

Tendencias en el diseño de perfiles profesionales

Liliana del Valle Canquiz Rincón*
y Susan Mc Laime Ferrer Carrasquero**

Resumen

Hoy en día, las instituciones de educación superior se encuentran enfrentadas al reto de adecuar y actualizar los contenidos curriculares y los títulos ofrecidos a los nuevos perfiles profesionales, surgidos como consecuencia de las transformaciones acontecidas en el mundo productivo y en la nueva realidad del empleo. Esta investigación se planteó, determinar las tendencias en el ámbito mundial en el diseño de los perfiles profesionales, llegando a caracterizar los mismos. Para ello, se utilizó la técnica de investigación documental, analizando y comparando diversas fuentes de información, obteniendo datos primarios de Universidades a nivel mundial y de organizaciones internacionales, que han realizado estudios al respecto. Una sólida formación básica, el desarrollo de la capacidad de aprendizaje en el mismo ambiente de trabajo y el cultivo de valores éticos, son la garantía de que el perfil profesional será el que mantendrá una visión humana integral significativa a lo largo de todo el diseño curricular.

Palabras clave: Currículo, formación, perfil profesional, competencias.

Tendencies in the Design of Professionals Profiles

Abstract

Nowadays, institutions of higher education are faced with the challenge to adapt and update curricular contents and the degrees offered in these new professional profiles, due to the consequences of the transformations occurring in the productive world and a new employment reality. This research proposes the determination of these tendencies in the

* Profesora Agregada de la Universidad del Zulia. Licenciada en Educación; Magíster en Ciencias de la Educación. Investigadora adscrita al CEDIP.

** Licenciada en Educación. Auxiliar de Investigación. E-mail: susanferrer@cantv.net

productive world-and the design and characterization of these professional profiles. In order to do this, documentary research was utilized, analysing and comparing diverse sources of information, obtaining primary data from universities on a world-wide level, and from international organizations that have made studies of the same. A solid basic professional preparation, the development of the learning capacity within the work environment and the development of culture of ethical values, are the guarantees for a professional profile that will maintain a significant integrated humanistic vision throughout the curriculum design.

Key words: Curriculum, formation, professional profile, competence.

Introducción

El concepto de currículo ha sido objeto de un amplio debate, llegando a generar múltiples concepciones. En su sentido más amplio, es sinónimo del proceso educativo como un todo y sus determinaciones sociales, integrando la visión del hombre que se desea formar. Desde esta perspectiva, Posner (1998) define el currículo como una concreción específica de una teoría pedagógica para volverla efectiva y asegurar el aprendizaje y el desarrollo de un grupo particular de alumnos para la cultura, la época y la comunidad. En este sentido, se convierte en un plan de construcción y formación que se inspira en conceptos articulados y sistemáticos de la pedagogía y otras ciencias sociales afines, que pueden ejecutarse en un proceso efectivo y real, llamado enseñanza. Desde una visión específica se suele identificar, con el programa o los contenidos para un curso o etapa de algún nivel del sistema educativo en general, que desarrolla el profesor con sus alumnos en el aula.

Las razones de esta diversidad surgen, según Escudero y otros (1999), en primer lugar, de la necesidad de

entender el currículo como un concepto sesgado valorativamente, lo que significa que no existe al respecto un consenso social, ya que persisten opciones diferentes de lo que deba ser. En segundo lugar, porque abarca un amplio ámbito de la realidad educativa, lo que implica la necesidad de situar su análisis en diferentes niveles. Además, toda concepción de currículo conlleva un significado político, que concierne a cuestiones relativas sobre quién debe tomar las decisiones y cuál debe ser el papel de los diferentes agentes implicados.

Cuando se habla de currículo, viene enseguida a la mente, la imagen de una relación de contenidos por aprender, pertenecientes a diferentes ámbitos de la ciencia, de las humanidades, de las artes y de la tecnología. Pero la función educadora y socializadora de las instituciones educativas no se agota ahí, aunque se haga a través de ella, el currículo va mucho más allá de las finalidades que se circunscriben a esos ámbitos culturales, introduciendo en los objetivos, en los contenidos, en las actividades sugeridas, orientaciones, directrices y componentes que se concretan en un proyecto institucional, y

que a la vez colabora para concretar un proyecto educativo que ayude a la consecución de un proyecto global de educación.

