



REDICODER



## PROPUESTA DEL PERFIL DE INGRESO Y EGRESO DEL ALUMNO PARA EL BLOQUE DE ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**Dra. Ramona Imelda García López<sup>1</sup>**  
**Cruz Arely López Camacho**

### Resumen

Este trabajo tuvo como propósito el desarrollar una propuesta de un perfil de ingreso y egreso para los alumnos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación (LCE), del bloque de Administración de proyectos. La necesidad de la que parte es que debido a que el plan de estudios de LCE es de reciente creación (plan 2009) y que su organización curricular es por bloques, se considera prioritario plantear las características deseables de los estudiantes, tanto para al ingresar al bloque como al finalizar el mismo, a fin de determinar de qué manera la Administración de proyectos cumple con el perfil general de la carrera.

La metodología utilizada fue a partir de una revisión bibliográfica para determinación de las características de un administrador de proyectos; posteriormente se hizo una valoración del perfil de ingreso a partir de un instrumento que contestaron los alumnos que están iniciando el bloque.

De este análisis se obtuvo, como era de esperarse, que en el “saber conocer” se encuentran en un nivel bajo, dado que no están familiarizados con los términos administrativos; en el “saber ser” y el “saber hacer” su nivel es medio, lo que en un momento dado les permitirá avanzar de manera favorable en el desarrollo del bloque y fortalecer sus habilidades y actitudes y mejorar el área de conocimiento.

---

<sup>1</sup> Correo electrónico [imelda.garcia@itson.edu.mx](mailto:imelda.garcia@itson.edu.mx)

### **Antecedentes y marco de referencia**

La sociedad se encuentra inmersa en un proceso constante de cambios por factores como la globalización, la generación de nuevas tecnologías y la extensa variabilidad de ideas sociales. Uno de los más grandes retos, por tanto, está dirigido a la educación formal superior, así que se pone especial énfasis en la actualización de sus alumnos para generar egresados competentes y capaces de desempeñarse en un mundo real. En busca de la mejora educativa se presentan cambios consecuentes a las necesidades que se van generando; en la actualidad existen varios modelos a seguir que se interesan por responder de la mejor manera posible a dichas necesidades, entre ellos se encuentra uno de los más utilizados recientemente, el modelo por competencias.

En ese sentido, se puede definir competencias como procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas (Tobón, 2008).

#### **Metodología para la elaboración de perfiles**

Dentro del diseño curricular se encuentra la elaboración del perfil profesional; para la elaboración de éstos es necesario tomar en cuenta una metodología que garantice cumplir con los requerimientos que se deben establecer. Arnaz (1990), citado por Díaz Barriga (2001) propone los siguientes componentes como los mínimos que debe contener el perfil del egresado: a) la

especificación de las áreas generales de conocimiento en las cuales deberá adquirir dominio el profesional; b) la descripción de las tareas, actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas; c) la delimitación de valores y actitudes adquiridas necesarias para su buen desempeño como profesional; y d) el listado de las destrezas que tiene que desarrollar.

Sin embargo, para la elaboración de perfiles existen diferentes propuestas metodológicas las cuales tratan de sugerir los puntos más importantes a tomar en cuenta dentro de los mismos; al respecto Díaz Barriga (2001) hace una propuesta para determinar el perfil profesional, la cual es una integración de diferentes fundamentos teórico-metodológicos. Los pasos que sugiere son:

a) investigación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas para la solución de los problemas detectados. Para ello, hay que desarrollar las siguientes actividades: análisis de las áreas de conocimiento de la disciplina y la identificación de las técnicas, métodos y procedimientos que pueden utilizarse en el campo de acción y su agrupación de acuerdo con su funcionalidad.

b) Investigación de las áreas en las que podría intervenir el trabajo del protagonista; sus actividades son: determinación de las áreas en que laborará el profesionista con base en las investigaciones sobre las necesidades que serán abordadas, el mercado ocupacional y los conocimientos, técnicas y procedimientos de las disciplinas seleccionadas.

