

**“REPENSANDO LOS PROCESOS DE DEFINICIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL EN LA CARRERA DE PEDAGOGIA DE LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO XAVIER DE CHUQUISACA”**

**“RETHINKING THE DEFINITION PROCESSES OF PROFESSIONAL PROFILE IN THE PEDAGOGY DEPARTMENT OF SAN FRANCISCO XAVIER DE CHUQUISACA UNIVERSITY”**

Wenddy Rebeca Davezies Martínez  
Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca  
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación  
davezies.wenddy@gmail.com

María Teresa Vargas La Torre  
Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca  
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación  
maritere141@hotmail.com

Edgar Antonio Aruquipa Chávez  
Unidad Educativa Chasquipampa “B”  
edgachitto@gmail.com

Enviado 02 de abril 2022, aceptado 09 de junio 2022

### Resumen

El presente artículo de revisión tiene como **objetivo:** Exponer el marco referencial de la definición del perfil profesional a través de la revisión documental y bibliográfica.

Los **materiales y métodos** proponen la revisión documental a partir de la lectura selectiva de producciones publicadas los últimos seis años: 2017-2022 en las bases de datos de Scielo, Dialnet y el buscador de Google Académico; así como también la revisión documental sobre perfil profesional en la legislación educativa y la normativa académica boliviana, los resultados de informes de sectoriales en Carreras de Pedagogía y Ciencias de la Educación de la Universidad Boliviana, informes de estudio

de contexto y plan de estudios vigente de la Carrera de Pedagogía de la USFX.

Los **resultados** describen la concepción de perfil profesional, sus categorías y la metodología para la definición del perfil profesional. Asimismo, revelan el estado actual de los procesos de definición de perfil profesional en el Sistema de la Universidad Boliviana y concretamente en la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca.

La **discusión** permitió reflexionar sobre la necesidad de una búsqueda de procedimientos metodológicos de definición de perfil profesional basados en el diálogo de saberes en espacios académicos y no académicos;

generando un movimiento de diseminación del conocimiento que recupere el saber fruto de la experiencia social, la experimentación y el volumen del flujo digital que se genera en la sociedad actual.

**Palabras clave:** Currículo, Competencias, Modelo, Metodología, Perfil.

### Abstract

This review article **aims:** at Exposing the reference framework for the professional profile definition through documentary and bibliographic review.

**Materials and methods** consist of reviewing theoretical papers focused on selective reading of researches on this field published in the last six years: 2017-2022 found in Scielo, Dialnet and Google Scholar databases; as well as documentary revision on the professional profile in the educational legislation and the Bolivian academic regulations, the results of sectoral reports in Schools of Pedagogy and Educational Sciences of the Bolivian University, reports of context study and current syllabus of the Pedagogy Department at San Francisco Xavier University.

Professional profile definition as well as its categories and methodology are outlined in the **results**. Likewise, they reveal the current state of the professional profile definition processes in the Bolivian University System, specifically at the San Francisco Xavier de Chuquisaca University.

The **analysis** implied a reflection on the need of finding methodological procedures to define the concern based on the dialogue of knowledge in both academic and non-academic spaces; building a knowledge dissemination movement for recovering the knowledge resulting from

social experience, experimentation and the digital flow volume generated in today's society.

### Keywords

**Syllabus, skill, model, methodology, profile.**

### 1. Introducción

La calidad de la educación superior depende de muchos aspectos, entre ellos: Currículo, administración, gestión educativa, desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, procesos de evaluación curricular. En el caso que nos ocupa el objeto de estudio del presente trabajo está enmarcado en los procesos de definición del perfil profesional.

¿Cuál la importancia de la determinación del perfil profesional? todo proceso de formación debe estar diseñado en función al perfil profesional que contempla la atención a las demandas sociales, el adelanto científico tecnológico, los nuevos paradigmas y las particularidades de los nuevos contextos emergentes cada vez más cambiantes y volátiles. Tal como refiere Zayas en la primera ley del diseño curricular existe una relación entre el problema (demandas sociales/ contexto) objeto (la ciencia) el objetivo (aspiración y propósito de formación) y el contenido que va ser desarrollado para formar competencias que le permitan al profesional atender y responder con idoneidad a las demandas sociales, que se constituyen en la razón de ser del proceso formativo. (Álvarez de Zayas, 2011)

En ese entendido, se considera que la definición de perfil profesional debería emerger de un enfoque curricular crítico que, de acuerdo con Valdés y Turra -citado por Olga Lucía Arbeláez Salazar- "...ha surgido del interés de carácter emancipatorio y se enmarca en las prácticas

pedagógico-formativas que encaminan hacia la emancipación de los sujetos, liberándolos de falsas concepciones y perspectivas deformadas de la realidad. El interés crítico o emancipatorio característico de esta racionalidad curricular, se basa en las teorías críticas las cuales -señala Pascual (1998)- “reflexionan sobre la sociedad y las personas para ofrecer explicaciones acerca de cómo actúan las restricciones y la deformación para inhibir la libertad.” (Arbeláez Salazar, 2020, pág. 200)

Por lo expuesto anteriormente, la gestión del currículo exige capacidad para liberarse de las restricciones impuestas por las creencias, los dogmatismos personales y una actuación racional autodeterminada, reflexiva frente al contexto y las tradiciones culturales, que permita evaluar y criticar las percepciones que se tienen de la realidad, propiciando la emancipación a partir de un proceso de reflexión y acción. (Agray Vargas, 2010)

Dicho de otro modo, la gestión curricular se caracteriza por ser un conjunto de procesos, decisiones y prácticas con un fin específico, que de acuerdo con los intereses, el currículo y las condiciones estructurales y administrativas institucionales, se desarrollarán de forma permanente, con un objetivo claro y direccionado que es socialmente determinado de acuerdo con patrones históricos y culturales, es decir que corresponden a una realidad contextual, una ciudad y/o un país. (Gonzales W., 2020)

Desde esta perspectiva, en el presente artículo se plantea como problema: ¿Cuál es el marco referencial que se tiene de los procesos de definición del perfil profesional a nivel macro en estudios científicos publicados y a nivel específico en el ámbito de la Educación Superior del Estado Plurinacional de Bolivia?

En este orden de ideas, el objetivo del presente artículo es: Exponer el marco referencial que se tiene de los procesos de definición del perfil profesional a través de la revisión documental y bibliográfica que sirvieron para la descripción de sus particularidades determinantes, para el planteamiento y selección de los elementos teóricos conceptuales que deberían fundamentar los procesos de definición de perfil profesional, por lo que en párrafos posteriores se expone el estado de arte del tema en cuestión del presente artículo.

