



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



**ESTUDIO SOBRE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES IV DE LA  
MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, ESCUELA  
DE EDUCACIÓN DE LA UCV.**

**Autoras:**

Carliany Rosa

Leida Chacón

**Tutora:**

Rosa Melo

Caracas, Febrero 2013



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



**ESTUDIO SOBRE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES IV DE LA  
MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, ESCUELA  
DE EDUCACIÓN DE LA UCV.**

Trabajo de grado para optar al título de Lic. en Educación Mención Desarrollo  
de los Recursos Humanos

Caracas, Febrero 2013




## VEREDICTO


Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1487 de fecha 16-01-2013 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por **CHACÓN, LEIDA, C.I. 13.763.322; CARLIANYS, ROSA, C.I. 18.597.446** bajo el Título: **ESTUDIO SOBRE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES IV DE LA MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN DE LA UCV**, para optar el Título de **LICENCIADO EN EDUCACIÓN**, mención, **DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS** dejan constancia de lo siguiente:

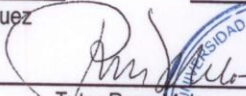
- Hoy 25-02-2013 nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
- Culminada la Defensa Pública del referido Trabajo de Licenciatura, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las escuelas de la 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: Rigurosidad en el planteamiento de sus ideas. Exposición con claridad y pertinencia, amplitud y pertinencia en el proceso metodológico. adecuado sustento teórico. Respuesta adecuada a todas las preguntas del jurado. Se recomienda entrar a los distintos cátedras para su evaluación y posible puesta en práctica del Reglamento propuesto

  
 Profa. María Gorety Rodríguez

  
 Prof. Nelson Ramos

  
 Tutor Rosa Melo



## Aprobación del tutor

Quien suscribe, Profesora Rosa Mariana Melo, de la Universidad Central de Venezuela, adscrita a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado: Estudio sobre las Prácticas Profesionales IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, Escuela de Educación de la UCV, realizado por las ciudadanas Carliany Rosa C.I. 18. 597.446 y Leida Chacón C.I. 13.763.322, 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 21 días del mes de Marzo del año 2013

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Rosa Melo', with a large, stylized initial 'R' and a horizontal line extending from the end of the signature.

Profesora: Rosa Melo  
C.I. 6.218.292

## AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de grado primeramente nos gustaría agradecerle a Dios por bendecirnos para llegar hasta donde hemos llegado, porque hacer realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA por darnos la oportunidad de estudiar y ser unas profesionales.

A nuestra tutora de tesis, Lic. Rosa Mariana Melo por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en nosotras que podamos terminar nuestros estudios con éxito.

También nos gustaría agradecer a nuestros profesores y profesoras que formaron parte de nuestra educación, durante toda la carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a nuestra formación.

Son muchas las personas que han formado parte de nuestra vida profesional a las que nos encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de nuestras vidas.

A todas aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de esta investigación, hacemos extensivo nuestros más sinceros agradecimientos; entre los cuales podemos mencionar: Al Lcdo. Carlos Alcala, Ing. Oliver García, por sus conocimientos y colaboración en la realización de la presente tesis.

A nuestros Padres, Ligia Colmenares, Adolfo Rosa; Ana Chacón y Adela Aguilar, por el apoyo incondicional que nos dieron a lo largo de la carrera.

A nuestros amigos, quienes se convirtieron en nuestra familia adoptiva en la Universidad.

Muchas gracias y que Dios los bendiga.

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

**ESTUDIO SOBRE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES IV DE LA  
MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS ESCUELA  
DE EDUCACIÓN DE LA UCV.**

Trabajo de grado para optar al título de Lic. En Educación mención  
Desarrollo de los Recursos Humanos.

