



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN

**PERTINENCIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS EN LA MENCIÓN
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ESCUELA DE
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.**

AUTORAS:

CEDEÑO, MARÍA B. C.I. 20.492.777

RAMÍREZ, VALERY. CI. 22.356.926

RODRÍGUEZ, MARILUX. C.I. 18.719.566

TUTORA:

MARIA JANETH RÍOS.

Caracas, Septiembre de 2015



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN

MENCIÓN: DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

PERTINENCIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS EN LA MENCIÓN
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ESCUELA DE
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.

**Trabajo de Grado presentado ante la Universidad Central de Venezuela
para optar a la Licenciatura en Educación**

Caracas, Septiembre de 201



VEREDICTO

Quienes susciben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1574 de fecha 17-07-2015 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por MARÍA B. CEDEÑO, C.I. 20.492.777, VALERY RAMÍREZ, C.I. 22.356.926 Y MARILUX RODRÍGUEZ, C.I. 18.719.566, bajo el Título PERTINENCIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS EN LA MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA, para optar el Título de LICENCIADO EN EDUCACIÓN, dejan constancia de lo siguiente:

1. Hoy 23-09-2015 nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública
2. Culminada la Defensa Pública del referido Trabajo de Licenciatura conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación" adoptando como criterios para otorgar la calificación: rigurosidad en el razonamiento, coherencia en la exposición, claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, adecuación del sustento teórico, así como la calidad de la exposición oral y de las respuestas dadas a las preguntas formuladas por el jurado, acordamos calificarlo como:

APLAZADO

APROBADO otorgándole la mención.

SUFICIENTE DISTINGUIDO SOBRESALIENTE

3. Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes: En el trabajo se evidencia coherencia, revisión documental adecuada, con una exposición oral congruente y pertinente. Los resultados del estudio ofrecen información relevante en el marco de la Transformación Curricular que se desarrolla actualmente en la institución.

Tibisay Flores
 Prof. TIBISAY FLORES

Edwin García
 Prof. EDWIN GARCÍA

Maria Janeth Ríos
 Tutora MARÍA JANETH RÍOS

APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Profesora María Janeth Ríos, de la Universidad Central de Venezuela, adscrita a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado **Pertinencia Profesional de los Egresados en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela De Educación de la Universidad Central de Venezuela**, realizado por las ciudadanas **CEDEÑO, MARÍA B. C.I. 20.492.777, RAMÍREZ, VALERY. C.I. 22.356.926 y RODRÍGUEZ, MARILUX. C.I. 18.719.566**, manifiesto que he revisado en su totalidad la versión definitiva de los ejemplares de este trabajo y certifico que se le incorporaron las observaciones y modificaciones indicadas por el jurado evaluador durante la discusión del mismo.

En Caracas a los 27 días del mes de octubre de 2015.



MARIA JANETH RÍOS.

C.I. 9.611.769



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**PERTINENCIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS EN LA MENCIÓN
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ESCUELA DE
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.**

AUTORAS:

CEDEÑO, MARÍA B. C.I. 20.492.777

RAMÍREZ, VALERY. C.I.22.356.926

RODRÍGUEZ, MARILUX. C.I. 18.719.566

TUTORA: MARIA JANETH RÍOS

FECHA: SEPTIEMBRE DE 2015

RESUMEN

El presente Trabajo de Grado, tiene como objetivo, analizar la Pertinencia Profesional de la Escuela de Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), y la Congruencia entre el Plan de Estudio de la Mención y las demandas existentes en el Campo Laboral. La metodología que se consideró adecuada para realizar el estudio fue el tipo investigación de campo con un nivel descriptivo; la muestra que se utilizó fue de 63 estudiantes de ambos turnos, cursantes del 5to año de la Carrera pertenecientes a dicha mención, 10 profesores que específicamente administran asignaturas en la mención (DRRHH) y 20 egresados que se ubican en distintas áreas de la labor profesional. A los fines de conformar el cuerpo estructural, se realizó la búsqueda de información teórica que sirvió de basamento para efectuar el análisis e interpretación de resultados, que permitió en consecuencia, la concreción de los objetivos específicos

planteados y las respuestas a las interrogantes formuladas; dicha información se extrajo a través de distintas fuentes bibliográficas, hemerográficas, electrónicas, impresas, otras; a las cuales se unió la información obtenida con la aplicación de instrumentos y técnicas en los sujetos que conformaron las muestras del estudio. Se concibe que la pertinencia profesional debe ir más allá del contenido programático explícito en un Plan de Estudios; es decir, debe ajustarse a modificaciones en función de los cambios que se generan de las nuevas exigencias y realidades de la sociedad actual. De esta manera esta investigación puede contribuir a optimizar la propuesta de reforma curricular para la Escuela de Educación de la UCV específicamente en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Palabras claves: Formación, Plan de Estudio, Pertinencia Profesional, Pertinencia en Educación Universitaria, Responsabilidad de los Docentes, Exigencias laborales



**CENTRAL UNIVERSITY OF VENEZUELA
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
SCHOOL OF EDUCATION**

**PROFESSIONAL RELEVANCE OF GRADUATES IN THE WORDS OF
HUMAN DEVELOPMENT SCHOOL OF EDUCATION OF CENTRAL
UNIVERSITY OF VENEZUELA RESOURCES.**

AUTHORS:

CEDEÑO, MARÍA B. C.I. 20492777

RAMIREZ, VALERY. CI.22.356.926

RODRIGUEZ, MARILUX. C.I. 18719566

TUTOR: MARIA JANETH RÍOS

DATE: SEPTEMBER 2015

SUMMARY

Grade this work aims to analyze the relevance of the Professional School of Education, Major in Human Resources Development (DRRHH), and the congruence between the Curriculum Statement and demands existing in the workplace. The methodology that was considered adequate for the study was the investigation of field type a descriptive level; The sample used was 63 students of both shifts, students of 5th year of the Career belonging to this indication, 10 teachers in subjects administered specifically mention (DRRHH) and 20 graduates who are located in different areas of professional work . For the purpose of forming the structural body, finding theoretical

information that served as a foundation for the analysis and interpretation of results, thus allowing the realization of the specific objectives and the answers to the questions raised it was made; this information was extracted through various literature, hemerográficas, electronic, printed sources, other; to which the information obtained from the application of tools and techniques in subjects formed the study samples joined. It is envisaged that the professional relevance should go beyond the explicit programmatic content curriculum; ie must conform to changes depending on the changes that are generated new demands and realities of today's society. Thus this research may help optimize the curriculum reform proposal for the School of Education UCV mention specifically the Development of Human Resources.

Keywords: Training, Curriculum, Professional Relevance, Relevance in Higher Education, Responsibility of Teachers, labor requirements.

DEDICATORIAS

*La dedico con todo mi amor y cariño;
A ti DIOS que me diste la oportunidad de vivir, sabiendo guiarme por un buen camino,
darme las fuerzas necesarias para seguir adelante y de regalarme una familia maravillosa.*

*A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. A mi Madre y mi abuela materna, porque me
han formado, me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi
empeño y mi perseverancia. A una gran persona que conocí en el último año de mi carrera,
y que aun así me deslumbra con su gran amor y apoyo incondicional...*

*A mis grandes amigas que me apoyaron, me alentaron y estuvieron para mí en todo
momento.*

*Finalmente a mis compañeras de trabajo de grado y mi tutora, porque con ellas aprendí que
cada esfuerzo vale la pena.*

María Betania Cedeño

*Primero a Dios por darme la oportunidad de finalizar mis estudios, a
mi Madre por ser la que me enseñó a ser quien soy, por su
orientación, enseñanza y apoyo constante, mi ejemplo de
perseverancia.*

*A quienes se convirtieron fuente de energía en mi vida, para
continuar luchando y lograr mis metas, brindando su confianza y
apoyo absoluto a lo largo de este gran camino.*

Valery M. Ramírez Rodríguez

*Dios, la mano que nunca me esquivó, la Luz que nunca se apagó, el amigo que
jamás me abandonó. Mi primer Maestro, mi verdad y mi vida. A Ti Gracias. Mi
madre, mi amiga y mi motivo para seguir luchando, gracias por amarme sin
condición y a cambio de nada; gracias por unirte a mi Padre, mi columna, mi guía
y mi apoyo incondicional, gracias Padre por tanto esfuerzos que hiciste para
ayudarme a alcanzar este logro. Los amo. Mi Nona, mi segunda madre, cómo no
darte las gracias por ser el pilar fundamental de mi vida.*

*A mis hermanos las luces de mi camino, Jhon y Javier gracias por estar ahí. A
Betty y Mariana, la viva prueba de que los sueños si se pueden hacer realidad. A ti
Amado mío, porque ni el tiempo podrá deshacer tanto Amor, gracias por tanto.
Gracias a todos los que me ayudaron a construir este sueño que ahora es realidad.*

Marilux Rodríguez Villamizar

AGRADECIMIENTOS

A Dios por habernos permitidos alcanzar una de nuestras metas, por guiarnos a lo largo de este camino. Por darnos la fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos de debilidad.

A nuestros familiares que nos brindaron su apoyo incondicional, incluso aquellos que están lejos.

A Nuestra Tutora María Janeth Ríos por hacer posible la culminación de esta primera etapa en nuestra formación Profesional.

A la Universidad Central de Venezuela por ser nuestra casa que vence las sombras.

También a todos aquellos familiares y amigos que no mencionamos al momento de escribir esto, pero igual forman parte de nuestro agradecimiento. Ustedes saben quiénes son.

ÍNDICE GENERAL

| | Pág. |
|--|------|
| DEDICATORIAS..... | i |
| AGRADECIMIENTO..... | ii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | iii |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | iv |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS..... | v |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA..... | 5 |
| Planteamiento del problema..... | 5 |
| Objetivos de la investigación..... | 13 |
| Objetivos generales..... | 13 |
| Objetivos específicos..... | 13 |
| Justificación del estudio..... | 14 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL | 16 |
| Antecedentes de la Investigación | 16 |
| Bases teóricas..... | 25 |
| Bases legales..... | 44 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | 57 |
| Enfoque de la Investigación..... | 57 |
| Tipo y nivel de investigación..... | 57 |
| Población y muestra | 59 |
| Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 61 |
| Validez del instrumento..... | 62 |

| | |
|---|-----|
| Confiabilidad del instrumento..... | 63 |
| Procesamiento de la Información (Fases)..... | 67 |
| Sistema de Variables..... | 71 |
| Operacionalización de las Variables..... | 76 |
| CAPÍTULO IV:PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS..... | 77 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 117 |
| Conclusiones..... | 117 |
| Recomendaciones..... | 121 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 123 |
| ANEXOS | 128 |
| Anexo “A”. Guión de Entrevista..... | 129 |
| Anexo “B”. Cuestionario Estudiantes..... | 132 |
| Anexo “C” Cuestionario Profesores..... | 135 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | Pág. |
|--|------|
| Cuadro N° 1: Operacionalización de Variables..... | 76 |
| Cuadro N° 2: Características de la Carrera / Licenciatura en Educación.... | 79 |
| Cuadro N° 3: Plan de Estudios Anual. / Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH)..... | 80 |
| Cuadro N° 4: Encuesta a Profesores / (Cuestionario)..... | 102 |
| Cuadro N° 5: Profesores (as) / Dimensión Aspectos Prácticos Pedagógicos | 103 |
| Cuadro N° 6: Estudiantes del 5to Año / Dimensión Aspectos Prácticos Pedagógicos..... | 104 |
| Cuadro N° 7: Profesores (as) / Aspectos de Investigación..... | 106 |
| Cuadro N° 8: Estudiantes del 5to Año / Aspectos de Investigación..... | 107 |
| Cuadro N° 9: Profesores (as) / Proyectos y Programas Educativos..... | 108 |
| Cuadro N° 10: Estudiantes del 5to Año / Proyectos y Programas Educativos | 110 |
| Cuadro N° 11: Profesores (as) / Problemas Educativos..... | 111 |
| Cuadro N° 12: Estudiantes del 5to Año / Problemas Educativos..... | 113 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | Pág. |
|--|------|
| Gráfico N° 1: Resultados Ítem N° 1 / Egresados..... | 86 |
| Gráfico N° 2: Resultados Ítem N° 2 / Egresados..... | 91 |
| Gráfico N° 3: Resultados Ítem N° 3 / Egresados..... | 95 |
| Gráfico N° 4: Resultados Ítem N°4 / Egresados..... | 100 |
| Gráfico N° 5: Profesores(as) / Dimensión Aspectos Prácticos Pedagógicos.... | 103 |
| Gráfico N° 6: Estudiantes / Dimensión Aspectos Prácticos Pedagógicos..... | 105 |
| Gráfico N° 7: Profesores (as) / Aspectos de Investigación..... | 106 |
| Gráfico N° 8: Estudiantes del 5to Año / Aspectos de Investigación..... | 107 |
| Gráfico N° 9: Profesores (as) / Proyectos y Programas Educativos..... | 109 |
| Gráfico N° 10: Estudiantes del 5to Año / Proyectos y Programas Educativos... | 110 |
| Gráfico N° 11: Profesores (as) / Problemas Educativos..... | 112 |
| Gráfico N° 12: Estudiantes del 5to Año / Problemas Educativos..... | 113 |

INTRODUCCIÓN

Desde que los seres humanos se asentaron en las primeras civilizaciones, la formación se ha convertido en la actividad esencial de la humanidad, puesto que por medio de la educación el ser humano, ha logrado transformarse a sí mismo y a su entorno, buscando soluciones para las necesidades que surgen a lo largo de la vida.

Por lo tanto, en función al ritmo que ha traído consigo significativos adelantos e innovaciones, en distintos tópicos de la información y la comunicación; entre diversas modalidades de gestión en un mercado altamente competitivo, atractivo y exigente, la educación no escapa de esta realidad que implica avance, cambio o transformación permanente.

La educación en cualquier país, debe estar en constante evolución con los nuevos paradigmas que por necesidad imperiosa, los docentes y la academia en pleno asumen, para desarrollar nuevas capacidades, competencias, habilidades o destrezas, para dar cumplimiento a las aspiraciones y expectativas, propias de las realidades actuales.

Es por ello que la educación como carrera a nivel universitario se ha diversificado, avocándose al trabajo de capacitación y enseñanza, no sólo en las aulas de clase, sino también en el ámbito organizacional.

Muchas universidades a nivel mundial se encargan de formar cada vez más profesionales para que capaciten, adiestren, supervisen a equipos de trabajo dentro de las organizaciones tanto a nivel público como privado.

En este sentido, la Universidad Central de Venezuela, para responder a la demanda y necesidad social de profesionales formados en el área de Desarrollo de los Recursos Humanos, ofrece una Mención para la formación de estudiantes, en esta rama de la educación, para laborar en las organizaciones.

No obstante, a nivel curricular, y en lo concerniente al ámbito laboral y las oportunidades de formación y desempeño del futuro licenciado en

Educación en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, no se ha establecido cuál es su pertinencia dentro del escenario de trabajo, y fundamentalmente, si los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para desenvolverse dentro de una organización, como un elemento formador, capaz de generar cambios positivos en el entorno laboral, detectar necesidades, fortalezas, debilidades y amenazas, y en base a ello, buscar los mecanismos y herramientas más viables para que los equipos de trabajo se desempeñen de forma efectiva y eficiente, haciendo un buen uso de los recursos e innovando para obtener los resultados esperados.

Por ello, la importancia de que los planes de estudio se correspondan con las exigencias internas y externas de las instituciones educativas, en el caso particular del presente trabajo, la Universidad Central de Venezuela, específicamente la Escuela de Educación; Mención: Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH); el cual tiene como fin último; la Pertinencia Profesional de los Egresados de la misma. Es decir, lo anteriormente señalado permite resaltar la necesidad de determinar cuál es la pertinencia de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, y si lo establecido en el Plan de Estudios de la Mención se corresponde con las exigencias del mercado laboral.

Cuando se habla de la pertinencia, ésta debe concebirse no sólo desde el punto de vista de una estructura programática que se traduce en un Plan de Estudios, sino que el mismo sea objeto en el contexto de la flexibilidad, de ajustes, reformulaciones (reestructuraciones), que permitan en función de las nuevas realidades académicas – educativas, durante el ejercicio del proceso de enseñanza y aprendizaje, combatir con las mejoras que han venido presentándose de manera progresiva, en el ámbito de la práctica profesional – laboral, con el propósito de “garantizar” en la medida de las posibilidades que brinda el crecimiento, la formación de egresados capaces de trasladar al mercado empleador, los conocimientos adquiridos en

el recinto universitario, acoplándolos a los requerimientos organizacionales.

En este sentido el tema objeto de estudio, permitirá a sus autoras como a los futuros(as) investigadores, indagar en relación al contenido de los Planes de Estudios que se estructuran para formar futuros(as) Licenciados(as) en Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), con la finalidad de ver si las mismas se adecúan o adaptan en función de las nuevas corrientes o tendencias que en materia educativa, surjan en el contexto de las nuevas realidades del mundo de la información y el conocimiento, con la finalidad de generar profesionales, que puedan cubrir los retos y/o desafíos que el ámbito organizacional público o privado exige, para ser más competitivos, condición que es necesaria durante el ejercicio o la práctica profesional - laboral.

El presente trabajo de licenciatura consta de 5 capítulos, los cuales son:

El Capítulo I, se define la problemática a investigar, se presentará la justificación que conllevó a la realización de la investigación, se formulan las interrogantes de la investigación y se delimitan los objetivos a desarrollar.

El Capítulo II, el cual abarca los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que sustentan la investigación, y además las bases legales que son pilar fundamental del trabajo.

El Capítulo III, define el marco metodológico, explicitando el tipo y diseño de investigación, cuál fue la población y la muestra seleccionada para el estudio, y cuáles fueron las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se emplearon.

El Capítulo IV, corresponde los resultados obtenidos por medio de la recolección de información, y la respuesta a las interrogantes planteadas en principio.

El Capítulo V, hace referencias a las conclusiones y recomendaciones a las cuales se pudo llegar por medio del análisis de la información recogida. Asimismo, en este Capítulo se incluyen los anexos y

las referencias bibliográficas.

Se espera por medio de la realización de este trabajo de licenciatura, generar aportes significativos a la Escuela de Educación, y en particular a los estudiantes y profesionales egresados de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, propiciando además nuevas inquietudes e intereses que conlleven a que se continúe revisando el Plan de Estudios de la Mención, y contrastando lo que se plantea teórica y curricularmente, con lo que ocurre en la realidad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La Educación Universitaria es la etapa de la educación formal en la que el ser humano experimenta el verdadero apogeo de su crecimiento intelectual, puesto que se adquiere la madurez crítica, ante la realidad que se experimenta. No obstante, se debe recalcar en lo siguiente: la educación universitaria no es más que un fruto de un largo camino que se ejecuta en la educación formal, siendo la educación inicial, pilar fundamental de esta enorme brecha.

En virtud de lo anterior, las Universidades e Instituciones de Educación Universitaria (conscientes de su posición y rol) se encargan de canalizar las distintas perspectivas, inquietudes y aspiraciones de sus ingresos, haciendo fructífero y ameno el desarrollo de los mismos, promoviendo que la cifra de egresados, se equipare positivamente. De modo que, para el desarrollo de una sociedad de calidad, se hace necesaria la conformación de profesionales eficientes y eficaces en su área correspondiente.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se contempla en sus artículos 102, 103 y 104, que la educación es un derecho y un deber fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria.

El estudiante recibe una educación gratuita y el país contribuye con la formación del mismo. Al invertir recursos económicos y tiempo que no son recuperables, se ve afectado el Estado y de igual manera la sociedad a la cual conforma. El alumno al finalizar su formación formal e iniciar su desempeño como profesional, devuelve a la sociedad, las inversiones que son dadas para su preparación.

Con la intención de garantizar dicha formación en el estudiante, en el año 2009 se dio la aprobación de la Ley Orgánica de Educación (LOE), en

ésta, se promueve la construcción de la nueva estructura del Sistema Educativo, sustituyendo la implementada desde 1980. “Este nuevo sistema educativo está estructurado para garantizar la universalización y la permanencia de los individuos en el sistema, considerando la diversidad cultural y las necesidades de la población”. (Instituto Nacional de Estadística, 2013, p. 02).

En base a la estructuración del Sistema Educativo, se aspira que los estudiantes puedan integrarse a este nuevo mundo que enfrentan, al ingresar a las Instituciones de Educación Universitaria, y de esta manera, ejecutar acciones que impulsen al estudiante a continuar y alcanzar metas. La Universidad debe estar adaptada a las necesidades, e intereses particulares de todos los estudiantes y a su disponibilidad de tiempo, espacio, motivaciones y estilos de aprendizaje y enseñanza.

La educación Universitaria busca responder las necesidades de la sociedad, lo que implica que para comprender el equilibrio que debe existir entre las demandas propias del individuo y el fenómeno social, se necesita un profundo estudio y análisis. Por ello, para identificar la pertinencia de un profesional, es fundamental tomar en cuenta el factor de la educación que posee el mismo, basándose en sus capacidades y conocimientos, también es importante conocer la calidad educativa que se ejerce en las funciones dentro de las Instituciones de Educación Universitaria.

Vessuri (1996), citado por Contreras, Martínez, Osorio, Solís (2009), expresa que:

Las demandas actuales de la sociedad sobre la ES han derivado en cuestionamientos acerca del grado de adecuación el funcionamiento de las IES. Las principales inadecuaciones se presentan en: tipo de nivel de formación, la vinculación de los Programas de Estudio (PE) a problemas de la sociedad, los temas de investigación, y la situación de aislamiento de las IES. (Contreras, et al. p.33).

Las Instituciones de Educación Universitaria deben enfrentar las grandes demandas que provienen desde el mismo individuo, la sociedad y el

país. En este sentido, la pertinencia de los Programas de Estudio es un análisis necesario, para identificar la calidad de los mismos.

Al respecto, la pertinencia es un factor que ha orientado a los diferentes estudios en el nivel superior, debido a que los objetivos y perfiles de estudio, influyen en el mercado laboral. (Contreras, et al 2009 p.33); lo que permite reconocer, cómo la capacidad de evolución de dichos Programas Educativos, son fundamentales para responder a las nuevas condiciones que son generadas por la sociedad.

Bajo esta misma orientación, es oportuno mencionar que para una adecuada formación profesional, se debe promover el aprendizaje que abarque todo lo correspondiente a la realidad del trabajo, es por eso que León (2006), señala:

En muchos estudios de la inserción laboral de los programas de formación profesional de América Latina se obtiene como conclusión que son pocos los que encuentran con facilidad el primer empleo, dando lugar al “desempleo calificado”, porque recibieron formación en ocupaciones en que no existen oportunidades de empleo. Mientras que, son muchísimas las ocupaciones o trabajos que carecen de programas de calificación profesional para mejorar sus niveles de productividad y calidad. (p. 1).

A su vez, las Instituciones Universitarias deben de estar sujetas a la necesidad del marco social y así formar entes que estén aptos para direccionar, gerenciar, resolver y agilizar conflictos laborales, dar respuestas satisfactorias a la sociedad y diseñar una matrícula laboral social, que requiere el mercado regional y nacional. Esto establece una estabilidad y rendimiento personal y da continuidad del proceso laboral.

Ante esas circunstancias descritas, León (2006), expresó que:

El conocimiento de la realidad del empleo es fundamental para que los programas de formación profesional tengan pertinencia, rentabilidad y calidad. Cuando se carece de planes de desarrollo económico, a mediano y largo plazo, de los se pueda

deducir necesidades de formación de recursos humanos, la participación de los empleadores resulta fundamental en la orientación de los programas de formación profesional.

Por ende, las Instituciones de Educación Universitaria, deben enfrentar estudios periódicos para responder o generar soluciones a las demandas. No sólo las variables relacionadas con la pertinencia interna deben tener coherencia para su aplicación, igualmente los programas académicos deben coexistir entre programas formulados a partir de la currícula, pero también a través del contexto social. Al respecto, Malagón (2007), señala:

Son absolutamente claras las diferencias entre una visión desde adentro de la universidad y una visión desde afuera, así sea por personas que han transitado por la universidad como egresados o como miembros temporales de la academia y ese hecho permite afirmar que la articulación de la universidad y en especial los programas curriculares con el entorno, no han avanzado tan significativamente como piensan los actores académicos. (p. 11).

En el caso de la Universidad Central de Venezuela (UCV), la formación está encaminada a impulsar la búsqueda de nuevos conocimientos, a favor del bienestar y mejora del ser humano; de la sociedad y del desarrollo independiente del país; es decir, la Universidad Central de Venezuela aspira formar profesionales integrales y capacitados en sus diferentes áreas.

Actualmente la Escuela de Educación que se encuentra vigente desde 1953, por su parte, ofrece tres (3) menciones que son: Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Desarrollo de los Recursos Humanos, Diseño y Gestión de Proyectos Educativos. *Además, la EE cuenta con otra modalidad de estudios que son:* Estudios Universitarios Supervisados (EUS) y Componente Docente, ambas contemplan un régimen semestral, mientras que las menciones antes descritas, tienen una modalidad de estudios anual.

Este estudio tiene como finalidad analizar la pertinencia profesional y la congruencia existente entre el plan de estudios y exigencias del campo laboral de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos impartida en la escuela de Educación.

Cabe destacar, que a pesar de las constantes alteraciones que actualmente se evidencian en el sistema educativo venezolano; las cuales demandan aplicar reformas en los diferentes planes y programas de las carreras existentes, no se ha podido generar una evaluación de la pertinencia de las menciones de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, ya que actualmente dicha mención se rige por la Reforma Curricular aprobada el 18 de octubre de 1995.

Por su parte, Villarroel (2005), expreso que la pertinencia como concepto base es “la congruencia entre las necesidades externas e internas del contexto en el que se inscribe la institución o programa de Educación Universitaria que se esté evaluando” (p.84).

Por otra parte, es importante mencionar, que el diseño curricular vigente en cuestión, fue sujeto a una fase de implementación en un proceso de revisión curricular, bajo la seguridad de que toda propuesta curricular debe ser monitoreada sistemática y permanentemente, para detectar oportunamente sus potencialidades y limitaciones, a fin de introducir los cambios pertinentes.

El 14 de noviembre de 1999, el Consejo de Escuela decretó el período 1999-2000, como el año donde se haría la evaluación de la Reforma Curricular en su Sesión N° 1.027. Desde ese momento hasta junio de 2002, se efectuó el proceso de evaluación prevista, pero el diseño curricular del Régimen Anual, no tuvo modificaciones, sólo se obtuvo un informe contentivo de los cambios requeridos al plan de estudios anual y una nueva propuesta curricular para los Estudios Universitarios Supervisados (EUS), que no fue implementada. E.E. (1999). C.E. N° 1.027.

Otro intento de transformación del plan de Estudios de la EE, se evidencia en la propuesta de Modificación del Diseño Curricular realizada en el año 2010 por parte de varios profesores, entre ellos Altuve, Herrero y Sulbarán, además participaron estudiantes de la Escuela, que forman parte de la Institución; hay que resaltar, que en dicha investigación evaluativa se propuso determinar cómo había sido, en términos de eficiencia y eficacia, la administración del plan de estudio.

Sin embargo, un estudio realizado por Mayo, L. (2011), indica que durante el período 1996-2008, la tasa de deserción en la mención de Desarrollo de Recursos Humanos, se correspondió con 15,8% superando los porcentajes que pertenecen a las menciones de Educación Preescolar y Diseño de Proyectos Educativos. El mismo estudio señala, que durante ese lapso, hubo un total de 429 egresados en la Mención de Desarrollo de Recursos Humanos; en la actualidad llama la atención, que el total de egresados de dicha mención, tiene una fuerte tendencia a disminuir, en tanto que en las tres (3) últimas cohortes, la totalidad de egresados es de 110 por esta mención. (Datos suministrados Oficina de Control de Estudios-EE, 2010).

Lo anteriormente planteado permite destacar, la importancia que tienen los egresados profesionales y empleadores de esta casa de estudios, ya que contribuyen a la perspectiva en cuanto a la pertinencia de la Mención de Recursos Humanos, con el diseño y funcionalidad de los programas de estudio y su relación con su desempeño profesional.

Como es bien sabido, los programas de Estudio son el elemento fundamental del Plan de Estudio de cada institución educativa, puesto que son las herramientas destinadas a orientar el proceso formativo del estudiantado.