## 2. Materiales y Métodos

El presente trabajo se constituye en un artículo de revisión toda vez que: “Describe y analiza resultados recientes y relevantes de información ya publicada en informes de investigación primarias destacando futuras direcciones o recomendaciones, supone crítica y reflexión sobre determinado tema, con el objeto de sistematizar, analizar o evaluar información publicada sobre un campo de la ciencia...” (Ramírez Martínez, 2018, pág. 184)

Desde esa perspectiva, el presente artículo discurre en la revisión crítica de información relevante sobre el objeto de estudio, que en el caso que nos ocupa son los procesos de definición de perfil profesional en los contextos internacional, nacional y en contextos más específicos como la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca y más concretamente como la Carrera de Pedagogía de dicha Casa Superior de Estudios.

Para la revisión bibliográfica, se procedió al planteamiento de categorías que se utilizaron como palabras claves; entre ellas currículo, perfil profesional, definición de perfil, modelos de definición de perfil profesional, procedimientos de definición de perfil profesional.

Se acudió a la revisión de las bases de datos de revistas científicas de Scielo, Dialnet y el buscador de Google Académico, resoluciones de sectoriales, Ley de educación Elizardo Pérez-Avelino Siñani, Modelo Académico de la Universidad Boliviana, Modelo Académico de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, Modelo para elaboración de programas curriculares, estudio de contexto y plan de estudios vigente de la Carrera de Pedagogía.

### 3. Resultados

La revisión documental fue realizada de manera deductiva contemplando las investigaciones plasmadas en artículos científicos de revistas indexadas del periodo comprendido entre los años 2017-2022 en el contexto latinoamericano, para luego realizar un estudio documental en el contexto boliviano y específicamente en el escenario de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca.

Las variables de análisis fueron: Concepción de perfil profesional, categorías que contempla el perfil profesional y procedimientos metodológicos para la definición del perfil profesional. A continuación, se exponen los hallazgos más importantes:

#### 3.1. Imaginarios en torno al perfil profesional en el ámbito internacional

La revisión de artículos científicos ha permitido develar la concepción de **perfil profesional, desde diferentes aristas:**

El perfil profesional se puede expresar básicamente en la descripción de las particularidades procuradas y buscadas por un profesional para el mundo laboral al cual ostenta llegar. Por lo tanto, este profesional tiene la obligación de optar y desarrollar el

conjunto de destrezas, habilidades, buenos rasgos de personalidad en este sentido debe reflejar las exigencias del mercado ocupacional: Habilidades, destrezas, un nivel de educación inseparable al desempeño profesional y bien definidos los rasgos de personalidad. (Rodríguez, 2022)

Díaz, citado por Rodríguez afirma; “Que el perfil profesional está compuesto por diferentes conocimientos alcanzados en la vida profesional, actitudes logradas con el paso de la experiencia y las habilidades que nos convierte más eficiente ante una situación que permitirán ejercer tareas que aseguran la producción de servicios y bienes concretos, por lo que dichas actividades ocupacionales y sociales dependen del contexto en donde se practiquen”. (Rodríguez, 2022, pág. 90)

Se concibe el perfil profesional como el «conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como «tal» profesional, pudiéndole encomendar tareas para las que debe estar capacitado y ser competente». (Francisco Javier, Gómez Clavelina, Leyva Félix, 2018, pág. 26)

La revisión del perfil profesional se convierte en fuente de información vital para la construcción de las competencias específicas o profesionales, es por esa razón que la mayoría de las instituciones universitarias han levantado la información de sus competencias a través de estudios cualitativos basados en entrevistas, observación directa y encuestas a egresados, empleadores y profesionales que manejan los niveles de conocimiento, habilidades y actitudes que la universidad espera desarrollar en sus estudiantes. (Miguel, 2021)

Díaz Barriga, citada por Francisco Javier, describe el perfil profesional como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan el ejercicio profesional. Para la autora es importante definir una visión humanista, científica y social de manera integrada, alrededor de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores; se debe incluir la delimitación de las áreas o sectores donde se realizará la labor del egresado, los principales ámbitos de la actividad profesional y las poblaciones o beneficiarios de su labor. (Francisco Javier F. Gómez Clavelina, Leyva Félix, 2018)

El perfil de competencias es el “documento que describe las competencias requeridas para un cargo y expresa la relación de los objetivos estratégicos y metas con las capacidades que debe desarrollar el personal de la organización. Dicho perfil se expresa en un lenguaje de resultados clave y no comprende ni describe necesariamente todas las funciones y tareas del cargo, solo se centra en aquellos elementos fundamentales”. (Macías, 2017)

Como se puede apreciar, las concepciones de perfil profesional identifican una serie de categorías que describen particularidades intelectuales, actitudinales, éticas y de personalidad que deben responder a los requerimientos sociales.

Dicho de otra forma, el perfil profesional es una categoría curricular que debe emerger de las necesidades cambiantes de la sociedad, para volver a ella, en la perspectiva de atender las demandas sociales a partir de la formación de recursos humanos idóneos, comprometidos, competentes y con sus propios recursos intelectuales, metacognitivos y de autoformación que sean capaces de transformar y mejorar la realidad en aras de la construcción

de sociedades más justas, más equilibradas y más humanas.

### 3.2. Categorías que contempla el perfil profesional en el ámbito internacional

Existen varias propuestas metodológicas para elaborar un perfil profesional, las cuales coinciden en varias dimensiones o dominios que deben indagarse, entre los que destacan: a) conocimientos, b) habilidades y destrezas, c) actitudes y valores, d) procedimientos de la disciplina, e) áreas de trabajo, f) población a la que otorga sus servicios, g) entorno nacional e internacional del ejercicio profesional y h) áreas o condiciones en las que realizará su profesión. (Francisco Javier F. Gómez Clavelina, Leyva Félix, 2018, pág. 26)

Hawes, citado por Merino, considera que el perfil profesional cuenta con dos tipologías de perfil: Un perfil general y un perfil práctico; el primero con una proyección hacia la sociedad, donde va a desempeñarse; y el “perfil técnico, orientado a la operacionalización, es decir, la malla curricular, los contenidos y plan de estudios que deben seguir los estudiantes. (Merino, 2020)

El perfil profesional desde el enfoque complejo hace consideraciones sobre las competencias señalando que éstas no son estáticas, sino dinámicas, dadas las características y demandas del ámbito de desempeño; lo complejo, entendido como el carácter multidimensional y evolutivo de situaciones problema “inciertas”, el desempeño, lo idóneo; y el ejercicio ético. (Barón Érika, 2021)

En el mismo artículo se hace referencia a perfiles que adoptan el modelo en competencias Tuning, que las clasifica en dos tipos: Competencias genéricas, que en principio son independientes

del área de estudio y competencias específicas para cada área temática.

Dentro de las competencias genéricas; se distinguen competencias instrumentales: Suponen una combinación de habilidades manuales y capacidades cognitivas; incluyen habilidades artesanales y lingüísticas, destreza física, comprensión cognitiva; competencias interpersonales y sistémicas las cuales requieren de la combinación de imaginación, sensibilidad y habilidad.