**Autoras:** Leida Chacón  
Carlianys Rosa  
**Tutora:** Rosa Melo

**RESUMEN**

La Práctica Profesional es de gran importancia para la formación del estudiante, pues permite el contacto con la realidad laboral y poder contrastar la teoría y la práctica. El objetivo general de esta investigación consistió en Analizar la Práctica Profesional IV, de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, y tiene como propósito ofrecer respuestas para algunas debilidades que presenta esta asignatura, principalmente en el cumplimiento de las normas durante la ejecución de la Práctica Profesional. Para lograr este objetivo, se partió del diagnóstico de las experiencias previas que poseían los estudiantes y de los criterios de supervisión utilizados por los (as) profesores (as). En referencia al marco teórico, se incluyeron aspectos relacionados con la Práctica Profesional, el Perfil del Practicante Académico y la Gestión Estratégica. En el ámbito legal, se dilucidaron algunos aspectos relevantes a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y demás leyes y reglamentos vinculados al área de estudio. La metodología desarrollada fue una Investigación de Campo, no Experimental a nivel Descriptivo, tomando como muestra una población conformada por cuatro (4) profesores y cuarenta y dos (42) estudiantes para el año electivo 2011-2012, turno nocturno. Finalmente con la presente indagación se pudo detectar que no se está cumpliendo a cabalidad con el debido proceso de la Práctica Profesional. Por tal motivo como resultado de esta investigación, se propone un reglamento que regulará el buen funcionamiento de las Prácticas Profesionales.

**Palabras Claves:** La Práctica Profesional, Programa de Estudio, Gestión Estratégica, Perfil del Practicante Académico, Componentes de Formación.

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

**STUDY ON PRACTICES OF THE WORDS IV PROFESSIONAL  
DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES EDUCATION SCHOOL OF  
UCV.**

Graduate work to obtain the title of Bachelor in Education mention Human  
Resources Development.

**Authors:** Leida Chacón  
Rosa Carlianys  
**Tutor:** Rosa Melo

**ABSTRACT**

Professional practice is of great importance to the training of students, allowing contact with the reality of work and be able to contrast the theory and practice. The overall objective of this research is to analyze the Professional Practice IV, the Mention Human Resources Development, School of Education, Central University of Venezuela, and is intended to provide answers to some weaknesses that this subject, primarily in compliance during implementation of Professional Practice. To achieve this goal, we started from diagnosis of past experiences that had students and the criteria used for monitoring (as) teachers (as). Referring to the theoretical framework, included aspects of professional practice, Practitioner Profile Academic and Strategic Management. In the legal field, were elucidated some aspects relevant to the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela and other laws and regulations relating to the study area. The methodology developed was a Field Research, Experimental no description level, taking as example a population consisting of four (4) teachers and forty-two (42) students for elective year 2011-2012, night shift. Finally with this inquiry could be detected that is not fully complying with due process of Professional Practice. Therefore as a result of this research, we propose a regulation to regulate the functioning of the Professional Practices.

Keywords: The Professional Practice Curriculum, Strategic Management, Academic Practitioner Profile, training components.

## ÍNDICE GENERAL

Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	1
<b>CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACION</b>	
1.1 Planteamiento del Problema	4
1.2 Objetivos de la investigación	11
1.2.1 Objetivo General	11
1.2.2 Objetivos Específicos	11
1.3 Justificación de la investigación	12
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	
2.1 Antecedentes de la investigación	14
2.2 Bases Teóricas	20
2.3 Antecedentes Históricos de Formación en el lugar de Trabajo	21
2.4 Pasantías en Venezuela	22
2.4.1 Objetivos de las Pasantías	23
2.4.2 Definición del Pasante	24
2.4.3 Principios de Supervisión de Carácter General y Común en cualquier Programa de Pasantías.	24
2.5 Concepción de la Práctica Profesional	27
2.5.1 Practicante Académico	28
2.5.2 Diferencias y semejanzas entre Práctica y pasantía.	29