En tal sentido, en un concepto amplio y dinámico del currículo, Inciarte (1996) lo define como un proyecto educativo que rompe las barreras de la escuela para establecer una interacción constante y permanente con la sociedad y todo lo que ella significa y aporta para el logro de la más elevada misión de la educación. Por tanto, se constituye en un proceso estratégico y holístico caracterizado por ser dinámico, contextual e histórico, producto de una tecnología educativa que se genera en su realidad de aplicación.

En el marco de esta concepción curricular se concibe al sujeto en formación como una persona con características, potencialidades y necesidades diversas, variadas y dinámicas en virtud de los acelerados cambios y transformaciones que se suceden a nivel mundial. Por lo tanto, los perfiles académico- profesionales, entendidos como la conjugación de competencias teóricas y prácticas, actitudes, habilidades, destrezas y valores con los cuales se aspira egresar el profesional, deben atender estas necesidades y características diversas de formación, así como concretar la concepción educativa y de hombre a formar por el diseño curricular por ejecutar.

En la actualidad, existen nuevas tendencias en el desarrollo de los perfiles académicos- profesionales. La UNESCO (1998) por su parte, plantea

la necesidad de desarrollar en los alumnos la capacidad de reaccionar como ciudadano responsable ante una cultura de paz, así como la capacidad de generar sus propios empleos y de lograr una formación íntegra, general y profesional que busque el desarrollo del individuo como un todo y favorezca los progresos personales, la autonomía, la socialización y la capacidad de transformar los valores en bienes que permitan su perfeccionamiento, entre otras tareas.

De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo, así como otras organizaciones a nivel mundial, han planteado alternativas de formación dirigidas al aprendizaje de competencias básicas y generales, proponiendo la formación específica en el propio lugar de trabajo.

Marco Teórico Referencial

Una de las causas del progresivo acercamiento que se constata entre los sistemas productivos y educativos, así como también del surgimiento de algunas de las más innovadoras iniciativas que tienen lugar en Latinoamérica, son las tendencias a normalizar la oferta de formación y educación con base en los actuales perfiles de competencia laboral.

En todo caso, se puede observar un extenso consenso en el ámbito político y social, en el sentido, de que es preciso reestructurar la oferta de educación y formación en términos suficientemente flexibles como para

responder a la diversidad de las demandas de calificación. Hoy es imposible creer que los conocimientos adquiridos en la juventud sean suficientes para toda la vida; pues, la rápida evolución del mundo exige una actualización permanente del saber. La educación y la formación efectivamente están cambiando; en todos los ámbitos se observa una multiplicación de las posibilidades de aprendizaje que ofrece la sociedad fuera del ámbito escolar y, la noción de especialización en el sentido tradicional viene siendo reemplazada en muchos sectores modernos por el aprendizaje de competencias básicas y generales.

De acuerdo con la UNESCO (1993), al comenzar la década de los noventa el contexto en el cual se lleva a cabo la regionalización exhibe las siguientes tendencias generales:

1. Reducción en la expansión cuantitativa pero con aumento en la diversidad de oportunidades educativas.
2. Aumento de los problemas relacionados con el crecimiento desigual de los sistemas, tales como acceso y calidad de las oportunidades de estudio.
3. Aumento de los problemas relacionados con la pertinencia de los currículum de educación superior, desfase entre la misión y objetivos de las instituciones con relación a las necesidades y requerimientos sociales, económicos y políticos de las sociedades, como inflación en el costo de la educación, baja empleabilidad de los egresados así como la productividad y eficiencia en el trabajo.
4. Intensificación y desarrollo de los modelos gerenciales en la formulación, planificación, evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior, para atender los problemas de pertinencia, calidad y eficiencia.
5. Aumento de la brecha entre países desarrollados y pobres en cuanto a la educación superior científica y tecnológica –uno de los factores fundamentales en las estrategias de competencia internacional de las naciones.
6. Continuidad y profundización de los problemas de la crisis fiscal de los gobiernos con relación al financiamiento de la educación en general y en particular de la educación superior por su alto costo de inversión.

