, personal y social, capacidad para procesar, construir y transferir conocimientos propios de su profesión, desarrollo de la inteligencia emocional, capacidad de anticipar las consecuencias de sus actos y decisiones en situaciones de cambio e incertidumbre, de estructurar respuesta rápida a los requerimientos del entorno, de establecer orden productivo en el "caos" y la diversidad, de agregar valor, lo cual implica una transformación de ser "consumidores" a ser "generadores de recursos", comprensión del entorno social interno y externo dentro del cual se mueve, capacidad para crear y recrear conocimiento, para comprender y transformar la realidad, para interpretar situaciones complejas, comprender textos orales y escritos y para exponer conocimientos de manera organizada y jerárquica.

En cuanto a las competencias procedimentales, cabe destacar que es muy necesario que se desarrollen enmarcadas en perfiles curriculares flexibles, el desarrollo de destrezas asociadas a la búsqueda, procesamiento y articulación de la información y su transformación en conocimiento, habilidad para aplicar los conceptos aprendidos en el desempeño de su práctica profesional, dominio de los métodos y procedimientos propios de su profesión, habilidad de comunicación, capacidad para aplicar técnicas de



estudio e investigación, habilidad para plantear y desarrollar opciones y alternativas, para innovar, para transferir conocimientos entre campos u ámbitos del conocimiento distintos al de su profesión y por último habilidad para seleccionar y aplicar técnicas e instrumentos adecuados a los problemas detectados en la realidad.

En cuanto a las competencias actitudinales, es muy necesario que los perfiles académico-profesionales tiendan al desarrollo de una sólida formación ética, disposición a seguir aprendiendo en contextos de cambio tecnológico y sociocultural acelerado y expansión permanente del conocimiento, capacidad para decidir y asumir responsabilidades, actitud positiva para la interacción con grupos de trabajo, formación de ciudadanos democráticos y con sentido de compromiso y responsabilidad social, apertura a la crítica y a la autocrítica y adaptación al cambio, motivación al logro, liderazgo, actitud emprendedora y tenacidad frente a las dificultades y retos profesionales, salud mental, sensibilidad social, imaginación creadora, seguridad para expresar y defender las ideas, compromiso manifiesto hacia asumir responsabilidades y a tomar decisiones, así como y respeto a la participación activa en los procesos de cambio y de trabajo.

Todas estas competencias develadas luego de un análisis prospectivo exhaustivo, son muy necesarias al desarrollar en los perfiles; por supuesto, enmarcadas en la concepción integral de la formación universitaria y de la sociedad que se aspira construir

La última fase dentro del modelo de diseño de competencias profesionales es la determinación de los criterios de desempeño. Por criterio de desempeño se va a entender al cómo y el qué se espera del desempeño para que una persona sea considerada competente; por lo tanto, refiere a un nivel aceptable del desempeño y se convierte en una guía para la evaluación. Al definir los criterios de desempeño se alude al resultado esperado y a un enunciado evaluativo de la calidad que ese resultado debe presentar. El criterio debe referirse en lo posible a los aspectos esenciales de la competencia; debe por tanto, expresar las características de los resultados, altamente relacionadas y significativas con el logro descrito en la competencia. Por supuesto estos criterios deben reflejarse en las diferentes estrategias e instrumentos de evaluación instruccional.

La determinación de los criterios de desempeño responden a un sistema mayor como lo es la evaluación de las competencias. Esta evaluación necesita ser pensada no como la comparación de



individuos por su rendimiento, como en el caso de los sistemas tradicionales, sino como un proceso de recolección de evidencias y formulación de juicios sobre la medida y la naturaleza del progreso hacia los desempeños exigidos. En un sistema de evaluación basado en competencias, los docentes formulan juicios acerca del desempeño del individuo, considerando si el mismo satisface los criterios establecidos basándose en la evidencia reunida gracias a una variedad de fuentes que las organizan y ofrecen.

Como la competencia integra conocimientos, procedimientos y actitudes, es necesario seleccionar métodos de evaluación que permitan integrar todos estos saberes al momento de aplicarla; por ello se debe conocer una amplia variedad de estrategias y procedimientos de evaluación.

Para cada una de las fases mencionadas en el modelo de diseño de competencias se hace necesario la participación consensuada del colectivo comprometido con estas tareas. De igual forma, el proceso de diseño debe ser integrador y coherente con los demás elementos del perfil profesional y del desarrollo curricular. Por otro lado, la reflexión y la investigación deben orientar cada una de las fases del modelo de diseño de competencias propuesto.