c) Análisis de las tareas potencialmente realizables por el profesionista, para esto es necesario hacer una selección de las tareas que efectuará el futuro profesionista con base en las investigaciones sobre las necesidades detectadas, el mercado ocupacional y los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina.

d) Determinación de niveles de acción y poblaciones donde podría intervenir el trabajo del profesional; sus actividades son: identificación de los niveles de acción y las poblaciones en que puede desarrollar su trabajo el profesional, con base en la estructura actual del sistema en el cual se realizaron las investigaciones con respecto a las necesidades detectadas y el mercado ocupacional y la definición y delimitación de cada nivel de acción y de la población identificada en el punto anterior.

e) Desarrollo de un perfil profesional a partir de la integración de las áreas, tareas y niveles determinados. Implica la elaboración de matrices tridimensionales formadas por celdillas resultantes de la conjunción de áreas y tareas a cada nivel de acción, la selección de las celdillas pertinentes para el perfil profesional con base en la labor del profesional y el resultado de la investigación sobre los conocimientos, técnicas y procedimientos de la disciplina seleccionada y la especificación de enunciados generales e intermedios para cada una de las áreas en su intersección con las tareas y los niveles de acción.

f) Evaluación del perfil profesional. Evaluación de la congruencia de los elementos internos que definan el perfil profesional, así como de la congruencia y vigencia del perfil profesional con base en la fundamentación de la carrera y la solución que dé el egresado a las necesidades detectadas.

#### Perfiles

*Perfil de ingreso.* Chan (1999) señala que cuando se habla de perfil de ingreso se ha reconocido el cúmulo de conocimientos y experiencias indispensables para ser admitido en el programa. Este perfil expresa el sector de educandos potenciales o núcleo de usuarios reconocibles para una determinada propuesta educativa.

Por otra parte, la Universidad Politécnica de Madrid (2007), explica que el perfil de ingreso hace referencia a una descripción de las características deseables en el alumno de nuevo ingreso en términos de: conocimientos, habilidades y aptitudes para cursar y terminar con mayores posibilidades de éxito los estudios que inicia.

Como puede observarse, ambos autores coinciden en que el perfil de ingreso trata de una descripción de los conocimientos y otras destrezas necesarias que la persona debe poseer para la aceptación en un curso determinado; entonces un perfil de ingreso es un cúmulo de las características, conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para que un alumno ingrese a un curso ya que esto garantiza el término exitoso de los estudios que se inician.

*Perfil de egreso.* Al igual que el perfil de ingreso, es de suma importancia dentro del diseño curricular. Existen diferentes concepciones, pero la mayoría coinciden en su esencia.

Chan, (1999) señala que son las capacidades generalmente referidas a ámbitos profesionales o laborales en los cuales los egresados podrán desarrollarse. Las capacidades se expresan en función de tareas o actividades con diversos grados de especificidad.

La Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) en el 2004 menciona que el perfil de egreso es un resumen de los conocimientos y competencias que debe adquirir a lo largo de los estudios. Estos conocimientos y competencias deben proporcionar al alumno una formación básica sólida, tanto teórica como práctica, que le permita su aplicación a distintos entornos escolares.

Por otra parte, Arnaz (1990), explica que los perfiles de egreso están desempeñando usualmente una de las siguientes funciones: a) ser una primera descripción preliminar del egresado, de carácter no técnico pero que sirve de antecedente a la formulación explícita de objetivos

curriculares, de los que sí se exige rigor en su formulación; b) ser, de hecho, un conjunto de objetivos curriculares, con o sin mención explícita de ello.

### **Problema**

El Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) atento a las necesidades del entorno y con la intención de ofrecer servicios educativos innovadores, a partir del 2002 toma el enfoque por competencias como modelo curricular que le permita ofrecer servicios de calidad y con pertinencia social. Este enfoque utiliza como marco conceptual el concepto de competencia. “En el contexto de la globalización y la sociedad del conocimiento las instituciones educativas/formativas afrontan el reto de su transformación en profundidad, el concepto de competencia sirve como marco conceptual que sustenta y guía esta transformación de las instituciones educativas” (CIDECA, 1999, p. 17).