2.6	La Reforma Curricular de la Escuela de Educación	29
2.6.1	Perfil Genérico del Egresado de Educación	29
2.6.2	Funciones basadas de acuerdo al perfil genérico del egresado de la Escuela de Educación	30
2.6.3	Competencias a Desarrollar en Ejes Transversales	31
2.6.4	Perfil Pedagógico Especializado	31
2.6.5	La Mención Desarrollo de los Recursos Humanos	32
2.6.6	Propósito de la Mención	32
2.6.7	Objetivos	32
2.6.8	Perfil del Egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.	33
2.6.9	Estructura del Perfil específico de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos	35
2.7	Definición de Norma desde el Punto de Vista Sociológico y Jurídico.	36
2.7.1	Definición de Norma desde el punto de vista jurídico	36
2.7.2	Norma desde el Punto de vista Sociológico	37
2.7.3	Definición de Reglamento	38
2.8	Gestión Estratégica sobre el estudio de la Práctica Profesional	39
2.8.1	La Gestión Estratégica	40
2.8.2	La Estrategia	41
2.8.3	Etapas del proceso de la gestión estratégica	45
2.9.	Análisis FODA	48
2.9.1	Análisis del entorno organizacional la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.	51
2.9.2	Matriz FODA de las Prácticas Profesionales	53
2.10	Plan Estratégico de la Escuela de Educación de la U.C.V.	54
2.10.1	Misión	54

2.10.2 Visión	54
2.10.3 Objetivos Estratégicos	54
2.10.4 Estrategias de trabajo	55
2.11 La Prácticas Profesionales como Componente Estratégico	56
2.11.1 Componente de Formación General	57
2.11.2 Componente de Formación Pedagógica	57
2.11.3 Componente de Formación Especializada	57
<b>2.11.4 Componente de Prácticas Profesionales</b>	<b>58</b>
2.11.4.1 Etapas de las Prácticas Profesionales	61
2.11.4.2 Práctica Profesional I	61
2.11.4.3 Práctica Profesional II	62
2.11.4.5 Práctica profesional IV	62
2.12. Caracterización de la Práctica Profesional	64
2.12.1 Práctica Profesional IV	64
2.12.2 Características de las Prácticas Profesionales	65
2.12.3 Contenidos Programáticos de la Práctica Profesional IV de la escuela de educación mención desarrollo de los recursos humanos	65
2.12.4 Unidades	66
2.12.5 Contenidos	66
2.12.6. Competencias a desarrollar	68
2.12.7 Plan de Evaluación	68
2.12.8 Objetivos de la práctica profesional IV.	69
2.12.9 Objetivo General	69
2.12.10 Objetivos Específicos	69
2.12.11 Propósito de la Práctica Profesional	70
2.12.12 Normas de las Práctica Profesional IV	71

2.13 Bases Legales	73
2.13.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	73
2.13.2 Ley Orgánica de Educación	75
2.13.3 Ley Orgánica del Trabajo	78
2.13.4 Ley de Universidades	80
2.13.5 Reglamento de Evaluación del Rendimiento de los alumnos de la Escuela de Educación de la Ucv. (1998).	82
2.14 Contexto Institucional de la Escuela de Educación de la UCV	82
<b>CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Tipo de Investigación	85
3.2 Nivel de la Investigación	86
3.3 Población	88
3.4 Técnicas de Recolección de Datos	89
3.5 Instrumentos de Recolección de Datos	90
3.6 Operacionalización de las Variables	91
3.7 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	94
3.8 Responsables de la validación de los instrumentos	95
3.9 Confiabilidad	96
<b>CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	98
4.1 Cuestionario parte I	100
4.2 Cuestionario parte II	104
4.3 Análisis de las entrevistas dirigidas a profesores de Práctica Profesional IV	117
<b>CAPITULO V. 5.1 CONCLUSIONES</b>	127
5.2. Recomendaciones	132