El perfil de competencias incluye la descripción general de la organización y de los procesos que integran el área de capital humano, el análisis de las condiciones laborales en su estado actual y óptimo y la exploración de las exigencias laborales que condicionan las competencias. (Macías, 2017)

Al margen de lo expuesto, la revisión bibliográfica permitió identificar dentro los perfiles profesionales de las ciencias sociales las competencias indispensables y las competencias importantes.

Las competencias indispensables contemplan: La comunicación, toma de decisiones, gestión de la información y el conocimiento, trabajo en equipo, interacción social, compromiso ético y social, trabajo autónomo actitud emprendedora, adaptación a nuevas situaciones, motivación y competencia investigadora. Las competencias importantes consideran: La organización y planificación, uso de las TIC, lengua extranjera y control emocional. (Murcia, 2020)

### 3.3. Procedimientos metodológicos para definir perfiles profesionales en el contexto internacional

La revisión bibliográfica ha permitido establecer de manera genérica que -independientemente

del enfoque de diseño curricular- la definición del perfil profesional es un proceso sistemático y sistémico, prueba de ello son las experiencias que se plantean a continuación:

#### 3.3.1. Herramienta Ábaco de Régnier

Se constituye en una propuesta válida que plantea pasos a seguir para el diseño de perfiles profesionales de programas académicos en instituciones de educación superior que requieren del trabajo con grupos de expertos para determinar las necesidades de formación que demanda el programa académico (Martelo Raúl J, Villabona Natividad, Jiménez-Pitre, 2017). Dicha herramienta contempla las siguientes etapas:

a) *Definición de la problemática*, recoge información de fuentes primarias y secundarias para identificar competencias del egresado de un programa mediante entrevistas de profundidad, cuestionarios estructurados dirigidos a estudiantes, egresados, docentes, empleadores y la revisión de fuentes secundarias a partir de referentes teóricos, experiencias de programas afines y estudios e investigaciones de asociaciones propias de la profesión, documentos sobre tendencias y perspectivas de sectores económicos y políticas gubernamentales nacionales y regionales.

b) *Conformación de grupos de expertos*: Evalúan el impacto de un programa académico y suministran información sobre actividades propias del profesional en su desempeño, necesidades de formación, problemas profesionales, requerimientos en los distintos desempeños de las diferentes áreas.

c) *Votación*: Cada experto vota en un formulario, proporcionando la calificación y el argumento o justificación de ésta para ser organizados en una matriz de resultados, la

cual será validada por los participantes en el proceso de votación.

d) *Discusión*: Se evalúan de manera interna ítems y expertos participantes, para dar un veredicto sobre los ítems más acertados, con la finalidad de crear: Actividades, necesidades, tendencias, referentes al programa académico en estudio y la determinación de necesidades de formación y desempeños en ejercicio de su profesión en las diferentes áreas para el planteamiento de perfil profesional con el comité curricular del programa en estudio.

### 3.3.2. La planificación estratégica Benchmarking

Se empleó como metodología aplicada en el programa de ingeniería de sistemas de la Universidad de Cartagena para validar el uso del enfoque propuesto que contempló las siguientes fases:

(a) *Planeación*: Se determinan los integrantes que conforman el equipo de expertos (estudiantes, egresados, docentes y empresarios), estos son los encargados de conducir el proceso para evaluar el impacto del programa académico, suministrar información y aportar conocimiento a partir del papel que desempeñan en el área de estudio.

(b) *Recolección y análisis de información*: Es un proceso que consta de etapas e implica la recogida de datos internos y externos para conocer la situación del programa que requiere el estudio.

En la primera etapa, se suministra al equipo de expertos información del rendimiento de los estudiantes y egresados, recogida y analizada periódicamente. En la segunda etapa, se recurre a información de carácter público, como artículos, guías u otros que especifiquen las

competencias necesarias en el buen desempeño de estudiantes en un campo específico. Adicionalmente, se incluye información privada, como: Planes de estudio suministrados por los Institutos de Educación Superior (IES) y se organizan reuniones con los actores para obtener información relevante.

(c) *Integración y acción*: A partir de los resultados obtenidos en la fase anterior, el problema deja de ser genérico, las deficiencias en los egresados, las causas de ello y algunas posibles soluciones ya son conocidas. Por tanto, en las reuniones con el personal que dirige y orienta la formación de los estudiantes, se determinan las competencias que deben estar incluidas y las necesidades del sector empresarial e industrial.

### 3.3.3. El proceso de seguimiento a graduados

El seguimiento a egresados es un estudio observacional, descriptivo y retrospectivo de base poblacional que realiza la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica de Ambato (UTA), otorga información sobre elementos referentes al área profesional, asignaturas que han impactado favorablemente la formación profesional y programas de posgrado en los que desean continuar estudios los graduados de la carrera. (Moreno Gustavo, Martínez Diana, Fernández Miriam, Quishpe Graciela, 2017)

El proceso implica inicialmente el consentimiento de los profesionales, previa entrega de la hoja de información con aspectos referentes a la importancia de la participación voluntaria en el estudio; para este cometido fueron utilizados los registros del Sistema Institucional de Seguimiento a graduados como fuentes de información secundaria y se aplicó una encuesta para conocer aspectos profesionales de los graduados, por último, se

realizó un análisis estadístico descriptivo de las variables. (Moreno Gustavo, Martínez Diana, Fernández Míriam, Quishpe Graciela, 2017) pág. 26

### 3.3.4. Diseño exploratorio secuencial (DEXPLOS)

Esta experiencia tuvo como punto de partida el estudio exploratorio, analítico e interpretativo de la información relacionada con los egresados de archivística, bibliotecología y ciencias de la información de los programas profesionales existentes en Colombia al año 2019. Implicó un análisis cualitativo y cuantitativo de los datos recuperados en diferentes fuentes de información, con el fin de caracterizar el perfil del egresado del programa de archivística en el contexto laboral colombiano, en el periodo comprendido entre las gestiones 2013-2018, para determinar la pertinencia de los planes de estudio. (Morillo, 2021)

El método utilizado para ese propósito implicó las siguientes fases derivativas: Recolección de información y extracción de datos (búsqueda documental y de datos de portales de empleo); análisis con enfoque cualitativo de los resultados obtenidos en la fase anterior; diseño, aplicación y análisis de la encuesta; diseño, realización de grupos focales y análisis de información; integración de los resultados cualitativos y cuantitativos.

### 3.3.5. Método DEVELOPING A CURRICULUM DACUM

Este método tuvo su origen en Europa, se constituyó en un intento por construir una guía curricular para hacer la capacitación más participativa y orientarla a obtener mejores resultados en la organización. (Assafiri-Ojedal, 2021)

En el ámbito latinoamericano convocó a universidades de 19 países, fue subvencionado por la Comisión Europea y se desarrolló en dos fases. (2004-2007) y (2011-2014).