De acuerdo con Serna (2003), citado por Del Hierro y Torres (2004), la importancia de adaptar este enfoque responde a diversos argumentos: a) exige identificar requerimientos de una actividad laboral en el desempeño de la profesión para ser plasmada dentro de los dominios del perfil bajo el cual se está formando al alumno; b) conduce a una nueva forma de impartir la enseñanza, donde el alumno es protagonista de su propio aprendizaje; c) permite “vivir” dentro de un salón de clases lo que habrá de ser una realidad laboral, no limitándose sólo a la realización de actividades de aprendizaje simuladas, sino al trabajo de desarrollo de proyectos enfocados hacia la identificación y solución de problemas propios de la profesión; y d) prepara al alumno para la vida, le da herramientas para que logre el éxito laboral y con ello el personal y

profesional; puesto que le permite ir ganando experiencia con lo que día a día construye con su aprendizaje en los años formativos de su profesión.

Las instituciones educativas a nivel superior se encuentran inmersas en una serie de cambios constantes, por lo que para encontrarse competentes dentro del área laboral se ven en la necesidad de actualizarse; para esto las universidades se ven envueltas en un proceso de rediseño curricular. ITSON es una de las universidades que muestra interés por la actualización de sus alumnos. Cada siete años genera un proceso de actualización de planes curriculares que se encuentren acordes a las necesidades actuales para cada una de las carreras; la última reestructuración curricular fue generada en el año 2009 y una de las características principales del rediseño es la normalización de las competencias; dicho cambio consta de movimientos entre las diferentes asignaturas del estudiante, el desarrollo de nuevas competencias laborales acordes a las nuevas necesidades; al mismo tiempo se establece un perfil de ingreso y uno de egreso para cada una de las diferentes carreras, con las características con las que debe contar el profesionista; cabe señalar que estos perfiles se encuentran en cada uno de los rediseños curriculares (1985, 1995, 2002 y ahora 2009) y son modificados acorde a las nuevas necesidades.

Al respecto, para el programa educativo de Licenciado en Ciencias de la Educación (LCE) durante el último rediseño curricular (implementado a partir del año 2009) se establecieron las características deseables en el alumno, tanto del ingreso como del egreso. Rivera y Urías (2009) mencionan que al analizar y reflexionar sobre el quehacer y las oportunidades presentes del LCE y los diferentes documentos relacionados con el futuro de la misma, los planes de desarrollo tanto nacionales como internacionales y la experiencia del grupo de rediseño curricular, se

identificaron cuatro funciones profesionales para el LCE, a saber: desarrollo e implantación de productos educativos en ambientes de aprendizaje virtuales, presenciales y mixtos; gestión y desarrollo de procesos de cualificación, evaluación y certificación laboral, incluyendo el diseño de un plan integral para el desarrollo del capital humano derivado del plan de desarrollo organizacional de la organización; administración de proyectos con fines educativos y entidades en las que se lleven a cabo procesos educativos y desempeño organizacional. Lo anterior se estableció a partir de un proceso de análisis del contexto; donde se determinaron las áreas de oportunidad emergentes del LCE así como la situación en la que se encontraban (análisis del mercado).

Los egresados de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, en su mayoría trabajan en el sector de la docencia (una de las ocupaciones profesionales menos remuneradas en el país), y pocos son aquéllos que laboran en el sector empresarial o como administradores educativos, que son otras de las áreas importantes de los perfiles de egreso de dicha carrera. A raíz de este análisis se identificó la importancia de proveer a los egresados con ventajas competitivas y comparativas que los diferencien significativamente del resto de los profesionistas en el área de la educación a fin de superar la tendencia a la baja en su contratación, así como enfocarse hacia escenarios laborales de alto valor agregado a fin de aumentar las probabilidades de percibir un ingreso mayor e impulsarlo y habilitarlo para trabajar de manera independiente.