Esta última fase se integra con la Validación del Perfil Académico-Profesional como última fase de la metodología propuesta para el diseño y la evaluación de los perfiles académico-profesionales. Definida esta validación como un proceso científico de verificación del perfil, en cada una de las fases del modelo y en el proceso mismo, a objeto de evaluar la pertinencia social y académica del perfil. Para efectos de la aplicación de la validación, es necesario considerar el tipo de formación o las características del diseño curricular que va a viabilizar el perfil, así como diferentes metodologías de las ya existentes para el diseño y la evaluación de los mismos, las cuales vendrían a representar el sustento metodológico de orientación a la evaluación; y por último, las competencias diseñadas en la fase anterior, entre otros elementos.

CUADRO N° 6  
Fase VI Validación del perfil académico- profesional  
Fuente: Canquiz (2004)

Cabe destacar que en esta fase, se recomienda continuar con el trabajo de grupo, integrados por representantes de todos los sectores; igualmente comparar el perfil con los demás elementos del diseño



curricular; diseñar un instrumento de evaluación que permita recoger las observaciones que todos los actores del proceso evaluativo realicen, entre otras acciones.

## **CONCLUSIONES**

La metodología propuesta representa una opción para los planificadores curriculares, al momento de diseñar y evaluar perfiles académico-profesionales bajo una nueva orientación metodológica basada en el modelo de las competencias profesionales en su sentido amplio. Se estima que una vez aplicada la metodología, se logren construir perfiles académico-profesionales mucho más pertinentes con las necesidades del entorno y de la sociedad, incluyendo las nuevas tendencias de la profesión y de la realidad del mercado laboral.

Una vez diseñados los perfiles académico- profesionales se procedería a continuar con el trabajo de planificación de las demás fases o etapas del diseño y desarrollo curricular, como lo es la estructura del plan de estudios, la fase de gestión y ejecución, en donde se incluyen los elementos viabilizadores del mismo, el sistema instruccional y el sistema de evaluación permanente que retroalimentará todo el proceso de desarrollo.

Sin embargo, para su desarrollo se hace necesario el compromiso y la participación de los actores involucrados en el proceso, quienes de manera protagónica deben ejecutar acciones dirigidas a la aplicación de la misma. De igual modo, deben existir condiciones institucionales que viabilicen su aplicación, en el sentido de integrar todas las demás fases del diseño y desarrollo curricular, así como cada uno de los elementos que la integran en un sistema dinámico, flexible, coherente y pertinente con los fines últimos de la educación, en una sociedad signada por los cambios y las transformaciones profundas.

## **Referencias**

Canquiz, L. (2004) Propuesta teórico-metodológica para el diseño y la evaluación de perfiles académico- profesionales. Tesis doctoral. Universidad del Zulia.

Delors J. (1996) Compendio: La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Paris: Ediciones UNESCO

Tuning Educational Structures in Europe II (2006) La contribución de las universidades al proceso de Bolonia. España: Universidad de Deusto, Universidad de Groningen .