Por su parte, no es posible hablar de la calidad de un plan de estudios sin considerar la pertinencia del mismo, ya que como señala Martínez et al

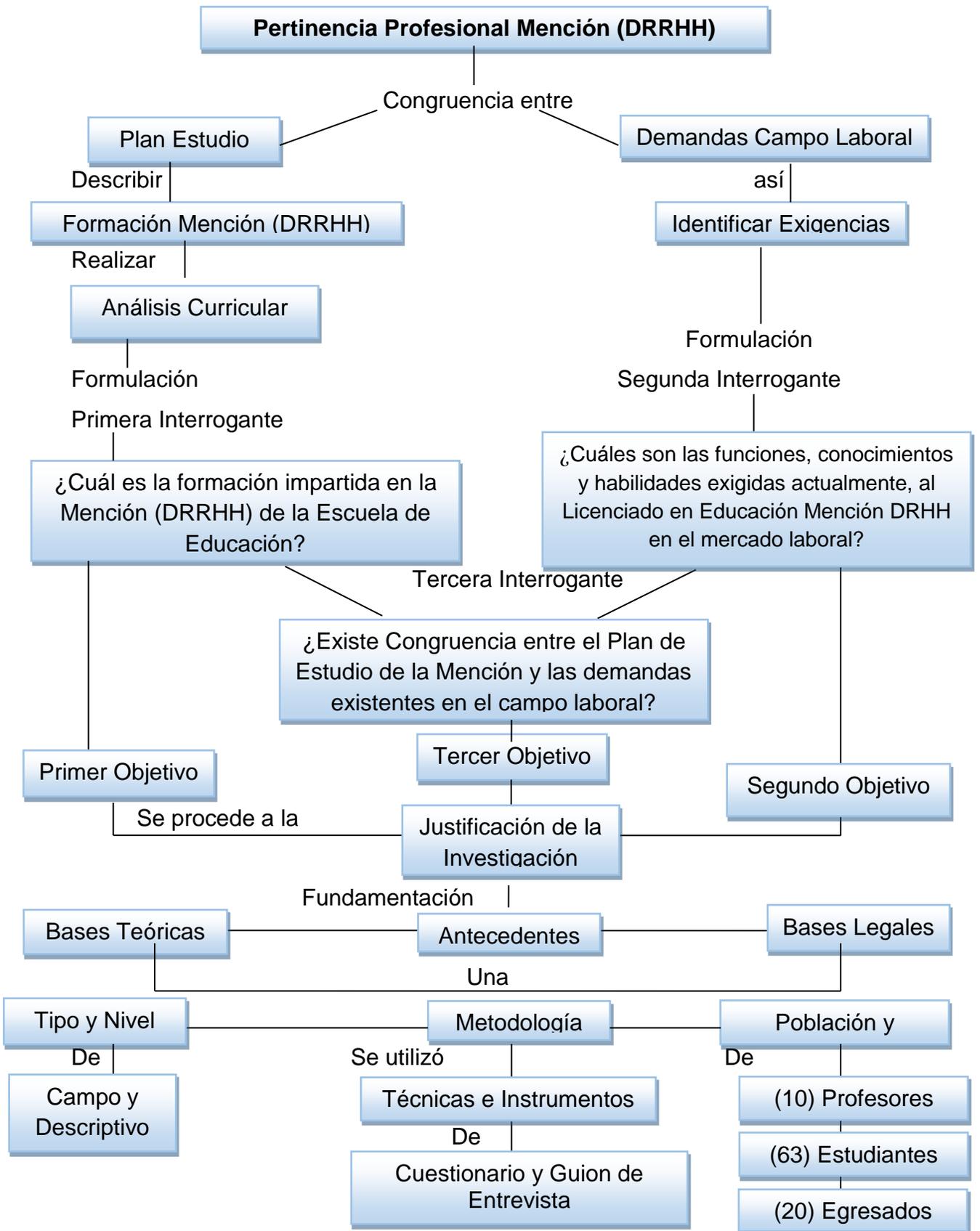
(2009), “la calidad está vinculada con la pertinencia y la legitimidad social de la universidad”. (p. 34).

En tal sentido, la formación de la Mención, requiere de un proceso de revisión y evaluación constante de su pertinencia, para el desempeño de los futuros profesionales y así dar respuestas a las necesidades del mercado laboral, a fin de poder comparar las nuevas formas y mecanismos, para adaptar la formación académica de la mención en cuanto a los estudiantes, a la hora de comenzar el mercado laboral. Por su parte, Villarroel (1990), expresa que:

La formación de profesionales presume la necesidad de identificar el objeto de transformación y las funciones de transformación de una determinada profesión. Es necesario circunscribir la identificación a una determinada cultura y un determinado momento porque el ejercicio profesional es una actividad histórica ya que los elementos que la caracterizan están determinados por una estructura socioeconómica, que al cambiar históricamente modifica también las características de la profesión en cuestión. (p.70).

Dentro esta perspectiva, se entiende que la pertinencia profesional debe ir más allá del contenido programático explícito en el plan de estudios del Mención DRRHH, es decir, debe ajustarse a modificaciones en función de los cambios que se generan de las nuevas exigencias y realidades de la sociedad actual.

En líneas generales, se puede esquematizar de la siguiente manera:



En este sentido, el planteamiento de este estudio, se sintetiza en las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es la formación impartida en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV?
2. ¿Cuáles son las funciones, conocimientos y habilidades exigidas actualmente, al Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el mercado laboral?
3. ¿Existe congruencia entre el Plan de Estudio de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos y las demandas existentes en el campo laboral?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Analizar la pertinencia profesional en la Escuela de Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), la congruencia entre el Plan de Estudio de la Mención y las demandas existentes en el campo laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir la formación impartida en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), de la Escuela de Educación de la UCV.
2. Identificar las exigencias del mercado laboral para el Licenciado en Educación. Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH).
3. Especificar la correspondencia entre el Plan de Estudio de la Mención (DRRHH) y las demandas existentes en el campo laboral.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de la Pertinencia Profesional de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos, es un factor que impacta el transcurso de la formación de los estudiantes, debido a la necesidad de encontrar un equilibrio entre las diferentes demandas que enfrenta la sociedad, pero además las del individuo.

Así, el análisis de la pertinencia alude al estudio de la capacidad que posee la Universidad, para responder a las expectativas de la sociedad, del individuo, para de esta manera determinar los niveles de calidad académica.

Para ello, los elementos que forman parte del diseño curricular, deben realizar una evaluación continua, para detectar fallas, y lograr mejorar o integrar, aspectos fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos para la formación de cada uno de los egresados de la Escuela de Educación, Mención Desarrollo de Recursos Humanos.

Estos planteamientos permiten definir la pertinencia con la capacidad de evolucionar y adaptarse a las exigencias, con el propósito de generar o responder a las demandas sociales.

Por tanto, los resultados que se presentarán en la investigación, permitirán a la UCV, específicamente a la Escuela de Educación, arrojar antecedentes referenciales para futuras tomas de decisiones por parte de las autoridades correspondientes; siendo una vía para evaluar la congruencia del diseño curricular con el ideal de optimizar; es decir, buscar la excelencia académica.

El propósito en referencia, se estableció, tomando elementos tales como; la funcionalidad de los programas y su relación con el perfil del egresado, de acuerdo con la opinión de los docentes, estudiantes y egresados.

Es importante Contribuir a mejorar la calidad de los estudios en la Escuela de Educación de la UCV y con ello favorecer el avance la

Mención Desarrollo de los Recursos Humanos y así poder satisfacer las necesidades de las exigencias del campo labora.

En consecuencia, el presente estudio se limitará a analizar, la Pertinencia de los Programas de Estudio de la Carrera de Educación de la Universidad Central de Venezuela, con la finalidad de estructurar recomendaciones para la actualización del Diseño Curricular de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

En este sentido, lo que se pretende con la investigación, es analizar la pertinencia profesional en la Escuela de Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos y la congruencia entre el Plan de Estudio de la Mención y las demandas existentes en el campo laboral en relación a la oferta académica de la Universidad Central De Venezuela. Venezuela, Caracas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación reflejan algunos estudios presentados con anterioridad, relacionados con el presente estudio, de esta manera aportan un valor a la presente investigación. A continuación, algunos trabajos ordenados en forma cronológica, que muestran contenidos importantes para el desarrollo del estudio presente:

Autora: Mayo.

Título: Eficiencia y Eficacia en la administración del plan de estudio, Escuela de Educación UCV, Período 1996-2007”

Año: (2011)

En su investigación tuvo como objetivo, Evaluar la Administración del Plan de Estudio de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. La investigación evaluativa fue dirigida al período de 1996-2007, en las tres (3) modalidades de estudio, tres (3) menciones y cinco (5) centros regionales, con el ideal de verificar la congruencia entre el modelo deseable y lo ejecutado en la realidad. Al respecto la autora refiere:

El análisis del plan de Estudio de cada una de las tres modalidades de estudio: Presencial, EUS y Componente Docente. Como resultado de esta primera tarea, se pudo describir cómo está establecido oficialmente el recorrido estudiantil y su duración, para cada una de las modalidades de estudio. (De Mayo, 2011, p. 97).

La investigación se desarrolló, con variables cualitativas para el modelo de eficiencia y cuantitativas para el modelo de eficacia. Se

emplearon un cuestionario para Docentes y Estudiantes, y la entrevista para egresados, para recaudar información pertinente, aplicadas a la Coordinación Académica, Coordinación General de EUS, Coordinaciones de los Centros Regionales de EUS, Unidad de Educación e Informática y Centro de Experimentación de Recursos Instruccionales (CERI).

Es importante resaltar, que para la Coordinación Académica, se realizaron 22 preguntas cerradas y una abierta, mientras que para la Coordinación General de EUS, fueron 26 ítems donde había 25 cerradas y una abierta y la Coordinación de los Centros Regionales de EUS, constaba de 24 preguntas cerradas y una abierta. Todas las preguntas cerradas, contaron con dos (2) alternativas de respuesta: si o no. Por su lado, los cuestionarios de la Unidad de Educación e Informática y del CERI, estaban formulados con preguntas cerradas y abiertas, distribuidas en cinco (5) y siete (7) partes, respectivamente.

El estudio en cuestión, ofreció propuestas para mejorar, sobre todo se orientó hacia los cambios necesarios. Esta investigación demostró similitudes a la presente, por la preocupación de que las universidades e instituciones de educación universitaria, se esfuercen en mantener y graduar a los estudiantes con una formación de calidad para el desarrollo de la sociedad. Además, se concluye que el acceso a la educación no es suficiente para lograr que los estudiantes finalicen su formación en los diferentes niveles educativos.

Asimismo, el estudio antes aludido, se relaciona con los propósitos de la presente investigación, en el sentido de la formación de profesionales eficientes y eficaces en su área correspondiente para el desarrollo de una sociedad de calidad, es por eso que la educación es la clave para lograr que una población logre alcanzar el crecimiento deseado, sin ella, es imposible mejorar las condiciones culturales, sociales y económicas de un país.

Es por eso que la función de la formación profesional vendría siendo promover el aprendizaje de todos los conocimientos y habilidades

correspondientes a lo que demanda el ámbito laboral, es de suma importancia lo aprendido durante su formación profesional, ya que permitirá la relación existente entre lo que realizan los profesionales en sus actividades específicas de trabajo, para el desarrollo de los conocimientos y capacidades constitutivas de la competencia, relativa a su perfil.

De esta manera, se aplicó una metodología similar al del presente estudio, empleando cuestionarios (Docentes y Estudiantes) y entrevistas (egresados). Lo que refleja una forma de recolectar información pertinente para los objetivos propuestos, en la búsqueda de la mejora, y de esta forma detectar los cambios necesarios para encaminarse a tales cambios.

Por otro lado las teorías, metodología y resultados ofrecidos por dicho estudio realizado por la autora Mayo, permitirán emplearlos como punto de referencia para observar el movimiento de la calidad, verificar la congruencia entre el modelo deseable y lo ejecutado en la realidad.

Autores: Flores, González, Siordia y Zea.

Título: “Propuesta Metodológica para la Realización de Estudios de Pertinencia”

Año: (2010)

Por su parte realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de realizar una herramienta de apoyo para fundamentar la creación, actualización y modificación de planes de estudio, y así lograr una oferta educativa pertinente.

La metodología empleada, constó de cuatro (4) etapas de desarrollo, la primera en aspectos generales de planeación y organización del estudio de pertinencia; la segunda etapa; el estudio teórico sobre la región determinada, la tercera; el estudio de campo con la idea de conocer los diferentes actores de dependencias públicas y privadas y por último la cuarta

que resume y analiza la información, para fundamentar la pertinencia de la propuesta de formación.

El estudio antes reseñado, se basó en la referencia del proyecto denominado “Estudio de pertinencia para el campus Bahía de Banderas” de la Universidad Autónoma de Nayarit.

En la investigación se destacó como factor primordial, la integración de los diferentes elementos teóricos como son, aspectos sociodemográficos de la región, el mercado laboral, la oferta educativa y problemáticas sociales. Por ende se efectuó a través de un estudio de campo sobre la realidad de la situación (contexto).

De igual manera, es importante conocer qué interrogantes son necesarias, para la implementación de dicho trayecto metodológica, para lograr que el campo laboral responda, como son: ¿Quién o quiénes determinan o definen el sentido y el contenido el currículum? ¿Cómo identificar qué elementos hay que tomar en cuenta para describir la pertinencia?

Dicha ruta, contempla una base fundamental para la investigación-acción, por ser participativa y colaborativa, proceder con cambios más amplios, teorizar sobre la práctica.

La ruta metodológica planteada, estipula una serie de procedimientos necesarios para conocer la pertinencia de los programas; de esta manera, permite orientar a la realización del presente estudio de investigación, para conocer la pertinencia de los profesionales egresados de la Escuela de Educación Mención Desarrollo Recursos Humanos.

Para los autores el estudio de pertinencia, lo que lo caracteriza es una metodología entre la exploración y conocimientos de la realidad, la cual varía a partir de las experiencias en el proceso de la investigación.

Lo que demuestra la similitud del presente trabajo de investigación el cual se enfocará en estudiar los diferentes ámbitos involucrados para conocer la pertinencia; de esta manera, conocer los diferentes autores

involucrados, lograr un acercamiento con el contexto o la realidad, siendo un paso de suma importancia para el proceso de contextualización.

Dadas las similitudes entre el proyecto realizado por los dichos autores, constituye sin duda una referencia para el presente estudio, ya que caracteriza una investigación basada en la pertinencia, en la exploración y conocimiento de la realidad.

Tal enfoque metodológico planteado, más los propósitos del presente estudio, buscan formar estudiantes autocríticos, a teorizar sobre la práctica, a través de contenidos programáticos acordes a la realidad. Sustentando la idea de incluir diversos ámbitos funcionales-estructurales con participación de talento humano en materia educativa, que garantice calidad y excelencia.

Autores: Contreras, Martínez, Osorio y Solís

Título: “Pertinencia social de los Egresados del programa educativo de Ingeniero Químico de la Facultad de Química de la Universidad Autónoma del Estado de México”

Año: (2009)

En la Revista de Tecnología Ciencia y Educación (IMIQ), publican un artículo enfocado en el objetivo de lograr una relación entre las expectativas del contexto socioeconómico y la oferta de formación universitaria del programa educativo. Por medio de un estudio tipo descriptivo-cualitativo, incluido el análisis de tres (3) variables como son: Necesidades sociales, Formación profesional y Vinculación con los sectores público y privado.

Dicha información se desarrolló con una muestra entre 20 empleados, 30 egresados, 4 informantes claves, al igual que se emplearon una evaluación a todos los trabajos de titulación del período 2001 al 2005. Para la recolección de datos, se aplicaron entrevistas y cuestionarios que conformaron 39 preguntas, lo que permitió explicar, la pertinencia externa de

los egresados de un programa educativo. Al respecto los autores señalan dos (2) sentidos:

La pertinencia social o externa, entendida como la congruencia entre las expectativas del contexto y la oferta institucional caracterizada por la congruencia entre la plataforma teológica de la institución y/o programa y los recursos y procedimientos que se lleven para la consecución de aquella. (p.33).

Las conclusiones obtenidas en dicha investigación, se realizaron de manera pertinente a cada ente involucrado en la población que fue estudiada; obteniendo que los estudiantes al momento de elegir una institución, consideren primero el privilegio de la misma, seguido por los costos y el sistema de selección. Para los egresados la formación que obtienen ofrece altas probabilidad en el campo laboral, alcanzando integrarse a este en su primer año de haber finalizado los estudios. Los empleados señalan que en las empresas, la profesión con más demanda es la de ingeniero químico, seguida por la ingeniero industrial, logrando una calificación de buena a excelente.

Los trabajos de titulación corresponden a proyectos sin aplicación inmediata en un 49% para investigación básica, un 25,5% bajo un enfoque tecnológico y otro 25,5%, para la optimización de procesos. Lo que demuestra que se necesita una mayor vinculación de los egresados con los problemas sociales. Por último los informantes claves, consideran que el ingeniero químico posee amplias habilidades para el desarrollo profesional, por su versatilidad de su participación.

A su vez se identificaron áreas de oportunidad que pueden ser incluidas en el currículo, para reforzar habilidades y fortalecer la vinculación de los egresados y académicos del programa en los diferentes sectores de la sociedad.

Dicha investigación permitió reconocer similitudes a la presente, por identificar la calidad que obtienen los egresados al momento de enfrentar el

mundo laboral, como profesionales; a través del estudio de diferentes muestras que permiten identificar las habilidades con que egresan.

Es así como este estudio a través de la aplicación de cuestionarios y entrevistas, aspiro a la recolección de datos pertinentes para llevar acabo el mismo, tal como se aspira con la presente investigación al desarrollar cuestionarios a Docentes y Estudiantes del quinto año de la carrera, y a su vez a egresados una entrevista con la posibilidad de permitirle al entrevistado ofrecer toda la información necesaria sin restricción alguna. Lo que estímulo a la utilización de la prueba piloto para lograr hacer los ajustes pertinentes, siendo una gran referencia para la metodología del presente estudio.

De igual manera, es importante destacar que la formación que recibe el estudiante durante su carrera, es la base principal para un desempeño eficiente en el campo laboral, para eso es necesario identificar y reconocer, la pertinencia y la relación con las demandas exigidas en la sociedad para el desempeño del egresado del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de Recursos Humanos.

Autor: Martínez.

Título: “Pertinencia de la formación de egresados de la maestría del CIIDIR OAXACA”

Año: (2006)

En su investigación, realizó un estudio riguroso para evidenciar cuál es la pertinencia profesional de los egresados de la maestría del Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional (CIIDIR), la misma fue de vital importancia para el autor, porque observó las deficiencias existentes entre lo que se estudia y la práctica laboral. Utilizó una metodología cuantitativa de campo y como instrumento para recolectar la información, aplicó un cuestionario online a los egresados de dicha maestría.

No obstante, los resultados de la encuesta indicaron la necesidad de ajustar los diseños curriculares de dicha maestría, porque las competencias laborales son muy distintas a lo que se estudió en la misma.

Uno de los encuestados expresó, que las universidades deben centrar sus contenidos en el campo laboral, ya que las condiciones de desempeño laboral son muy distintas.

El estudio concluye haciendo una aproximación a la necesidad de seguir investigando la formación de la maestría del CIIDIR y buscar los medios necesarios para contactar a los egresados de la misma. Sin embargo, el autor afirma, que es necesario que se sigan buscando más profesionales en el área, para seguir realizando estos estudios que son de vital importancia.

Este estudio se vincula con los objetivos de la presente investigación, porque a través del mismo, se quiere constatar la opinión de los profesores, estudiantes y egresados de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación UCV, acerca del desempeño laboral y la vinculación con el plan de estudio de dicha escuela, a fin de obtener respuestas que permitan ver las falencias entre la formación de los egresados y las condiciones laborales donde encuentran.

Por ende, tal investigación permitió dirigir el presente estudio, en la búsqueda de las demandas laborales existentes actualmente y a su vez a conocer las experiencias de los estudiantes, opiniones de los docentes y por último los egresados. Para realizar el análisis entre el plan de estudio, dado en la UCV, con la realidad que enfrenta cada egresado de la Escuela de Educación al integrarse al mundo laboral.

Dirigiéndonos al estudio de las destrezas, habilidades, actitudes que exige el mercado laboral, con la formación que recibe el estudiante, estableciendo interrogantes, sobre la pertinencia de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Autoras: Gómez, Lladó y Cruz.

Título: “Pertinencias Profesionales de los Egresados de la Licenciatura en Administración y Planeación Educativa de la Universidad Autónoma de Tamaulipas”

Año: (2003)

En su trabajo de investigación, abordaron la importancia de la formación y cómo se insertaron en el campo laboral los egresados de la Licenciatura de Planificación Educativa. Dicho trabajo se realizó bajo la modalidad de campo, donde se aplicó una encuesta a domicilio a 29 egresados de dicho recinto universitario.

El estudio demostró, que el 45% de los encuestados, tiene un puesto laboral, donde el desempeño se centra en el marco de su licenciatura, afirmado por las autoras. Por otra parte el 7% de los encuestados tardó por lo menos seis (6) meses para conseguir un empleo. Dichos resultados permitieron a las investigadoras concluir, afirmando que cada uno de los egresados se encuentra en posiciones de trabajo favorables y que son propias de la mención seleccionada por los licenciados en Administración y Planeación Educativa. No obstante, gran parte de los logros obtenidos por los actores sociales, se debe a la formación recibida en la Universidad y a la actualización de un diseño curricular, ajustado a las necesidades de la sociedad.

Dicha investigación es útil, porque se evidencian las condiciones laborales en que se encuentran dichos egresados, esto permite constatar que la revisión de los diseños curriculares es pertinente para formar un profesional con calidad y que pueda insertarse en el campo laboral de inmediato. De esta manera, se afirma, que la investigación en curso, arrojará datos importantes para inferir que los egresados de la Mención de Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV, están laborando en cargos

propios de la mención o han tenido que ajustarse a otras competencias, en puestos de trabajo que no son propios de dicha profesión.

De esta forma esta investigación permite ser una guía para la realización del presente estudio, siguiendo la misma línea de análisis hacia las demandas que le exige el mundo laboral a cada uno de los egresados al ingresar al mismo. De esta manera se empleara una entrevista que permita obtener una perspectiva amplia de la realidad, de sus experiencias, y la aplicación de cuestionarios a estudiantes de quinto año y docentes relacionados directamente con la mención para conocer más a fondo la formación que se imparte dentro de la Escuela de Educación.

Bases Teóricas

Uno de los propósitos de los estudios de pregrado, es formar a expertos en la docencia, con el fin de elevar los niveles educativos del país. El extraordinario avance que enfrenta la sociedad, exige una demanda de conocimiento educativo.

Sin duda, la necesidad de poseer programas de formación actualizados, perfiles pertinentes, son una reciente petición de la calidad educativa. Lo que permite resaltar la importancia de la educación Universitaria para una sociedad, debido que son las responsables de determinar los requerimientos necesarios para la formación de los individuos y lograr satisfacer, pero además contribuir con el desarrollo. Como describe Águila (2005):

El grado de pertinencia social de un programa o institución se mide por el impacto social que genera, por el flujo de repercusiones y de transformaciones de sentido que se producen objetivamente en la sociedad de su entorno, presumiblemente como efecto del cúmulo de aportes que realiza dicho programa. (p.2).

La sociedad exige que el conocimiento obtenido durante la formación, sea aplicado al entorno, que provoque un impacto, que sea pertinente. No es

suficiente que las universidades sean un lugar de conocimiento universal, la desconfianza que la sociedad ha demostrado sobre la pertinencia, lleva al estudio del sistema educativo.

Hoy en día, las organizaciones requieren de profesionales con diferentes habilidades y manejo de conocimientos, individuos proactivos, capaces de innovar, de tomar decisiones acertadas, pero si no poseen un personal eficaz y eficiente, el crecimiento de la empresa se ve limitado.

Por eso el factor humano es responsable de desplegar todas las habilidades y conocimientos para encaminarse a la mejora, por ello las universidades e institutos se ven en la obligación de mantener el mismo ritmo que enfrentan los jóvenes, al iniciarse en el mundo laboral, brindándole las herramientas necesarias para dar respuestas a la sociedad.

La mayoría de los sistemas educativos ha iniciado procesos de reformas y transformaciones, como consecuencia de la aguda consciencia del agotamiento de un modelo tradicional, que no ha sido capaz de conciliar el crecimiento cuantitativo con niveles satisfactorios de calidad y de equidad, e incorporar como criterio prioritario y orientador, para la definición de políticas y la toma de decisiones la satisfacción de las nuevas demandas sociales.

Hoy hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional. El funcionamiento óptimo de los sistemas educativos pasa a ser una prioridad esencial de los países. (Abrile, 1994).

Por tanto, se puede sintetizar que la formación universitaria, debe dirigirse a una cohesión social entre una distribución de beneficios y oportunidades. Lo que describe Borges (2008):

Cómo desarrollar sus habilidades y destrezas para lograr un buen desempeño en los diferentes ámbitos de la vida social, en el mundo del trabajo, la vida familiar, el cuidado del medio

ambiente la cultura y la participación en su comunidad, por lo que la actitud educativa entendida como un proceso social, asume la búsqueda de las necesidades como requisito para lograr eficientemente la satisfacción en el logro de los objetivos propuestos. (p.31).

La presente investigación se basa en una revisión documental, con el ideal de identificar y seleccionar, información relacionada a la Pertinencia Profesional de la Mención de Desarrollo de Recursos Humanos, que permita sustentar el estudio, permitiendo ampliar ideas, a través de comparación de investigaciones vinculadas con la variable de Pertinencia Profesional.

1. Educación y Desarrollo Económico

La educación es un factor fundamental para el desarrollo económico y social de los países, esto debido a que el mundo se encuentra globalizado, lo cual trae continuos cambios que requieren que las organizaciones se adapten a ellos, para lo cual no es suficiente la expansión de máquinas o la mayor adquisición de tecnología, lo cual si era el foco de atención en la época industrial. En el presente estamos en la Sociedad de la Información y del Conocimiento, esto se refiere a que el foco de atención está a ello, puesto que gracias a la fluida y variada información que se tiene día a día en nuestras manos, y que demandan consigo cambios, el personal que ahora se denomina talento humano, dispone del foco de atención de cada organización, puesto que este es el representante y el capaz de generar que la organización se adapte al cambios, debido a una formación continua del mismo, que lo prepare con habilidades, conocimientos y destrezas acorde a este mundo cambiante.

“Esta tendencia hacia el conocimiento está provocando cambios acelerados, pues se dice que el conocimiento se duplicará cada cinco años por lo que el campo laboral demanda recursos humanos de alta calidad que solo puede surgir de sistemas educativos bien calificados”. (Gutiérrez, 2007),

los cuales solo pueden poseer un alto nivel de rendimiento si se le invierte capital económico, siendo esto una inversión, ya que mencionado capital a de multiplicarse en cada uno de esos estudiantes que al ser formados trabaje en pro de la nación, produciendo beneficios desde diferentes áreas, como la de la salud, educación, entre otras.

En tal sentido es de suma importancia que las naciones inviertan gran parte de su capital económico en la educación, ya que la misma garantiza el avance productivo de sus organizaciones y con ello del país, como expresa Moreno y Ruiz (2009):

En otras palabras, los gobiernos interesados en incrementar el crecimiento potencial de sus economías deben esforzarse para mejorar los capitales locales — físico y humano—, que puedan llevar a cabo la investigación y el desarrollo, así como crear las condiciones para asegurarse de que los centros de ciencia y tecnología tengan vínculos relevantes, efectivos y eficientes con el sector empresarial local. (p.12)

Es por ello, que en la actualidad aquellos países que invierten más en la educación de sus ciudadanos son aquellos que poseen un indicador clave del desarrollo de su talento humano y con ello el desarrollo del país, concluyendo entonces de tal modo que aquellos países que inviertan poco en la misma, adquirirán menos ingresos per cápita, los cuales restringe los proyectos de la nación.

Considerando lo anteriormente dicho, es importante destacar que para aquellos países subdesarrollados, la educación posee un papel crítico y desencadenante para su desarrollo tanto tecnológico como social, debido a que gracias a la misma se pueden afianzar los valores y cultura del países entre otros aspectos, lo cual conlleva a la armonía social y el crecimiento productivo, garantizando así mejor calidad de vida, y desarrollo económico.

2. Evolución Del Sector Universitario En Venezuela

Venezuela al igual que todos los países tuvo en su historia un gran momento o momentos históricos donde la educación formal no era considerada una prioridad para la nación. Venezuela en la etapa Pre Colonial estaba poblada por indígenas, los cuales no desarrollaron una educación formal, sino una informal basada en la experiencia de la caza, la agricultura y la pesca para sobrevivir.

Al llegar los españoles a América, se inicia una educación formal, una educación contralada por la iglesia católica, la cual buscaba impartir a todos los ciudadanos sus creencias y normas, al hablar de educación universitaria se destaca que “en 1721 se crea la primera universidad a la cual el Papa Inocencio XIII le otorga el carácter de pontificia” (Jerez, Salas, Tovar, Vegas. 2013). Esta fue creada para los hijos de españoles con un alto nivel económico, por ende el ingreso de la misma era muy limitado, al igual que al crearse más instituciones, se mantuvieron en muy pocas, sumándole a eso que se encontraban lejos.