Dentro del bloque de administración de proyectos se han establecido competencias que el estudiante debe formar, entre ellas “desarrollar proyectos educativos con referencia a los estándares establecidos por normas nacionales e internacionales para la solución de necesidades



educativas en diversos contextos” y está orientado hacia el diseño de proyectos que beneficien a la sociedad de la región como cuidado al medio ambiente, salud, alfabetización tecnológica, educación cívica y de derechos humanos y la administración de proyectos y entidades educativas (Rivera y Urías, 2009).

Para llevar a cabo la administración de cualquier tipo de proyecto, se requieren de ciertas competencias que permitan realizar su planeación, desarrollo, implementación y evaluación; de esta forma, si se pretende formar al estudiante en esta área, es necesario establecer una serie de conocimientos, habilidades y actitudes, tanto de entrada como de salida; es decir, un conjunto de competencias con las que debe contar antes de iniciar con el proceso de formación en este bloque y las que debe mostrar al finalizar dicho proceso.

Por ello, un elemento prioritario del desarrollo curricular del bloque de administración de proyectos mencionado, es el establecimiento del perfil de ingreso y egreso del alumno ya que éstos permitirán llevar a cabo un proceso de evaluación diagnóstica y sumativa al proporcionar las competencias generales que debe poseer una persona dedicada a la administración de proyectos, y a su vez, determinar en qué grado este bloque estaría contribuyendo al logro del perfil general de egreso del Licenciado en Ciencias de la Educación.

### **Objetivo**

Elaborar una propuesta del perfil de ingreso y egreso del alumno para participar en el bloque de administración de proyectos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación con el fin de contar

con una referencia válida para evaluar el logro de las competencias generales y específicas del LCE en esta área.

## **Método**

### Diseño de investigación

Básicamente trata de una revisión bibliográfica mediante varias fuentes de información, de donde surge una recopilación de aspectos claves a tomar en cuenta para la elaboración de perfiles. Por otra parte, dado que se hizo una valoración de los aspectos con los que cuentan los alumnos al inicio del bloque (perfil de ingreso), el diseño que se utilizó para esta fase fue el no experimental transeccional, ya que se recolectaron los datos en un solo momento.

### Participantes

Los participantes fueron alumnos de la Lic. En Ciencias de la Educación que cursaban el cuarto semestre y que estaban iniciando las materias del bloque de administración de proyectos; fueron 83 alumnos, 64 mujeres y 19 hombres, con una edad promedio de 20 años. Cabe mencionar que se trabajó con toda la población pues se quería tener una visión global de las competencias con las que inicia toda la cohorte generacional.

### Instrumentos

Para evaluar las competencias de los alumnos de acuerdo al perfil de ingreso presentado se diseñó un instrumento que consta de 24 reactivos divididos en tres secciones: el saber ser, saber hacer y saber conocer, valorados mediante una escala de Likert que está diseñada dentro del dominio de frecuencia con cuatro opciones de respuesta, correspondiendo el número 1 al nunca; 2, algunas veces; 3, frecuentemente; y 4, siempre. Cada una de las secciones cuenta con una serie de

reactivos que enuncian las características que el alumno debe dominar para encontrarse apto para iniciar con las competencias a desarrollar como administrador de proyectos (véase apéndice A).

#### Procedimiento

Primeramente se elaboró el perfil de ingreso para el bloque de Administración de Proyectos; posteriormente se aplicó el instrumento mencionado anteriormente para determinar qué características del administrador de proyectos se encuentran en los alumnos al momento de iniciar con el bloque; después de su aplicación se analizaron los resultados.

Para la elaboración de Perfil de egreso se llevó a cabo una revisión bibliográfica respecto a las características y habilidades que debe poseer un administrador de proyectos; dicho perfil se elaboró tomando como base la metodología de elaboración de perfiles de Díaz Barriga (1999).

#### **Resultados**

A continuación se muestran los resultados obtenidos. Primeramente se procedió a determinar el perfil de ingreso con base en la revisión bibliográfica realizada, considerando las principales competencias que debe poseer un administrador de proyectos. De esta forma, el perfil quedó definido como se observa en la tabla 1.

Posteriormente, para evaluar las competencias presentes en los alumnos establecidas en el perfil de ingreso se aplicó el instrumento antes mencionado y se graficaron los resultados. A continuación se presentan los resultados obtenidos.