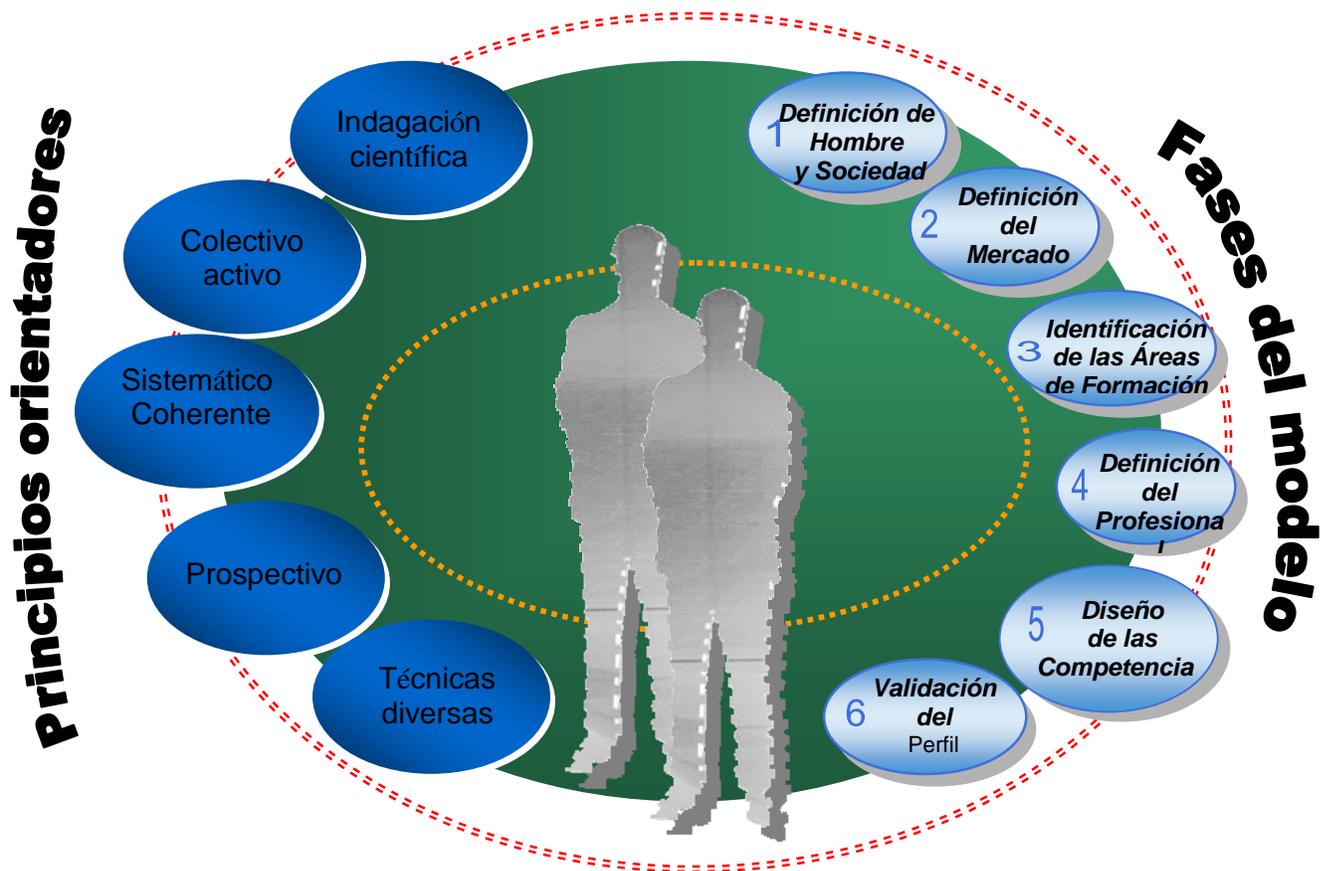


Gráfico N. 1: Propuesta metodológica para el diseño y la evaluación de los perfiles académico-profesionales. (Canquiz, 2004)