Este panorama nos plantea la ruptura de modelos en el campo educativo. Existe una clara conciencia de la crisis de los saberes teóricos rebasados por los problemas sociales, por la dinámica de la realidad; se requieren nuevas construcciones gnoseológicas para su comprensión, por lo que se hace indispensable la ruptura de paradigmas que hasta hace poco se consideraban como solidamente establecidos tanto en el campo de la metodología como en el de las teorías. El avance del conocimiento exige cada vez mayor solidez y rigor en estas construcciones. Los propios paradigmas matemáticos o físicos hoy se de-

baten; la probabilidad y el azar sustituyen a las verdades científicas.

Pérez (2000) sostiene que los cambios suscitados en la empresa por los avances tecnológicos, la competitividad, la globalización y el reconocimiento del capital humano como una inversión, trajo sus implicaciones en la educación. Los cambios en la organización tanto en sus estructuras como en las relaciones, requieren que cada miembro del personal debe estar capacitado para enfrentar y resolver problemas, tomar decisiones y asumir responsabilidades, condiciones que antes solo eran requeridas para el nivel dirigente o gerencial. Así mismo, se requieren habilidades de interacción, expresión de ideas, organización de información, coordinación de acciones, desarrollar el sentido de la responsabilidad y del compromiso personal con altos niveles de exigencia.

El vasto y rápido acceso a la información brindado por la informática y las telecomunicaciones hace innecesario el esfuerzo por aprender vastas cantidades de conocimientos de "memoria". Por otra parte, la constante incorporación de conocimientos a la práctica en forma de pequeñas o grandes modificaciones a los equipos, los procesos, los productos, las formas de trabajo, los servicios, etc., va transformando de tal manera el contexto que toda especialización es frágil y susceptible de obsolescencia o de redefinición profunda. De hecho, las empresas más modernas, aquellas donde la cooperación, la creatividad y la mejora continua son la forma cotidiana de

operar, seleccionan su personal no sobre la base de la especialización ya adquirida sino a su capacidad para moverse de una disciplina a otra, de re-especializarse si es necesario y de acceder a la información requerida y articulada en forma útil.

En efecto, en un mundo cambiante, la habilidad más poderosa que puede poseer una persona es la de aprender y reaprender - e incluso la de desaprender-. Lejos de sugerir que se deba abandonar todo esfuerzo de especialización, lo que este requisito sugiere es que toda especialización debe estar fuertemente anclada en una base tan sólida y amplia que permita moverse con facilidad en otras direcciones. Por tanto, los rasgos deseables para Pérez (2000), de un profesional universitario moderno, deben ser una formación básica, representada por un piso sólido, amplio e interdisciplinario, incluyendo el manejo de diversas lenguas e idiomas; el desarrollo de destrezas asociadas a la búsqueda, procesamiento y articulación de información; con una gran capacidad de innovación, que le permita no solo estar abierto a los cambios, sino también un generador de esos cambios. Y por último, estar consciente de que en la sociedad del conocimiento, éste se entiende como un flujo dinámico que está constantemente modificando la acción y uno u otro aspecto de la vida cotidiana, por lo tanto, ningún saber es inmutable.

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (UNESCO, 1998) realizada en París, se declaró como unas de las misiones y funciones de la

educación superior la de formar diplomados altamente cualificados y ciudadanos responsables, capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana, ofreciéndoles calificaciones que estén a la altura de los tiempos modernos, comprendida la capacitación profesional, en las que se combinen los conocimientos teóricos y prácticos de alto nivel, mediante cursos y programas que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad.

Ornelas (1991) citado por Casarini (1999) sostiene la tesis que las profesiones del porvenir serán radicalmente distintas a las del presente. Las universidades e institutos superiores, si desean sobrevivir deberán considerar una transformación de su quehacer, enfocar sus actividades principales a formar profesionales de nuevo tipo, capaces de identificar y resolver problemas más complejos que los del presente. Será un profesional caracterizado por sus conocimientos amplios y dominio de métodos y símbolos, más que por el acopio de información, que posea habilidades y destrezas para construir y transformar conocimientos, apto para diseñar procesos productivos y para participar activa y críticamente en el cambio social y el mercado mundial.