Dentro de las competencias del “saber ser” se obtuvo que los alumnos no cumplen en su totalidad con las competencias necesarias del perfil de ingreso; sin embargo predomina que las desarrollan “frecuentemente” encontrándose entre un 40% y un 60%; la opción de “siempre” entre un 20% y un 60%, lo cual significa que los alumnos no tienen desarrolladas todas las competencias del saber ser, pero sí la mayoría; por lo tanto, los alumnos están preparados al nivel de principiantes para empezar a desarrollar las competencias del ser del administrador de proyectos.

Tabla 1. Perfil de ingreso

Saber conocer	Saber hacer	Saber ser
Conocimiento de los aspectos generales de la administración en las organizaciones.	Trabajo en equipo. Organizar y diseñar proyectos tomando en cuenta la sociedad.	Debe ser capaz de dirigir su propio aprendizaje.  Ser una persona responsable, cumplir con deberes y obligaciones.
Conceptos básicos de administración y de proyectos.	Saber administrar los tiempos.	Ser una persona proactiva.
Haber participado en algún proyecto	Propiciar cambios y afrontar los que se presenten.  Tomar decisiones y asumir sus consecuencias.  Plantear procedimientos o alternativas para la resolución de problemas  Manejar el fracaso y la desilusión  Detectar necesidades del entorno  Argumentar y expresar juicios críticos  Buscar y evaluar información  Usar la tecnología para resolver problemas cotidianos y labores escolares	Ser una persona analítica, con juicio propio.  Ser una persona reflexiva.  Ser una persona líder, capaz de mover un equipo de trabajo.  Tener iniciativa ante circunstancias difíciles  Ser una persona con inquietud por emprender nuevos proyectos o nuevas acciones.  Ser una persona crítica.

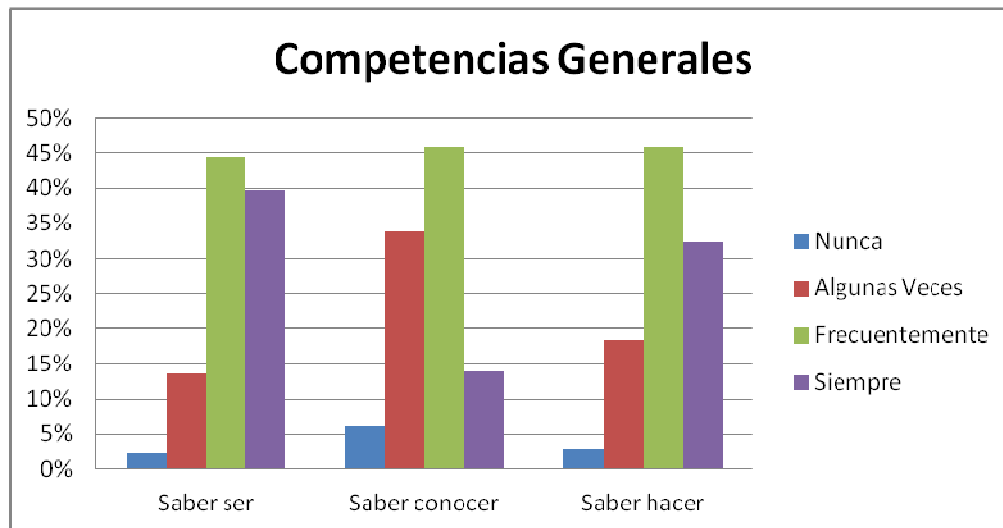
En el “saber conocer”, la mayoría de los alumnos se encuentran en el “frecuentemente” con un 30% y un 55%, seguido de “algunas veces” entre un 15% y un 50%, el “siempre” en esta

área se encuentra bajo. De alguna forma, estos resultados eran de esperarse, dado que los estudiantes han venido trabajando en los otros bloques con conceptos más relacionados con el área educativa y no han profundizado en la parte administrativa del proceso educativo. Lo anterior pone de relieve la necesidad de trabajar a profundidad, en las primeras materias del bloque, los conceptos básicos de la administración de proyectos de tal manera que los alumnos logren interiorizarse en el área y les facilite la adquisición de nuevos aprendizajes

En los resultados del saber hacer, el “frecuentemente” se encuentra más alto con un 60% el mayor y un 35% el menor, lo cual revela que dentro de esta área también se debe mejorar el desarrollo de las competencias; sin embargo, los alumnos regularmente se encuentran involucrados dentro del saber hacer del administrador de proyectos, por lo que se podría decir que su preparación para ingresar en el bloque de administración de proyectos es considerable con relación a las competencias que deben desarrollar durante el bloque.