5.3. Referencias Bibliográficas	<b>134</b>
Propuesta “Reglamento para la Ejecución y Cumplimiento de las Normas de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela”	<b>140</b>
5.4 Anexos	<b>160</b>
Anexo A. Mapa Estratégico de la Escuela de Educación de la UCV	<b>161</b>
Anexo B. Reglamento de Evaluación del Rendimiento de los alumnos de la Escuela de Educación de la UCV. (1998)	<b>162</b>
Anexo C. Carta de validación de los instrumentos	<b>169</b>
Anexo D. Cuestionario dirigido a estudiantes de Práctica Profesional IV.	<b>170</b>
Anexo E. Guion de entrevista	<b>172</b>
Anexo F. Juicio del experto sobre la pertinencia del instrumento	<b>173</b>
Anexo G. Matriz de validación	<b>174</b>
Anexo H. Análisis de confiabilidad	<b>175</b>
Anexo I. Constancia de validación	<b>181</b>
Anexo J. Programa de Práctica Profesional II	<b>182</b>
Anexo K. Programa de Práctica Profesional III	<b>191</b>
Anexo L. Programa de Práctica Profesional IV	<b>198</b>

## INTRODUCCIÓN

El Sistema Educativo Venezolano, actualmente se enfrenta a un nuevo cambio en la formación, el cual surge ante la necesidad de introducir modificaciones que se adapten a los nuevos paradigmas sociales y laborales, que se plantean a nivel mundial y regional, tales como la inserción de las TIC en la Educación, las mismas han provocado innovaciones en la estructura de la educación de este siglo.

En el campo educativo, la incorporación de las TIC en el salón de clases debe verse como herramientas o materiales de construcción que facilitan el aprendizaje, el desarrollo de habilidades y distintas formas de aprender, estilos y ritmos de los aprendices Sánchez (citado por Cendrós, 2007).

El constante cambio involucra un mayor esfuerzo en la búsqueda de alcances en las áreas que se ocupan en las organizaciones, aportando propuestas que surjan como resultado de los procesos de investigación educativa, pedagógica, organizacional y curricular.

La Práctica Profesional no escapa a los efectos de estas transformaciones tanto a nivel teórico como en la praxis. De allí, que deba pasar por un proceso de permanente actualización, ajustes y adaptación a los nuevos modelos conceptuales, a través de renovaciones, revisiones de pensum de estudios, perfiles y competencias, a tono con las demandas del contexto laboral, respondiendo a las necesidades actuales y futuras de la sociedad.

Por consiguiente, se debe evaluar perentoriamente si las Prácticas Profesionales que se realizan en las distintas instituciones de formación, están acordes con los nuevos requerimientos, con la misión y la visión

Organizacional en cuanto a perfiles de actuación y el conocimiento, sellando la diferencia con lo requerido para incorporarse con éxito al campo laboral.

Con el desarrollo de esta investigación se pretende hacer una revisión de las Prácticas Profesionales IV turno nocturno de la Escuela de Educación de la UCV, a fin de determinar sus debilidades durante el proceso de ejecución de las mismas en referencia al cumplimiento de las normas.

Referente al cumplimiento de las normas. Por otra parte, los grandes elementos del perfil se refieren a la capacidad de poder ejercer un conjunto de funciones globales y operaciones específicas, organizadas a partir de según Graffe (1996), "Cuatro grandes campos de aplicación: 1) Gerencia de Recursos Humanos 2) Planificación e investigación de Recursos Humanos 3) Ejecución de Proyectos de Recursos Humanos 4) Evaluación de Recursos Humanos" (p. 67).

En este sentido, la importancia de estos roles impulsan a indagar sobre el trabajo realizado por los estudiantes de esta mención, en sus Prácticas Profesionales, y a su vez invita a realizar una propuesta que incida en el mejoramiento de la puesta en práctica de los conocimientos dentro del trabajo en las organizaciones.