Su propuesta fue afinar, comparar y reconocer la educación superior en América Latina como distinta a las referencias curriculares europeas. Buscaba también definir una metodología basada en el concepto de “competencias” y la formación de comunidades de aprendizaje, a través de cuatro líneas de trabajo: competencias genéricas y específicas por área temática; enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación de las competencias; créditos académicos; y calidad de los programas. (Carmignani, 2020). El método DACUM contempla varias fases o etapas, entre ellas:

*Fase 1:* Planificación del taller DACUM, implica la organización logística y selección del panel de expertos.

*Fase 2:* Realización del taller DACUM; contempla los siguientes pasos: definición de la ocupación, determinación de funciones, tareas e identificación del conocimiento necesario para el desarrollo de las funciones y tareas.

*Fase 3:* Validación de la matriz DACUM; *contempla dos pasos:* socialización de la primera versión de la carta DACUM. En este caso se socializa la primera versión de la carta entre los grupos de interés y se recogen las sugerencias realizadas. Selección de un nuevo panel de especialistas que puede incluir directivos y supervisores para participar en el proceso de validación.

*Fase 4:* Agregar criterios de desempeño, para lo cual se contempla los siguientes pasos: determinación del alcance y los parámetros de evaluación; inclusión de los criterios de desempeño que pueden ser: política de



compensación, decisiones de ubicación o reubicación, necesidades de capacitación y desarrollo, factores externos que afectan el rendimiento del trabajador; documentación de los resultados; evaluación del conocimiento, para tal efecto se procede a comparar los conocimientos que se requieren contra los que posee el empleado.

*Fase 5:* Publicación de la matriz DACUM, consta de dos pasos: Difusión de la carta DACUM en la organización y diseño de programas de entrenamiento o capacitación, que se auxilia de la aplicación de cuestionarios a los empleados para la identificación de sus necesidades de aprendizaje, con el propósito de capacitación, reclutamiento, diseño de programas formativos y documentación del contenido de trabajo de los empleados.

### 3.3.6. Modelo de gestión por competencias

El modelo de gestión por competencias contempla una serie de acciones propias del comportamiento organizacional para identificar y desarrollar las capacidades, conocimientos, comportamientos y actitudes de los integrantes de una organización con el fin de alcanzar los objetivos planteados. El proceso de definición por competencias prevé las siguientes etapas:

a) Conformación de un panel de expertos en el área de talento humano, con amplia experiencia y conocimientos en la conceptualización y definición de competencias (directores), empleados de diversos niveles de la jerarquía y especialistas en diferentes puestos de trabajo con una prospectiva de la organización a futuro, facilitando la búsqueda de conocimientos para validar o evaluar los resultados de la fase de investigación.

b) Tipificación de competencias aptitudinales y actitudinales requeridas para cada puesto de

trabajo: Se establecen, a la luz de una de las tareas o actividades desarrolladas en el cargo, las competencias manifiestas que conllevan al desempeño de la actividad de manera satisfactoria en diferentes contextos laborales, identificadas todas las competencias, se realiza un inventario y se obtiene una lista de chequeo en la que se comprueban las conductas y competencias.

c) Muestra representativa: Es un proceso cualitativo conformado por un número determinado de personas, para la recolección de datos, sin que sea representativo del universo o cantidad que se estudia. La muestra sale de la discusión y análisis del panel de expertos.

d) Entrevistas de incidentes críticos (entrevista basada en la conducta o relacionada a los incidentes críticos BEI) se utiliza para la valoración de las competencias transversales. La idea al utilizar esta entrevista es obtener información sobre los comportamientos del individuo ante algunas situaciones específicas (comportamientos) lo más detalladas posible, para que les sirva como predictores en su desempeño laboral.

e) Exploración: Implica el análisis de responsabilidades en ocupaciones anteriores, acontecimientos evaluadores de la conducta, características para desarrollar exitosamente el nuevo cargo y conclusiones del proceso de entrevista para llegar al planteamiento de competencias.

### 3.4. Los procesos de definición del perfil profesional en el contexto boliviano

La revisión documental sobre la definición del perfil profesional en el contexto del Estado Plurinacional de Bolivia, ha contemplado el análisis de la legislación educativa Elizardo Pérez-Avelino Siñani, las resoluciones de

las Sectoriales de las Carreras de Pedagogía y Ciencias de la Educación, el Modelo Académico de la Universidad Boliviana, el Modelo Académico de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, el Modelo para la elaboración de planes de estudio en la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, el estudio de contexto y plan de estudios vigente de la Carrera de Pedagogía.

### 3.4.1. Lineamientos teórico - metodológicos sobre la Educación Superior y perfil profesional en la Ley Elizardo Pérez-Avelino Siñani

Para el análisis de la Ley Elizardo Pérez-Avelino Siñani (Bolivia, 2010) se elaboró la ficha de revisión documental, que ha permitido identificar:

- La concepción de educación superior.
- Objetivos de la educación superior.
- Concepción de formación universitaria.
- Concepción de categorías curriculares: Currículo, organización curricular y perfil profesional.

Dichos hallazgos son expuestos de manera detallada en el siguiente cuadro:

DIMENSIONES	CAPÍTULOS, SECCIONES Y ARTÍCULOS DE LA LEY	CONCLUSIONES
<b>Educación Superior</b>	<p>CAPÍTULO III Subsistema de educación superior de formación profesional</p> <p>Artículo 28 Es el espacio educativo de formación profesional, de recuperación, generación y recreación de conocimientos y saberes, expresada en el desarrollo de la ciencia, la tecnología, la investigación y la innovación, que responde a las necesidades y demandas sociales, económicas, productivas y culturales de la sociedad y del Estado Plurinacional.</p>	<p>Un elemento relevante de este artículo vinculado con el objeto de estudio es la concepción de que la Educación Superior como espacio educativo de formación <i>responde a las necesidades y demandas sociales, económicas, productivas y culturales de la sociedad y del Estado Plurinacional.</i></p>
<b>Objetivos de la Educación Superior</b>	<p>CAPÍTULO III Subsistema de educación superior de formación profesional</p> <p>Artículo 29 Objetivos:</p> <p>1. Formar profesionales con compromiso social y conciencia crítica al servicio del pueblo, que sean capaces de resolver problemas y transformar la realidad articulando teoría, práctica y producción.</p> <p>4. Garantizar programas de formación profesional acorde a las necesidades y demandas sociales y políticas públicas.</p>	<p>Un elemento fundamental de este artículo es que el producto del proceso de formación debe tener un perfil idóneo para resolver problemas y transformar la realidad articulando teoría, práctica y producción.</p> <p>Otro aspecto fundamental es que los programas deben responder a las demandas y necesidades sociales; lo que presupone que la elaboración de una propuesta curricular implica una investigación técnica que identifique dichas demandas.</p>