En tal sentido Morlés, Medina y Álvarez (2003) afirman que: “Lo costoso de hacer los estudios en lugares tan lejanos hacía que la enseñanza superior quedara reservada para los hijos de las familias más acomodadas de los españoles y de los blancos criollos” (p.6). En tal sentido solo eran muy pocos aquellas personas que poseían conocimientos universitarios, y muchos los que no, estos últimos eran los destinados a laborar largas horas en trabajos donde no se le requería gran capacidad intelectual, en su mayoría el requisito era mayor resistencia y habilidades físicas.

Ya en los años cincuenta con la dictadura, “existían únicamente 3 universidades, la Central, la de los Andes y la del Zulia, debido a que en el periodo de dictadura los estudiantes universitarios eran los principales opositores del gobierno” (Ver Morles et al, 2000. Citado por Martínez,

Sarmiento), generando con ello que todavía las universidades no se vieran como una inversión, sino como un gasto que hasta incluso atenta contra la nación y sus propósitos.

Ya para 1958 al finalizar la dictadura, y al estar en Venezuela el auge petrolero nace la autonomía universitaria, lo cual trae consigo la instalación de otras universidades e institutos de educación superior, con lo que se permitió la formación de muchos más venezolanos sin la discriminación que existía en años pasados.

Al crearse nuevas instituciones de educación superior en el país, se crean organizaciones con el fin de supervisar y dirigir a las mismas como por ejemplo la Consejo Nacional de Universidades, la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), entre otras, las cuales buscan mantener una armonía, orden, y cumplimiento de lo establecido en las leyes venezolanas, garantizando así los derechos de los ciudadanos y una educación de calidad que satisfaga las necesidades del estudiante y del país, que conllevarán al desarrollo del mismo.

3. Formación de Recursos Humanos

La formación de recursos humanos es un esfuerzo continuo y planeado de la gerencia para mejorar los niveles de competencia de los empleados y el desempeño organizacional por medio de programas de formación y desarrollo.

Según Arias (1994), “la formación de los recursos humanos es el proceso que va dirigido a capacitar al individuo en el aspecto social, Psicológico y laboral; que permita cumplir funciones de trabajo de acuerdo a la formación adquirida” (p. 36).

Toda empresa exige unos conocimientos, habilidades y algunos procedimientos que deben seguirse para lograr el éxito perseguido. Al respecto Arias (1994) expresa:

Al mismo tiempo que se planifican los recursos materiales y los técnicos, es necesario hacerlo con los recursos humanos, pues de otra manera puede presentarse un divorcio entre los requerimientos impuestos por las necesidades futuras y su inventario de recursos humanos (p. 166).

En tal sentido, la formación de recursos humanos implica aprovechar las competencias que trae consigo el ser humano y alimentar sus carencias con el propósito de prepararlo para asumir un rol protagónico en el quehacer productivo.

Durante el proceso de formación, es necesario explotar a su máximo nivel, la potencialidad de cada uno de los estudiantes. Nutrir las carencias que puedan presentar, y de esta manera formado para enfrentar la realidad laboral, pero no sólo bajo la perspectiva de beneficiarlo como individuo, también a la sociedad y al país.

Para Chiavenato (1989) “la formación de los recursos humanos se impone a los sistemas educacionales el desafío de: distribuir equitativamente el conocimiento y el dominio de los códigos en los cuales circula la información socialmente necesaria para la participación, formar recursos humanos en los valores y principios éticos (p. 43).

4. Plan de Estudio

Kelly (1989), define el plan de estudios como un área de estudio muy amplia. No sólo abarca el contenido, sino también los métodos de enseñanza y de aprendizaje. Asimismo, abarca las metas y objetivos que se propone alcanzar, así como la manera en que su efectividad puede ser medida. (p.5).

En el desarrollo de un plan de estudio se incluye, además de la formación, el entrenamiento de los futuros profesionales. Esto quiere decir que, junto a las técnicas particulares de cada disciplina, se busca que el estudiante adquiera responsabilidad acerca de su futuro como profesional y la incidencia que tendrá a nivel social.

5. Desarrollo Curricular

Una propuesta curricular posee dos fases: La primera aborda lo que corresponde al Diseño Curricular, lo cual abarca lo teórico, es decir, las intenciones de la propuesta y su plan de acción. Lo cual apoya el Documento base del diseño curricular para la elaboración de programas de desarrollo individual. (1989) de Madrid, puesto que afirma que el Diseño Curricular:

Abarca un amplio repertorio de aprendizajes funcionales, expresados en términos de conducta, que se han intentado secuenciar longitudinalmente, según un criterio de dificultad de adquisición, tanto por las habilidades requeridas para su logro como por su sustrato evolutivo. Hace referencia a todos aquellos comportamientos que han de favorecer desde el marco escolar, si bien el desarrollo de estos, su adquisición e incluso aprendizaje sobrepasa con creces los límites de la institución escolar (p.12)

En tal sentido el diseño curricular es un proceso que involucra la estructuración de programas de formación, para con ello dar respuesta acorde a las necesidades sociales, generando así pertinencia en la educación educativa en concordancia con la población.

La segunda fase de la propuesta curricular, es la fase del Desarrollo Curricular donde se debe: “concretar, avanzar en la construcción de cada uno de los puntos que contiene (especificar más los objetivos señalados, completar los contenidos, incorporar actividades, introducir o ampliar las actividades de evaluación. etc.)” (Díaz, F. 2002. p.91), es entonces el Desarrollo Curricular la puesta de práctica del diseño curricular.

Como afirma Díaz (2002): “el diseño y desarrollo, se implican mutuamente. El desarrollo curricular debe incidir en la revisión y enriquecimiento constante del diseño curricular y éste debe procurar mejoras continuas en su proceso de aplicación a medida que se va perfeccionando” (p. 92).

Haciendo un poco más de énfasis en el Desarrollo Curricular, se puede considerar que el mismo concede una atención sistematizada a la cuestión de que se debe enseñar, siendo así un proceso determinante para el desarrollo del currículo.

Esto con el fin de garantizar una pertinencia curricular acorde a las demandas y necesidades de la sociedad, formando así a personas competentes.

6. Pertinencia Profesional

Perdomo y Camacho (2009), definen pertinencia de la siguiente manera:

Pertinencia consiste en la relevancia filosófica, científica, académica, social, profesional, laboral institucional; y, el grado en que tales resultados tienen en cuenta los requerimientos de cada una de esas áreas. Es el fenómeno por medio del cual se establecen múltiples relaciones entre la universidad y el entorno, la teoría y la práctica, y, la investigación, docencia y extensión, de acuerdo a los criterios de adecuación, congruencia, oportunidad y conveniencia de la educación y los servicios prestados a través de ella. (p.3).

En esta definición se puede observar, que la pertinencia profesional va orientada a la vinculación que tiene las instituciones educativas, el actor social y el contexto. Esto indica que la formación de los egresados que se encuentran en situaciones de empleo juega un papel importante, ya que pueden existir deficiencias en cuando a diseño curricular y pueda llevar al graduando a desenvolverse en ambientes que no guarda relación a su profesión.

El autor afirma que la pertinencia profesional puede orientarse a una necesidad interna que se define “como la congruencia entre las expectativas del contexto y la oferta institucional o programática (social)”. (p.3).

En la cita antes descrita, se puede apreciar que la pertinencia se relaciona con el sistema social donde se mueve el actor social que en este

caso sería el egresado de la Escuela de Educación; razón por la cual se realiza una investigación en la Escuela de Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la UCV, para constatar cómo ha sido el desempeño de los egresados de la misma y poder investigar si los puestos laborales están acordes a su especialidad.

Turnenman (2006), define la pertinencia:

Como el papel que la educación universitaria desempeña en la sociedad y lo que ésta espera de aquélla. La pertinencia tiene que ver con el “deber ser” de las Universidades, es decir, con una imagen deseable de las mismas. Un “deber ser”, por cierto, ligado a los grandes objetivos, necesidades y carencias de la sociedad en que ellas están insertas y a los retos del nuevo contexto mundial. (p.12).

En dicha definición se puede apreciar, que la pertinencia profesional está estrechamente vinculada a la educación universitaria, para cubrir las necesidades de la actual sociedad. No obstante, tiene una similitud con el anterior, ya que ambos apuntan a un fenómeno que tiene múltiples relaciones o conexiones, con instituciones como la Universidad, con el contexto que es la sociedad y con la teoría que es lo aprendido en los espacios de formación.

Otro aspecto que se puede destacar, es la importancia de ajustar el diseño curricular a las carencias que pueda poseer la sociedad. Sin embargo, se puede evidenciar, que no sucede así, porque la realidad es otra, no se aprecia la Escuela de Educación; así como el diseño curricular que posee. Por esta razón, es necesario que se realice una investigación donde se muestre la vinculación con la formación recibida y los egresados que se encuentran en la sociedad laborando.

7. Tipos De Pertinencia

La pertinencia de Educación Superior según la UNESCO (1999) es “la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que estas hacen” (citado por García. 2002. p.110), es decir, que la pertinencia es

el grado de correspondencia entre las instituciones de educación superior y la sociedad, al corresponder esta primera con las necesidades y demanda de la segunda, creándose así una dependencia por parte de la sociedad hacia dichas instituciones.

Para que las instituciones de educación superior sean pertinente con la sociedad deben poseer identidad con la sociedad, y sentido de pertenencia y reconocimiento, donde pueda reconocer las necesidades y valorar las fortalezas de la sociedad de una forma crítica profesional y ciudadana, para poder posteriormente actuar con base al uso de capacidades y destrezas desarrolladas en el proceso de formación.

De acuerdo a García (2002), existen dos tipos de pertinencias en relación a las instituciones de educación superior, la primera sería la pertinencia propia de la institución, a lo que García llama la pertinencia institucional. Dicha pertinencia se refiere a que antes de que una institución educativa pueda ser pertinente con la sociedad debe serlo con ella primero, es decir, reconocerse, saber cuál es su propósito, su identidad, como deben trabajar internamente todos los que la conforman para lograr su filosofía organizacional y con ello la pertinencia social.

La pertinencia social, es el segundo tipo de pertinencia, esta como se dijo anteriormente es la capacidad de las instituciones de educación superior de responder satisfactoriamente a las necesidades y demandas de la sociedad, esto mediante pensamientos y acciones competentes.

8. Pertinencia de la Educación Universitaria

Sin duda alguna, el gran reto que enfrentan las universidades, es lograr una educación universitaria, en equilibrio con el contexto social, cultural y educativo, con lo que se requiere en el mundo laboral.

Es cuando el papel de la pertinencia es de gran relevancia, por el hecho de querer cumplir con las expectativas de la sociedad, pero además lograr una formación de calidad. La universidad debe responder a las

exigencias de la sociedad, pero además de cada uno de los alumnos y alumnas.

Borges (2008), Si se logra engranar la Universidad-Sociedad, se presentara una relación estrecha entre lo que oferta la primera en términos de expectativas y necesidades del entorno y lo que requiere la segunda: comunidades, empresas, asociaciones, partidos, gobierno y otro. Y ello se lograra en la medida en que los institutos superior y universidades fortalezcan los nexos, difunda la acciones y den a conocer que esperan y necesitan las demás. (p. 33-34).

Por ello, la Universidad debe involucrarse, participar, negociar, para alcanzar el perfeccionamiento entre conocimientos y experiencias, en congruencia con la realidad, y lograr una formación de calidad, para que se logre de manera pertinente.

Será pertinente si es de calidad, si toma en cuenta el factor externo y lo que involucra, docentes, investigación, gestión, y el factor interno, el impacto que ocasiona en el contexto, para optar por una mejor calidad de vida.

8.1 Acciones Para El Logro De La Pertinencia

Para lograr la pertinencia de las instituciones de educación superior, hay que realizar una serie de acciones, las cuales según Fernández (2002) son: redefinición de las funciones universitarias de docencia, investigación y extensión, en una auténtica integración con la más grande misión de la universidad que es su función social (p.112).

Esto debido a que las sociedades no son estáticas, sino dinámica, por ende han de estar en continuos cambios, que origina el fomento de nuevas necesidades, demandas y características de las sociedades relacionadas a forma de vida, valores, crecías, entre otros aspectos. Debido a esto cambios las universidades se ven en la necesidad de adaptarse a ellos para poder responder, y lograr pertinencia.

Para adaptarse acorde a ellos, y de una manera integradora se debe considerar y enfocar el cambio a las funciones universitarias de docencia, es decir, en que se va a enseñar y como se va enseñar para formar a profesional óptimos para el desarrollo del país, los cuales den respuestas a los requerimientos del mismo, de igual modo se debe trabajar en la expansión e investigación, para proponer así estudios, conocimientos y descubrimientos que guíen al crecimiento intelectual, para con ello responder a las necesidades y demandas social, al igual que fomentar el desarrollo de todas las áreas del país, como el económico, social, entre otros.

9. Responsabilidades de los Docentes

Los docentes deben cumplir con su responsabilidad, hacer su mayor esfuerzo, para buscar que cada uno de los estudiantes logren lo que ellos mismos han contribuido a diseñar.

Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA (2008), los académicos tienen la responsabilidad de evaluar el programa. Debe haber una evaluación global empezando por las asignaturas que miden las competencias de los alumnos, este programa también debe estar pensado en los tres elementos de una competencia: conocimientos, habilidades y actitudes. (p.399).

Los docentes se constituyen en entes intermediarios, entre la Universidad y el alumno; es decir, si el recinto académico es el que tiene el compromiso de elaborar planes de estudio óptimos, para que sus estudiantes se formen como profesionales; o sea, tienen la responsabilidad de hacer cumplir los objetivos establecidos.

Asimismo, deben ofrecer a los estudiantes, un ambiente indicado para el aprendizaje; que el alumno adquiera conocimientos que sean capaces de aplicar en situaciones reales de la práctica.

10. Competencias y Planes de Estudio

Al momento de formular los planes de estudio es fundamental tener un acercamiento con los puntos a mejorar, hacer seguimiento a los resultados para de esta manera, verificar el nivel de éxito que se obtiene.

Hay que ser flexibles para lograr los objetivos, considerar los distintos aspectos como docentes, los procesos de aprendizaje, lo financiero, entre otros.

Además las competencias es un factor que debe ser tomado en cuenta, para la ejecución óptima entre los diferentes aspectos que rodean al profesional, al momento de enfrentar el mundo laboral. Producto que el perfil que posee el egresado, es precisamente, las competencias que obtuvo durante su formación.

En este sentido, la Universidad tiene la responsabilidad de elaborar, revisar y actualizar, los planes de estudios, para alcanzar una formación académica de excelencia en cada uno de los profesionales. El Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA (2008) describe que:

El procedimiento para la elaboración de perfiles tiene tres grandes etapas, la primera es la construcción del perfil del egresado, la segunda consiste en contrastar lo que se quiere con lo que se consigue, y la tercera es el plan de mejora que debe implementarse en la nueva propuesta. (p. 382).

La elaboración de un perfil debe contar con una variedad de información pertinente, que provenga de la sociedad, mercado laboral, profesionales, con el ideal de identificar las demandas que representa cada aspecto. Formar profesionales que sean capaces de responder a las necesidades del país, ofrecer soluciones desde su área, las exigencias del mundo académico, pero además las propias exigencias que la Universidad desea alcanzar, en cada uno de los egresados.

11. Formación para el Mundo Laboral

Los estudiantes deben aprender una infinidad de conocimientos y saber aplicarlos sobre problemas o casos reales. La universidad debe lograr que el estudiante no se conforme con el mundo teórico, causar interés en cada alumno por la realidad, lo práctico. (Escalona, 2006).

De igual manera es recomendable, que la Universidad busque involucrar a los estudiantes al mundo laboral, observar la realidad, el mundo complejo que presenciarán al ingresar a una organización.

Facilitar jornadas sobre la implementación de los conocimientos teóricos, y aplicarlos en lo práctico, para permitir la concurrencia de las distintas disciplinas para resolución de conflictos. Igualmente, las distintas oportunidades que tenga el estudiante a lo largo de su proceso académico a la realidad laboral, permitirá un desarrollo teórico-práctico en su formación.

12. Mercado de Trabajo o Mercado Laboral

Puede definirse, como la relación que existe entre los oferentes de empleo (empleadores) y los demandantes del mismo (empleados); estos últimos, buscan trabajo remunerado; es decir, realizan operaciones dentro de una organización según características del cargo: el perfil del que ingresa; además de las capacidades, habilidades, destrezas, experiencia, competencias, entre otros aspectos. (Escalona, 2006).

Asimismo, se considera como el lugar donde trabajadores y empleadores, actúan entre sí, bajo criterios de dependencia económica (remunerativa) y autoridad (delegación de operaciones, actividades o funciones).

12.1 El Mercado Laboral y su Relación con la Educación Universitaria

El hecho de que la Estructura Académica Universitaria, brinda la oportunidad a todos aquellos (as) ciudadanos (as), que aspiran cursar estudios superiores, de seleccionar de un conjunto importante de opciones de carreras, las que prefieran por vocación, necesidad, o por cualquiera otra razón, a través de todo el Sistema Educativo Nacional, la Universidad Central de Venezuela (UCV), no escapa de dicha aseveración.

Es importante acotar, que las carreras que conforman el referido sistema, en esencia, deben no sólo permitirle al egresado formarse teóricamente; sino encauzarlo a la práctica profesional, en distintos cargos de la labor empresarial, en pro de su existencia futura; donde se conjugan las remuneraciones producto del trabajo y la satisfacción de diferentes necesidades; educativas, sociales, recreativas, de alimentación, vestimenta y calzado, entre otras aspiraciones.

Al respecto, es necesario que la educación Universitaria se relacione con el mercado laboral, para evitar vestigios de ineficiencia en la utilización de recursos económicos, técnicos, tecnológicos, humanos, entre otros, debido a que en la medida que se obtenga una formación educativa apropiada, el mercado contaría con profesionales adecuados, que apoyarían el crecimiento y/o desarrollo económico de cualquier país; además de disminuir, un mal que se ha hecho presente en muchas naciones; el desempleo.

Tiene una alta incidencia en el sector productivo, por la vinculación que se establece entre dos (2) entidades importantes y necesarias en la existencia del mercado laboral: el empleador y el empleado, y si éste está provisto de personal profesional capacitado, el mismo respondería a las necesidades, requerimientos, aspiraciones, deseos que la sociedad solicita, exige, demanda; contribuyendo de igual manera, en la expansión del cuerpo empresarial. (Escalona, 2006).

12.2 Factores que inciden en el Mercado Laboral

Hoy en día, el mercado laboral exige cada vez más mejoras en su plantilla de trabajadores (empleados); esto se atribuye, a los adelantos y cambios que a diario se experimentan y afloran en el contexto foráneo del mundo global. (Escalona, 2006).

En la actualidad, la educación Universitaria se encamina a formar profesionales que puedan ejercer roles laborales, adecuados a una realidad en específico; es decir, según las carreras que se dictan en las distintas alternativas institucionales que alberga un país.

Al respecto, la educación es la clave para hacerle frente al progreso económico y la competitividad local y foránea; influyendo sobre manera, en el crecimiento del aparato productivo y cubriendo demandas varias de la sociedad y del sector empresarial.

12.3 Vinculación entre la Educación Profesional y el Mercado de Trabajo

Como lo indica (Escalona, 2006):

1. Proliferación de la sociedad del conocimiento: Se caracteriza por valorar y establecer bienes y servicios, a partir del conocimiento de cada individuo y no de su fuerza de trabajo. Desplazamiento de la actividad agrícola, por las actividades de servicio y manufactura.
2. El incremento de las personas con más educación, en relación con aquellas de menor calificación académica.
3. Se le ha dado mayor énfasis a la masificación de la educación (número de personas que ingresa a la educación universitaria), que a la calidad educativa.
4. Aumento en la remuneración económica de aquellas personas con mayor educación, en relación a las que tienen menor acceso a la información educativa.

5. Descenso en el costo privado a nivel superior, por la creación de alternativas educativas; sin embargo, esta situación no es rígida, en aquellas instituciones privadas que ofrecen una educación de calidad; lo que las hace más competitivas.

13. Sub-educación y Empleo

La educación de mala calidad, se genera cuando los miembros de la población activa (empleada), carecen de los estudios y las capacidades necesarias, para realizar inclusive trabajos elementales o para recibir una formación, que les permita progresar en el mercado laboral. Ante esto, los egresados manifiestan inseguridades en el ejercicio profesional, por no sentirse lo suficientemente preparados, para desempeñar las operaciones inherentes. (Escalona, 2006).

13.1 Elementos que inciden en la Sub educación o Educación de mala calidad

Como lo describe (Escalona, 2006):

1. Falta de planeación educativa: No se visualiza, la vinculación de los campos de formación profesional, a los requerimientos de corto, mediano y largo plazo que demanda un país y su sistema educativo y el sector laboral.
2. Carencia de recursos económicos, bien porque no les interesa una sociedad educada o por tener otras prioridades que subsanar.
3. La masificación de la educación: Contratación masiva de docentes sin formación adecuada, dada la apertura de la educación universitaria. Contratación de docentes de baja calidad y experiencia, lo que atenta contra la buena enseñanza y en consecuencia, desestimula y se deteriora el sistema educativo y laboral, ante la presencia de elementos de ineficiencia y en algunos casos de mediocridad;

circunstancia insana, para alcanzar niveles de desarrollo cónsonos con las realidades actuales de modernidad, que contribuiría, con el crecimiento económico, social, tecnológico, entre otros.

14. Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela

La Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela; fue creada el 22 de septiembre del año 1953, próximamente, cumplirá 62 años. En el mismo año, exactamente el 2 de agosto, fue adscrita a la Facultad de Humanidades y Educación.

En el año 1958, se efectuó la primera revisión curricular de la Escuela de Educación, redefiniendo el perfil profesional del egresado; incorporando asignaturas de corte técnico – pedagógico, superando el plan de estudio del año 1953; hoy día llamado plan de estudios, en el cual predominaba una orientación filosófica en la formación del Licenciado en Educación.

Entre 1968 y 1979, se desarrolla un movimiento de renovación universitaria, lo que propició una redefinición de los objetivos y se diseñara un Plan de Estudios, sobre bases científicas, con miras a la formación de profesional crítico, capaz de resolver los problemas educativos del medio, en relación con los factores socio económico, cultural y políticos, que los condicionan.

Luego de sufrir distintas transformaciones en materia de formación pedagógica el 18 de octubre de 1995, el Consejo Universitario de la Universidad Central de Venezuela (UCV), aprobó la Reforma Curricular de la Escuela de Educación.

El nuevo Plan de Estudios contempla un Régimen Presencial Anual para la formación del Licenciado en Educación, distribuido en cinco (5) años académicos, estructurados en cuatro (4) componentes de formación: General, Pedagógica, Profesional y Especializada; este último referido a las menciones que ofrece la Escuela en: Educación Preescolar y Primera Etapa

de Educación Básica, Desarrollo de los Recursos Humanos, Diseño y Gestión de Proyectos Educativos.

(Información tomada del artículo: Una perspectiva Cronológica del Desarrollo Institucional de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. Autor Uzcátegui, Ramón. Publicado en la Revista de Pedagogía N° 25 n.73. Caracas, mayo 2004)

Bases Legales

La presente investigación posee sus basamentos legales que sustentan la misma, encontrándose la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela promulgada en el año 1999, así mismo la Ley Orgánica de Educación en 2009, Ley de Universidades 1970, Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999)

Artículo 102.

La educación es un **derecho humano** y un **deber social** fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un **servicio público** y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de **desarrollar el potencial** creativo de cada **ser humano** y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de **transformación social** consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley. (p. 83).

Palabras Claves: Derecho humano, deber social, desarrollar, potencial, ser humano, transformación social.

La educación es fuente fundamental en la vida del hombre y la mujer, recibir una formación de calidad, impulsa a desarrollar el potencial de cada individuo de esta manera la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que es un derecho humano, además gratuita y obligatoria.

Artículo 104.

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El **Estado** estimulará su **actualización permanente** y les **garantizará** la estabilidad en el ejercicio de la **carrera docente**, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica. (p. 83).

Palabras claves: Estado, actualización permanente, garantizara, carrera docente.

Todo ser humano debe recibir una educación de calidad, y sobre todo los docentes que son las personas responsables en transmitir, formar, a cada ser humano. De esta manera es importante que la educación pertenezca en constante actualización, facilitando contenidos acordes a la realidad y exigencias del mundo laboral.

Artículo 105.

La ley determinará las **profesiones** que requieren título y las **condiciones** que deben cumplirse para ejercerlas, incluyendo la colegiación. (p. 84).

Palabras Claves: Profesionales, condiciones.

El Estado a través de una educación gratuita y obligatoria, como se establece en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que cada institución educativa debe formar a ciudadanos de calidad, responsables, críticos. De esta manera formaran parte de una población completamente significativa para el país.

En líneas generales los artículos anteriores, señalan que es deber del Estado garantizar la educación como el derecho humano que es, pero además el deber social donde cada ciudadano y ciudadana, tenga la posibilidad de formarse académicamente, y adquirir conocimientos para la creación de un pensamiento propio. Optar por una formación democrática, llena de valoración ética, conocimientos humanísticos, científicos y tecnológicos.

El estado debe estimular la actualización del Sistema Educativo, para lograr formar estudiantes bajo un nivel de excelencia académica e instituciones que aseguren el acceso a la educación, para lograr la permanencia y culminación.

Mediante el proceso de actualización que debe ejercer El Estado, el desarrollo del currículo integrador, se resalta la importancia de las competencias, para alcanzar los aprendizajes significativos en cada uno de los estudiantes, y de esta manera, encaminarse a la formación de futuros profesionales que se desenvolverán en la sociedad.

Los artículos referidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, además de resaltar los deberes y derechos que deben prevalecer en la relación Estado – Sociedad, en lo que se refiere al acceso a la educación, enaltece la necesidad existente entre ambas posturas, por una parte, crear, solidificar, mantener, y sostener un sistema educativo, que permita satisfacer las distintas demandas y por la otra, contar con el apoyo político estatal, que haga posible, viable, obtener una educación en todos sus niveles, de calidad; como uno de los elementos claves del bienestar colectivo.

En este sentido, el elemento vinculante con el tema objeto de estudio, radica en el hecho de construir e innovar en torno a la pertinencia real del sistema educativo, las técnicas y/o herramientas de enseñanza – aprendizaje, con respaldo al basamento legal (CRBV) y así realzar la formación académica, bajo parámetros de calidad y excelencia.

Ley Orgánica de Educación (2009)

Artículo 6.

El Estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia:

Planifica, ejecuta, coordina políticas y programas:

- A. De formación, orientados hacia el **desarrollo** pleno del **ser humano** y su incorporación al trabajo productivo, cooperativo y liberador.
- B. Para la inserción productiva de egresados universitarios y egresadas universitarias en correspondencia con las **prioridades** del **Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación**.
- C. De territorialización de la educación universitaria, que facilite la municipalización, con **calidad** y **pertinencia social** en atención a los valores culturales, capacidades y potencialidades locales, dentro de la estrategia de inclusión social educativa y del proyecto de desarrollo nacional endógeno, sustentable y sostenible. (p. 9-10).

Palabras claves: Ser humano, prioridades, Plan de desarrollo Económico y Social de la Nación, calidad, pertinencia social.

Se debe buscar el desarrollo pleno de cada ser humano, para lograr la inserción de cada hombre y mujer en el ámbito laboral. De esta forma buscar ejecutar un plan de desarrollo, que trabaje por una educación de calidad y pertinente, con miras a explotar la potencialidad de la persona.

Artículo 32.

La educación universitaria profundiza el proceso de **formación integral** y permanente de **ciudadanos críticos y ciudadanas críticas**, reflexivas o reflexivas, sensibles y comprometidas o comprometidas, social y éticamente con el **desarrollo del país**, iniciado en los niveles educativos precedentes. Tiene como función la creación, difusión, socialización, producción, apropiación y conservación del conocimiento en la sociedad, así como el estímulo de la creación intelectual y cultural en todas sus formas. Su finalidad es **formar profesionales** e investigadores o investigadoras de la más **alta calidad** y auspiciar su **permanente actualización** y mejoramiento, con el propósito de establecer sólidos fundamentos que, en lo humanístico, científico y tecnológico, sean soporte para el

progreso autónomo, independiente y soberano del país en todas las áreas.

La educación universitaria estará a cargo de instituciones integradas en un subsistema de educación universitaria, de acuerdo con lo que establezca la ley especial correspondiente y en concordancia con otras leyes especiales para la educación universitaria. La ley del subsistema de educación universitaria determinará la adscripción, la categorización de sus componentes, la conformación y operatividad de sus organismos y la garantía de participación de todos y todas sus integrantes. (p. 28).