Finalmente, se hizo un análisis general de las competencias que dominan del perfil de ingreso (ver figura 1) donde se observó que la mayoría de los alumnos no poseen completamente las competencias para el perfil de ingreso; como más alto porcentaje se encuentra “frecuentemente” con un promedio de 45% seguido del “siempre” en saber ser y saber hacer; y de “algunas veces” en el saber conocer lo cual indica que se debe trabajar para mejorar esta área; sin embargo, sí están básicamente preparados para ingresar en el bloque de administración de proyectos, sobre todo porque dentro del área del saber hacer y saber ser es en donde más desarrollan las competencias, en comparación al saber conocer.

Figura 1. Resultados globales



Respecto al perfil de egreso, después de hacer una revisión bibliográfica, quedó constituido como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Perfil de egreso

Saber conocer	Saber hacer	Saber ser
Definición de proyectos	Esquematizar el ciclo de vida de un proyecto en una organización	Reflexivo sobre la situación del contexto y las tendencias actuales.
Ciclo de vida de un proyecto	Aplicar las herramientas de control para la identificación de los problemas.	Capaz de comunicarse claramente.
Los diferentes instrumentos de evaluación y de observación sistemática para el diagnóstico de necesidades educativas.	Elaborar registros y reportes de los problemas presentados.	Ser una persona analítica.
Teoría y dinámica de los equipos de trabajo.	Formalizar los procedimientos para la obtención de los recursos necesarios para el proyecto.	Ser consciente de las necesidades de las poblaciones específicas a las cuales dirigirá sus proyectos educativos.
Teorías de planeación estratégica aplicados a los procesos educativos.	Diseñar instrumentos de diagnóstico para evaluar necesidades educativas dentro de los diferentes tipos de organización.	Manifestar responsabilidad social basada en la ética profesional.
Técnicas para la gestión del talento humano y administración de recursos materiales.	Plantear problemas a partir del análisis de los resultados de los instrumentos de evaluación.	Iniciativa en el desarrollo de propuestas que deriven en proyectos educativos.
Enfoques para la administración de proyectos.	Plantear metas y objetivos de acuerdo al alcance del proyecto.	Proactivo en la resolución de problemas.
Estrategias para el establecimiento de metas y objetivos en los proyectos educativos.	Redactar el proyecto de acuerdo a las características del formato y requerimientos del cliente.	Líder para la dirección de equipos de trabajo.
Técnicas y herramientas para la planeación del proyecto	Aplicar los criterios de un modelo de gestión de la calidad en el desarrollo del proyecto educativo.	Inquisitivo en la identificación de los problemas.
Estilos de liderazgo como agente de cambio en la organización.	Establecer la ruta crítica del proyecto para estimar	Ecuánime ante conflictos y situaciones a nivel equipo de trabajo.
Técnicas para la toma de decisiones.		Tener la habilidad de comunicación asertiva en el manejo de conflictos



Áreas de desempeño	Lugares de desempeño
<ul style="list-style-type: none"><li>• Diseñar instrumentos de diagnóstico para evaluar necesidades educativas dentro de los diferentes tipos de organización.</li><li>• Desarrollar planes estratégicos en las organizaciones</li><li>• Diseñar, implementar, y evaluar proyectos educativos que den solución a un problema.</li><li>• Asesorar a otros en el diseño de proyectos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sector educativo y social.</li><li>• Sector productivo de la economía nacional e internacional de carácter privado.</li><li>• Sector público (todas las dependencias en los tres niveles de gobierno).</li><li>• Despachos de consultoría</li></ul>

Como puede observarse en los resultados obtenidos de la valoración del perfil de ingreso, los alumnos cuentan con las herramientas básicas necesarias para iniciar con los contenidos de la administración del proyectos, ya que principalmente poseen una actitud favorable hacia el desarrollo de proyectos; por lo anterior, podría esperarse que al finalizar el bloque sean capaces de dominar, en un nivel favorable, los conocimientos requeridos para desempeñarse en forma adecuada como administradores de proyectos, y haber fortalecido las habilidades y actitudes requeridas para ello.