Los profesionales del futuro -continúa la autora citada- deberán ser cultos, es decir, entender y dialogar sobre el arte y la ciencia, las relaciones políticas y la vida cotidiana.

También deben poseer valores morales e intelectuales superiores que le permitan vivir y promover en otras personas, vivir en armonía con el medio ambiente, en otras palabras, convertirse en seres productivos a lo máximo de su capacidad. Los futuros profesionales deberán saber generar sus conocimientos o buscarlos en el lugar del mundo donde éstos se encuentren.

En cuanto a las instituciones de educación superior, es una obligación institucional proporcionarle, además de un conjunto de avíos intelectuales y morales que le permita no ser un profesional más, sino uno que pueda competir mejor en un mercado laboral más exigente, obtener una posición social relevante, no sólo por sus ingresos, sino por su cultura y conocimientos, contribuir al desarrollo de la sociedad y garantizar niveles adecuados de bienestar.

Igualmente, estas instituciones deben enseñar al menos una lengua extranjera, así como un conocimiento avanzado de matemáticas y estadística. De igual modo, habrá que garantizar que todos los estudiantes, antes de la mitad de sus estudios, aprendan a manipular una computadora y tengan el dominio de por lo menos, algunos paquetes básicos que les permitan iniciarse en el mundo de la informática, a juicio de la autora.

Ahora bien, por nuestra parte consideramos que, en la actualidad las demandas educativas inciden en la importancia de contemplar no sólo las capacidades de tipo cognitivo, sino -además de éstas- otras, como las capacidades motrices, las capacidades

de equilibrio y autonomía personal, de relación interpersonal y de inserción y actuación social (Coll, 1987). En este sentido, Delors (1996) señala que la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona los pilares del conocimiento; a saber: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; y por último aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Todo ello no es – o no debería ser – más que el inicio de una formación profesional de base que tiene su continuidad en la formación profesional específica, que se basa precisamente en competencias que son una continuación y profundización de las competencias técnicas, metodológicas, personales y sociales que integradas constituyen la competencia de acción de los trabajadores, tal y como lo señala Bunk (1994).

Se trata de un cambio en el aprendizaje básicamente cualitativo. Si antes era suficiente aprender determinados conocimientos técnicos y ciertas habilidades para que los individuos se incorporaran a un empleo, ahora es preciso desarrollar toda una gama de competencias que anteriormente no eran importantes como la iniciativa, creatividad, capacidad de emprender, cooperación y asertividad, entre otras. A su vez, éstas han

de ir acompañadas por las nuevas competencias técnicas requeridas que son relativamente menos específicas que en el pasado: idioma, informática, razonamiento lógico, capacidad de análisis e interpretación, etc.

Un aspecto que se devela como fundamental es que las características y competencias que se establecen en el perfil académico-profesional deben ser referentes permanentes durante todo el proceso de diseño, ejecución, control y evaluación curricular; esto significa que es necesario orientar la adquisición de los valores, competencias, habilidades, a través de un proceso que conjugue la sistematicidad, flexibilidad y pertinencia (Sánchez, 1999).

Al respecto, Rivas (1996) plantea la formación de un individuo productivo, el cual debe participar significativamente en quehaceres de interés individual y grupal, con un elevado sentido de pertenencia, confiriéndole significado personal a las actividades y ocupaciones individuales, influyendo positivamente sobre los demás, con capacidad de renovarse constantemente desde adentro, aprovechando los estímulos e influencias del entorno y dominando destrezas y técnicas para producir activamente para sí y para acrecentar el bien comunitario.

Para conformar este perfil de salida satisfactorio tal y como lo define el autor es necesario centrar la atención en cuatro grandes áreas: primero, una preparación sólida en ciencias humanas y expresión artística; segundo, un buen nivel de calificación en destre-

zas útiles y capacidad de trabajo productivo; tercero, una capacidad demostrada de continuar aprendiendo a futuro, sin límites; y cuarto, una sólida formación ética.