Palabras Clave: Formación integral, ciudadanos críticos y ciudadanas críticas, desarrollo del país, formar profesionales, alta calidad, permanente actualización.

El Estado, a través de la educación universitaria aspira formar ciudadanos y ciudadanas que deseen el desarrollo del país, para ello es importante contar con una educación de calidad y el estudiante al incorporarse al mundo laboral sea una persona con habilidades y competencias que se adapten a la realidad que enfrentara.

Artículo 39.

El Estado a través de los subsistemas de educación básica y de educación universitaria diseña, dirige, administra y supervisa la política de formación permanente para los y las responsables y los y las corresponsables de la administración educativa y para la comunidad educativa, con el fin de lograr la **formación integral** como ser social para la **construcción de la nueva ciudadanía**, promueve los valores fundamentales consagrados en la Constitución de la República y **desarrolla potencialidades** y aptitudes para aprender, propicia la reconstrucción e innovación del conocimiento, de los saberes y de la experiencia, **fomenta la actualización**, el **mejoramiento**, el **desarrollo personal** y **profesional** de los ciudadanos y las ciudadanas, fortalece las familias y propicia la participación de las comunidades organizadas en la planificación y ejecución de programas sociales para el desarrollo local. (p. 33).

Palabras claves: Formación integral, construcción de la nueva ciudadanía, desarrolla potencialidades, fomenta la actualización, mejoramiento, desarrollo personal y profesional.

A través de la educación se desea alcanzar el desarrollo social, explotar el potencial del ciudadano y ciudadana, con el objetivo

de alcanzar una comunidad en vía de las mejoras del país, con el ideal de crear un sistema educativo innovador.

La planificación, coordinación y ejecución del Programa de Formación Superior, debe responder a las demandas que enfrenta, poseer la capacidad de actuar en las diferentes áreas del saber, a los fines de asumir situaciones.

En cuanto a la importancia de la pertinencia social en el individuo, manifiesta la voluntad del mismo, para superar los distintos obstáculos que pueden originarse durante la gestión educativa, y más tarde la laboral.

Si la Universidad está formada por estudiantes críticos, reflexivos, comprometidos con el desarrollo de su país, significa que se está logrando uno de sus objetivos. Es importante la formación de profesionales de calidad, que cuenten con programas actualizados y en constante mejoramiento, para responder a las distintas demandas.

La construcción de una ciudadanía promueve el desarrollo de potencialidades, propicia la innovación del conocimiento, el mejoramiento del desarrollo personal y profesional.

El factor vinculante con este trabajo al contar con la Ley Orgánica de Educación; como basamento legal, respalda las acciones que en materia académica las instituciones en el marco de la enseñanza y el aprendizaje, deben realizar y promover, en pro del desarrollo de la sociedad en pleno; fundamentalmente fomentando la utilización de distintas alternativas innovadoras, de corte pedagógico y tecnológico, para fortalecer el Sistema Educativo, en función de las exigencias en el campo del desempeño laboral.

Ley de Universidades (1970)

Artículo 2.

Las Universidades son instituciones al servicio de la Nación y a ellas corresponde colaborar en la ***orientación de la vida del***

país mediante su contribución doctrinaria en el **esclarecimiento de los problemas nacionales**. (p.1).

Palabras claves: Orientación de la vida del país, esclarecimiento de los problemas nacionales.

La Educación Universitaria tiene la responsabilidad de formar ciudadanos y ciudadanos orientados al desarrollo del país, a través de la adquisición de las competencias necesarias.

Artículo 9.

Las Universidades son autónomas. Dentro de las previsiones de la presente Ley y de su Reglamento, dispones de:

- 1.- Autonomía organizativa, en virtud de la cual podrán dictar sus normas internas.
 - 2.- Autonomía académica, para **planificar, organizar** y realizar los **programas de investigación**, docentes y de extensión que fueren necesarios para el **cumplimiento** de sus **fines**.
 - 3.- Autonomía administrativa, para elegir y nombrar sus autoridades y designar su personal docente, de investigación y administrativo.
 - 4.- Autonomía económica y financiera para organizar y administrar su patrimonio. (p. 2).
-

Palabras calves: Planificar, organizar, programas de investigación, cumplimiento, fines.

La Universidad Central de Venezuela por ser autónoma, está en la potestad de tener normas internas, planificar y organizar sus programas según su conveniencia, es decir que la universidad debe impartir una educación para aquellos hombres y mujeres con los propósitos de optar por una formación de calidad, las habilidades necesarias, seres críticos.

Artículo 20.

Son atribuciones del Consejo Nacional de Universidades:

- 1.- Definir la **orientación** y las **líneas de desarrollo** del sistema universitario de acuerdo con las **necesidades del país**, con el **progreso** de la **educación** y con el avance de los conocimientos.
 - 2.- Estudiar modelos básicos de organización universitaria en cuanto a ciclos, estructuras y calendarios académicos, y recomendar la adopción progresiva de los más adecuados a las condiciones del país y a la realidad universitaria nacional... (p. 20).
-

Palabras claves: Orientación. Líneas de desarrollo, necesidades del país, progreso, educación.

Es importante que la educación actual mantenga una orientación enfocada a las necesidades del país, de formar estudiantes con los conocimientos, habilidades y actitudes en miras del progreso social, económico, cultural, educacional

Artículo 146.

Además de establecer las normas pedagógicas internas que permitan armonizarla enseñanza universitaria con la formación iniciada en los ciclos educacionales anteriores, las universidades es señalarán orientaciones fundamentales tendientes a **mejorar la calidad** general de la **educación** en el **país**. (p. 33).

Palabras claves: Mejorar, calidad, educación, país.

La Educación Universitaria debe estar orientada a mejorar la calidad del país, de la comunidad, a través de la formación que recibe cada hombre y mujer. Para ello es importante estudiar la pertinencia de los programas de cada ente académico que conforma el país.

En referencia con los artículos anteriores, las Universidades son un medio que permite orientar la formación de cada uno de los ciudadanos que conforman la sociedad, mediante la contribución doctrinaria.

La Universidad Central de Venezuela, por ser autónoma, posee el privilegio de dictar sus propias normas, planificar, organizar los programas académicos a su conveniencia, para buscar el cumplimiento de sus fines. Lo que resalta la importancia del equilibrio entre los objetivos propios de la misma, pero también los de la sociedad y del estudiante.

Se refiere en definir la orientación del desarrollo del Sistema Educativo y las necesidades del país, para progresar y mantener conocimientos actualizados, y de esta manera mejorar la calidad de la educación del país.

La vinculación de esta modalidad legal con el presente trabajo, se sustenta en el hecho de que la temática o fin último del mismo, se

inserta la Universidad Central de Venezuela, específicamente en la Escuela de Educación; circunstancia que resalta la pluralidad educativa, promovida y resaltada por la universalidad; que inspira distintas posturas del saber y el conocimiento, sin perder de vista la normativa vigente, resaltada a través de la Ley de Universidades, que sobre esa base, debe modelar el Sistema Educativo Superior, en base al ejercicio educativo – pedagógico; evaluando de manera permanente la pertinencia académica, en función de las diferentes demandas; tanto de estudiantes que hacen presencia en los diversos recintos de educación universitaria en la actualidad, como aquellos que accederán en el futuro, en sintonía con las innovaciones, mejoras o invenciones, propias de la formación académica del hoy y sus nuevas realidades.

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción (1998)

La pertinencia de la Educación Universitaria planteada en el documento debe pasar por un proceso de evaluación, emprender una transformación y renovación más radicales.

Dado el alcance y el ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, razón de que la educación superior y la investigación formen hoy en día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones. Por consiguiente, y dado que tiene que hacer frente a imponentes desafíos, la propia educación superior ha de emprender la transformación y la renovación más radicales que jamás haya tenido por delante, de forma que la sociedad contemporánea, que en la actualidad vive una profunda crisis de valores, pueda trascender las consideraciones meramente económicas y asumir dimensiones de moralidad y espiritualidad más arraigadas. (Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, 1998).

Con el ideal de hallar soluciones a los desafíos que enfrenta la Educación Superior, la UNESCO convoca una conferencia mundial, donde resaltan diferentes aspectos durante el proceso de reflexión.

Artículo 1.

La misión de educar, formar y realizar investigaciones Reafirmamos la necesidad de **preservar, reforzar y fomentar** aún más las misiones y valores fundamentales de la educación superior, en particular la misión de contribuir al **desarrollo sostenible** y el **mejoramiento** del conjunto de la **sociedad**, a saber:

a) **formar** diplomados **altamente cualificados** y ciudadanos responsables, **capaces** de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana, ofreciéndoles cualificaciones 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;

b) constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente, brindando una óptima gama de opciones y la posibilidad de entrar y salir fácilmente del sistema, así como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad y estén abiertos al mundo, y para promover el fortalecimiento de las capacidades endógenas y la consolidación en un marco de justicia de los derechos humanos, el desarrollo sostenible la democracia y la paz.

Palabras claves: Preservar, reforzar, fomentar, desarrollo sostenible, mejoramiento, sociedad, formar, altamente cualificados, capaces, tiempos modernos, conocimientos teóricos y prácticos, adaptados, necesidades presentes y futuras.

La importancia de fomentar una educación de calidad, es fundamental en cada entidad académica que conforma el país. De esta manera se aspira, contribuir al desarrollo, al mejoramiento de la sociedad.

Poseer individuos capaces de solventar problemáticas o resolver necesidades, lograr combinar los conocimientos teóricos y prácticos en la realidad laboral. Propiciando ciudadanos y

ciudadanas que participen activamente en la sociedad, bajo la búsqueda de fortalecer las capacidades del hombre y la mujer.

Artículo 6.

Orientación a largo plazo fundada en la pertinencia

a) La **pertinencia** de la **educación superior** debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen. Ello requiere normas éticas, imparcialidad política, **capacidad crítica** y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los **problemas de la sociedad** y del **mundo del trabajo**, fundando las orientaciones a largo plazo en objetivos y **necesidades sociales**, comprendidos el respeto de las culturas y la protección del medio ambiente. El objetivo es **facilitar** el **acceso** a una **educación general** amplia, y también a una **educación especializada** y para determinadas carreras, a menudo interdisciplinaria, centrada en las **competencias** y **aptitudes**, pues ambas preparan a los individuos para vivir en **situaciones diversas** y poder cambiar de actividad.

b) La educación superior debe **reforzar** sus funciones de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y transdisciplinario para analizar los problemas y las cuestiones planteados.

c) La educación superior debe aumentar su **contribución** al **desarrollo** del conjunto del **sistema educativo**, sobre todo **mejorando la formación** del personal docente, la elaboración de los **planes de estudio** y la **investigación sobre la educación**.

d) En última instancia, la educación superior debería apuntar a crear una nueva sociedad no violenta y de la que esté excluida la explotación, sociedad formada por personas muy cultas, motivadas e integradas, movidas por el amor hacia la humanidad y guiadas por la sabiduría.

Palabras claves: Pertinencia, educación superior, capacidad crítica, problemas en la sociedad, mundo del trabajo, necesidades sociales, facilitar, acceso, educación general, educación especializada, competencias, aptitudes, situaciones diversas, reforzar, Contribución, desarrollo, sistema educativo, planes de estudio, mejorando la formación, investigación sobre la educación.

La sociedad demanda, ciertas habilidades para encaminarse a solventar necesidades, de esta manera la educación universitaria debe aspirar a la contribución del desarrollo para ello debe poseer un sistema educativo actualizado, acorde con la realidad.

De esta manera cada centro educativo debe aumentar la calidad, estudiar la pertinencia de sus planes de estudios con el ideal de formar profesionales competitivos.

La Educación Universitaria a lo largo de los años, ha tenido que mostrar su capacidad para transformarse, por el hecho de una sociedad tan cambiante. Como se mencionó anteriormente, la educación debe emprender una renovación para que la sociedad contemporánea pueda encontrar soluciones a los desafíos que enfrenta.

Formar ciudadanos capaces de actuar ante necesidades en los distintos aspectos, donde combinen conocimientos teóricos y prácticos. Como señala la conferencia mundial, la pertinencia de la Educación Superior, debe adecuarse entre lo que la sociedad espera de la Universidad y lo que ellas esperan alcanzar.

La Educación Universitaria debe contribuir con el desarrollo del país, de la sociedad, de la formación académica y sobre todo mejorar, en lo que se refiere a la elaboración de los planes de estudio.

Lo anteriormente descrito, demuestra, que el presente estudio contiene un firme basamento legal que permite sustentar la argumentación que se plantea. Como es la coherencia y pertinencia de la Oferta Educativa de la Mención de Desarrollo de Recursos Humanos (DRRHH) en la Escuela de Educación, de la Universidad Central de Venezuela.

Es importante resaltar como factor vinculante de esta postura legal, con respecto al trabajo que ocupa la atención de los autores, la necesidad de reformar las distintas visiones en materia educativa, a objeto de desarrollar las distintas competencias en el marco de la educación universitaria, propicien el estímulo tanto de los responsables de llevar a cabo las acciones de formación académica, como de la sociedad en su conjunto; es decir, que los planes de estudio se conciban o se ajusten, en base a la adopción de nuevos elementos de mejora, educativa.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación es mixto, cualitativo y cuantitativo; es cuantitativo porque radica en utilizar la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud modelos de comportamiento en una población.

Se abordó el enfoque cuantitativo porque se quiere obtener la recolección de datos para conocer o medir el fenómeno en estudio y encontrar soluciones para la misma, la cual trae consigo la afirmación o negación de la hipótesis establecida en dicho estudio.

La investigación será cualitativa la cual consiste en utilizar la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.

Se tomó el enfoque cuantitativo porque se realizara un proceso inductivo, es decir, que se explorara y describirá el fenómeno en estudio para obtener perspectivas teóricas de la investigación que se realizó.

Tipo y Nivel de la Investigación

Para el desarrollo de este trabajo, se aplicó una investigación basada en la recolección de datos e información detallada, directamente en la zona de estudio. En efecto, esta investigación es de campo, porque se cumple con la fase de recolección de datos mediante la aplicación de los instrumentos diseñados para tal fin, en el recinto académico (Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela).

Arias (ob. cit.), afirma que “El diseño de la investigación es la estrategia que adopta el investigador para responder el problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: investigación documental, investigación de campo e investigación experimental”. (p.26).

A su vez, el autor en referencia define la investigación de campo; como aquella en la cual la recolección de datos se realiza a través de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna.

En atención a lo anterior, la presente investigación es de campo, ya que se apoya en la información obtenida en el lugar donde se desarrolla el mismo, muchos de los conocimientos se obtienen gracias a la interacción directa con el entorno de estudio.

Al respecto, el nivel de la investigación, siguiendo a Palella y Martins (2006), el mismo se refiere al grado de profundidad con que se estudia un objeto o fenómeno.

Cabe destacar, que la obra citada define la investigación descriptiva, como aquella que “Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos que se refiere”. (p.24).

En tal sentido, la presente investigación es de carácter descriptivo, ya que en ella se detallan e interpretan, informaciones que permiten derivar conclusiones, a fin de determinar la pertinencia profesional de la Mención de Desarrollo de Recursos Humanos (DRRHH) de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, tomando en consideración la opinión de profesores (docentes), estudiantes (alumnos) y egresados.

Población y Muestra

La población y muestra, son unidades que se quieren estudiar, y que son observadas de manera individual para la investigación. La población, representa un conjunto amplio de unidades, y la muestra un subgrupo de la población. Estas unidades muestrales, son casos que concuerdan con ciertas características y que permiten dar origen a los datos de la investigación.

De esta manera, Arias (2006), define la población como: “Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. (p. 81).

Siguiendo este orden ideas, el autor antes mencionado plantea, que muestra “Es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (p. 83).

En la presente investigación se consultaron tres (3) conjuntos de sujetos a saber: Docentes de la (EEUCV); específicamente los que administran asignaturas en la Mención de Desarrollo de Recursos Humanos (DRRHH), Egresados (aquellos sujetos que han de ubicarse, en distintas lugares de la labor profesional) y Estudiantes (aquellos que cursan el quinto año de la referida mención, en los dos (2) turnos.

Para la presente investigación, se empleó un muestreo intencional u opinático que define Arias (2006), como un proceso donde son seleccionados los elementos, en función a los criterios del investigador. El cual se aplicó a Docentes y Estudiantes, bajo unos criterios de selección en cada grupo de sujetos.

Es así como, para la selección de Docentes se procedió a la elección de aquellos que desempeñaran en asignaturas propias de la mención DRRHH, bajo el enfoque de alcanzar el primer Objetivo propuesto en el presente proyecto. De esta misma forma, se seleccionaron estudiantes de quinto año (Diurno y Nocturno) de la carrera, producto de estar finalizando la

misma, para así lograr obtener opiniones y a su vez resultados más significativos para el estudio, igualmente basado en el cumplimiento trazado en el primer objetivo.

Asimismo, para el autor, es aquel donde los elementos muestrales son escogidos en base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador, o bien como lo describe Parra (2003). “Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos”. (p. 25).

Así, en cuanto al personal docente de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela (UCV), se realizó dicha entrevista, teniendo como criterio de selección que se desempeñaran en asignaturas propias de la mención DRRHH, específicamente, asignaturas del componente “Formación Especializada”, para un total de diez (10) profesores.

En relación con los egresados vale acotar, que se aplicó el muestreo Bola de Nieve, el cual, según Mejía, J. (2002), consiste en:

Elegir determinadas personas que presentan características muy especiales, una vez identificados, con la información disponible, se les pide que ubiquen a otros miembros de la misma población de estudio, sea por familiaridad, conocimiento o facilidad de acceso. La muestra se genera en forma progresiva, resultado de que cada sujeto proponga a otras personas que conozcan. (p.123).

En otras palabras, es una técnica de muestreo no probabilístico, utilizada por los investigadores, para identificar a los sujetos potenciales en estudios en donde los mismos, son difíciles de encontrar. De esta manera, se logró ubicar a Veinte (20) egresados que representaron la muestra objeto de aplicación del instrumento de recolección de datos (entrevista / guión de entrevista). Como criterio se propuso trayectoria y experiencia en el mundo laboral; además, un tiempo de egreso de tres (3) a ocho (8) años.

Es importante resaltar, que el hallazgo de los egresados resultó algo complicado; sin embargo, entre amistades y la búsqueda a través de entes públicos y privados, permitieron su concepción.

Por otro lado, se ubicó a los estudiantes de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), resultando un total de sesenta y tres (63) futuros Licenciados en Educación, divididos entre 29 del turno diurno y 34 del nocturno. Dicho total se consideró completamente para la aplicación del cuestionario respectivo.

De tal forma que los sujetos considerados para el estudio: Personal docente de la Escuela de Educación UCV, estudiantes del 5to año de la mención, y egresados, conformaron las fuentes consultadas para la obtención de los datos necesarios para el alcance de los objetivos propuestos.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Arias (1997), “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas: la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenido, etc.” (p.55).

En este caso, se utilizó en la presente investigación, la técnica de la encuesta y guión de entrevista. Como instrumento, el cuestionario para estudiantes de Quinto Año y Docentes, y el guion de entrevista para los egresados.

Los instrumentos no son más que métodos utilizados para recolectar información. Para Arias (1997), “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Ejemplo: fichas, formatos de cuestionario, guías de entrevista, etc.” (p.55).

Tal como lo define Arias (ob.cit.) es “la modalidad de encuesta que se realiza mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie

de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”. (p.74).

A diferencia del cuestionario donde no hay intervención de los investigadores, al ser aplicado los cuestionarios a los Docentes y Estudiantes permitió obtener datos precisos y necesarios para el presente estudio. Pero en los egresados, la comunicación verbal entre el entrevistado y el entrevistador garantizo más información, ventaja por los datos obtenidos sobre las experiencias de cada muestra.

En lo que se refiere al guión de entrevista esta comprende una lista de preguntas que se estructuran, para hacerle al sujeto a entrevistar.

Un buen guión debe diseñarse en función de preguntas:

1. Directas.
2. De seguimiento.
3. Surgimiento de otros posibles temas.

El guión de entrevista debe elaborarse con anticipación, en base a los temas que deben ser tratados en la conversación.

Es importante la seguridad, de que el instrumento diseñado o seleccionado, sea válido para el estudio; por lo tanto, es importante obtener la validez del mismo.

Validez del Instrumento

La validez del cuestionario y el guión de entrevista significan que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir. (Arias, 2006, p.79).

Se refiere al grado en que un instrumento, realmente mide la variable. La validez del documento se determina antes de su aplicación, sometiénolo a juicio de expertos (profesionales relacionados con la temática que se investiga); se requiere un número impar de expertos, mínimo tres (3).

En base a lo anterior, se hizo entrega los instrumentos de recolección de datos, a dos (2) expertos y una (1) experta con pericia técnica reconocida,

en procura de su validación; es decir, los mismos están facultados a revisar y emitir distintas observaciones si fuera el caso.

Bajo un criterio técnico, los profesionales que fungieron de expertos, procedieron a validar el instrumento, a través de la revisión de las diferentes preguntas, formuladas en el mismo: el primero especialista en el Área Curricular, el segundo; un Docente en materia de Recursos Humanos y el tercero un Metodólogo, para comprobar (corroborar) si los ítems se ajustan al logro de los objetivos; al ser aplicados a la muestra.

En cuanto a los instrumentos, el cuestionario fue aplicado al conjunto de Docentes, estudiantes del quinto año, y el guión de la entrevista a los egresados de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. Mención Desarrollo de Recursos Humanos (DHHRR), descrito en aparte anterior como muestra.

Confiabilidad del Instrumento

A juicio de Chávez (1994), “la confiabilidad es el grado con que se obtiene resultados similares en distintas aplicaciones”. (p.193).

Es importante señalar, que el instrumento de recolección de datos; en este caso el cuestionario y el guión de entrevista; cuyas técnicas son la encuesta y la entrevista, fue diseñado o formulado, en base al fin último del presente trabajo de grado; en este sentido, se levantó información emanada de estudiantes de quinto año en la Escuela de Educación. Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH); así como a Docentes y Egresados de la misma, los cuales conforman la muestra seleccionada, a los efectos de captar o disponer de datos alusivos a los perfiles, competencias y habilidades, que en la actualidad se demandan o exigen; tanto en la academia (UCV), como en el mercado laboral.

Para la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó lo que se denomina prueba piloto, de esta forma se logró reunir confiabilidad y validez. Para

Malhotra (2004), es aplicar el cuestionario a una pequeña muestra para lograr identificar posibles problemas.

Es así como la prueba piloto, permitió probar todos los aspectos del cuestionario, una muestra similar a los que se seleccionaron para la encuesta real. Para la aplicación del instrumento, se seleccionaron sujetos similares, a diez (10) Docentes (profesores), y diez (10) Estudiantes del último año de la carrera (5to); correspondientes al turno nocturno de la Mención. Diseño y Gestión de Proyectos Educativos.

La prueba piloto, fue aplicada a ambas muestras; es decir, diez (10) profesores y diez (10) estudiantes del 5to año de la Carrera de Educación; específicamente en la Mención. Diseño y Gestión de Proyectos, resultando viable y factible, desde el punto de vista de su estructura, y la intención del contenido de los ítems relacionados, en cuanto al propósito que se perseguía.

Es importante señalar, en cuanto al Perfil del Egresado, que los Licenciados en Educación deben estar preparados para:

1. Dirigir y orientar prácticas educativas. Organizar la acción pedagógica.
2. Diseñar y desarrollar procesos de investigación.
3. Diagnosticar, diseñar, ejecutar y evaluar proyectos y programas educativos.
4. Resolver problemas educativos.

En este orden de ideas, para la medición de un estudio se emplea una escala de medida. En el presente, se definió una escala con una cantidad de ítems que han sido seleccionados de forma cuidadosa para lograr obtener un criterio valido y fiable a través de la Escala de Likert.

Lo que describe Pinedo (1982):

La escala de Likert es una escala ordinal y como tal no mide en cuánto es más favorable o desfavorable una actitud, es decir que si una persona obtiene una puntuación de 60 puntos en una

escala, no significa esto que su actitud hacia el fenómeno medido sea doble que la de otro individuo que obtenga 30 puntos, pero sí nos informa que el que obtiene 60 puntos tiene una actitud más favorable que el que tiene 30. (p. 2).

La escala de Likert a través de la sumatoria de las respuestas obtenidas de cada ítem, fue analizado en función de la actividad negativa o positiva bajo las cinco alternativas en las respuestas, de esta forma se logró detectar la aceptación o rechazo hacia cada una.

Se considera como uno de los ítems más utilizados en la técnica denominada Encuesta. Por otra parte, permite medir actitudes y conocer el nivel de aceptación en cuanto a la afirmación realizada por el sujeto objeto de la encuesta. Asimismo, puede detectarse la intensidad de las emociones o sentimientos del encuestado, en relación a la respuesta.

Al respecto, se presentan los ítems de una escala Likert, como fuente de valoración del encuestado:

| | | | | |
|---------------------------------|-------------------|---|------------------------------------|----------------------|
| Completamente de acuerdo | De acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completamente de desacuerdo | En desacuerdo |
|---------------------------------|-------------------|---|------------------------------------|----------------------|

Es un modelo sistemático que se desarrolla antes de concretar una cierta acción con la intención de dirigirla. Es el diseño curricular que se aplica a determinadas enseñanzas impartidas por un centro de estudios.

Por otra parte, brinda directrices en la educación: los docentes se encargarán de instruir a los estudiantes, sobre los temas mencionados en el plan, mientras que los alumnos tendrán la obligación de aprender dichos contenidos si desean graduarse.

En el desarrollo de un plan de estudio se incluye, además de la formación, el entrenamiento de los futuros profesionales. Esto quiere decir que, junto a las técnicas particulares de cada disciplina, se busca que el

estudiante adquiera responsabilidad acerca de su futuro como profesional y la incidencia que tendrá a nivel social.

La escala de Likert permite además, visualizar:

1. Con respecto a la afirmación, el nivel de acuerdo.
2. La recurrencia o frecuencia, con la que se efectúa una determinada actividad.
3. La probabilidad de efectuar en el futuro, una acción.
4. La valoración de un producto, empresa o servicio.
5. La importancia que se atribuye a cierto factor.

Desde el punto de vista de los resultados, cada ítem correspondiente a la escala de Likert, pueden ser analizados por separado o según sea el caso, las respuestas de un conjunto de los mismos, se suman, obteniendo un valor total.

Entre las ventajas que ofrece la escala de Likert se encuentran:

1. Es fácil de estructurar, desde el punto de vista del diseño del cuestionario (instrumento).
2. Puede graduar la opinión del encuestado, ante afirmaciones complejas.
3. El encuestado puede realizar comparaciones, modificar y ajustar la respuesta.

Por su parte, se describen las desventajas o inconvenientes, de la escala Likert:

1. Habiendo efectuado escogencias distintas, dos (2) personas pueden obtener el mismo valor en la escala.
2. Hay dificultad, para tratar las respuestas neutras del tipo “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”.

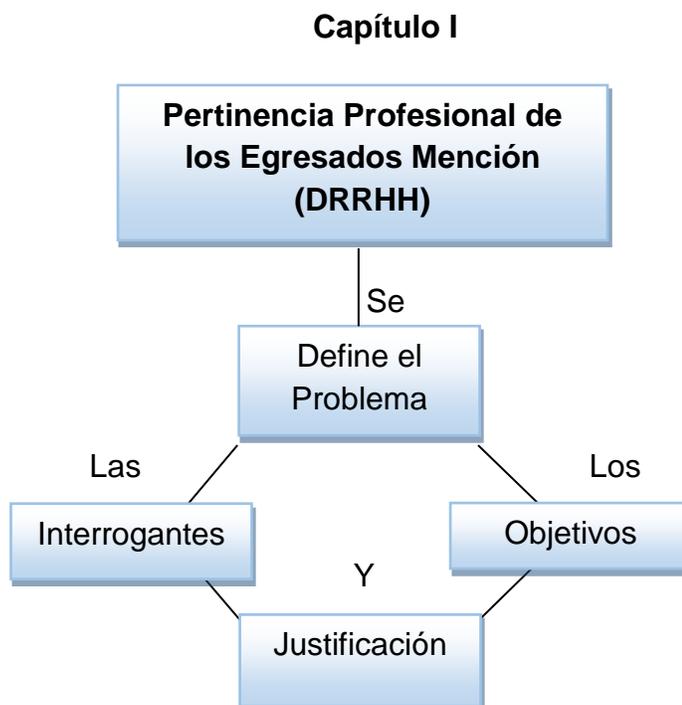
3. Los sujetos objeto del cuestionario, tienden a estar de acuerdo con las afirmaciones formuladas.