### **Conclusiones**

La elaboración de perfiles no es un trabajo sencillo; sin embargo, es necesario realizarlo ya que al contar con un perfil de ingreso y un perfil de egreso se tienen las herramientas necesarias para evaluar el cumplimiento de las competencias dentro de una asignatura, curso, etc., o bien, al mismo tiempo se pueden adelantar y cubrir posibles necesidades y áreas de mejora dentro del

mismo; la elaboración de perfiles permite llevar a cabo procesos de evaluación más objetivos, ya que se cuenta con criterios de comparación.

Por otra parte se sabe que el currículum tiene como fin plasmar una determinada concepción educativa en términos de lo individual, lo social y lo cultural. Así mediante la planificación y ejecución del currículum se fortalece el logro del tipo de hombre y de sociedad que el grupo demanda del sistema educativo; por lo tanto, es importante y conveniente tomar en cuenta la elaboración de perfiles dentro del currículo, ya que como señala Díaz Barriga (2001), éstos permitirán capacitar al profesionista en aquellas actividades que lo conducirán a solucionar los problemas, además de reafirmar los conocimientos que se le proporcionan.

El perfil profesional permitirá, así mismo, formar a un profesionista vinculado con las necesidades y problemas que deberá atender, pues es elaborado con base en la fundamentación de la carrera. También es importante señalar que la elaboración de un perfil profesional no termina cuando éste ha quedado claramente especificado: aún debe establecerse su adaptación según se modifiquen los elementos que lo definen y alimentan.

Como conclusión es importante señalar que el Licenciado en Ciencias de la Educación es competente en diversas áreas laborales, no sólo la docencia, una de ellas es la administración de proyectos ya que cumple con las competencias necesarias para iniciar en esta área y por otro lado, también es capaz de diseñar y elaborar planes curriculares, como es este el caso específico de la elaboración de perfiles. No importa en qué área decida laborar, siempre y cuando sea con ética profesional y un gusto a la aportación que hace a la sociedad con su trabajo.

## Referencias

- Arnaz, A. (1990). *La planeación curricular*. México: Trillas
- Chan, M. E. (1999). *Manual para la conducción de cursos en línea*. Recuperado de <http://cead2002.uabc.mx/docencia/manual.htm>
- CIDEC (1999). *Competencias profesionales: enfoque y modelos a debate*. Fondo Social Europeo-Gobierno Vasco, 28.
- Del Hierro, P. y Torres, A. G. (2004). *Fundamentos curriculares*. Instituto Tecnológico de Sonora. Coordinación de Desarrollo Académico. Recuperado de <http://antiguo.itson.mx/CDA/innovacioncurricular/documentosbasicos/Modelo%20Curricular%20Itson.pdf>
- Díaz Barriga, F. (2001). *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior*. México: Trillas
- Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: El enfoque complejo*. Recuperado de [http://www.uag.mx/curso\\_iglu/competencias.pdf](http://www.uag.mx/curso_iglu/competencias.pdf)
- UCME, (2004). *Aportes al perfil profesional y currículo por competencia*. Recuperado de: [http://www.umce.cl/~cipumce/curriculum/perfil\\_curriculo\\_por\\_competencias.ppt](http://www.umce.cl/~cipumce/curriculum/perfil_curriculo_por_competencias.ppt)
- Universidad Politécnica de Madrid, (2007). *Procedimiento para la definición de perfiles y la admisión de estudiantes*. Recuperado de <http://www.euatm.upm.es/auditoria/PRCAL003def.pdf>