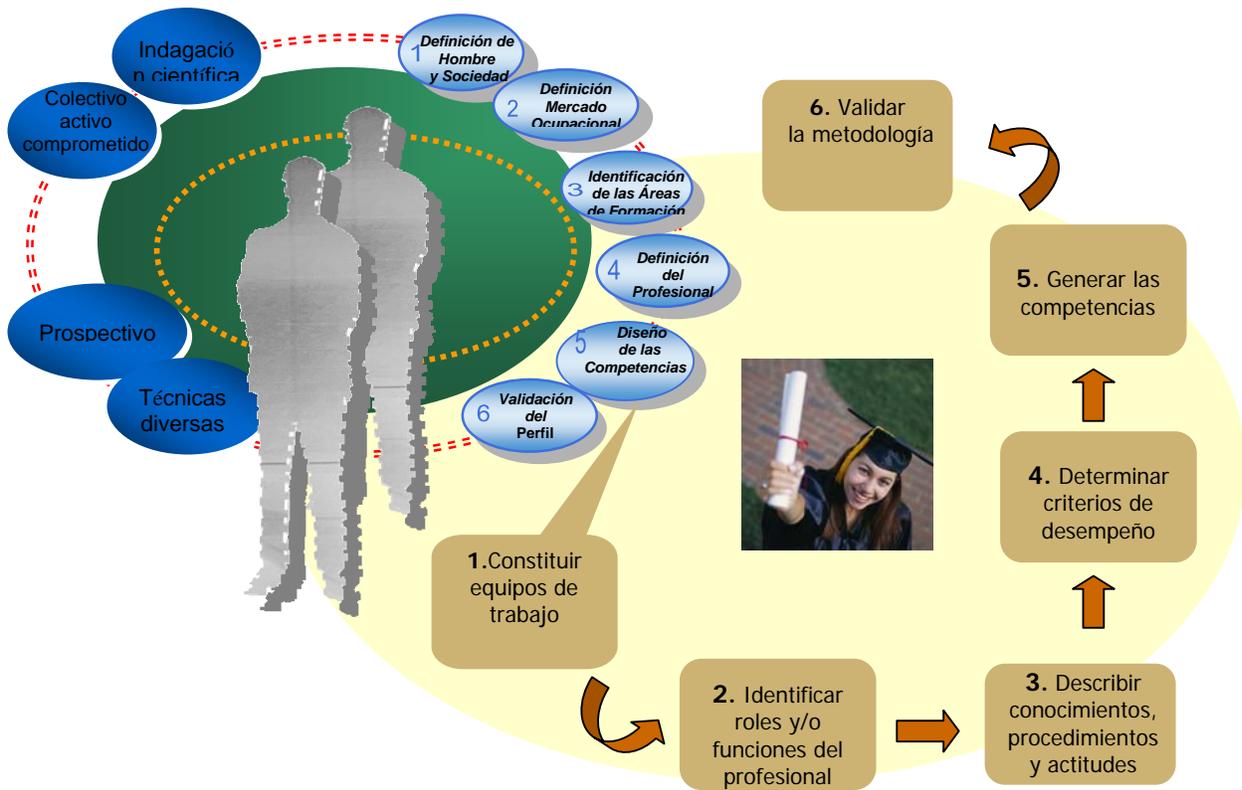


Gráfico N.2 Modelo de diseño de competencias profesionales  
 Canquiz (2004) Elaboración propia

Fase	Elementos a considerar	Actores involucrados	Acciones a seguir
<b>FASE I</b> <b>DEFINICIÓN DE HOMBRE Y SOCIEDAD</b> Necesidades sociales Evolución y en prospectiva del conocimiento humanístico, técnico-tecnológico Condición ecológico-social	Políticas de la nación Políticas de educación superior en América Latina Planes Nacionales Documentos Científicos	Organismos de Planificación local, regional y nacional Miembros y representantes del sector externo y empleador Especialistas en las diferentes áreas del saber.	Análisis de las necesidades sociales Articulación con las demandas del mercado ocupacional y evolución del conocimiento Concepción de hombre y sociedad declarada en el documento Identificación de escenarios sociales

CUADRO N. 1

Fase I: Definición de Hombre y Sociedad  
Fuente: Canquiz (2004) Elaboración propia

Fase	Elementos a considerar	Actores involucrados	Acciones a seguir
<b>FASE II</b> <b>DEFINICIÓN DEL MODELO OCUPACIONAL</b> Contexto político, económico y social y en prospectiva de la profesión.	Modos de inserción en los campos laborales- puestos de trabajo Contexto jurídico y legal Documentos científicos Evolución o avance del conocimiento Escenarios apuesta en la inserción profesional en la sociedad	Organismos de Planif. local, regional y nacional Colegios Prof. y sociedades profesionales nacionales e intern. Miembros y Representantes del sector externo y empleador Gremios Comisiones de	Diagnosticar previamente el contexto laboral Ubicar los egresados en su área de trabajo. Analizar el contexto legal que ampara la profesión. Analizar las tendencias de la profesión a nivel mundial y nacional

CUADRO N. 2



Fase II: Definición del modelo ocupacional  
 Fuente: Canquiz (2004) Elaboración propia

Fase	Elementos a considerar	Actores involucrados	Acciones a seguir
<b>FASE III IDENTIFICACIÓN DE LAS ÁREAS DE FORMACIÓN</b> Áreas prioritarias de formación por profesión	Características del contexto curricular e institucional Tipo de Plan de estudio Fundamentación ética del trabajo con el conocimiento. Evolución o avance de la profesión Evolución o avance del conocimiento científico	Colegios Prof y Sociedades Nacionales e Intern Miembros y representantes del sector externo y empleador. Instituciones acad. Coordinaciones de los programas académicos. Especialistas o expertos en curríc. Especialistas en diferentes áreas del saber Docentes con formación pedagógica. Egresados Gremios	Ubicar a los egresados en sus áreas de trabajo. Analizar la movilidad ocupacional Analizar las tendencias de la profesión. Estudiar el modelo curricular en todas sus fases, dimensiones y elementos.