El esquema que se siguió para presentar el trabajo, fue estructurado en cinco capítulos, tal como se indica a continuación: En el Primer Capítulo, se presenta, el planteamiento del problema, las interrogantes de la investigación la justificación de la investigación, objetivo general y específicos de la investigación ,contextualización y delimitación del problema.

En el Segundo Capítulo, se desarrolla el Marco Referencial, en lo que se refiere a los antecedentes de investigación, a las bases teóricas, bases legales y el contexto institucional.

En el Tercer Capítulo, se describe el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la operacionalización de las variables, la población y la muestra, las técnicas de recolección de datos, las técnicas de procedimiento y análisis de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos, entre otros.

En el Cuarto Capítulo se presenta el análisis de los resultados.

En el Quinto Capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, las referencias bibliográficas.

La Propuesta de un Reglamento para la ejecución y cumplimiento de las normas de las Práctica Profesional IV.

Consecutivamente se colocan los anexos correspondientes.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Planteamiento del Problema**

En la actualidad las instituciones de Educación Superior o Educación Universitaria según la nueva L.O.E en su artículo 25, enfrentan grandes problemas de presiones sociales en demanda de su transformación, debido a los cambios experimentados en el campo científico tecnológico y económico que repercuten en el perfil del profesional y la sociedad. Estos cambios reclaman profundas reformas en la formación de los Recursos Humanos que el País requiere, para hacer frente a los desafíos del espacio laboral.

En aras de consolidar y desarrollar su pertinencia, las Universidades asumen el compromiso de impulsar alternativas efectivas, que propicien una educación de calidad, integral, con profesionales integrales; igualmente producir desde las Prácticas la vía para interactuar y afrontar los cambios e incertidumbres en la relación universidad-sociedad; y reconocer en lo comunitario, las experiencias particulares, un camino para vencer los obstáculos y convertirlos en competencias especializadas para la vida profesional y laboral, en contextos sociales más amplios a fin de mejorar su calidad de vida y su entorno social, cultural y profesional.

De acuerdo con estos ideales fue creada la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela el 22 de septiembre de 1953 por Resolución del Consejo Académico, órgano rector de la Universidad. Dicha Escuela fue adscrita a la naciente Facultad de Humanidades y Educación,



fundada el 2 de agosto del mismo año, entidad que por Ley de Universidades reorganizó los estudios de Humanidades al sustituir a la antigua Facultad de Filosofía y Letras creada en 1946. (Uzcategui, 2004).

Por otra parte a finales de los sesenta comienza a publicarse la Guía Informativa de la Escuela, con una periodicidad anual; publicación que se mantuvo durante siete años, actualmente la Escuela cuenta con un plan de Estudio que se implementó en septiembre de 1996, bajo un régimen anual presencial. (Uzcategui, 2004).

Lo antes expuesto da a conocer que la Escuela de Educación desde sus comienzos hasta la actualidad tiene la responsabilidad de formar un profesional capacitado para emplear oportuna y adecuadamente los avances educativos, científicos tecnológicos, económicos, culturales, políticos, entre otros, a través de la incorporación de materias como informática y sistemas educativos y a su vez actualizando sus pensum de estudios de modo que sus egresados sea un personal capacitado para enfrentar las necesidades propias de su ámbito profesional que cumpla con las exigencias que se requieren en el mercado, tanto a nivel nacional como internacional.

Además de formar profesionales competentes en el dominio de conocimientos, procedimientos y métodos existentes en el contexto laboral y prepararlos para la renovación del saber, la producción de tecnología adoptadas al medio y las necesidades del País y brindando experiencias directas en el campo de trabajo donde se desarrollen, aplicando los conocimientos teóricos y prácticos, las actitudes profesionales las habilidades y destrezas adquiridas en el transcurso de su formación académica, es aquí donde el periodo de la Práctica Profesional juegan un papel determinante.

En efecto, la Práctica Profesional según el Programa de Práctica Profesional IV de la Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela (UCV 2007).