Procesamiento de la Información (Fases)

A objeto de desarrollar el presente trabajo de investigación, denominado Pertinencia Profesional de los Egresados en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH) de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, inicialmente se efectuó, una revisión de distintas fuentes de información, ampliamente documentadas, asociadas con el tema objeto de estudio, tomando en cuenta todas las aristas posibles; desde el punto de vista educativo, instruccional, académico, operativo, procedimental, legal, normativo, entre otros; a través de modalidades: bibliográficas, hemerográficas, impresas, digitales, herográficas, por mencionar algunas.

Luego de la indagación descrita, se constituyó:

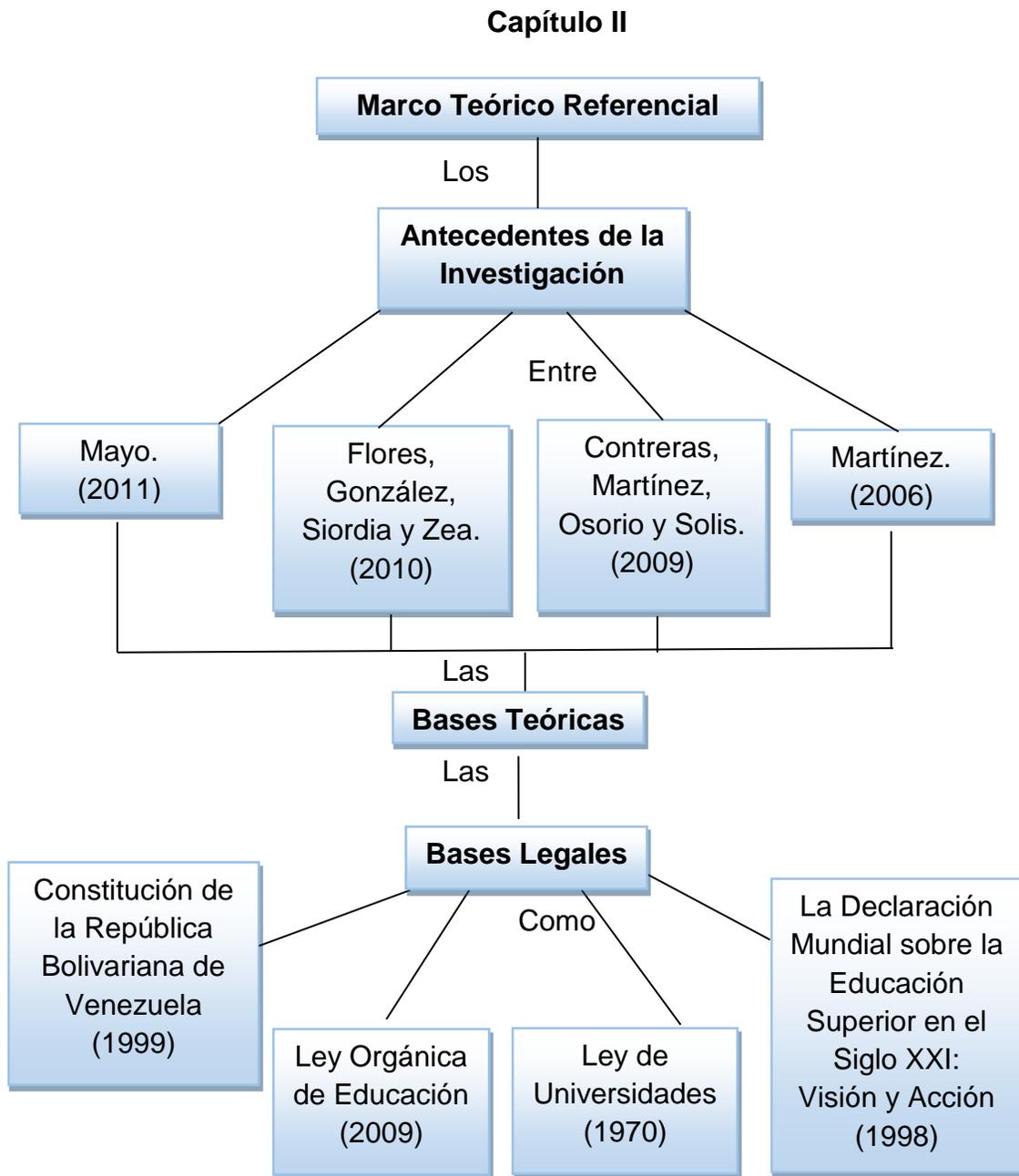
Primera Fase:



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Se procede a definir el problema, formulando las interrogantes de la investigación, delimitando los objetivos y describiendo las razones del por qué se seleccionó el tema en cuestión.

Segunda Fase:



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Posteriormente, se fundamentó el tema objeto de estudio, mediante la incorporación de teorías, bases legales, que soportan el fin último del trabajo, lo que permitió la inclusión de material para la identificación y definición de las variables, con sus respectivos indicadores.

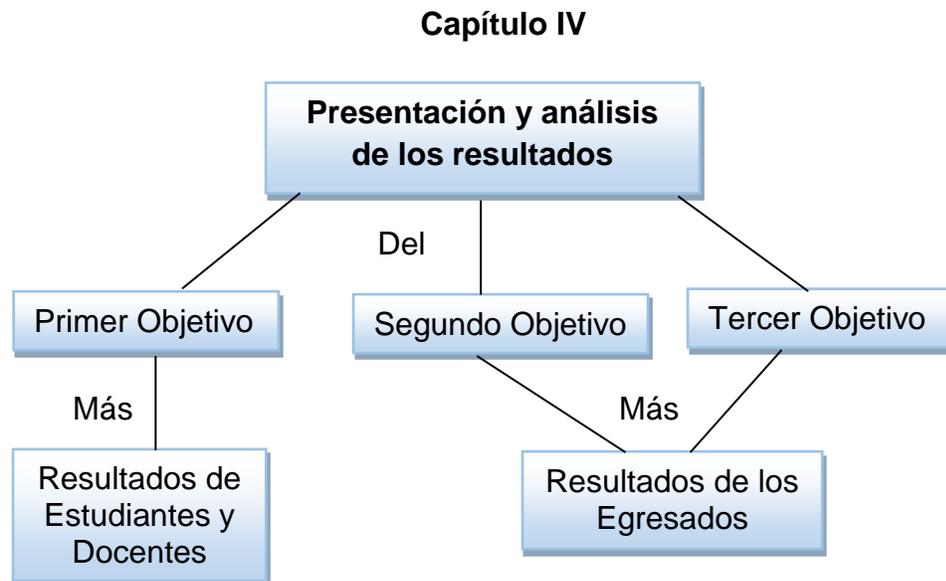
Tercera Fase:



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Seguidamente, se estructuró el Capítulo III; que contiene toda la información relativa a los aspectos de carácter metodológico: Tipo, Diseño, Población y Muestra, entre otros elementos no menos importantes; Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, por ejemplo. En este sentido, se conformó los instrumentos (Cuestionario y guión de entrevista); los mismos fueron validados por expertos y sometido al cálculo de confiabilidad.

Cuarta Fase:

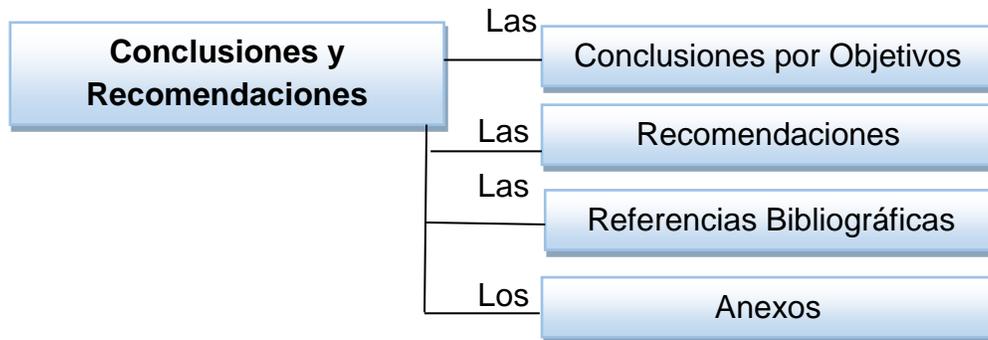


Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Culminado el Capítulo III, se procedió a elaborar el IV; en el cual se presentaron y analizaron los resultados obtenidos, lo que propició la concreción de los objetivos planteados y se dio respuesta a las interrogantes de la investigación.

Quinta Fase:

Capítulo V



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Finalmente, se concibió el Capítulo V, el cual contiene las Conclusiones y recomendaciones generadas de la parte anterior; además de las Referencias Bibliográficas y Anexos.

Sistema de Variables

Definición conceptual de la Variable

El Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2006), se define la variable como "La expresión del significado que el investigador le atribuye y con ese sentido debe entenderse durante todo el trabajo". (p. 38).

En el presente estudio se desarrollaran tres (3) variables, las cuales se definen como:

1. Variable: Formación impartida en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Definición Conceptual: Parafraseando a Popkewitz (1990), el proceso de formación de profesores se corresponde con la profesionalización por conocimiento; dicha correspondencia es ampliada por ListonyZeichner (1993); quienes al referirse a la formación del profesorado, la describen como un proceso en el que se promueve el desarrollo de capacidades teórico prácticas, reflexión y conciencia crítica.

Asimismo, Grau, S, Gómez, C, Perandones, T (2009) sostienen, que “Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes”. (p.7). Es por ello que cobra relevancia el papel de las instituciones universitarias, en cuanto a ofrecer una formación de calidad al futuro profesorado, puesto que la calidad del sistema educativo en sí mismo, dependerá de la preparación integral de los educadores que egresan de las instituciones que los forman.

En tal sentido, la formación impartida en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela (UCV), puede ser definida como aquel proceso que apoyado en contenidos pertinentes desde el punto de vista curricular, sirve como vehículo de la enseñanza y el aprendizaje, mediante la aplicación de estrategias idóneas con miras a la formación de profesionales aptos, para emprender actividades de Dirección y Orientación de prácticas educativas; organización de la acción pedagógica; Diseño y desarrollo de procesos de investigación; Diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de proyectos y programas educacionales; y, Resolución de problemas educativos; tal como se indica en el Perfil del Egresado del Licenciado en Educación de esta casa de estudios.

2. Variable: Exigencias del mercado laboral para los Licenciados en Educación, Mención DRRHH de la UCV.

Definición Conceptual: Las exigencias del mercado laboral para los profesionales universitarios, se constituyen en elementos claves para la selección de personal competitivo en el ámbito del trabajo formal, para desempeñarse en un área determinada. En este contexto, Uzcátegui, R (2012) plantea que, “las competencias expresan una actuación compleja de la persona, en la que se ponen en juego sus capacidades reales y potenciales en términos de lo que conoce, de lo que puede hacer, y las formas como puede valorar y disponerse actitudinalmente, en el abordaje de situaciones personales, sociales y profesionales”. (p.1). Esto significa que, las competencias que maneja y desarrolla un profesional, son indicadores que permiten valorar y decidir, si está capacitado para desenvolverse en el mercado laboral.

Por otro parte, Álvarez, C (2006) sostiene que “una formación basada en competencias y centrada en el aprendizaje, como la que se nos propone en el actual sistema, necesita que la planificación tenga como referencia el aprendizaje deseado y organice los elementos necesarios para adquirir las competencias que conforman un perfil previamente establecido”. (p. 20); es decir, que durante la formación se debe formar al profesional, en base a un perfil que sea capaz de desempeñarse en el ámbito laboral, haciendo uso de sus capacidades, potencialidades y habilidades.

3. Variable: Correspondencia entre el Plan de Estudio y Profesional requerido, en el campo laboral.

Definición Conceptual: Coherencia que debe existir entre las necesidades y/o requerimientos, entre lo planificado como perfil profesional y las exigencias en el campo laboral.

Es fundamental que exista coherencia y pertinencia entre las competencias, habilidades y conocimientos establecidos en el perfil del profesional y lo que se requiere en el campo laboral, para que el futuro profesional pueda desempeñarse en su área de trabajo y responder a los requerimientos del campo de su competencia. A propósito de esto, Cánquiz, Le Iriarte, A (2006), sostienen que es fundamental alcanzar una “formación meta curricular orientada al desarrollo de habilidades cognitivas del pensamiento, académicas, sociales, comunicativas o específicas de determinados dominios disciplinares; el diseño de currículos enfocados hacia la integración teoría-práctica y a la formación profesional”. (p.2). Es decir, que el perfil establecido en el diseño curricular, debe corresponderse con el contexto laboral en el cual se desempeñará el futuro profesional, para garantizar que éste se desarrolle y desenvuelva óptimamente, dentro del mismo.

Operacionalización de las Variables

A través de la Operacionalización de Variables, se desglosan los aspectos resaltantes, que identifican los objetivos con las bases teóricas, que han de sustentar los indicadores expresados.

Su objetivo radica, en focalizar las variables, en base a la dimensión en donde se conforman, describiendo los indicadores, para la concreción de los objetivos.

La Operacionalización de las Variables igualmente guarda una relación estrecha con las bases teóricas, puesto que la información que se reseña en el cuadro en referencia (variables, dimensiones, indicadores), son convalidadas con la incorporación de diferentes corrientes del conocimiento, asociadas con la temática; que hace posible contar con elementos que sustenten el análisis de los resultados, a desarrollarse en el Capítulo IV.

A continuación, se detalla el cuadro Nro. 1 de Operacionalización de las Variables:

Objetivo General:

Analizar la Pertinencia Profesional en Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, la Congruencia entre el Plan de Estudio de la Mención y las demandas existentes en el campo laboral.

Objetivos Específicos:

1. Describir la formación impartida en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), de la Escuela de Educación de la UCV.
2. Identificar las exigencias del mercado laboral para el Licenciado en Educación. Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH).
3. Especificar la correspondencia entre el Plan de Estudio de la Mención (DRRHH) y las demandas existentes en el campo labo

Operacionalización de Variables

Cuadro Nro. 1.

| Variable | Definición | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento /Técnica | Población/ muestra |
|---|---|--|---|-------|------------------------|---|
| Formación de profesionales aptos para emprender actividades del perfil del egresado de la Escuela de Educación de la UCV. | Desarrollo de actividades curriculares inherentes al perfil laboral. | Aspectos proactivos pedagógicos | Dirección de Prácticas Educativas | 1 | Cuestionario /encuesta | Profesores de la mención /estudiantes de 5to año de la mención (ambos turnos) |
| | | | Orientación de Prácticas Educativas | 2 | | |
| | | | Organización de la Acción Pedagógica | 3 | | |
| | | Aspectos de investigación | Diseño de Procesos de Investigación | 4 | | |
| | | | Desarrollo de Procesos de Investigación | 5 | | |
| | | Proyecto y programas educativos | Diagnóstico de Proyectos y Programas Educativos | 6 | | |
| | | | Diseño de Proyectos y Programas Educativos | 7 | | |
| | | | Ejecución de Proyectos y Programas Educativos | 8 | | |
| | | | Evaluación de Proyectos y Programas Educativos | 9 | | |
| | | Problemas educativos | Resolución de Problemas Educativos | 10 | | |
| Funciones, conocimientos y habilidades, del mercado laboral. | Conjunto de elementos cognoscitivos, actitudinales y procedimentales necesarios para el desempeño en el mercado laboral | Pertinencia laboral de: Conocimientos adquiridos | Conocimientos adquiridos en la Escuela de Educación, específicamente en la Mención de DRRHH | 1 | Guión de entrevista | Egresados de la mención (que trabajan en el área) |
| | | Necesidades de Formación | Necesidad de formación para adaptarse al ejercicio profesional en áreas específicas | 2 | | |
| | | Adecuación del perfil del egresado | Perfil del Egresado es adecuado a los nuevos tiempos | 3 | | |
| | | Optimización de la pertinencia del perfil | Aspectos que deberían considerarse para optimizar la Pertinencia Profesional del Plan de Estudios de la Licenciatura en Educación de la Mención (DRRHH) | 4 | | |

Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Con el propósito de desarrollar el capítulo en referencia, los autores a objeto de facilitar la comprensión del mismo, consideran necesario realizar los respectivos análisis por cada objetivo propuesto; es decir, procurar su concreción, respondiendo cada interrogante formulada.

Balestrini (2001), define el análisis de los datos, como:

La introducción de cierto tipo de operaciones ordenadas, estrechamente relacionadas entre ellas, que facilita la realización de interpretaciones significativas de los datos que se recogerán en función de las bases teóricas que orientarán el sentido del estudio y del problema investigado". (p. 169).

En lo que respecta a este tipo de análisis Sabino (2000), define lo siguiente:

El análisis de los datos no es una tarea que se improvisa, como si recién se comenzara a pensar en él luego de procesar todos los datos. Por el contrario, el análisis surge más del marco teórico trazado que de los datos concretos obtenidos y todo investigador que domine su tema y trabaje con rigurosidad, deberá tener una idea precisa de cuáles serán los lineamientos principales del análisis que habrá de efectuar antes de comenzar a recolectar datos. Se podrá definir así, con suficiente antelación, qué datos serán capaces de rechazar o afirmar una hipótesis, qué resultados indicarán una u otra conclusión. Esta actividad, llamada por algunos autores análisis anticipado, es fundamental para evitar sorpresas lamentables, como por ejemplo la de encontrar que no tenemos suficientes datos al final del procesamiento, o de que los que poseemos no nos sirven en realidad para mucho. (p. 23).

Considerando la importancia de los análisis de datos; seguidamente se describen los objetivos enunciados en el capítulo I, con el propósito de obtener resultados, que harán posible a parte de su concreción, dar

respuesta a las interrogantes de la investigación y así a futuro generar un conjunto de conclusiones y recomendaciones:

Objetivo N° 1.- Describir la formación impartida en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), de la Escuela de Educación de la UCV.

La información para dar respuesta a este objetivo se obtuvo a través de la página web www.curricular.info/carreras/educacion.html, a través de la cual se presenta: El Perfil del Profesional del Egresado de la Licenciatura en Educación, Características de la Carrera y la estructura propiamente dicha de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH). Es importante resaltar, que dichos datos provienen del Vicerrectorado Académico de la UCV; específicamente la Gerencia de Planificación, Desarrollo y Evaluación Curricular.

En cuanto al Perfil Profesional del Egresado que debe poseer el Licenciado (a) en Educación, éste se refiere a los siguientes aspectos:

1. Dirigir y orientar prácticas educativas.
2. Organizar la acción pedagógica.
3. Diseñar y desarrollar procesos de investigación.
4. Diagnosticar, diseñar, ejecutar y evaluar proyectos y programas educativos – resolver problemas educativos.

Con respecto a las características de la Carrera, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2
Características de la Carrera
Licenciatura en Educación

| | |
|---|---|
| Facultad | Humanidades y Educación |
| Escuela | Educación |
| Título que se otorga Fecha de Creación de la Carrera | Licenciado (a) en Educación 1953 |
| Duración de la Carrera | Cinco (5) años. Modalidad Presencial Diez (10) Semestres EUS |
| Modalidad de Estudio | Presencial y Semipresencial EUS |
| Unidades Crédito (U.C) a Cursar | Obligatorias: 1.- Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica. 2.- Desarrollo de los Recursos Humanos: 168 U.C. 3.- Diseño y Gestión de Proyectos Educativos: 162 U.C. – 168 U.C. Electivas 9 U.C. |
| Máxima U.C por período lectivo | 38 U.C. Modalidad Presencial 19 U.C EUS |
| Turno | 1.- Diurno y Nocturno. Régimen Presencial. 2.- Viernes y sábado EUS. |
| Requisito de Grado | Trabajo Especial de Grado (Tesis) y Servicio Comunitario. |

Fuente: Uzcátegui, R. (2004).

Tal como se evidencia en el cuadro anterior, la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, se constituye en una mención de carácter presencial, con una duración de 5 años, con un total de 168 Unidades de Crédito. Al finalizar la carga académica prevista, la institución otorga el título de Licenciado(a) en Educación.

A continuación se presenta el Plan de Estudios Anual. Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH):

Cuadro N° 3

Plan de Estudios Anual

Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH)

| Año | Asignatura | Unidades Crédito | Código | Componente | |
|-----|--|---------------------|-------------------------------------|------------|----|
| | | | | FG | FE |
| 1 | Psicología Educativa | 8 | A101 | X | |
| 1 | Sociología de la educación | 6 | A102 | X | |
| 1 | Práctica Profesional I | 3 | AAP1 | X | |
| 1 | Sistemas educativos | 5 | A108 | X | |
| 1 | Pensamiento Lenguaje y Comunicación | 6 | A301 | X | |
| 1 | Estadística aplicada a la Educación | 8 | A302 | X | |
| 2 | Administración Escolar | 6 | A103 | X | |
| 2 | Curriculum I | 9 | A104 | X | |
| 2 | Práctica profesional II | 4 | ABP2 | X | |
| 2 | Comunicación Organizacional | 3 | AB01 | | X |
| 2 | Teoría de las Organizaciones | 5 | AB02 | | X |
| 2 | Inversión y productividad en Recursos Humanos | 3 | AB03 | | X |
| 2 | Idiomas modernos | 8 | A303 (in) A304 (it) A305 (fr) | | X |
| 3 | Historia de las Ideas Pedagógicas en Venezuela | 6 | A105 | X | |
| 3 | Curriculum II | 9 | A106 | X | |
| 3 | Práctica Profesional III | 6 | ABP3 | X | |

Cuadro N° 3
Continuación...

| | | | | | |
|---|--|----|------|---|---|
| 3 | Sistema de Información | 3 | AB04 | | X |
| 3 | Adiestramiento y Desarrollo personal | 5 | AB05 | | X |
| 3 | Políticas de formación de los Recursos humanos | 3 | AB06 | | X |
| 3 | Informática y Educación | 6 | A306 | X | |
| 4 | Teorías pedagógicas contemporáneas | 6 | A107 | X | |
| 4 | Practica profesionales IV | 10 | ABP4 | X | |
| 4 | Gerencia de Recursos Humanos | 3 | AB07 | | X |
| 4 | Evaluación de gestión organizacional y del desempeño | 5 | AB08 | | X |
| 4 | Diseño de producción y de Evaluación de medios instruccionales | 3 | AB09 | | X |
| 4 | Electiva I | 3 | | X | |
| 4 | Servicio Comunitario Fase I | 0 | | X | |
| 4 | Servicio Comunitario Fase II | 0 | | X | |
| 5 | Seminario de tesis de grado | 3 | AB10 | | |
| 5 | Electiva II | 3 | | | |
| 5 | Electiva III | 3 | | | |
| | Trabajo de L. | 8 | | | |

Fuente: www.curricular.info/carreras/educacion.html

Objetivo Nº 2.- Identificar las exigencias del mercado laboral para el Licenciado en Educación. Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH)

Los autores de la presente investigación, a los efectos de desarrollar el segundo objetivo, consideraron pertinente levantar la información para el futuro análisis, aplicando técnicas e instrumentos de recolección de datos, a sujetos relacionados con el tema objeto de estudio; en el caso particular: Egresados de la Escuela de Educación. Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), de la Universidad Central De Venezuela (UCV), Profesores (as) que imparten clases en la misma; así como, los Estudiantes que están cursando el quinto año.

Es importante señalar, que las técnicas diseñadas para recabar la información necesaria para analizar y consecuentemente obtener unos resultados que permitan además de generar conclusiones y recomendaciones, aspectos que serán tratados en el capítulo siguiente (V), lograr el fin último del trabajo; es decir; Pertinencia Profesional de los Egresados en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, fueron la Entrevista y la Encuesta; con sus correspondientes instrumentos: Guía de Preguntas y Cuestionario.

La Guía de Preguntas se aplicó sobre una muestra de veinte (20) Egresados, todos (as) Licenciados (as) en Educación, en la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH). Hay que destacar, que dicha muestra resultó algo difícil alcanzarla (tal como se reseñó en el capítulo III); sin embargo, a través de nexos familiares y de amigos, se logró precisar, para someterla a las interrogantes implícitas en el instrumento referido.

A continuación, algunos de los resultados obtenidos más relevantes de los (as) entrevistados (as), más la categorización realizada por las investigadoras, para la representación gráfica para lograr un completo

entendimiento de los datos obtenidos, a través de los ítems propuestos en el instrumento de recolección de datos (Guión de entrevista):

Ítem N° 1.- ¿Los conocimientos adquiridos en la Escuela de Educación, específicamente en la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRH), permitieron acceder a los diferentes escenarios que se presentan en el ámbito laboral vinculados a su profesión?

RESPUESTAS EGRESADOS

Entrevistado N° 1.-...“Si, no hubo obstáculo o limitante para acceder al Sistema Laboral – Profesional; sin embargo, pueden ajustarse o profundizarse en temas más actuales, en materia de recursos humanos”...

Entrevistado N° 2.-...“Al principio resultó algo difícil, porque sentía que no dominaba ciertos aspectos, pero preguntando y capacitándome, he podido superar barreras, producto del desconocimiento”...

Entrevistado N° 3.-...“Realmente no, hoy día estoy trabajando sólo dando clases en distintos recintos académicos, porque en ocasiones cuando fui entrevistado, el nivel que requerían, estaba por encima del perfil que ostentaba; es por ello, que preferí trabajar a libre albedrío”...

Entrevistado N° 4.-...“Al principio fue fácil; es decir, no hubo problema para acceder a la empresa donde trabajo; no obstante, ha sido difícil adaptarme, porque necesitaba de otras

CATEGORÍAS

**Ajustar o
Profundizar.**

**Desconocimiento en
áreas.**

**Exigencias por
encima del Perfil.**

**Desconocimiento en
áreas.**

técnicas y herramientas que no poseía”...

Entrevistado Nº 5.-...“No lo sé, porque no he podido acceder al Sistema Laboral. He tenido que desempeñarme en otras actividades, mediante el libre ejercicio, para sobrevivir”...

Desempeño en otras áreas.

Entrevistado Nº 6.-...“No, antes consideré necesario formarme para ingresar, por lo que pasó en las primeras experiencias, que fueron realmente difíciles”...

Desconocimiento en áreas.

Entrevistado Nº 7.-...“Creo que sí, actualmente me dedico a dar clases, en distintas áreas del conocimiento sobre recursos humanos”...

Perfil Profesional Pertinente

Entrevistado Nº 8.-...“No tuve problemas para acceder. La empresa se preocupa por las mejoras en el desempeño”...

Perfil Profesional Pertinente

Entrevistado Nº 9.-...“Si, pero con limitantes, la praxis es distinta, uno egresa con mucho conocimiento teórico. Gracias a Dios que las instituciones están al tanto de eso y son flexibles. Al principio suele ser algo complejo, pero el mismo sistema te condiciona y exige la preparación faltante, sobre todo a nivel automatizado”...

Conocimientos Teóricos

Entrevistado Nº 10.-...“Realmente no lo sé, puesto que me he dedicado a actividades laborales, diferentes a la profesión”...

Desempeño en otras áreas

Entrevistado Nº 11.- ...”No tuve problema al ingresar a una organización. Mas si me vi en la necesidad de seguir formándome para mantenerme al nivel de mis compañeros”...

Exigencias por encima del Perfil

Entrevistado N° 12.-...“Decidí formarme en otras áreas, más al perfil del relacionista industrial, que del licenciado en educación”...

Desempeño en otras áreas.

Entrevistado N°13.-...” En la realidad se posee gran cantidad de conocimientos teóricos, variedades de teorías, pero poca capacidad para desenvolverse en el área”...

Conocimientos teóricos

Entrevistado N° 14.-...”Me desarrollé más trabajando en un colegio que en una organización, me involucre más en la mención de Preescolar que en mi misma mención”...

Desempeño en otras áreas

Entrevistado N° 15.-...”Es importante que se ajuste a la realidad el perfil que ofrece la carrera, para que el egresado puede integrarse al mundo organizacional”...

Ajustar o Profundizar

Entrevistado N° 16.-...”En la actualidad las exigencias se mantienen cambiando, cada vez se le exige más al empleado es importante que el licenciado se encuentre en la capacidad de poder responder a ellas sin tener vacíos en algunas áreas”...

Desconocimiento en áreas

Entrevistado N° 17.-...”Logre ingresar fácilmente a una organización, me desempeño en el departamento de capacitación en una empresa bancaria”...

Perfil Profesional Pertinente

Entrevistado N° 18.-...”cuando inicié en la organización, me pedían poseer conocimientos en el área de reclutación para complementar el departamento de formación, que desconocía”...