<p>Concepción de Formación Universitaria</p>	<p>SECCIÓN IV Formación Superior Universitaria</p> <p>Artículo 52. (Formación Superior Universitaria).</p> <p>Es el espacio educativo de la formación de profesionales, desarrollo de la investigación científica-tecnológica, de la interacción social e innovación en las diferentes áreas del conocimiento y ámbitos de la realidad, para contribuir al desarrollo productivo del país expresado en sus dimensiones política, económica y sociocultural, de manera crítica, compleja y propositiva, desde diferentes saberes y campos del conocimiento en el marco de la Constitución Política del Estado Plurinacional.</p>	<p>En este artículo se enuncian a las funciones sustantivas de la universidad y se plasma que la finalidad de contribuir al desarrollo productivo del país en sus diferentes dimensiones.</p>
<p>Concepción de organización curricular</p>	<p>TÍTULO III Organización curricular, administración y gestión del Sistema Educativo Plurinacional</p> <p>Art 69 (Organización curricular).</p> <p>1. Es la estructura, organización y el conjunto de relaciones que se establecen entre los componentes del currículo del Sistema Educativo Plurinacional en sus diversos subsistemas y niveles de formación articulados a las necesidades demandas y expectativas de la sociedad y del Estado Plurinacional.</p> <p>2. Los principios y objetivos de la organización curricular emergen de las necesidades de la vida y del aprendizaje de las personas de la colectividad, será establecido en el currículo base plurinacional.</p>	<p>La organización curricular de acuerdo al Art. 69 en su acápite uno, refiere la naturaleza sistémica que debe contemplar una organización curricular.</p> <p>En el acápite dos establece la necesidad de articular desde la organización curricular la teoría con la práctica.</p> <p>En el acápite tres plantea que el insumo para el planteamiento de los objetivos y principios de la organización curricular emergen de las necesidades sociales e individuales.</p>
<p>Concepción de currículo</p>	<p>Título III Organización curricular. Administración y gestión del sistema educativo Plurinacional</p> <p>El currículo regionalizado: Conjunto organizado de planes y programas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación en un determinado subsistema y nivel educativo, que expresa la particularidad y complementariedad en armonía con el currículo base del Sistema Educativo Plurinacional, considerando fundamentalmente las características del contexto sociocultural y lingüístico que hacen a su identidad</p>	<p>La ley tiene una concepción de currículo regionalizado como una categoría que engloba desde documentos curriculares como planes y programas hasta categorías didácticas como objetivos, contenidos criterios metodológicos y de evaluación, articulado este al currículo base y señalando que el currículo debe considerar las características específicas de cada región.</p>
<p>Concepción de perfil profesional</p>	<p>Sección IV FORMACIÓN UNIVERSITARIA</p> <p>ART. 67 Profesionales en Ciencias de la Educación y Pedagogía: las y los profesionales en Ciencias de la Educación y Pedagogía apoyan y fortalecen al sistema educativo Plurinacional, cuyas funciones son desarrollar metodologías y técnicas de orientación educativa, psicopedagogía, educación distancia, formación pedagógica, investigación y diseño curricular, evaluación de proyectos y procesos educativos, planificación y gestión educativa, sin incorporarse al escalafón docente.</p>	<p>Existe un solo acápite dentro de los capítulos, secciones y artículos que refiere la concepción de perfil profesional que establecen funciones para el desarrollo de metodologías en las áreas o campos de acción de un profesional específicamente el Licenciado en pedagogía o Ciencias de la Educación.</p>

Fuente: Elaboración Propia

### 3.4.2. Lineamientos teórico - metodológicos sobre educación superior y perfil profesional en los Modelos Académicos

Los Modelos Académicos de la Universidad Boliviana (Boliviana, 2015-2019), Modelo Académico de la USFX (Modelo Académico

de la Universidad Mayor, 2010) y Modelo de estructuración de planes curriculares no contemplan procedimientos metodológicos para la definición del perfil profesional y

no cuentan con un modelo de definición de perfil profesional, tal como se evidencia en el siguiente cuadro:

DIMENSIONES	MODELO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA	MODELO PARA LA PRESENTACIÓN DE PLANES CURRICULARES USFX	MODELO ACADÉMICO DE USFX
<b>Concepción de currículo</b>	Proyecto educativo, complejo, sociocultural, pertinente, fundamentado teórica y técnicamente, que selecciona, organiza la secuencia de saberes en la gestión de los procesos educativos y formativos de personas que responden a las necesidades del contexto.	No plantea una concepción ni definición de currículo.	No plantea una concepción ni definición de currículo.
<b>Acápites de la Estructura curricular que contempla perfil profesional</b>	El perfil profesional está consignado en el acápite de estudio de contexto y referentes y de perfil profesional específicamente.	El perfil profesional está consignado en el acápite de plan de estudios.	El Modelo Académico de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca no propone una estructura curricular para el diseño de plan de estudios. En consecuencia, no consigna un acápite específico para la incorporación del perfil profesional como categoría curricular.
<b>Concepción de perfil profesional</b>	Descripción de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que deben desarrollarse en el estudiante para solucionar en el ejercicio profesional.	Descripción pormenorizada de las cualidades de personalidad, las competencias y los conocimientos que el estudiante debe lograr como efecto de la acción educativa normada por el currículo.	No plantea de manera explícita una concepción de perfil profesional sugiere que dicha categoría contempla problemas y actuación profesional, conocimientos, habilidades y valores del profesional, campos de acción y escenarios de desempeño.
<b>Metodología y sustentos teóricos para la definición del perfil profesional</b>	Contempla referentes para la identificación del perfil profesional; entre ellos: institucional, práctica profesional, disciplinar y científico y social.  <i>No contempla sustentos teóricos de definición de perfil profesional /No contempla metodología ni lineamientos para la definición del perfil profesional.</i>	<i>No contempla sustentos teóricos de definición de perfil profesional.</i>  <i>No contempla metodología ni lineamientos para la definición del perfil profesional.</i>	<i>No contempla sustentos teóricos de definición de perfil profesional</i>  <i>No contempla metodología ni lineamientos para la definición del perfil profesional.</i>

Fuente: Elaboración propia

### 3.4.3. Resoluciones de Sectoriales de Carreras de Pedagogía y Ciencias de la Educación

El Informe de Reunión Sectorial de Carreras de Ciencias de la Educación y Pedagogía en la Universidad Nacional de Siglo XX (CEUB, junio-2011) y el Informe de Reunión Sectorial

de Carreras de Ciencias de la Educación y Pedagogía en la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca (CEUB, agosto-2011) dan cuenta de su posicionamiento respecto al perfil profesional del Lic. en Pedagogía y Ciencias de la Educación, dichos hallazgos se plasman en el siguiente detalle:

DIMENSIONES	SÍNTESIS INFORME DE REUNIÓN SECTORIAL SEDE: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SIGLO XX	SÍNTESIS INFORME DE REUNIÓN SECTORIAL UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO XAVIER DE CHUQUISACA
Temario/ Fechas y Sedes	<p><b>Temario:</b></p> <p>Reglamentación del Artículo 67 de la Ley No. 70</p> <p>Reflexiones sobre el perfil profesional y la inserción laboral del Lic. en Pedagogía y Cs de la Educación.</p> <p><b>Fechas:</b> 14, 15 y 16 de junio de 2011</p>	<p><b>Temario:</b> Modelo Académico y Plan Nacional de Desarrollo Universitario - PNDU</p> <p>Compatibilización de las Carreras: Perfil Profesional, planes de estudio /Políticas académicas curriculares.</p> <p><b>Fechas:</b> Del 13 al 15 de septiembre de 2011</p>
Universidades Participantes	<p>Siete universidades del Sistema: Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, Universidad Mayor de San Simón, Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Universidad Autónoma del Beni, Universidad Nacional de Siglo XX, Universidad Pública de El Alto, Universidad Católica San Pablo.</p>	<p>Siete universidades del Sistema: Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, Universidad Mayor de San Simón, Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Universidad Autónoma del Beni, Universidad Nacional de Siglo XX, Universidad Pública de El Alto, Universidad Católica San Pablo.</p>
	<p>Se aprueba el <b>Reglamento específico del artículo 67 de la Ley de Educación No. 070 Avelino Siñani-Elizardo Pérez (de las y los profesionales en Ciencias de la Educación y Pedagogía).</b></p>	<p>Se aprueba en el pleno de la sectorial de las Carreras de Ciencias de la Educación y Pedagogía Los informes de Compatibilización Curricular las políticas académicas y curriculares.</p>
Resolución sobre Perfil Profesional	<p>Se propone dentro del reglamento específico del artículo 67 de la Ley de Educación no. 070 Avelino Siñani- Elizardo Pérez el perfil profesional:</p> <p>Los profesionales en Ciencias de la Educación y Pedagogía están formados científicamente con pensamiento y acción crítica, reflexiva, mentalidad creadora, con sentido ético, alta sensibilidad social, liderazgo, con compromiso integral en el desarrollo del país, para el mejoramiento y transformación de los procesos educativos, sociales, culturales, lingüísticos, económicos y políticos, de forma competente a nivel local, nacional e internacional.</p>	<p>Adoptar el perfil del profesional plasmado en del Reglamento del Art. 67 de la Ley 70 (Definición, áreas y funciones)</p> <p>Los profesionales en Ciencias de la Educación y Pedagogía están formados científicamente con pensamiento y acción crítica, reflexiva, mentalidad creadora, con sentido ético, alta sensibilidad social, liderazgo, con compromiso integral en el desarrollo del país, para el mejoramiento y transformación de los procesos educativos, sociales, culturales, lingüísticos y políticos, de forma competente a nivel local, nacional e internacional.</p>

DIMENSIONES	SÍNTESIS INFORME DE REUNIÓN SECTORIAL SEDE: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SIGLO XX	SÍNTESIS INFORME DE REUNIÓN SECTORIAL UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO XAVIER DE CHUQUISACA
Resolución sobre las áreas de del Profesional en ciencias de la Educación y Pedagogía	<p>Se establecen dentro del perfil profesional las áreas con sus respectivas funciones:</p> <p>a) Orientación educativa</p> <p>b) Psicopedagogía</p> <p>c) Educación a distancia</p> <p>d) Formación pedagógica</p> <p>e) Investigación</p> <p>f) Diseño curricular</p> <p>g) Área de Evaluación de proyectos y procesos educativos</p> <p>h) Área de Planificación y gestión educativa</p>	<p>Se adopta el perfil del profesional plasmado en el Reglamento del Art. 67 de la Ley 70 (Definición, áreas y funciones)</p> <p>a) Orientación educativa</p> <p>b) Psicopedagogía</p> <p>c) Educación a distancia</p> <p>d) Formación pedagógica</p> <p>e) Investigación</p> <p>f) Diseño curricular</p> <p>g) Administración y gestión educativa</p> <p>h) Planificación educativa</p>
Resoluciones sobre los espacios laborales	<p>En el ámbito Reglamento del Artículo 67 de la Ley 070 las y los profesionales en Ciencias de la Educación y Pedagogía, apoyan y fortalecen en la estructura del Sistema Educativo Plurinacional en todos los niveles.</p>	<p>Resolución: La CEUB debe aplicar la pertinencia de formación profesional en la administración académica de la Universidad Boliviana. Los cargos administrativos educativos dentro y fuera de la universidad deben ser asumidos por licenciados en Ciencias de la Educación y Pedagogía.</p>

Fuente: Elaboración propia

### 3.4.4. Estudio de contexto de la Carrera de Pedagogía

Los procesos de definición del perfil profesional orientados a los ajustes curriculares en la Carrera de Pedagogía de la USFX han sido coyunturales y participativos implicando la incorporación y/ o la supresión de algunas asignaturas.

El currículo vigente fue realizado en base a un estudio de contexto interno que ha implicado el análisis del plan de estudio, la estructura de programas de asignatura, la relación horizontal y vertical de contenidos, la eficacia y eficiencia curricular y el estudio de contexto externo ha contemplado la identificación de áreas de desempeño, problemas y desafíos del ejercicio profesional, saberes profesionales y actividades estratégicas del perfil profesional.

La revisión documental del estudio de contexto interno (Davezies, 2011) y estudio de contexto externo (Gonzales, 2011) realizado en la Carrera de Pedagogía hace evidente que el último plan de estudios de dicha unidad académica ha merecido una investigación, cuyos resultados fueron insumos importantes en el diseño del plan de estudios vigente.

*Desde la mirada interna* se tomaron como unidades de estudio: Los procesos pedagógicos que se generan en la Carrera de Pedagogía, considerando para dicho efecto la revisión de planes de estudio, estructura y contenidos de los programas de asignatura, determinación de necesidades y demandas de formación de los estudiantes a partir de la aplicación de encuestas, análisis de la eficacia curricular que implicó la consulta a docentes y la revisión de informes de avance curricular de esa gestión

para contrastar la relación entre lo planificado y ejecutado.

**Desde la mirada externa** se determinaron las áreas de desempeño profesional, los problemas y desafíos del ejercicio profesional, los saberes declarativos, procedimentales y actitudinales que debe desarrollar el profesional en pedagogía y de igual manera las actividades estratégicas que el profesional en pedagogía está llamado a realizar en cada una de las áreas apoyados en los saberes identificados.