Es un componente teórico-práctico, dictada durante los primeros cuatro años de la carrera, consiste en la ubicación de los estudiantes dentro de una organización oficial o privada, con una duración de aproximadamente (ocho semanas), con la finalidad de participar en un trabajo que se oriente a un (plan, proyecto, propuesta), dirigido a aplicar o transferir los conocimientos significativos adquiridos en el transcurso de la carrera, en las áreas relacionadas directamente con la Gerencia de Recursos Humanos. (p.3)

Es decir, el Practicante realiza sus actividades de acuerdo a la disponibilidad del horario ejerciendo tareas relacionadas directamente con su mención, en este caso la de Desarrollo de los Recursos Humanos, en común acuerdo con la organización, ya que la práctica, es uno de los requisitos que debe cumplir todo estudiante como parte de su formación académica.

En este sentido, el propósito de la Práctica Profesional es lograr la aplicación de los conceptos, teorías y técnicas que comprenden los contenidos de la asignatura de los otros tres componentes de la asignatura. Esta relación teoría- práctica se hará mediante el desarrollo de procesos característicos de la investigación educativa como la observación sistemática, la intervención planificada en las situaciones reales, la reflexión teórica permanente y la comunicación de los resultados obtenidos. Reforma curricular de la Escuela de Educación, UCV (1996, p.31).

De acuerdo a lo antes expresado en la Reforma curricular, la práctica profesional constituye un ejercicio guiado y supervisado donde se demuestran los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo del estudiante. Según la definición de (Popkewitz, 2008).

Se entiende por Práctica Profesional Las actividades temporales obligatorias desarrolladas por el alumno en una empresa privada o institución pública, que le permita desarrollar actividades relativas a la carrera que está cursando, en condiciones similares a las del campo de trabajo. (p.34).

Asimismo, les permiten concretizar los conocimientos teóricos adquiridos, aplicándolos a situaciones problemáticas reales, además posibilita a los estudiantes reconocer los límites de la teoría y acceder a los requerimientos de la realidad.

Según las investigadoras, en base a sus experiencias en las organizaciones cuando realizaron sus Prácticas, pudieron evidenciar que no existe un documento que regule el buen funcionamiento de las Prácticas, o por lo menos un precepto que complemente lo que dice el programa de estudios, los términos en que se ejecutará la misma.

Por lo cual incurrieron en aceptar diversas actividades ajenas al perfil de la Mención y a lo que indicaban las asignaturas, entre las cuales se pueden mencionar: Recepción de llamadas, archivar, mensajería y otras actividades que no contribuyen con la debida formación del practicante, debido a que se ve como un requisito para aprobar la asignatura y no como un complemento para su formación profesional.

En este mismo orden de ideas, las autoras de esta investigación realizaron una entrevista inicial exploratoria a un conjunto de estudiantes del periodo electivo 2011-2012 del plan anual, turno nocturno, para conocer sus puntos de vista sobre el desarrollo de su Práctica, uno de los problemas evidenciados fue el incumplimiento de las Normas de la Práctica Profesional IV, se puede apreciar cuando se realiza la siguiente pregunta: ¿Se cumplen las normas establecidas en el Programa de Práctica Profesional IV? las

respuestas en su mayoría fueron: se cumplen sólo algunas de ellas, y no en totalidad, alegando que no hay ningún tipo de acompañamiento del estudiante durante el desarrollo de la Práctica, así como también afirmaron que dejan la selección del centro donde se realizará las Práctica solo a cargo del estudiante, sin prestar ningún tipo de apoyo en cuanto a la elección del mismo, no hay supervisión alguna durante el desarrollo de la Práctica.

Con las diferentes opiniones obtenidas, se pudo evidenciar que son varias las fallas respecto a las normas, las mismas no se cumplen a cabalidad; siendo estas de suma importancia, ya que son las que reglamentan el buen funcionamiento de las Prácticas Profesionales.