Desconocimiento en áreas

Entrevistado N° 19.-...“La organización me dio

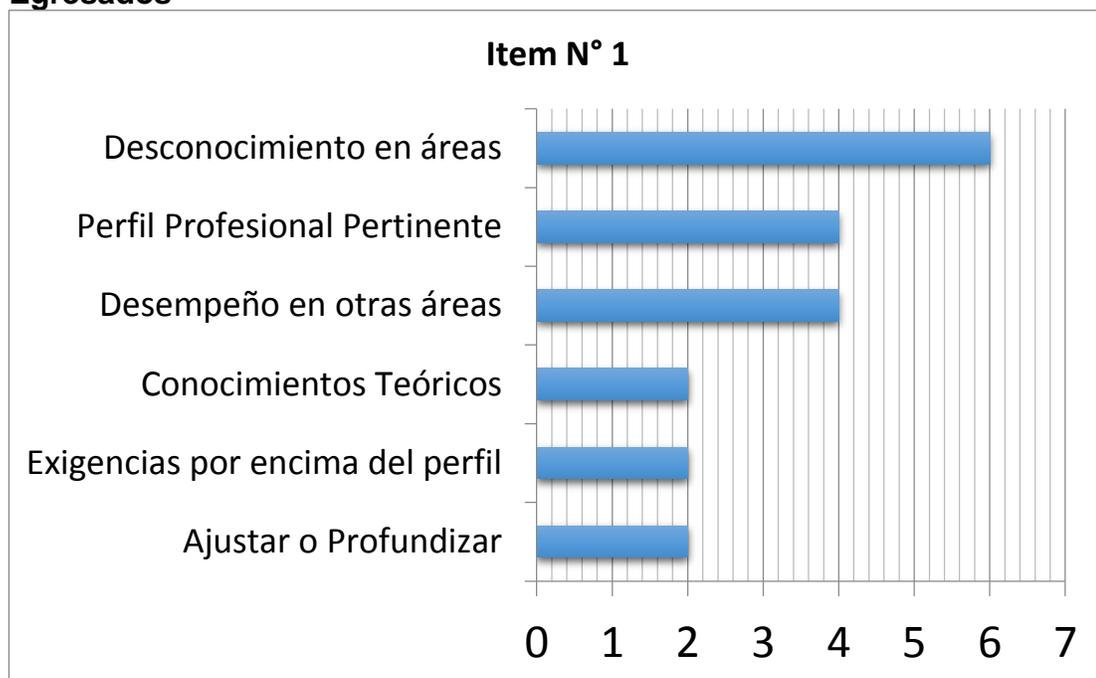
la posibilidad de ingresar desempeñándome en mi área, ya que se encontraban en la búsqueda de un licenciado con mi perfil”...

**Perfil Profesional
Pertinente**

Entrevistado N° 20.-... “Me exigieron conocimientos en nómina, reclutación o leyes directamente relacionadas con el área laboral, que no poseía”...

**Desconocimiento en
áreas**

**Gráfico N° 1
Resultados Ítem N° 1
Egresados**



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

En base en los comentarios esgrimidos por los distintos sujetos que se prestaron a responder las preguntas explícitas en la entrevista (Guía de Preguntas), en torno a la primera interrogante (Ítem), la mayoría de los Egresados manifestaron que los conocimientos adquiridos durante su formación académica, presenta ciertas limitantes, debido al desconocimiento

en ciertas vivenciando exigencias por encima de su Perfil Profesional, así el ingreso al trabajo no le resultó tan fácil, incluso se vieron en la necesidad de formarse antes, entre otras consideraciones. De igual manera hubo una parte minoritaria que considero que este si es pertinente, y que han logrado desempeñarse amablemente en su área.

Los entrevistados restantes se han dedicado a la docencia propiamente dicha (en aula, dictando clases), o al libre ejercicio; por ello, no han tenido posibilidades de ingreso a la plaza laboral, otros expresaron que la realidad práctica es distinta a la que ofrece la teoría; circunstancia que puede considerarse como un obstáculo, tan es así que sugieren la realización de determinadas transformaciones, ajustes, en materia de recursos humanos en la Escuela de Educación. Por otra parte, pudo observarse entre las respuestas, la existencia de organizaciones que se preocupan por formar y/o adiestrar a los empleados.

Ítem N° 2.- ¿Tuvo la necesidad de formarse para adaptarse al ejercicio profesional en áreas en las cuales no fue formado para desempeñarse profesionalmente?

RESPUESTAS EGRESADOS

Entrevistado N° 1.-...“Si, a razón de los requerimientos de la organización donde me desempeño laboralmente. Necesitaba más competencias en materia tecnológica”...

Entrevistado N° 2.-...“Si, debido al desconocimiento de ciertos aspectos en áreas de recursos humanos, me vi obligada a buscar alternativas de capacitación, para poder ejercer con mayor propiedad, la labor profesional”...

CATEGORÍAS

**Contenidos
Tecnológicos**

**Áreas de Recursos
Humanos**

| | |
|--|--|
| Entrevistado N° 3.-... “Constantemente me estoy capacitando, los cambios y mejoras se producen aceleradamente, quizá pueda intentar acceder al ejercicio profesional”... | Constante Formación |
| Entrevistado N° 4.-... “Seguro, lo hago de manera permanente, porque el nivel de competencia en la organización es muy elevado; por lo tanto, debo hacerlo recurrentemente para ascender o sentirme más preparado; de hecho la empresa se interesa en la capacitación y el adiestramiento en distintas áreas, para posicionarse organizacionalmente”... | Constante Formación |
| Entrevistado N° 5.-... “Lo hago en la medida de las posibilidades económicas, porque quiero tener una buena formación para ingresar al mercado activo, cuando se dé la oportunidad. Es difícil el acceso”... | Constante Formación |
| Entrevistado N° 6.-... “Si, me capacité y sigo haciéndolo”... | Constante Formación |
| Entrevistado N° 7.-... “No lo he hecho lo suficiente; pero creo que es importante hacerlo, para adaptarse a los nuevos cambios”... | Aspiraciones de nueva formación |
| Entrevistado N° 8.-... “Antes de ingresar al trabajo, no, pero luego si lo creí necesario y la organización ayudó para ello”... | Constante Formación |
| Entrevistado N° 9.-... “Si, dentro y fuera de la institución donde trabajo, para poder ajustarme a las demandas del ejercicio profesional”... | Constante Formación |
| Entrevistado N° 10.-... “Independientemente que no he trabajado en base a la Mención de | Desempeño en otras áreas |

Desarrollo de Recursos Humanos, me he visto en la obligación de formarme, porque día a día se exige más, por tanta modernidad e innovación, la educación no está ajena a los cambios que se generan constantemente”...

Entrevistado N° 11.-...“Al no cumplir con el perfil que exigía las organizaciones empecé ejerciendo en áreas completamente distintas para poder subsistir, e iniciare otra carrera”...

Desempeño en otras áreas

Entrevistado N° 12.-...“Quiero iniciar a estudiar administración, para poder hacer mi perfil como licenciado en educación más amplio”...

Aspiraciones de nueva formación

Entrevistado N° 13.-... “Comencé con cursos en administración, como realizar nóminas, para poder realizar actividades que me exigían para mi cargo”...

Áreas de Recursos Humanos

Entrevistado N° 14.-...“Me mantuve en constante búsqueda de cursos para poder hacer mi currículum más competitivo en el mercado...”

Constante Formación

Entrevistado N° 15.-...“Me exigían conocimientos en programas administrativos que utilizaban en la empresa, así que recibí capacitaciones para poder ocupar ese cargo”...

Contenidos Tecnológicos

Entrevistado N° 16.-...“Formación en cómo realizar entrevistas, como reclutar, cursos que me ayudaran a desempeñarme en el departamento de capacitación junto con el de reclutamiento”...

**Constante Formación
Constante Formación**

Entrevistado N° 17.-...“Es una organización bancaria y exigen gran variedad de

Constante Formación

conocimientos para el departamento de selección de personal, me mantengo en la búsqueda de cursos que me permitan estar actualizada”...

Constante Formación

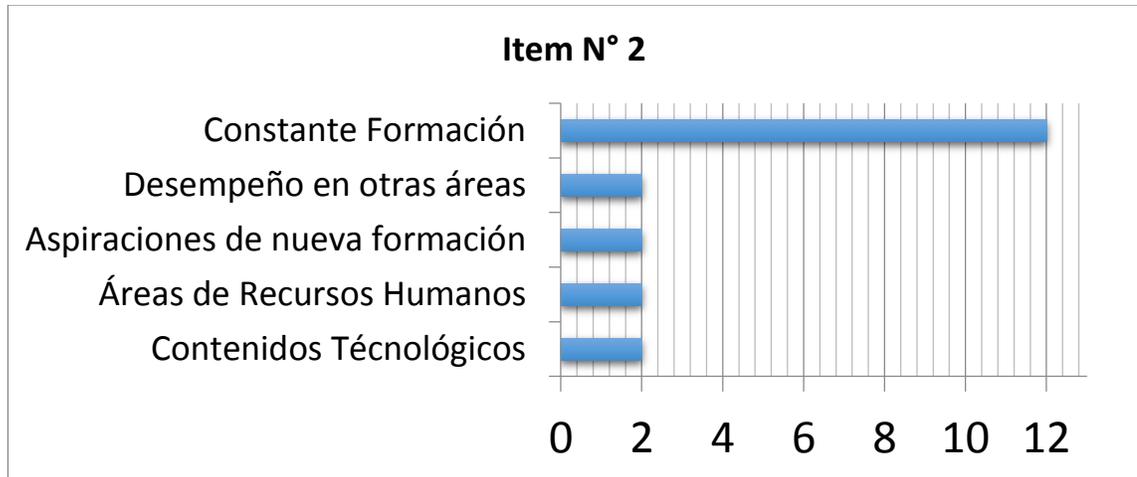
Entrevistado N° 18.-...“Soy encargada del departamento de Recursos Humanos, es importante estar en constante formación con todo aquello que se mantiene cambiando en el mercado laboral”...

Constante Formación

Entrevistado N° 19.-...“Empecé por tener conocimientos en nómina, ahí fui incrementando conocimientos con otros cursos para poder ir escalando dentro de la organización”...

Entrevistado N° 20.-... “Para el puesto que me postule se necesitaba conocimientos actualizados, por ello me encuentro constantemente realizando estudios para incrementar mi formación”...

Gráfico N°2
Resultados Ítem N°2
Egresados



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Teniendo en cuenta las respuestas más resaltantes entre los veinte (20) sujetos, se formaron antes o durante su práctica profesional. Algunos por requerimientos propios de la organización donde laboran actualmente, otros sencillamente porque consideran que es necesario tener conocimiento de las distintas alternativas u opciones que se gestan en el escenario de la modernidad; sobre todo en materia de recursos humanos. Tal aseveración la hicieron independientemente de estar dentro o fuera de una estructura organizacional.

Una variable que según comentario de uno de los entrevistados, es la economía, que limita quizá en algunos casos, acceder a la capacitación que se requiere, según las demandas actuales; circunstancia que puede limitar no sólo el acceso al sistema laboral, sino al momento de “enfrentar” la práctica profesional, no se cuentan con las destrezas y/o habilidades de carácter técnico que permita un desempeño más adecuado a los requerimientos o necesidades de la organización, cualquiera sea su actividad, incluso durante el libre ejercicio.

Ítem N° 3.- ¿El Perfil del Egresado de la Escuela de Educación de la UCV, específicamente de la Mención de RRHH, para acceder al mercado profesional y/o laboral, es adecuado a los nuevos tiempos?

RESPUESTAS EGRESADOS

Entrevistado N° 1.-...“No, se requiere más actualización. Hoy en día existe una diversidad de escenarios de índole pedagógica en el mundo competitivo, que implica que las organizaciones busquen la forma de adaptarse a los mismos; por ello, son más exigentes en la selección del profesional en educación, sobre todo en el área de recursos humanos”...

Entrevistado N° 2.-...“Considero que es necesario actualizar el Plan de Estudio, en algunas asignaturas; es decir, adaptarlas a las exigencias de sistemas educativos de vanguardia. La educación universitaria venezolana, no debe escapar a los cambios y las empresas tampoco”...

Entrevistado N° 3.-...“El perfil del egresado es bastante bueno, considero que debe ser ajustado al comportamiento actual”...

Entrevistado N° 4.-...“Es adecuado, pero debe evaluarse la posibilidad de ampliar las capacidades y competencias del profesional, para adecuarse a los requerimientos de la organización que ofrece el servicio empleador”...

Entrevistado N° 5.-...“En líneas generales está bien, quizá ajustar materias con cierta

CATEGORÍAS

Actualizar Plan de Estudio

obsolescencia o sencillamente incluir unas más novedosas”...

Entrevistado N° 6.-...“No lo es, necesita ser reformulado. Es esencial que los estudiantes reciban mayor formación práctica, que genere posibilidades de acceso a la labor a futuro, con menos obstáculos”...

**Incrementar
formación Practica**

Entrevistado N° 7.-...“Está desfasado, hay que considerar su reestructuración. Hay nuevas tendencias educativas, que deben tomarse en cuenta”...

**Actualizar Plan de
Estudio**

Entrevistado N° 8.-...“Debe ser cambiado en base a los nuevos requerimientos. Las organizaciones necesitan personas más prácticas, para ejercer roles de responsabilidad, donde está involucrado el recurso humano”...

**Incrementar
formación Practica**

Entrevistado N° 9.-...“No lo es, es importante que tenga mayores conocimientos de capacitación, para crear programas que incentiven el talento humano y así alcanzar niveles de optimización en el desempeño organizacional”...

**Implementar
conocimientos de
formación**

Entrevistado N° 10.-...“Me parece que está bien, pero si considero que se debe modificar algunos programas cuyos contenidos están algo obsoletos a los tiempos de hoy. Lo exige la estructura legal”...

**Actualizar Plan de
Estudio**

Entrevistado N°11.-...”Considero que debe realizar un estudio que afiance más el perfil del egresado con la realidad que enfrenta al iniciar en una organización que le exige competencias

**Actualizar Plan de
Estudio**

acordes a lo que se vivencia”...

Entrevistado N° 12.-...“Se necesita que el egresado tenga múltiples conocimientos para tener la libertad de integrarse a cualquier departamento sin debilidades, no solo con las teorías es importante que tengas conocimientos de lo práctico”...

Incrementar formación Practica

Entrevistado N° 13 ...“Es importante mantener contenidos acorde a la era que vivemos, no solo en lo tecnológico, ahora en esta nueva etapa de preocuparse por las competencias del empleado”..

Actualizar Plan de Estudio

Entrevistado N° 14.-...“La realidad es que toda carrera necesita mantenerse actualizada, y nosotros como educadores no podemos quedarnos atrás”...

Actualizar Plan de Estudio

Entrevistado N° 15.-...“Los egresados encuentran exigencias, competencias que no se adquieren a lo largo de la carrera, o no se profundizan lo necesario para poder integrarse al mercado”...

Actualizar Plan de Estudio

Entrevistado N° 16.-...“Se necesita programas actualizados, profesionales de calidad, no con debilidades y forzados a continuar estudiando para integrarse. La carrera debe tener la capacidad de formar profesionales aptos para incorporarse sin complicaciones”...

Actualizar Plan de Estudio

Entrevistado N° 17.-... “Como un licenciado en Educación de esta mención, te incluyen en departamento de selección de personal o capacitación, y no se posee los conocimientos para desempeñarse en el área de reclutamiento”...

Implementar conocimientos de formación

Entrevistado N° 18.-... “Profesionales de calidad deben poseer conocimientos teóricos y prácticos es importante que el licenciado puede integrarse sin complicaciones”...

**Incrementar
formación Práctica**

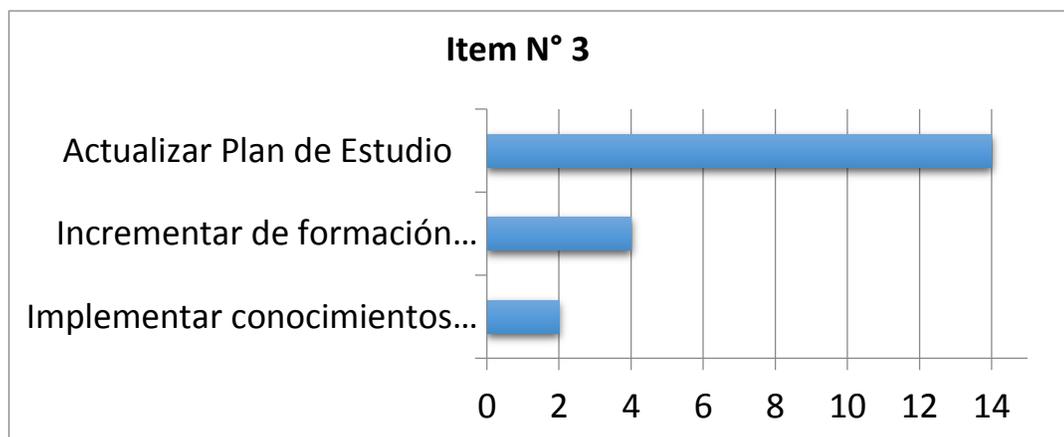
Entrevistado N° 19.-... “Al ingresar a una organización te percatas las carencias que se poseen en comparación a tus compañeros, que son graduados en carreras similares pero mucho más completas”...

**Actualizar Plan de
Estudio**

Entrevistado N°20.-...“El licenciado debe ser un empleado capaz de poder ingresar a cualquier organización sin discriminación de ningún tipo por no tener conocimientos en algunas áreas”...

**Actualizar Plan de
Estudio**

**Gráfico N°3
Resultados Ítem N°3
Egresados**



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Gran parte de los entrevistados, consideraron que su Perfil del Egresado de la Escuela de Educación de la UCV, específicamente el de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), no es adecuado a los tiempos y exigencias de hoy en día. Acotaron al respecto, que deben incorporar conocimientos, más prácticos, que debe ser reestructurado, en función de los nuevos requerimientos organizacionales. Asimismo, manifestaron que algunos contenidos programáticos, están desfasados, obsoletos.

Por su parte, pocas personas, acotaron que debe adaptarse a los cambios y/o transformaciones que se han producido en el escenario laboral, manifestaron igualmente, que le hace falta sufrir una reformulación o en su defecto actualización, para poder acoplarse a las demandas actuales. Es importante resaltar en los contenidos, la relevancia del talento humano en la gerencia de hoy.

Ítem Nº 4.- ¿En su opinión, qué aspectos deberían considerarse para optimizar la Pertinencia Profesional del Plan de Estudios, de la Mención Desarrollo de Recursos Humanos (DRRHH)?

RESPUESTAS EGRESADOS

Entrevistado Nº 1.- ...“Lo primero que hay que hacer, es indagar sobre las nuevas prácticas que se están gestando y ajustar el Plan de Estudios actual, a la realidad vigente, para garantizar la inserción del profesional en el sistema empleador”...

Entrevistado Nº 2.-...“Acoplar el contenido del Plan de Estudios a su denominación; o sea, profundizar en el desarrollo del ámbito de los recursos humanos, que involucre más elementos a ubicar en

CATEGORÍAS

Nuevas Practicas

Área de Recursos Humanos

la praxis laboral”...

Entrevistado N° 3.-...“Enfatizar más en la motivación del estudiante, formar a los estudiantes para aplicar o enfrentar las nuevas corrientes educativas y así acceder al mercado laboral, con mayor seguridad en el desempeño”...

Motivación del estudiante

Entrevistado N° 4.-...“Formar a los estudiantes en la Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y estimular más en la importancia del talento humano”...

Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

Entrevistado N° 5.-...“Crear asignaturas adaptadas a la estructura de recursos humanos que hoy día las organizaciones requieren. Más práctica que teoría”...

Área de Recursos Humanos

Entrevistado N° 6.-...“Renovar las tecnologías vigentes con programas informáticos actualizados”...

Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

Entrevistado N° 7.-...“Incorporar profesionales más actualizados y en algunos casos más capacitados. Hay unos que son muy paradigmáticos, se quedaron en el pasado”...

Actualizar Personal Docente

Entrevistado N° 8.-...“Incluir programas de desarrollo de recursos humanos, que sean creados por los estudiantes, con la ayuda de un profesional experto y así evaluar resultados, para ser aplicados en el sitio de trabajo”...

Área de Recursos Humanos

Entrevistado N° 9.-...“Que los profesores intercambien información teórica y práctica, simultáneamente en las diferentes materias, para que el profesional futuro, cuente con mayores

Contenidos Teóricos y Prácticos

elementos para desempeñarse de manera adecuada en el sitio de trabajo; ejerciéndola en base a los nuevos adelantos pedagógicos”...

Entrevistado N° 10.-...“Realizar consultas en instituciones u organizaciones públicas o privadas, para que la Escuela de Educación, particularmente en la Mención de Desarrollo de Recursos Humanos, en base al diagnóstico obtenido, efectuar las mejoras o los cambios de la realidad empresarial presente”...

**Estudiar el Campo
Laboral**

Entrevistado N°11.-...“El Licenciado debe tener la capacidad de poder desempeñarse libremente dentro de los departamentos enfocados al talento humano, tener conocimientos de selección de personal, de recursos humanos”...

**Área de Recursos
Humanos**

Entrevistado N°12.-...“En la actualidad existe mayor enfoque en el talento humano dentro de una organización, es importante que se investigue que conocimientos son importante complementar en el perfil del egresado”...

**Estudiar el Campo
Laboral**

Entrevistado N°13.-...“El estudiante debe contar con un programa actualizado, pero también crearle un interés propio para continuar recibiendo formación ir creciendo como persona profesional”...

**Motivación del
estudiante**

Entrevistado N°14.-...“En la actualidad se le exige a los empleados manejo de software administrativos que se emplean dentro de las organizaciones, un alto manejo de los office”...

**Tecnologías de
Información y
Comunicación
(TIC)**

Entrevistado N° 15.-...“Se debe complementar la carrera para que el estudiante pueda desempeñarse dentro de los departamentos de recursos humanos”...

Área de Recursos Humanos

Entrevistado N° 16.-...“Los Docentes igualmente pueden ser incidencias que afectan en la carrera de un estudiante, se debe contar con docentes que tenga una formación actualizada para ser un facilitador acorde”...

Actualizar Personal Docente

Entrevistado N° 17.-...“Tener conocimientos tecnológicos actuales, programas que se utilizan hoy en día, altos niveles de herramientas fundamentales para la vida”...

Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

Entrevistado N° 18.-... “Estudiar cuales son las tendencias esa nuevas prácticas que se están aplicando en la realidad para que el estudiante pueda contar con la capacidad de integrarse”...

Nuevas Prácticas

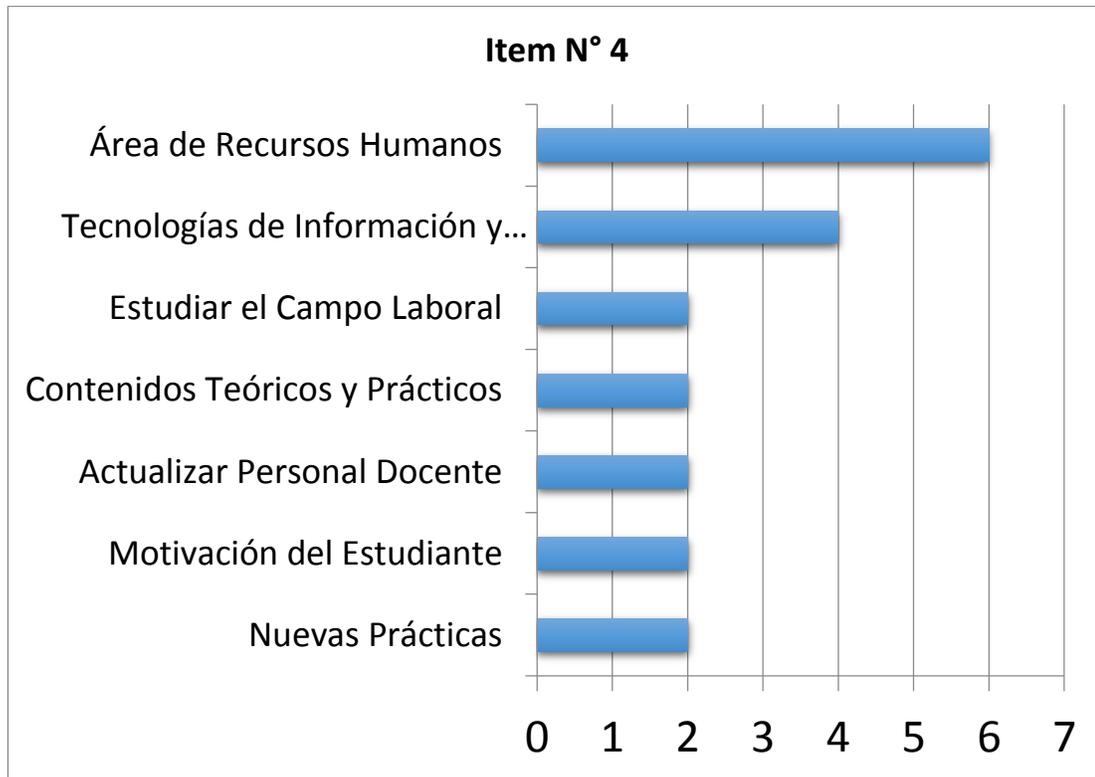
Entrevistado N° 19.-...“Al incorporarse en el mundo laboral se encuentra con variedad de trabas por tener desconocimientos en el departamento de Recursos Humanos, es importante adquirir conocimientos de esta área”...

Área de Recursos Humanos

Entrevistado N° 20.-...“Como egresados no solo es suficiente tener gran variedad de contenidos teóricos, es fundamental que el estudiante como recién egresado tenga la habilidad para incorporarse a la realidad, a lo práctico”...

Contenidos Teóricos y Prácticos

Gráfico N° 4
Resultados Ítem N°4
Egresados



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

En líneas generales, el total de los entrevistados, expresó la necesidad de incorporar cambios o mejoras que se ajusten al comportamiento empresarial-organizacional. Asimismo, acotaron incluir elementos motivacionales con el apoyo profesional de expertos y docentes, para que los estudiantes participen en la creación de programas que se adapten a las exigencias de la labor y los mismos, puedan acceder al mercado empleador de manera más segura y preparada.

De igual forma manifestaron lo importante de contar en la Escuela de Educación con un personal docente más capacitado y actualizado, que transmitan conocimientos acordes con la realidad actual en la praxis laboral.

Por otra parte, expresaron la relevancia del uso tecnológico (TIC) en todos los aspectos, desde el punto de vista de la posesión de equipos y programas informáticos introducir elementos que propicien el conocimiento de las nuevas corrientes o tendencias pedagógicas, fundamentalmente en el ámbito de los recursos humanos.

Luego de desarrollar los ítems anteriores, correspondientes al instrumento de recolección de datos; entrevista (Guía de Preguntas); aplicado a los veinte (20) Egresados (Licenciados en Educación), seguidamente se describirán otro instrumento utilizado (Cuestionario), sobre una muestra de veinte (73) personas distribuidas entre profesores (as) y estudiantes del quinto año de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), para recabar información que hará posible profundizar la temática del presente trabajo.

En este sentido, se muestra a continuación el contenido de ítems correspondiente al instrumento de recolección de datos (Cuestionario); el cual fue aplicado a los (as) profesores (as), que dictan distintas asignaturas (materias) en la Escuela de Educación, particularmente en la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH).

Posteriormente, de manera particular; es decir, por cada individuo encuestado (profesor) se esbozarán según categorías, cada respuesta.

Vale la pena señalar, que la denominación de cada ítems del cuestionario, pueden considerarse como las líneas gruesas del currículum educativo - pedagógico; que recoge los ámbitos más relevantes desde un punto de vista contextual.