Para ese propósito se concretó la revisión documental en dos sentidos: Legislación educativa, Programas Municipales de Educación (PROMES), plan de desarrollo departamental, documentos y resoluciones de encuentros latinoamericanos y mundiales de educación, entrevistas en profundidad a las autoridades nacionales y departamentales de educación, a los directivos de instituciones educativas, se conformaron grupos focales de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y se aplicaron encuestas a profesionales en ejercicio y profesionales desempleados.

### 3.4.5. Plan de estudios vigente de la Carrera de Pedagogía

La revisión del plan de estudios vigente de la Carrera de Pedagogía, (Currícula, 2016) evidencia que los resultados obtenidos a nivel interno y externo se constituyeron en insumo fundamental, puesto que los aspectos conclusivos están consignados en el acápite que corresponde al análisis de la problemática educativa en el marco de la formación de profesionales y que se desglosa en los resultados de estudio de contexto interno y resultados de estudio de contexto externo.

De igual manera, estos insumos producto de la investigación se han consignado en todas

las categorías propias del perfil profesional, entre ellas: El objeto de la profesión, el objeto de trabajo, los problemas profesionales, los campos de acción y las esferas de actuación.

En cuanto a la estructuración del perfil profesional en el plan de estudios de la Carrera de Pedagogía, se evidencia que la misma responde a las directrices del formato o modelo de estructuración de proyectos curriculares establecidos por la Unidad de Planificación y Evaluación Académica de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca; no obstante, conviene señalar que todo el procedimiento metodológico para la determinación del perfil profesional es de autoría de quienes realizaron el estudio de contexto interno y externo de la Carrera de Pedagogía en la gestión 2011.

## 4. Discusión

### 4.1. Sobre los constructos e imaginarios en torno al perfil profesional

La revisión de artículos científicos ha permitido develar la naturaleza polisémica del término perfil concebido como la descripción de particularidades procuradas y buscadas por un profesional para el mundo laboral que le instan a desarrollar destrezas, habilidades, buenos rasgos de personalidad (Rodríguez, 2022).

Otra posición, incorpora dentro del perfil profesional cualidades que debe desarrollar el profesional para resolver problemas en un entorno de trabajo cambiante e incierto, y la capacidad para aprender y afrontar nuevas situaciones. (Martelo Raúl J, Villabona Natividad, Jiménez-Pitre, 2017)

En otra acepción, el perfil hace referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que demanda y debe poseer

un individuo. (Francisco Javier F. Gómez Clavelina, 2018)

Díaz Barriga -desde una visión humanista, científica y holística- describe el perfil profesional como conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes que delimitan el ejercicio profesional; y de igual manera contempla la delimitación de las áreas o sectores donde se realizará la labor del egresado, los principales ámbitos de la actividad profesional y las poblaciones o beneficiarios de su labor. (Francisco Javier F. Gómez Clavelina, Leyva Félix, 2018)

#### 4.2. Sobre las categorías o elementos que contempla el perfil profesional

En lo concerniente a las categorías que contempla el perfil profesional; ésta responde al enfoque curricular del cual emerge; en ese sentido, el perfil puede contemplar: Conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes valores, procedimientos de la disciplina, áreas de trabajo, población a la que otorga servicios, entorno nacional e internacional del ejercicio profesional y áreas o condiciones en las que realizará su profesión. (Francisco Javier F. Gómez Clavelina, Leyva Félix, 2018)

Hawes, por su parte, considera que el perfil profesional cuenta con dos tipologías de perfil: un perfil general con una proyección hacia la sociedad, y un perfil técnico, orientado a la operacionalización. (Merino, 2020)

El perfil profesional desde el enfoque complejo, identifica como categorías: el carácter multidimensional y evolutivo de situaciones problema “inciertas”, el desempeño, lo idóneo; y el ejercicio ético”. (Barón Érika, 2021)

El modelo de competencias Tuning, identifica: Competencias específicas vinculadas

estrictamente con la ciencia y competencias genéricas; entre ellas instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Al margen de lo expuesto, la revisión bibliográfica permite determinar en el ámbito de las ciencias sociales competencias transversales indispensables y competencias importantes: en el primer caso se tienen: La comunicación, toma de decisiones, gestión de la información y el conocimiento, trabajo en equipo, interacción social, compromiso ético y social, trabajo autónomo actitud emprendedora, adaptación a nuevas situaciones, motivación y competencia investigadora; en el segundo caso: Organización y planificación, uso de las TIC, lengua extranjera y control emocional. (Murcia, 2020)

En síntesis, independientemente del enfoque curricular del cual se desprende el perfil profesional, de manera genérica se puede inferir que esta categoría contempla como elementos la esfera cognitiva, instrumental, afectiva emocional y axiológica del sujeto; además de considerar la naturaleza social e individual del sujeto, las áreas de desempeño, las funciones de trabajo y los grupos etareos con quienes se vincula el profesional en el medio social.

#### 4.3. Procedimientos metodológicos para la definición del perfil profesional

En este acápite, se han identificado dentro el contexto latinoamericano experiencias y procedimientos metodológicos sumamente interesantes y válidos para la definición del perfil profesional; entre ellos: La Herramienta Ábaco de Régnier, la planificación estratégica Benchmarking, el seguimiento a egresados, el método DACUM, el Diseño Exploratorio Secuencial (DEXPLOS) y el método de gestión por competencias.



Cada uno de los procedimientos metodológicos enunciados anteriormente corresponden a enfoques curriculares competenciales diferentes; no obstante, de manera general se puede inferir que todos esos procedimientos conciben la definición del perfil profesional como proceso holístico, sistémico, sistemático cualitativo y cuantitativo que contemplan etapas con objetivos específicos y métodos establecidos.

Ahora bien, la tendencia respecto el uso de procedimientos metodológicos contempla: Grupos focales, consulta a expertos, entrevistas en profundidad, seguimiento a egresados, revisión documental, encuestas, levantamiento de bases de datos de competencias, determinación de áreas de desempeño, validación de la información obtenida.

En líneas generales, la metodología evidencia una visión dialógica rescatando la percepción de los actores llámense estos empleadores, profesionales en ejercicio, expertos, docentes, estudiantes y está orientada a superar toda autorreferencialidad; toda vez que rescata el bagaje de experiencias de estos agentes, reconoce su validez y legitimidad dentro de círculos académicos y no académicos que articulan indiscutiblemente a las instituciones de formación profesional con la sociedad.

#### **4.4. Referentes teóricos y metodológicos vinculados con la definición del perfil profesional en el contexto del Estado Plurinacional de Bolivia**

La lectura, revisión y análisis documental de la Ley Elizardo Pérez-Avelino Siñani, ha posibilitado determinar la concepción de educación, objetivos de la educación, formación universitaria, organización curricular, currículo y específicamente perfil profesional, categorías en las cuales se recoge la imperiosa necesidad

de responder desde la formación de recursos humanos a las demandas sociales.