Por otro lado, la Asociación Española para la Calidad (1998), precisó los logros generales que un egresado de educación superior debe tener, delineando un perfil de egreso expresado así:

- Complejas habilidades cognitivas, como la reflexión y el pensamiento crítico.
- Habilidades para aplicar conocimientos a problemas prácticos del campo profesional, familiar, personal y social.
- Comprensión y aprecio de las diferencias humanas.
- Competencias prácticas en resolución de conflictos y problemas.
- Coherente e integrado sentido de identidad, auto-estima, confianza, integridad, sensibilidad estética y responsabilidad como ciudadano.
- Desarrollo de actitudes, valores, perspectivas y capacidades para un continuo aprendizaje.
- Amplia cultura.
- Desarrollo de madurez emocional, tolerancia, empatía y habilidad de liderazgo.
- Habilidad para valorar críticamente lo que se ha aprendido.

Casarini (1999) plantea que el profesional universitario toma decisiones de carácter social apoyado en conocimientos científicos y técnicos y aquellos consagrados por el uso y la experiencia. De acuerdo con lo anterior, el profesional se forma y capaci-

ta para intervenir en determinadas áreas sociolaborales, en las que trabajará con sectores poblacionales diversos y, por lo mismo, es necesario que el profesional cuente con una formación cultural adecuada, a saber:

Una variedad de herramientas técnicas, procedimientos y estrategias de intervención, así como la fundamentación conceptual de esas herramientas con el fin de desarrollar “un saber hacer” eficiente dentro de su profesión:

- Un conjunto de teorías, principios, leyes y conceptos que correspondan, ya sea a ciencias básicas o aplicadas, formales o empíricas, o a una combinación de éstas.
- Unas modalidades de interacción de la teoría y la práctica que le permitan usar teorías, métodos y procedimientos, etc., para resolver problemas concretos y que al mismo tiempo le ayuden a mejorar y ampliar su comprensión teórica y técnica, a desechar cierta información y/o a adquirir otra, etcétera.
- Una cierta concepción filosófica de la profesión, es decir, un conjunto de ideas sobre el hombre, la sociedad y su profesión, que le ayude a desarrollar una visión más integral de su quehacer.
- Una posibilidad de mejorar, innovar, criticar, reafirmar, etc., tanto los conocimientos como los procedimientos de su profesión, a medida que profundiza los aspectos prácticos, científicos y sociales de ésta.

En síntesis, se espera que el profesional posea una formación científica, humanística y tecnológica, pero

además, que establezca una comunicación entre esa formación y las necesidades laborales y sociales.

En este mismo sentido, los participantes de la Conferencia Regional Africana citado por la UNESCO (1998) reclaman que los programas de formación se definan en términos de perfiles de competencia que hay que dominar y no en términos de conocimientos que hay que transmitir y devolver; asimismo, plantean la necesidad de formular los objetivos prioritarios de los currículos en términos de capacidades de análisis de situaciones complejas, capacidades de emprender, capacidades de reaccionar como ciudadanos responsables para desarrollar una cultura de paz.

Metodología

La investigación se basó en un estudio documental, donde se analizó y comparó con diversas fuentes de información, datos primarios de Universidades a nivel mundial y de organizaciones internacionales, que han realizado estudios referidos a las tendencias de los perfiles profesionales y la nueva realidad del empleo. Para ello, se construyó una matriz de análisis donde se procedió a desglosar la información, en función de las categorías de análisis previamente establecidas. Estas categorías se generaron a partir de la concepción de perfiles profesionales asumida por las instituciones y organizaciones consultadas; las mismas sirvieron de aporte teórico-metodológico para el desarrollo de

la investigación. Una vez reseñada la información en la matriz, se procedió a consultar expertos en el área, con el objeto de validar la información obtenida y elaborar las conclusiones y recomendaciones del caso.