Cuadro N° 4
Encuesta a Profesores
(Cuestionario)

| Ítems | Completament e de acuerdo | De acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completam ente en desacuerdo | En Desacuerdo |
|---|------------------------------|---------------|--|------------------------------------|------------------|
| 1.- Dirección de Prácticas Educativas | | | | | |
| 2.- Orientación de Prácticas Educativas | | | | | |
| 3.- Organización de la Acción Pedagógica | | | | | |
| 4.- Diseño de Procesos Educativos | | | | | |
| 5.- Desarrollo de Procesos de Investigación | | | | | |
| 6.- Diagnóstico de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 7.- Diseño de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 8.- Ejecución de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 9.- Evaluación de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 10.- Resolución de Problemas Educativos | | | | | |

A continuación, se presenta un cuadro contentivo por categoría, de los resultados derivados de las respuestas de cada encuestado; en este caso particular, los (as) profesores (as) de la Escuela de Educación. Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH):

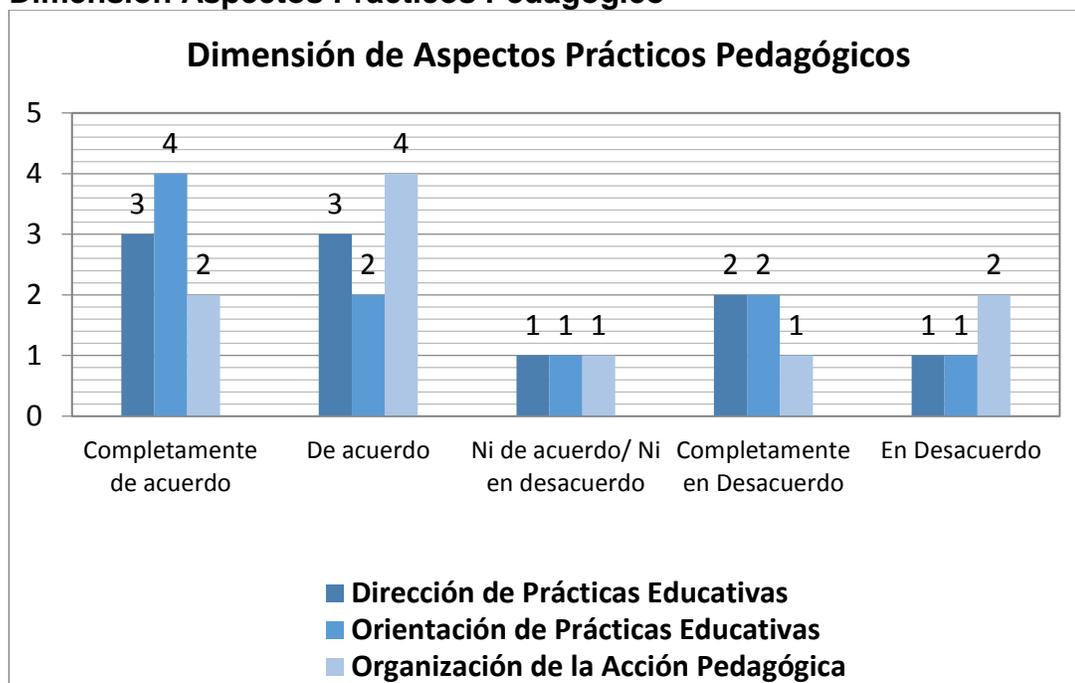
Total Respuestas Encuestados (as)
Profesores (as)/Estudiantes del 5to Año
Carrera de Educación
Mención. Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH)
Frecuencia por Categorías

Cuadro N° 5
Profesores (as)
Dimensión Aspectos Prácticos Pedagógicos

| Nº de Items | Completamente de Acuerdo | De Acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completamente en Desacuerdo | En Desacuerdo | Total |
|-------------------|--------------------------|------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------|-------|
| 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 10 |
| 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 10 |
| 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 10 |
| Resultados | 9 | 9 | 3 | 5 | 4 | |

Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Gráfico N° 5
Profesores(as)
Dimensión Aspectos Prácticos Pedagógico



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

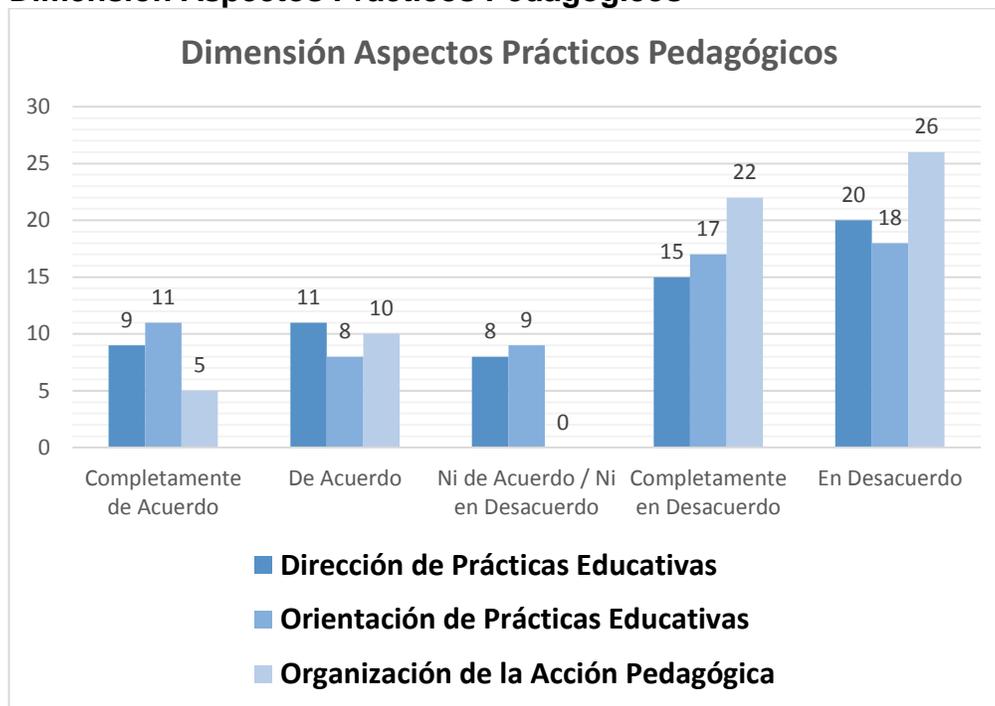
Se pudo identificar como una parte mayoritaria, considera que la Escuela de Educación de Universidad Central de Venezuela forma a los estudiantes a lo largo de su carrera para desempeñarse en lo que ha sido denominado la Dimensión de Aspectos Prácticos Pedagógicos. Es decir, que a juicio de la gran mayoría de los profesores encuestados se inclina por opinar que la formación de la institución forma a los futuros licenciados en tareas de dirección, orientación y organización de la acción pedagógica, con lo cual se estima que estos futuros profesionales cuentan con competencias idóneas para asumir roles de liderazgo, dirección y control en las organizaciones.

Cuadro N° 6
Estudiantes del 5to Año
Dimensión Aspectos Prácticos Pedagógicos

| Nº de Ítems | Completam ente de Acuerdo | De Acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completamente en Desacuerdo | En Desacuerdo | Total |
|-------------------|---------------------------------|---------------|---|--------------------------------|------------------|-------|
| 1 | 9 | 11 | 8 | 15 | 20 | 63 |
| 2 | 11 | 8 | 9 | 17 | 18 | 63 |
| 3 | 5 | 10 | - | 22 | 26 | 63 |
| Resultados | 25 | 29 | 17 | 54 | 64 | |

Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Gráfico N° 6
Estudiantes
Dimensión Aspectos Prácticos Pedagógicos



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Los estudiantes cursantes del quinto año turno diurno y nocturno, opinaron que durante la formación que se es facilitada a lo largo de dicha carrera, no cumple con las realidades que se enfrenta en el mundo laboral. Es decir que, en su mayoría aspiran a tener mejoras habilidades para poder ejercer tareas de dirección, orientación y organización de la acción pedagógica.

Resultados Dimensión Aspectos Prácticos Pedagógicos:

De esta manera, se pudo reflejar por los datos obtenidos que existe una discrepancia entre Docentes y Estudiantes, ya que parte de los encuestados (Profesores) consideran que los licenciados en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos poseen las habilidades necesarias para ejecutar funciones que se destaca en dicha dimensión. A

diferencia de los estudiantes que se inclinan en opinar que es necesaria actualizar los contenidos que son abordados durante los 5 años de carrera.

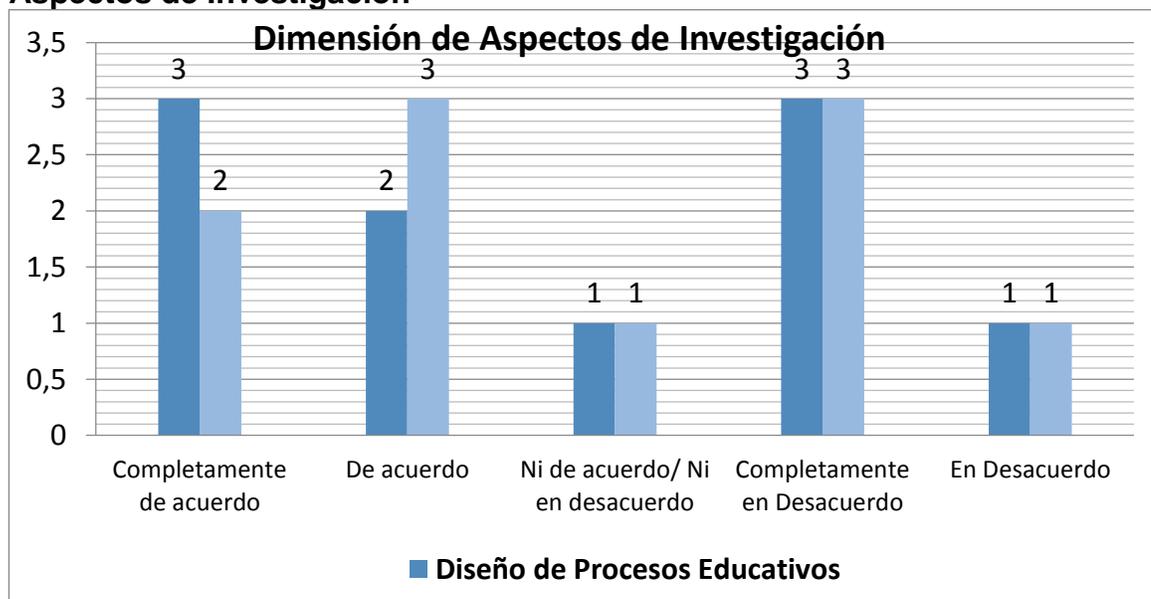
Para cumplir con las funciones que serán otorgadas a cada uno de los egresados de dicha Escuela, de esta manera se percibe una disconformidad por parte de un número relevante observado en el presente estudio, ante el Plan de Estudio.

Cuadro N° 7
Profesores (as)
Aspectos de Investigación

| Nº de Ítems | Completa- mente de Acuerdo | De acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completamente en Desacuerdo | En Desacuerdo | Total |
|-------------------|-------------------------------|---------------|---|--------------------------------|------------------|-------|
| 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 10 |
| 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 10 |
| Resultados | 5 | 5 | 2 | 6 | 2 | |

Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Gráfico N° 7
Profesores (as)
Aspectos de Investigación



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

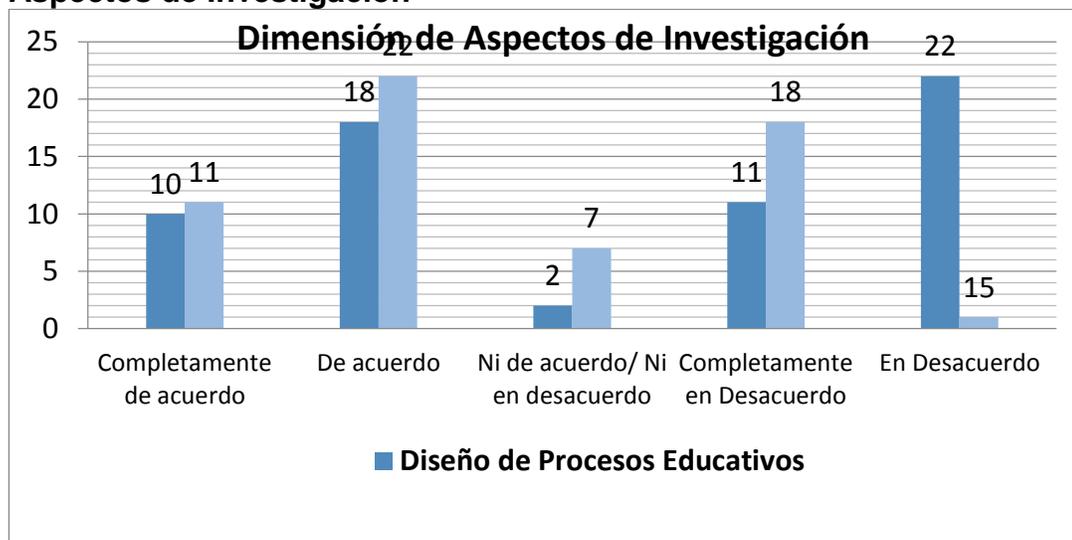
Según los resultados obtenidos a través de los profesores de la Escuela de Educación de Universidad Central de Venezuela, los cuales permitieron observar porcentajes proporcionales en sus respuestas, pero existiendo una mínima diferencia que opina que si existe una formación bajo los aspectos de Investigación, donde el estudiante posee la habilidad de Diseñar y desarrollar proyectos educativos y de investigación.

Cuadro N° 8
Estudiantes del 5to Año
Aspectos de Investigación

| Nº de Ítems | Completamente de Acuerdo | De acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completamente en Desacuerdo | En Desacuerdo | Total |
|-------------------|--------------------------|------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------|-------|
| 4 | 10 | 18 | 2 | 11 | 22 | 63 |
| 5 | 11 | 22 | 7 | 18 | 15 | 63 |
| Resultados | 21 | 40 | 9 | 29 | 37 | |

Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Gráfico N°8
Estudiantes del 5to Año
Aspectos de Investigación



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Los encuestados expresaron números elevados ante el descontento de la preparación que reciben ellos como estudiantes, y futuros Licenciados frente a la capacidad de poder Diseñar y Desarrollar Procesos educativos y de Investigación. De igual manera, se pudo percibir algunos encuestados que consideran que si se obtiene las habilidades necesarias, para proceder a Diseñar y Desarrollar, es decir, que se refleja incertidumbres ante sí el estudiante posee o no la capacidad necesaria para ejercer tales funciones.

Resultados Dimensión Aspectos de Investigación:

Se pudo observar la discordancia en los resultados obtenidos entre docentes y estudiantes, lo cual refleja indecisiones sobre la formación que es impartida en la Escuela de Educación de Universidad Central de Venezuela, producto de que existe un porcentaje de estudiantes que considera que debe realizarse modificaciones al Programa de dicha Escuela.

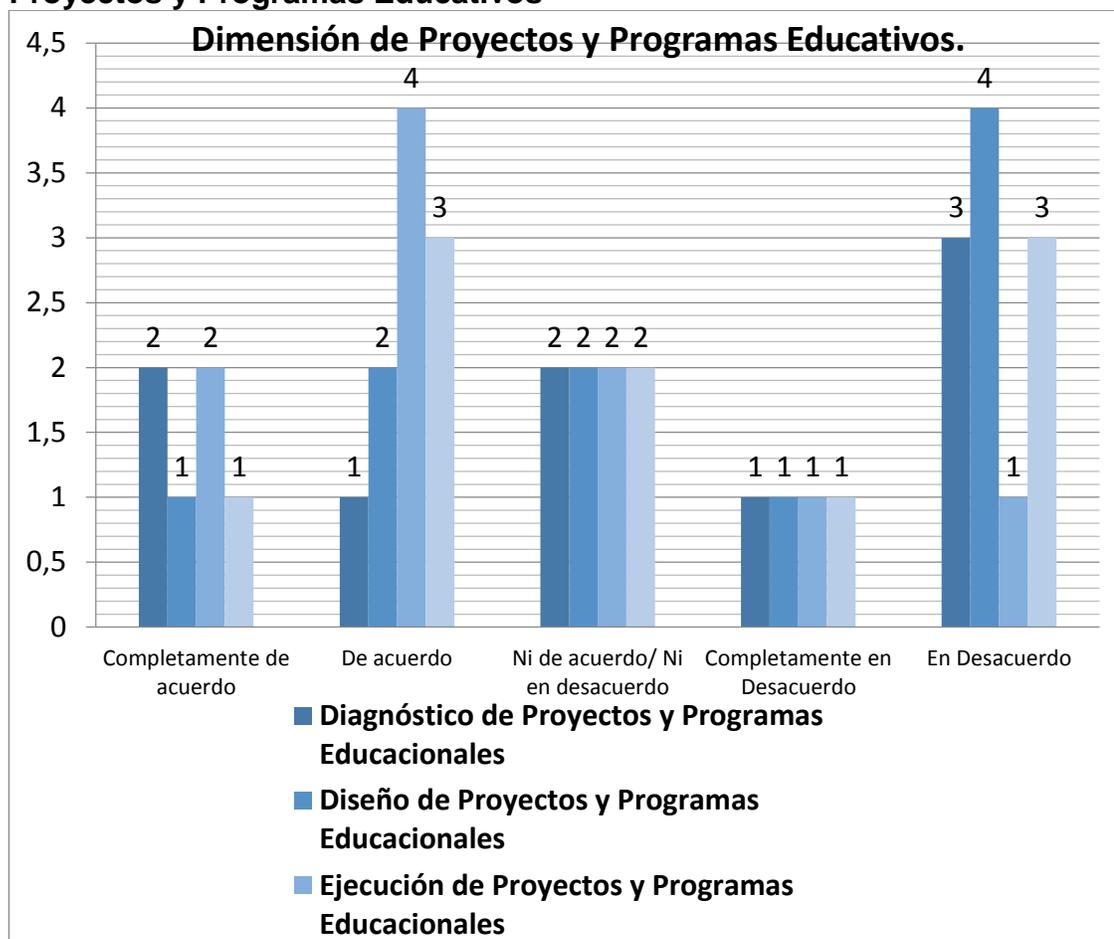
Cuando docentes de la misma, no consideran un mínimo nivel de preparación en las presentes áreas de Diseño y Desarrollo en Procesos Educativos y de Investigación. Lo que presenta un nivel de desacuerdo entre ambas poblaciones, lo que invita encaminarse hacia dicho estudio, para determinar la pertinencia del perfil del egresado.

Cuadro N° 9
Profesores (as)
Proyectos y Programas Educativos

| Nº de Ítems | Completamente de Acuerdo | De Acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completamente en Desacuerdo | En Desacuerdo | Total |
|-------------------|--------------------------|------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------|-------|
| 6 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 10 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 10 |
| 8 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 10 |
| 9 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 10 |
| Resultados | 6 | 10 | 8 | 4 | 11 | |

Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Gráfico N° 9
Profesores (as)
Proyectos y Programas Educativos



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

En cuanto a la Dimensión para detectar la capacidad que obtiene el estudiante para Diagnosticar, Diseñar, Ejecutar y Evaluar, se obtuvo parte de los Docentes que consideraron que los mismos poseen las habilidades necesarias y suficientes, para enfrentar estas áreas en el mundo laboral.

Sin embargo, se mostró resultados proporcionales, entre aquellos que si consideran que se brinda una formación completa en estas áreas, antes aquellos que no. Lo que permite observar las diferentes opiniones entre el Gremio Docente de la presente Escuela, ante las incertidumbres si el

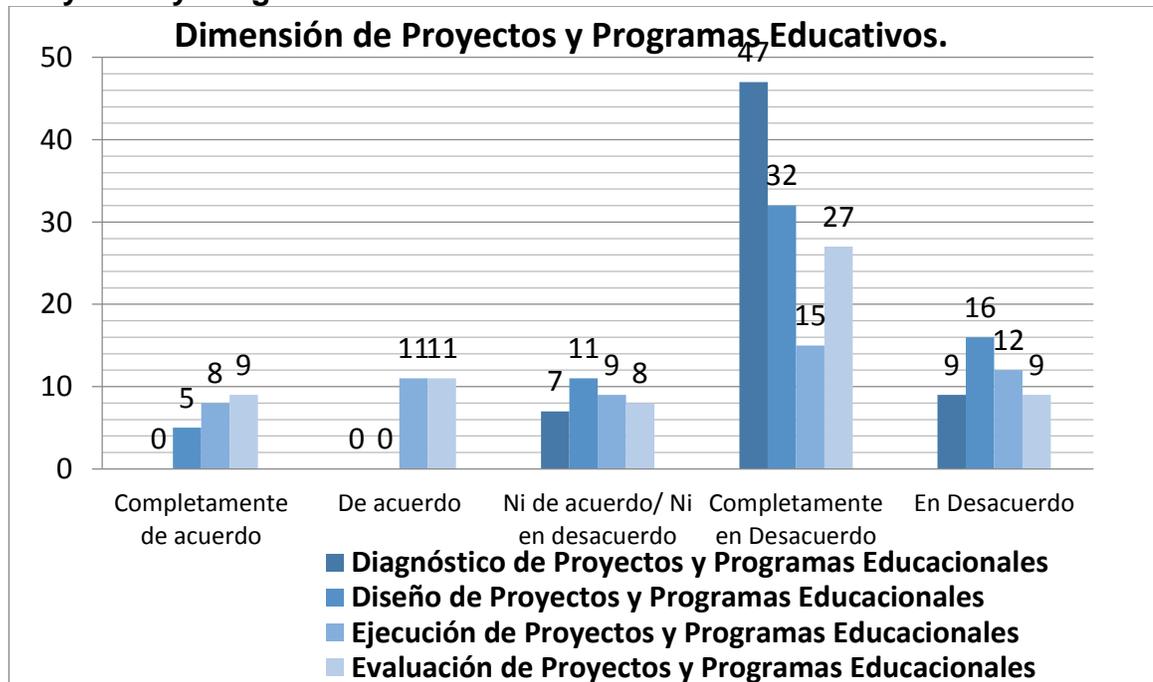
estudiante posee la capacidad de Diagnosticar, Diseñar, Ejecutar y Evaluar, o no.

Cuadro N° 10
Estudiantes del 5to Año
Proyectos y Programas Educativos

| N° de Ítems | Completamente de Acuerdo | De Acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completamente en Desacuerdo | En Desacuerdo | Total |
|-------------------|--------------------------|------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------|-------|
| 6 | - | - | 7 | 47 | 9 | 63 |
| 7 | 5 | - | 11 | 32 | 16 | 63 |
| 8 | 8 | 11 | 9 | 15 | 12 | 63 |
| 9 | 9 | 11 | 8 | 27 | 9 | 63 |
| Resultados | 22 | 22 | 35 | 121 | 46 | |

Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Gráfico N° 10
Estudiantes del 5to Año
Proyectos y Programas Educativos



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Por un nivel elevado, los encuestados describieron que el estudiante no posee los conocimientos o habilidades necesarias para desempeñarse en áreas que exija al mismo, poder Diagnosticar, Diseñar, Ejecutar y Evaluar. Igualmente, se pudo observar aquellos encuestados que poseen indecisiones o desconocimiento ante este hecho, y optaron por “Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo”. Es decir, que se percibe entre este grupo de muestra, un desconcierto ante la verdadera situación del egresado al iniciar en el mundo organizacional.

Resultados Dimensión Proyectos y Programas Educativos:

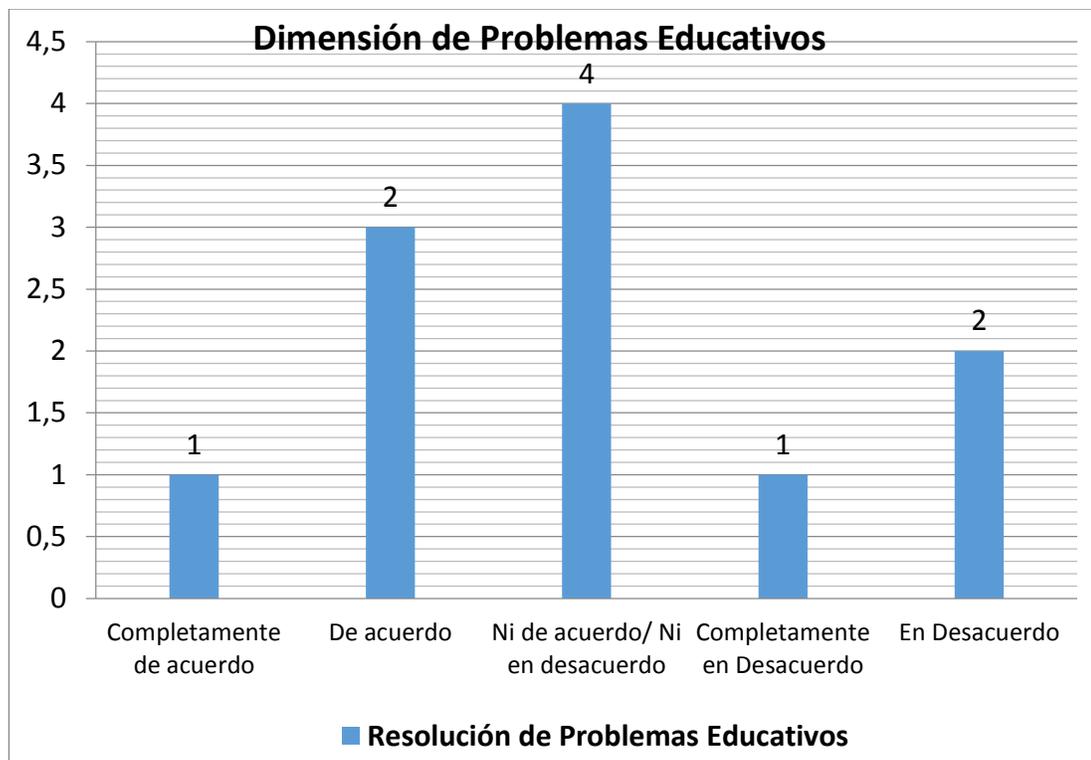
Se pudo identificar las diferencias de opiniones entre Docentes y Estudiantes, al momento del Licenciado en Educación incorporarse en el ámbito laboral si posee o no las habilidades necesarias para lograr alcanzar un nivel de excelencia en su desempeño. Si el estudiante es capaz de Diagnosticar, Diseñar, Ejecutar y Evaluar, es decir si posee las competencias idóneas para asumir dichas responsabilidades, de manera eficaz y eficiente como futuros profesionales.

Cuadro N° 11
Profesores (as)
Problemas Educativos

| Nº de Ítems | Completamente de Acuerdo | En acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completamente en Desacuerdo | En Desacuerdo | Total |
|-------------|--------------------------|------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------|-------|
| 10 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 10 |

Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Gráfico N° 11
Profesores (as)
Problemas Educativos



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

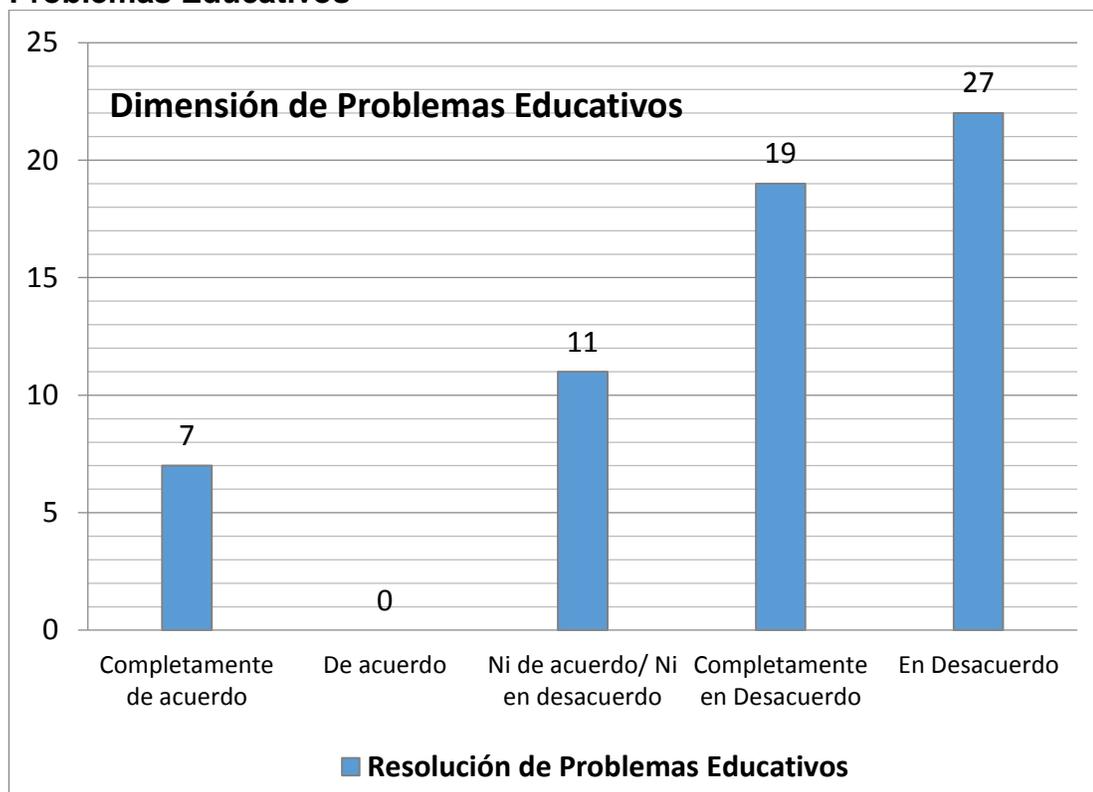
Con respecto a los encuestados, los docentes reflejaron decisiones divididas entre el desacuerdo y de acuerdo, ante la capacidad que posee el estudiante para formar parte en las soluciones de problemas educativos. De igual forma, se obtuvo aquellos encuestados que optaron por “Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo”, lo que reflejo la discordancia en opiniones entre los mismos Profesores de la dicha Escuela. Lo que demuestra el desequilibrio en la formación que es recibida por cada uno de estos futuros egresados.