Asimismo, también se plantea en la ley de manera implícita que los contenidos curriculares plasmados en la organización curricular deben contemplar las necesidades y demandas sociales e individuales inherentes a la vida misma.

Respecto la revisión documental del Modelo Académico de la Universidad Boliviana, el Modelo Académico de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca y el Modelo de presentación de planes curriculares, se evidencia que no existe un posicionamiento claro sobre definición del perfil profesional y de igual manera se hace evidente la necesidad de incorporar lineamientos teórico metodológicos que sustenten y operativicen la definición del perfil profesional, toda vez que es una categoría fundamental para el planteamiento de diseños curriculares que respondan con pertinencia a la emergencia de sociedades cada vez más cambiantes y volátiles.

El informe de las sectoriales de Carreras de Ciencias de la Educación y Pedagogía plantearon acuerdos curriculares respecto a la definición de perfil profesional que identificó las áreas y funciones profesionales en el marco del artículo 67 de la Ley Elizardo Pérez-Avelino Siñani; no obstante, en dicho informe no se planteó una metodología ni lineamientos para la definición del perfil profesional.

El estudio de contexto interno (Davezies, 2011) realizado en la Carrera de Pedagogía aportó insumos importantes que develaron las demandas y necesidades de formación de los estudiantes, las fortalezas y debilidades del currículo, la correspondencia entre los contenidos a nivel horizontal y vertical, los elementos estructurales de los programas de

asignatura, la pertinencia de los elementos constitutivos del perfil profesional y la eficacia de la ejecución curricular.

El estudio de contexto externo (Gonzales, 2011) aportó con la determinación de las áreas de desempeño profesional, los problemas y desafíos del ejercicio profesional, los saberes declarativos, procedimentales y actitudinales que debe desarrollar el profesional en pedagogía y de igual manera las actividades estratégicas que el profesional en pedagogía está llamado a realizar en cada una de las áreas apoyados en los saberes identificados.

Por todo lo expuesto, conviene señalar que fue la propia Carrera de Pedagogía de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, a través de los proyectos de estudio de contexto interno y externo que materializaron la definición del perfil profesional desde una perspectiva dialógica con la sociedad, reduciendo toda posibilidad de autorreferencialidad.

Finalmente, un elemento conclusivo de esta investigación es el establecimiento de la necesidad de plantear procedimientos metodológicos propios y contextualizados de definición de perfil profesional basados en el diálogo de saberes en espacios académicos y no académicos que generen la construcción y deconstrucción de la disseminación del conocimiento, recuperando el saber fruto de la experiencia social y la información que maneja el mundo; fruto de la experimentación, del movimiento del flujo digital propias de la emergencia de sociedades cada vez más cambiantes y volátiles.

### Agradecimientos

Se agradece a la Carrera de Pedagogía de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca por otorgar la documentación

necesaria para realizar esta investigación, al Centro de Estudios de Posgrado e Investigación de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, por las orientaciones para llevar adelante la presente investigación como producto del proceso de formación posgradual.

### Referencias Bibliográficas

Agray Vargas, N. (2010). La construcción de currículo desde. *Signo, pensamiento y puntos de vista*, 423.

Álvarez de Zayas, C. (2011). *Diseño Curricular*. Cochabamba- Bolivia: Kipus.

Arbeláez Salazar, O. (2020). Enfoque pedagógico institucional y racionalidades. *SOPHIA*, 200.

Assafiri-OjedaI, Y. E. (2021). Método Developing A Currículum para el análisis ocupacional. Acercamiento a la Gestión del Conocimiento. *Scielo*.

Barón Erika, C. A. (2021). CONSTRUCTOS TEÓRICOS DE POLÍTICA INSTITUCIONAL. *SIGNOS*, 41.

Bolivia, M. d. (2010). *ey de la Educación "Avelino Siñani-Elizardo Pérez"*. La Paz- Bolivia: Ministerio de Educación Bolivia.

Boliviana, C. E. (2015-2019). Modelo Académico de la Universidad Boliviana. *SISTEMA DE LA UNIVERSIDAD BOLIVIANA SNA*.

Carmignani, G. M. (2020). El proyecto Tuning América Latina. *Dialoguemos*.

CEUB. (agosto-2011). *Informe de Reunión Sectorial de Carreras de Pedagogía y Ciencias de la Educación*. Sucre: CEUB.

- CEUB. (junio-2011). *Informe Reunión sectorial*. Potosí: CEUB.
- Currícula, C. (2016). *Informe de la Comisión de Rediseño curricular Carrera de Pedagogía*. Sucre-Bolivia.
- Davezies, W. (2011). *Estudio de contexto interno*. Sucre.
- Francisco Javier, et al 2017. (2018). Construcción del perfil profesional del médico familiar en México. *Investigación en educación médica*.
- Francisco Javier F. Gómez Clavelina, Leyva Félix. (2018). Construcción del perfil profesional del médico familiar en México. *Investigación en educación médica*, 26.
- Francisco Javier F. Gómez Clavelina, Leyva Felix. (2018). Construcción del perfil profesional del médico familiar en México. *Investigación en educación médica*, 26.
- Francisco Javier F. Gómez Clavelina, Leyva Félix. (2018). Construcción del perfil profesional del médico familiar en México. *Investigación en Educación médica*, 26.
- Gonzales, W. (2020). *Paradigmas del diseño curricular*. CEPI Modulo de diseño curricular.
- Gonzales. (2011). *Estudio de contexto externo*. Sucre.
- Lora-Guzmán, H. S. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, ciencia y libertad*.
- Macías, A. M. (2017). El perfil de competencias. *Integración Académica en Psicología*, 109.
- Macías, A. M. (2017). El perfil de competencias. *Integración Académica en Psicología*, 109.
- Martelo Raúl J, Villabona Natividad, Jiménez-Pitre. (2017). Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de Programas Académicos Mediante la Herramienta Ábaco de Régnier. *Scielo*, 2.
- Merino, M. (2020). Perfil profesional de la carrera de Administración. *Espacios*, 216.
- Merino, M. (2020). Perfil profesional de la carrera de Administración. *Espacios*, 217.
- Miguel, G. F. (2021). Estudio descriptivo del perfil de egreso de la Licenciatura en Administración de Empresas en América Latina. *EDUCAB*, 23.
- Modelo Académico de la Universidad Mayor, R. (2010). *Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca*. Sucre: Imprenta Universitaria.
- Moreno Gustavo, Martínez Diana, Fernández Miriam, Quishpe Graciela. (2017). Seguimiento a graduados de la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica de Ambato. *Enfermería Investiga*, 24.
- Morillo, J. P. (2021). Perfiles de los profesionales de la información: entre lo tradicional y lo emergente. *Scielo*. Murcia, N. M. (2020).