CUADRO N° 3  
 Fase III: Identificación de las áreas de formación  
 Fuente: Canquiz (2004) Elaboración propia



<b>Fase</b>	<b>Elementos a considerar</b>	<b>Actores involucrados</b>	<b>Acciones a seguir</b>
<b>FASE IV DEFINICIÓN DEL PROFESIONAL</b> Se conceptualiza al profesional haciendo énfasis en las áreas fundamentales de su objeto de trabajo y la concepción educativa que orienta su formación	Características del contexto curricular e institucional Condición humana de la formación profesional Tipo de Plan de estudio Fundamentación del significado ético del trabajo con el conocimiento. Evolución o avance de la profesión Evolución o avance del conocimiento científico	Colegios Profesionales Sociedades profesionales nacionales internacionales. Miembros representantes del sector externo empleador Coordinaciones de los programas académicos Especialistas expertos en currículo. Especialistas en diferentes áreas del saber Docentes con formación pedagógica. Gremios Comisiones de currículo	Dirigirse al mercado y ocupacional e indagar las áreas de proyección laboral e Diseñar un registro de seguimiento al y egresado. Ante el análisis de las y tendencias de la profesión, diagnosticar de las áreas potenciales laborales en las que podría intervenir el futuro profesional. o en en con de

CUADRO N° 4  
Fase IV Definición del Profesional  
Fuente: Canquiz (2004) Elaboración propia

Fase	Elementos a considerar	Actores involucrados	Acciones a seguir
<b>FASE V DISEÑO DE LAS COMPETENCIAS</b>	Tipo de Plan de estudio Evolución de profesión Evolución de avance del conocimiento científico Documentos científicos Metodologías de diseño de competencias.	de Coordinaciones de los programas académicos la Instituciones académicas. o Especialistas expertos en currículo. Especialistas en diferentes áreas del saber de Docentes de formación pedagógica. Comisiones de Representantes del sector externo y empleador	Constituir equipos de trabajo multidisciplinarios Definir la metodología a aplicar para la definición de competencias gen. básicas y específicas. Identificar los roles y funciones del prof. Orientar el trabajo del equipo por la metodología seleccionada Describir los conoc., procedimientos y actitudes Determinar los criterios del desempeño Generar las competencias del profesional Validar la metodología

CUADRO N° 5  
Fase V Diseño de las Competencias  
Fuente: Canquiz (2004) Elaboración propia

<b>Fase</b>	<b>Elementos a considerar</b>	<b>Actores involucrados</b>	<b>Acciones a seguir</b>
<b>FASE VI VALIDACIÓN DEL PERFIL ACADÉMICO- PROFESIONAL</b>	Tipo de Plan de estudios que va a viabilizar el perfil Metodologías de diseño evaluación perfiles Competencias diseñadas en la fase anterior	Instituciones académicas Colegios Profesionales y Sociedades Profesionales nacionales e internacionales Miembros y representantes del sector externo y empleador Especialistas o expertos en diseño curricular Docentes con formación pedagógica Egresados Gremios Comisiones de Currículo	Integrar grupos de trabajo con representantes de todos los sectores Comparar el perfil profesional con los elementos del diseño curricular a fin de verificar su correspondencia. Diseñar instrumento de validación. Recoger opiniones de diversos sectores sobre la pertinencia del perfil académico-profesional diseñado

CUADRO N° 6  
Fase VI Validación del perfil académico- profesional  
Fuente: Canquiz (2004)



## **CURRICULUM VITAE**

Liliana Canquiz Rincón

[licanquizr@cantv.net](mailto:licanquizr@cantv.net)

0416-4714065

0261- 7596202

Licenciada en Educación, Mención Ciencias Pedagógicas (1991) LUZ.

Magíster en Ciencias de la Educación, Mención Planificación Educativa (1997). LUZ.

Doctora en Ciencias Humanas (2005). LUZ Tesis con Mención Publicación.

Docente Asociado a Dedicación Exclusiva de la Facultad de Humanidades y Educación. Departamento de Tecnología y Práctica Educativa. LUZ.

Profesora de Postgrado de la Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia. Maestría en Enseñanza de la Biología y Maestría en Educación, Mención Currículo.

Investigador activo, adscrito al Centro de Documentación e Investigación Pedagógica (CEDIP) y al CONDES.

Miembro de la Comisión Central de Currículo de la Universidad del Zulia. (2004 hasta la fecha)

Miembro del Programa de Promoción al Investigador (PPI) desde 2003, nivel I.