Cuadro N° 12
Estudiantes del 5to Año
Problemas Educativos

| Nº de Ítems | Completamente de Acuerdo | De Acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completamente en Desacuerdo | En Desacuerdo | Total |
|-------------|--------------------------|------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------|-------|
| 10 | 7 | - | 11 | 19 | 27 | 63 |

Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

Gráfico N° 12
Estudiantes del 5to Año
Problemas Educativos



Cedeño, Ramírez y Rodríguez (2015).

En cuanto a los estudiantes, se arrojó un porcentaje mayoritario en desacuerdo por las habilidades verdaderas que poseen los mismos para lograr resolver Problemas Educativos. De igual manera se obtuvo una parte significativa de encuestados que reflejaron resultados imparciales ante el

presente ítem. De esta forma demuestra como los estudiantes, en su criterio propio, no poseen las competencias necesarias para lograr cubrir este aspecto en medio organizacional.

Resultados Dimensión Problemas Educativos:

Se observó una gran parte de la población encuestada entre docentes que se abstuvieron en reflejar opinión ante dicha situación, optando por “Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo”. De igual manera se presentó una parte significativa entre los estudiantes que optaron por la misma opción de respuesta, pero hubo una parte mayoritaria que opinaron estar en desacuerdo, ante la idea de poseer los conocimientos necesarios para Resolver Problemas Educativos. Inclined por no cumplir con las competencias idóneas para el desempeño de dicha área en ámbitos organizacionales.

Objetivo N° 3.- Especificar la correspondencia entre el Plan de Estudio de la Mención (DRRH) y las demandas existentes en el campo laboral.

En base a los testimonios esbozados por cada una de las personas que participaron a través de los instrumentos de recolección de datos Guía de Preguntas y Cuestionario; siendo objeto del primero los Egresados (Licenciados en Educación. Mención Desarrollo de los Recursos Humanos); mientras que una muestra de profesores y estudiantes del último año (5to) de la carrera, ambas entidades pertenecientes a la referida mención, fueron sometidas a la segunda modalidad, las exigencias y expectativas que giran alrededor de la estructura (sistema empleador – laboral), donde pueden acceder los profesionales asociados, supera la realidad que brinda la academia.

La realidad que ofrece la Escuela de Educación, específicamente en la Mención. Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), Unidad Curricular objeto del presente estudio, aun cuando en líneas generales cuenta en su haber de un Plan de Estudios bastante “bueno”, según lo comentado por la mayoría de los Egresados particularmente, ya que son los que de una u otra forma, han podido evidenciar su veracidad o eficiencia, dentro del contexto del ámbito laboral; no obstante, desde el punto de vista técnico - práctico, refleja una condición de minusvalía, en virtud del nivel de exigencia por parte de las organizaciones, empresas, para ejercer distintas operaciones en el campo profesional.

¿Por qué una condición de minusvalía? Sencillamente porque en base al levantamiento de la información y los resultados obtenidos, el nivel de preparación, capacitación de los profesionales en educación, no cuenta con los elementos necesarios desde el punto de vista de su formación, para acometer acciones de vanguardia; es decir, “enfrentar” los cambios y/o transformaciones que un mundo globalizado como el que se vive, exige.

Es importante señalar, que El Plan de Estudios ofrece una serie de requerimientos que no necesariamente están en desfase a la realidad, lo que valdría la pena, es evaluar su pertinencia tanto en lo teórico como en lo práctico; a los fines de ajustarlo a las nuevas tendencias, corrientes en materia educativa – pedagógica.

Desde el punto de vista de la acción laboral, es importante que las universidades a través del personal docente, revisen a cabalidad las estructuras actuales y contrasten con las exigencias del mercado laboral, con el propósito de que los diferentes profesionales que egresan de la Escuela de Educación, puedan involucrarse sin mayor limitante en la estructura empleadora; es decir, debe haber una correspondencia entre lo que se forma académicamente hablando y el tipo de profesional que se necesita para desarrollarse en las organizaciones.

La educación desde su concepción (estructuración / reestructuración), no debe escapar del auge provocado por los cambios y/o transformaciones que se generan actualmente, de una manera vertiginosa; o sea, no debe deslindarse del contexto de crecimiento y/o desarrollo que dictamina la novedad, la innovación.

Es decir, que su aprendizaje esté revestido de calidad no sólo para obtener un título universitario sino que sean capaces bajo la tutela de la creatividad, la interpretación y el análisis enfrentar y cambiar los paradigmas obtenidos en la academia, como los que a diario presenta la realidad laboral.

Con respecto al desarrollo de los recursos humanos, para hacerle honor a la mención es esencial que el profesional conozca y reconozca la importancia de formarse y adiestrarse no solo para complementar en las aptitudes generadas durante el proceso de enseñanza sino trasladar esas experiencias en una práctica profesional más cómoda que permita el crecimiento de la organización y de su talento humano; por ello se hace imperiosa la reestructuración del plan de estudios para generar profesionales en concordancia con las exigencias del mercado laboral actual.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de los resultados obtenidos en el capítulo anterior, derivados de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: Guía de Preguntas y Cuestionario y toda la información reseñada en el mismo, que hicieron posible los análisis respectivos, permitieron en este aparte, esbozar de manera puntualizada, las conclusiones y recomendaciones que se generaron precisamente de las interpretaciones concebidas.

A continuación, se presentan las especificaciones por cada modalidad que estructura el presente capítulo; es decir, Conclusiones y Recomendaciones:

En cuanto a la formación impartida en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), de la Escuela de Educación de la UCV, se puede concluir que la misma está basada en una visión pedagógica especializada, es decir, una formación concebida en el proceso sistematizado de análisis de las ciencias pedagógicas, siendo el fin último el estudio de la Educación, en los diferentes escenarios y bajo las distintas características en las que el hecho educativo se suscita. La Educación está enmarcada en 4 componentes de formación: General, Pedagógica, Profesional y Especializada; este último referido a la mención: Desarrollo de los Recursos Humanos, Diseño y Gestión de Proyectos Educativos.

La formación está guiada a que los estudiantes puedan ejecutar competencias educativas dentro de organizaciones de diferentes índoles, dichas competencias han de haber sido guiadas y desarrolladas a lo largo de los 5 años de la carrera, para poder ejercer un perfil de educador ante el talento humano de las organizaciones, contribuyendo así a la formación dentro de la misma y todo lo que esta involucra, desde diagnosticar

necesidades de formación, ejecutar proyectos que satisfagan a las mismas, hasta evaluar el desempeño del talento humano, procurando siempre el continuo mejoramiento del mismo.

A lo que respecta a las exigencias del mercado laboral para el Licenciado en Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), se concluye mediante la entrevista realizada a los 20 egresados seleccionados de la Escuela que: a la mayoría de ellos se les ha hecho fácil ingresar al mercado laboral, destacando existe un grupo de ellos, que han debido prepararse más para poder ingresar, y otros se han visto en la necesidad de desarrollar otro tipo de labor profesional u económica por dificultad en el ingreso para ejercer su profesión en el país. Al igual que manifestaron en gran parte que se han debido capacitar antes o durante su transcurso laboral para poder desarrollarse adecuadamente en la organización a la que pertenecen o desean pertenecer.

En concordancia a esto manifiestan que el perfil de egreso de la mención debe ser adecuado a las necesidades actuales del campo laboral, incorporando aspectos como tecnológicos y docentes que transmitan teorías y practicas modernas útiles en la actualidad.

Mediante el segundo instrumento utilizado, siendo este cuestionarios aplicados a estudiantes y profesores de la carrera de Educación de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, se obtuvo que los profesores consideran en su gran mayoría que se forman a los estudiantes en la Dimensión de Aspectos Prácticos Pedagógicos, propiciando con ellos competencias de tal índole, la mayoría de los estudiantes de quinto año de mencionada mención por su parte afirman que la formación que recibe no cumple con la realidad del mundo laboral. Dándose de tal manera una discrepancia entre las respuestas dadas por los estudiantes y los profesores.

Por ende, se puede concluir que el mercado laboral posee exigencias tanto en el manejo de las TIC, como en el desarrollo de competencias de liderazgo, planificación, investigación, detección de necesidades, diseño y

desarrollo de proyectos de formación como competencias de evaluación, enfocado desde una óptica pedagógica que debe poseer claro está un educador en cualquier organización.

El análisis de la correspondencia entre el Plan de Estudio de la Mención (DRRHH) y las demandas existentes en el campo laboral, requiere, en primer lugar, aludir que el Plan de Estudio de la mención, no se actualiza desde el año 1995, son más de 20 años de contenidos y realidades no contempladas dentro del escenario teórico universitario. A pesar de ello, los resultados arrojados a partir de la consulta realizada a la muestra de egresados, dan cuenta de que la comparación entre los contenidos teóricos del plan de estudio y los contenidos requeridos en el campo laboral actual es adecuada, siendo referido el nivel del Plan de Estudio teóricamente como bueno, en tanto su aplicabilidad en las organizaciones de hoy. No obstante, desde el punto de vista de conocimientos prácticos la realidad es otra; los conocimientos impartidos no permiten llevar a cabo las acciones de vanguardia que exige la realidad organizacional, es decir, “enfrentar” los cambios y/o transformaciones que un mundo globalizado como el que se vive, exige.

De esa manera, es importante considerar que tanto los individuos, como organizaciones en general (empresas, universidades, instituciones técnicas, tecnológicas, entre otras), involucradas con la formación académica, como laboral, no deben desvincularse de los avances ni los adelantos, que giran en torno a la sociedad, los negocios y la estructura (sistema) educacional, instruccional, pedagógica. En cuanto a las nuevas demandas, necesidades y/o requerimientos, impulsadas por la individualidad y su entorno.

Con base en lo expresado tanto por entrevistados (as) y encuestados (as), es esencial actualizar los programas dentro de la estructura del Plan de Estudios; incorporar más información y conocimiento en cuanto al uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC); así como, combinar lo

teórico – práctico, en función de nuevas realidades educativas – pedagógicas.

El desarrollo de los recursos humanos, no debe centrarse sólo en capacitación y adiestramiento en diversas opciones del proceso de enseñanza y aprendizaje; bien durante la formación académica o en las organizaciones donde los profesionales (Licenciados en Educación, en la Mención respectiva) prestan sus servicios, sencillamente debe tener como misión, como norte, proyectar el talento humano, más allá de las capacidades; o sea, que profesionalmente se manifieste como una entidad altamente competitiva; que sea rector y garante del crecimiento y posicionamiento de las nuevas estructuras (sistemas) educacionales, que fomente la participación del mismo en lo individual y en la sociedad en su conjunto, ya que son los responsables de llevar a cabo (ejecutar) la acción educativa – pedagógica académica.

Hay que incluir reformas, ajustes programáticos, para ampliar los niveles de calificación profesional, como medida para mejorar los niveles de productividad, como incentivo que incremente la ocupación de los profesionales en educación (licenciados); específicamente en la Mención. Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH). Al respecto puede inferirse, que un contingente importante, significativo, tal como pudo extraerse de los sujetos consultados, mediante los diversos instrumentos de recolección de datos, parte de ellos, no se ha podido insertar dentro del sistema laboral, por diferentes razones, expuestas en el capítulo anterior.

En el marco de los comentarios esgrimidos por parte de Egresados, Profesores (as) y Estudiantes del quinto (5to) año de la carrera de Educación; específicamente de la Mención. Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHHY), las Universidades por lo general, deben ser referencia obligada para ajustar a razón de los nuevos paradigmas cognitivos, informáticos, tecnológicos, técnicos, comunicacionales, entre otros, asociados con la educación, para promover una formación académica plena

de una pedagogía acorde a las necesidades de la sociedad actual y ser merecedora en el futuro inmediato, de niveles óptimos en todas las modalidades del conocimiento, para el bienestar y desarrollo del país nacional.

La pertinencia profesional debe ir más allá del contenido programático contenido en un Plan de Estudios; o sea; hay que velar por reestructurarlo o reformularlo en la medida que se generen cambios y/o transformaciones en el interior y exterior de la academia. Es importante renovar en pro de las nuevas exigencias y realidades, evaluar de manera permanente el comportamiento innovador, globalizador, que esté relacionado con la educación y su alcance, dentro de las organizaciones donde los egresados se van a desarrollar profesional y laboralmente.

La calidad y la excelencia, deben ser elementos claves, para enfrentar los nuevos paradigmas y sobre todo porque permite adecuar las estructuras vigentes, en base a la modernidad en materia educativa, particularmente, en el ámbito de los recursos humanos, como medio que propicia el crecimiento, desarrollo y posicionamiento de las nuevas generaciones de talento, dentro y fuera de las organizaciones empleadoras.

Recomendaciones

1. El mundo se encuentra globalizado y por ende existe un continuo cambio, que solicita el desarrollo de competencias del talento humano, es por ende que se necesario que la formación del futuro educador mención Desarrollos de los Recursos Humanos de la UCV, sea basada en el desarrollo de las misma, para que así el futuro profesional pueda actuar adecuadamente a los cambios sin que este impacte negativamente su desempeño laboral.
2. Los docentes de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela deben impartir saberes útiles y modernos en relación a la profesión,

esto con el fin de enseñarles a los estudiantes nuevas tendencias y paradigmas que se están implementando en las organizaciones actualmente.

3. Desde el punto de vista de la pertinencia profesional, el egresado y los futuros Licenciados en Educación, deben ser y estar preparados lo suficiente y óptimo posible, a objeto de medir sus capacidades, competencias, habilidades, destrezas, en el campo laboral, y de esta forma, resaltar el propósito de la Mención; o sea, desarrollar los recursos humanos, con el propósito de realzar en el mercado laboral el talento, a través de una formación académica apropiada y justada a las exigencias entre la teoría y la praxis.
4. Es necesario acoplar los contenidos programáticos de los Planes de Estudios, que en la actualidad se manejan en la Escuela de Educación, en todas sus modalidades o alternativas: Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH), Diseño y Gestión de Proyectos Educativos, a los fines de facilitar su actuación en la vida laboral – organizacional – empresarial.
5. Estimular los aspectos motivacionales a la par de los cognitivos, con el propósito de despertar la creatividad en los estudiantes, egresados (licenciados), hasta los profesores, en base a las exigencias propias del mercado de la información, la comunicación y el laboral, hacerlos partícipes de las reformas y de la inserción de elementos proclives de transformación, a razón de sus experiencias y cómo ven las nuevas realidades.
6. Atraer la incorporación y permanencia de estudiantes en la Escuela de Educación, especialmente en la Mención. Desarrollo de los Recursos Humanos, a través de contenidos programáticos acordes con las innovaciones de hoy, que permitan ejercer sus capacidades y habilidades en las distintas plazas laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila, V. (2005). *Calidad en la Educación Universitaria, Clave para el logro de la Competitividad Institucional*. Revista Iberoamericana de Educación N° 35/5. España.
- Abrile, M. (1994). *Calidad de la Educación*. Revista Iberoamericana de Educación, n. 5. España
- Álvarez, C. (2006). *Planificar la Enseñanza Universitaria para el Desarrollo de Competencias*. Universidad de Deusto. Education. Siglo XXI, 24. [En Línea] <http://revistas.um.es/index.php/educatio/article/viewFile/151/134> [2014, Diciembre 10]
- Arias, F. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. México: Tillas.
- Arias, F. (1997). *El proyecto de Investigación: Guía para su elaboración* (2ª ed.). Caracas: Epistem
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. e. (5ª ed.). Caracas: Episteme.
- Balestrini, M. (2001). *Procedimientos Técnicos de la Investigación Documental*. Venezuela. Editorial Panapo de Venezuela.
- Borges, H. (2008). *Análisis de la Demanda de Formación y Ocupación de los Recursos Humanos de las Organizaciones Públicas y Privadas en relación a la Oferta Académica de la Universidad Nacional Abierta de Puerto Ayacucho, estado Amazonas*. Venezuela: Trabajo de Grado para optar a Magister.
- Cánquiz, I. (2006). Desarrollo de Perfiles Académico-Profesionales basados en Competencias. Comisión Central de Currículo de la Universidad del Zulia. Línea de Investigación en Currículo y Tecnología Educativa. [En Línea] http://150.187.142.20/infogeneral/eventos/Pregrado/Archivos/Dise_o%20de%20Perfiles%20por%20competencias_%20Revisado%20mayo%202007.pdf [2015, Enero 23]
- Castellano, M.E. (2001) *Los cambios son impostergables. Propuestas. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado*. Barquisimeto, Estado Lara.
- Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA. (2008). *Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior*. Chile.
- Chávez, N. (1994). *Introducción a la Investigación Educativa*. Maracaibo, Venezuela: Ars Gráfica.

- Chiavenato, I. (1995). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 5.908 Extraordinario, Enmienda N° 1.
- Contreras, M., Martínez, S., Osorio, E. y Solís, L (2009). *Pertinencia Social de los Egresados del Programa Educativo de Ingeniero Químico de la Facultad de Química de la Universidad Autónoma del Estado de México*. México: Revista Tecnología Ciencia y Educación (IMIQ).
- Díaz, F. (2002). *Didáctica y Currículo un enfoque constructivista*. España: Colección Humanista.
- Documento base del diseño curricular para la elaboración de programas de desarrollo individual*. (1989). Madrid: Centro de Publicaciones del M.E.C.
- Escalona, L. (2006). *Formación profesional y mercado laboral: vía real hacia la certificación del bibliotecólogo*. México: UNAM.
- Gómez, M. Lladó, D y Cruz, M. (2003). *Pertinencia Profesional de los Egresados de la Licenciatura en Administración y Planeación Educativa de la Universidad Autónoma de Tamaulipas*. Revista Política Educativa, 09, 01-11. México
- Flores L. González S. Siordia P. Zea A. (2010). *Propuesta Metodológica para la realización de Estudios de Pertinencia*. México: Universidad Autónoma De Nayarit.
- Grau. S, Gómez. C, Perandones T. (s/f). *La Formación del Profesorado como Factor Decisivo de la Excelencia Humana*. Universidad de Alicante. [En Línea]
<http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20C AP.%201.pdf>[2015, Agosto 22]
- Gutiérrez, A. (2007). *La Educación y el Crecimiento Económico*. [En Línea]
<http://www.aiu.edu/publications/student/spanish/La%20Educaci%C3%B3n%20y%20el%20Crecimiento%20Econ%C3%B3mico.html> [2015, Agosto 22]
- Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) (2013). *Boletín de Indicadores Educativos años escolares 2007/08 al 2011/2012. Número 2*. [En Línea]
http://www.ine.gov.ve/documentos/Boletines_Electronicos/Estadisticas_Sociales_y_Ambientales/Educacion/pdf/20072012.pdf [2015, Enero 10]

- Jerez, J., Salas, L., Tovar, E. y Vegas, L. (2013). *Evaluación Institucional*. [En Línea] http://educacioversitariaunellez.blogspot.com/2013/04/evolucion-historica-de-la-educacion_6912.html [2015, Agosto 22]
- Kelly. (s/f). *Teoría y Práctica*. Londres: Paul Chapman Publishing. Captulo I. [En Línea] <http://www.fao.org/docrep/009/w9693s/w9693s03.htm>. [2015, julio 7]
- Lineamientos de la American Psychological Association (A.P.A)*. (2008). Universidad Autónoma de Guadalajara. División de Apoyo para el Aprendizaje. DAPA. Centro de Investigación Educativa. CIE. [En Línea] <http://www.serbi.ula.ve/IIICIBIDED/APA.pdf> [2015, Julio 07]
- Liston, Daniel P., Zeichner, Kenneth (1993). *Formación del Profesorado y Condiciones Sociales de la Escolarización*. Madrid: Morata.
- León, J. (2006). *Experiencias Exitosas de Articulación Oferta y Demanda Secretario Consejo Nacional*. Lima- Perú. [En Línea] <http://www.oei.es/ridietp/5/Leon.PDF> [2014, Noviembre 6]
- Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinaria.
- Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial N° 1.429 Extraordinaria.
- Malagón, L. (2007). *Currículo y Pertinencia en la Educación Superior*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de Mercados; Un Enfoque Aplicado*. 4ta Ed., México D. F.: Pearson Educación.
- Martínez, A. y Sarmiento, M. *Capital Humano y Crecimiento Económico en Venezuela (1950-2002)*. [En Línea] <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/mpst/3f.htm> [2015, Agosto 22]
- Moreno, J. y Ruiz, P. (2009). *La educación superior y el desarrollo en américa latina*. México: CEPAL.
- Martínez, C. (2006). *Pertinencia de la Formación de Egresados de la Maestría del CIIDIR OAXACA*. México [En Línea] http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/1832/28_-_28-MartinezAlvarezCarlos.pdf?sequence=1 [2015, Enero 04]
- Martínez, V. Osorio G., Contreras L. y Segura S. (2009). *Pertinencia Social de los Egresados del Programa Educativo de Ingeniero Químico de la Universidad Autónoma del estado de México*. Tecnología Ciencia y Educación, 24 (1).

- Mayo, L. (2011). *Eficiencia y Eficacia en la Administración del Plan de Estudio, Escuela de Educación UCV. Período 1996-2007.*
- Mejía, J. (2002). *Problemas Metodológicos de las Ciencias Sociales en el Perú.* Perú: Facultad de Ciencias Sociales- UNMSM.
- Morles, V., Medina, E. y Álvarez, N. (2003). *La educación superior en Venezuela.* Venezuela: A IESALC-UNESCO.
- Oficina de Control de Estudios-EE (2010).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (1998). *Declaración Mundial Sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción.* [En Línea]. http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm. [2014, noviembre 09]
- Palella, S. y Martins, F. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa.* (2ª.Edición). Caracas: Editorial FEDUPEL.
- Plan de Estudios, Modalidad Anual, (1996). *Escuela de Educación UCV. Universidad Central de Venezuela Facultad de Humanidades y Educación.*
- Perdomo, D. y Camacho, H. (2009). *Pertinencias de las Instituciones de Educación Superior en el Área de la Atención a la Diversidad.* [En Línea] http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_4/Perdoma_Dayana.pdf [2015, Enero 23]
- Pinedo, I. (1982). *Construcción de una Escala de Actitudes Tipo Likert.* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. [En Línea] http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/001a100/ntp_015.pdf [2015, Junio 04]
- Popkewitz Th. S. (1990). *Formación del Profesorado. Tradición. Teoría y Práctica.* Valencia: Universidad de Valencia.
- Turnenman, C. (2006). *Pertinencia y calidad de la educación.* [En Línea] <http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/BibliotecaPortal/InformacionInstitucional/Autoevaluacion/SistemaUniversitarioExtension/PertinenciaCalidadEducacionSuperior-CarlosTunnermann.pdf> [2015, Enero 23]
- Universidad Central de Venezuela (1996). *Reforma Curricular de la Escuela de Educación.* Venezuela

- Uzcátegui, R. (2004). *Una Perspectiva Cronológica del Desarrollo Institucional de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela*. Revista de Pedagogía n° 25 n.73.
- Uzcátegui, R. (2003). *Algunas Notas sobre el Aula, la Escuela y la Teoría Educativa, de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela*. Venezuela.
- Uzcátegui, R. (2012). *Algunas Reflexiones sobre la Formación basada en Competencias*. Revista Electrónica de Pedagogía Odiseo. Caracas. [En Línea]<http://odiseo.com.mx/bitacora-educativa/2012/10/algunas-reflexiones-sobre-formacion-basada-en-competencias> [2014, Noviembre 19]
- Villarreal, C. (1990). *El currículo de la Educación Superior*. Caracas: Dolvia.
- Young, M. (1989). *Fundamentos y Práctica del Currículo*. UNESCO: [En Línea] <http://unesdoc.unesco.org/images/0009/000919/091953SB.pdf> [2015, Agosto 22]

ANEXOS

ANEXO A.
GUIÓN DE ENTREVISTA
(Egresados)



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN

AUTORAS:

CEDEÑO, MARÍA B. C.I. 20.492.777

RAMÍREZ, VALERY. CI. 22.356.926

RODRÍGUEZ, MARILUX. C.I. 18.719.566

TUTOR (A):

RÍOS, MARÍA JANETH

GUIÓN DE ENTREVISTA

Estimado(a) Licenciado(a) en Educación Mención Desarrollo de Recursos, en la siguiente entrevista se formulará una serie de preguntas relacionadas con el Trabajo de licenciatura titulado: **PERTINENCIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS EN LA MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.**

Los resultados que se generan sólo serán empleados con fines didácticos. Por ello la información que proporciona será de gran importancia. Agradecemos su colaboración.

A continuación se presentan las siguientes interrogantes:

1. ¿Los Conocimientos adquiridos en la Escuela de Educación, específicamente en la Mención de DRRHH, le permitieron acceder a los diferentes escenarios que se presentan en el ámbito Laboral vinculados a su profesión?

2. ¿Tuvo la necesidad de formarse para adaptarse al ejercicio profesional en áreas de las cuales no fue formado, para desempeñarse profesionalmente? ¿Cuáles?

3. ¿El Perfil del Egresado de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, específicamente de la Mención de DRRHH, para acceder al mercado profesional y/o laboral, es adecuado a los nuevos tiempos?

4. ¿En su opinión, qué aspectos deberían considerarse para optimizar la Pertinencia Profesional del Plan de Estudios de la Licenciatura en Educación de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRRHH)?

ANEXO B.
CUESTIONARIO ESTUDIANTES



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN

AUTORAS:

CEDEÑO, MARÍA B. C.I. 20.492.777

RAMÍREZ, VALERY. CI. 22.356.926

RODRÍGUEZ, MARILUX. C.I. 18.719.566

TUTOR (A):

RÍOS, MARÍA JANETH

CUESTIONARIO

Estimado(a) Estudiante, en el siguiente cuestionario encontrará una serie de enunciados relacionados con el Trabajo de licenciatura titulado: **PERTINENCIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS EN LA MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.**

Los resultados que se generan sólo serán empleados con fines didácticos. Por ello la información que proporciona, será de gran importancia. Agradecemos su colaboración.

Por otra parte, es importante destacar, que en el cuestionario que se presenta, debe responder representado por las siguientes categorías: Completamente en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Completamente de acuerdo, Ni de acuerdo Ni en desacuerdo.

A continuación el instrumento referido:

Estimado (a) Estudiante, frente a cada uno de los siguientes enunciados, indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellos:

Usted como futuro Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, formado en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, considera que está preparado para emprender actividades de:

| Ítems | Completamente de acuerdo | De acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completamente en desacuerdo | En desacuerdo |
|--|--------------------------|------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------|
| 1.- Dirección de Prácticas Educativas | | | | | |
| 2.- Orientación de Prácticas Educativas | | | | | |
| 3.- Organización de la Acción Pedagógica | | | | | |
| 4.- Diseño de Procesos Educativos | | | | | |
| 5.- Desarrollo de Procesos de Investigación | | | | | |
| 6.- Diagnóstico de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 7.- Diseño de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 8.- Ejecución de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 9.- Evaluación de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 10.- Resolución de Problemas Educativos | | | | | |

ANEXO C.
CUESTIONARIO PROFESORES



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN

AUTORAS:

CEDEÑO, MARÍA B. C.I. 20.492.777

RAMÍREZ, VALERY. CI. 22.356.926

RODRÍGUEZ, MARILUX. C.I. 18.719.566

TUTOR (A):

RÍOS, MARÍA JANETH

CUESTIONARIO

Estimado(a) profesor(a), en el siguiente cuestionario encontrará una serie de enunciados relacionados con el Trabajo de licenciatura titulado: **PERTINENCIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS EN LA MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.**

Los resultados que se generan sólo serán empleados con fines didácticos. Por ello la información que proporciona, será de gran importancia. Agradecemos su colaboración.

Por otra parte, es importante destacar, que en el cuestionario que se presenta, debe responder cada ítem representado por las siguientes categorías: Completamente en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Completamente de acuerdo, Ni de Acuerdo Ni en desacuerdo.

A continuación el instrumento referido:

Estimado (a) Profesor (a), frente a cada uno de los siguientes enunciados, indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellos:

El futuro Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, formado en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, está preparado para emprender actividades de:

| Ítems | Completamente de acuerdo | De acuerdo | Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo | Completamente en desacuerdo | En desacuerdo |
|---|--------------------------|------------|----------------------------------|-----------------------------|---------------|
| 1.- Dirección de Prácticas Educativas | | | | | |
| 2.- Orientación de Prácticas Educativas | | | | | |
| 3.- Organización de la Acción Pedagógica | | | | | |
| 4.- Diseño de Procesos Educativos | | | | | |
| 5.- Desarrollo de Procesos de Investigación | | | | | |
| 6.- Diagnóstico de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 7.- Diseño de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 8.- Ejecución de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 9.- Evaluación de Proyectos y Programas Educativos | | | | | |
| 10.- Resolución de Problemas Educativos | | | | | |