Consideraciones Finales

El currículo como proyecto institucional debe considerar las transformaciones y nuevas realidades sociales y culturales que han generado nuevas condiciones en los procesos de transmisión, creación y aplicación del conocimiento. En consecuencia, es ineludible considerar en el desarrollo curricular, actividades que integren la autonomía en el aprendizaje, la práctica investigativa, la participación en los escenarios reales del trabajo y la sociedad, como el desarrollo y la aplicación de nuevas tecnologías.

Asumiendo la concepción de currículo integral, el modelo pedagógico exige ciertos replanteamientos en la función docente y su articulación con las funciones de investigación y extensión y de los procesos que involucran su desarrollo en la institución. Así mismo, se requieren espacios para realizar acciones orientadas al desarrollo de una conciencia moral en el futuro profesional, a la formación de un ser con una visión humana y social comprometido con los problemas locales, regionales y nacionales.

La concepción integral de educación debe permitir la formación de un individuo creativo y emprendedor, con capacidad para concretar las

ideas, los recursos necesarios y la posibilidad de crear, inventar e innovar diferentes formas de hacer las cosas. Las universidades debe fundamentarse en la formación de líderes emprendedores, que no se contentan con la investigación e innovación, sino que la promueven, la critican, la discuten y la socializan.

Por otro lado, la formación académica del pregrado exige una sólida formación básica, en la cual se brinde al estudiante una fuerte formación teórico-metodológica, desarrollando una actitud hacia la investigación, competencias prácticas para la resolución de problemas y conflictos, complejas habilidades cognitivas como la reflexión y el pensamiento crítico, así como un alto sentido de la responsabilidad y el compromiso social, entre otras capacidades.

Esta formación, igualmente debe vincularse con el mundo del trabajo, de tal manera, que se conciban actividades de formación en los contextos reales del trabajo y de la dinámica social. Por supuesto, esto requerirá mayor flexibilidad en las estructuras curriculares vigentes.

Se pudo observar la necesidad de reestructurar la oferta de educación y formación en términos suficientemente flexibles como para responder a la diversidad de las demandas de calificación. Así mismo, se observó una multiplicación de las posibilidades de aprendizaje que ofrece la sociedad fuera del ámbito escolar, la noción de especialización viene siendo reemplazada por el aprendizaje de competencias básicas y generales, incluyen-

do el manejo de diversas lenguas e idiomas, así como el desarrollo de destrezas asociadas a la búsqueda, procesamiento y articulación de información; lo que conducirá a formar un profesional con una gran capacidad de innovación, abierto a los cambios, capaz de generar y transformar conocimientos, apto para diseñar procesos productivos y para participar activa y críticamente en el cambio social y el mercado mundial. Igualmente, debe poseer valores morales e intelectuales superiores que le permitan vivir con otras personas en armonía con el medio ambiente.

Los perfiles profesionales definidos como la descripción de las competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y valores que se desean desarrollar en los futuros profesionales a través de un proceso educativo, deben guardar una estrecha relación, expresada en congruencia, consistencia e integración con los demás elementos del diseño curricular, ya que su intencionalidad debe reflejarse en cada uno de ellos. Cabe destacar, la importancia de definir el perfil de ingreso, como la descripción del alumno que ingresa, considerando su edad y las competencias desarrolladas en los niveles educativos anteriores, ya que esto nos permite prever la planificación de las actividades por desarrollar acordes con el perfil profesional propuesto.

Por su lado, el docente que requerimos para el desarrollo de este nuevo profesional, debe orientar su práctica hacia la creación de condiciones de aprendizaje consistentes

con la participación, la reflexión y la investigación; así como al desarrollo de las competencias descritas en el perfil académico-profesional. Igualmente, la institución debe consolidar un perfil caracterizado por una misión y visión modernizadora, bajo los principios del compromiso social y la solidaridad, líder en la generación del conocimiento científico y en la formación integral de los ciudadanos. En consecuencia, se requieren de ciertas condiciones estructurales, funcionales y administrativas que garanticen el logro de las metas y los fines propuestos.

Esto nos lleva a concluir, en primer lugar, que al contrario de las décadas pasadas cuando la tendencia dominante era hacia la especialización, hoy parece cada vez más necesario contar con una serie de competencias básicas y generales que sirvan tanto para actuar en ambientes de trabajo con menor grado de control y más situaciones imprevistas que deben resolverse sobre la marcha, como para "navegar" en un mercado de trabajo difícil y competitivo. La formación específica que sigue siendo necesaria es, cada vez más, adquirida en el propio trabajo y las empresas prefieren tomarla a su cargo.

En segundo lugar, la responsabilidad por la formación comienza a ser compartida y se transforma necesariamente en un espacio de concertación y cooperación (Organización In-

ternacional del Trabajo, Documento en línea) (1999) Disponible: http://www.ilo.ch/public/spanish/260cin-te/ret/doc/casanova/capi_3.htm). Si las personas ya no se forman exclusivamente en las instituciones de educación, sino que lo hacen además en sus casas y en sus trabajos, entonces la responsabilidad por la formación la comparten las entidades de formación, los empresarios, los gobiernos y los propios individuos.

En tercer lugar, para que la formación permanente sea posible, debe existir una oferta sumamente flexible y dinámica, donde cada cual pueda satisfacer sus necesidades de calificación en las más diversas circunstancias y tiempo, así como con diversos grados de profundidad y distintos contenidos.

Por ende, una sólida formación básica, el desarrollo de la capacidad de aprendizaje en el mismo ambiente de trabajo, una formación permanente y el cultivo de valores éticos, son la garantía de que el perfil de egreso será el que mantendrá una visión humana integral significativa y altamente estimulante. Además, se ha de tener presente que el proceso de formación que conduce al logro del perfil involucra como actores dentro del proceso, a personas que aprenden y maduran, que tienen voluntad y libertad para comprometerse con valores que sean coherentes con su visión de vida.

Referencias Bibliográficas

- APONTE, Eduardo (1997). **Educación Superior, trabajo e integración económica del Merconorte**. Perfiles Educativos. N° 76-77 Abril-Septiembre. Págs. 36-37.
- ASTIGARRAGA E. (2000). **Demandas del mundo del trabajo y Educación**. Caracas: Revista Movimiento Pedagógico. Año VII N. 23.
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD (1998). Premio europeo a la calidad. Madrid: Ediciones de pequeñas y medianas empresas.
- BUNK, G.P. (1994). **La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional de la RFA**. Madrid: Revista Europea de Formación Profesional. N. 8
- CABREIZO, J. (1999). **Diseño, Desarrollo e innovación curricular**: Teoría y Práctica. España: Ediciones de la Universidad de Alcalá.
- CASARINI, Martha (1999). **Teoría y Diseño Curricular**. México: Editorial Trillas.
- COLL, C. (1987). **Psicología en Currículo**. Barcelona.
- ENFOQUES AL ESTUDIO DEL APRENDIZAJE (2000). Documento en línea. (disponible en <http://copernic> 2000).
- ESCUADERO, J. y otros (1999). **Diseño, desarrollo e innovación del currículo**. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999). Documento en línea. (Disponible: http://www.ilo.ch/public/spanish/260cinte/ret/doc/casnova/capi_3.htm).
- PLA I MOLINS, M. (1997). **Curriculum y Educación**. Barcelona, España: Ediciones de la Universidad de Barcelona.
- POSNER, G. (1998). **Análisis de Currículo**. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- RIVAS BALBOA, C. (1994). **Un nuevo paradigma para el diseño curricular de la educación**. Revista Perfiles, Año 17, N. 1. Venezuela.
- RIVAS BALBOA, C. (1996). **Un nuevo paradigma en educación y formación de recursos humanos**. Cuadernos Lagoven. Caracas: Editorial Arte.
- ROMEO C., J. (1998). **Perspectivas del Currículo en la Educación Superior**. Revista Enfoques Educativos. Vol.1 N.1,1998. Chile.
- SÁNCHEZ, G.J. (1999). **La calidad en el ámbito universitario**. Chile. Universidad Autónoma del Sur.
- UNESCO (1998). **Reporte Mundial sobre la Educación**. París: Ediciones UNESCO.