Partiendo de las opiniones de los estudiantes, es importante mencionar que durante el periodo de las Prácticas los estudiantes realizaron tareas o actividades totalmente ajenas al perfil del egresado de la Mención, en algunos casos no fueron tomados en cuenta como personal apto para colaborar con las funciones que se realizan en determinado departamento de una organización, estas fueron situaciones vividas también por las autoras, las cuales realizaron labores que no aportaron conocimientos de formación profesional, sino actividades que podrían ser vistas como cultura general y no como refuerzo a la teoría que es vista a lo largo de la carrera.

En observaciones y preguntas realizadas a los estudiantes, se pudo evidenciar que existe poca interacción entre el tutor académico y el tutor organizacional, por lo menos el practicante lo desconoce, ya que ambos no supervisan las acciones que se realiza durante la Práctica. A manera de ejemplo un estudiante expreso que el profesor haría llamadas a las diferentes organizaciones donde los mismos estaban realizando las Prácticas para verificar como ha sido el desenvolvimiento durante su estadía en las organizaciones. Sin embargo desconocen si se cumplió con este

procedimiento, lo antes mencionado trae como consecuencia que no se lleve a cabo un control que permita evaluar medir las actividades realizadas, las experiencias y la actuación del practicante en las organizaciones, en relación al perfil de la mención tales como: planificar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación y de desarrollo de los Recursos Humanos, como un componente de su formación.

Por experiencia vivencial de las autoras de esta investigación las mismas contaron con poca información y precisa de cuáles eran las tareas específicas a realizar en las organizaciones y como llevar a cabo este proceso

Todo lo anteriormente expuesto parece indicar, que no se está cumpliendo a cabalidad con el debido proceso de la Práctica Profesional y es tomado por los estudiantes solo como un requisito para graduarse y no como parte de crecimiento profesional y en consecuencia, de no mejorar esta situación el espacio de la práctica profesional no será garante del desarrollo de las competencias que debe tener el estudiante de acuerdo con el pensum de estudio, y las habilidades requeridas para un buen desempeño en el campo de trabajo.

La Práctica Profesional deben aprovecharse para desarrollar las competencias descritas en el plan de estudio, debido a que es el espacio que le permite al estudiante estar en contacto con la realidad laboral y en correspondencia al perfil de la mención, desarrollando las capacidades requeridas por la sociedad Venezolana actual. La cual demanda de una actualización constante de los pensum de estudios para contribuir de esta forma con el desarrollo del País.

Teniendo en cuenta que la Práctica Profesional tiene como finalidad asegurar la pertinencia del plan de estudio de la carrera, con las características y requerimientos del quehacer profesional entre otros aspectos, permitiendo de esta manera conocer las posibles debilidades que pueda presentar el practicante en su actuación dentro del campo laboral. Surge la iniciativa de realizar un estudio sobre las Práctica Profesional IV de los estudiantes de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación.

De acuerdo con la problemática planteada, surge la necesidad de un Reglamento de Estudio, sobre las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo Recursos Humanos, de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, que permita regular el buen funcionamiento no solo de la Práctica IV sino de todo el Componente de Práctica Profesional que incluiría la II y III.

De acuerdo con la situación antes expuesta, surgen los siguientes interrogantes para orientar la investigación:

¿Cuáles son las características de la Práctica Profesional IV?

¿Cuáles son los conocimientos previos que poseen los estudiantes de Práctica Profesional IV del turno nocturno, sobre las normas de la Práctica Profesional de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos?

¿Qué criterios de supervisión utilizan los (as) profesores (as) de la asignatura para determinar el cumplimiento de las normas de la Práctica Profesional IV?

¿Cuáles son los componentes idóneos para formular un reglamento para la ejecución de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV?

## **1.2. Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar el proceso de ejecución de la Práctica Profesional IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

1.2.2.1. Caracterizar la Práctica Profesional IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV.

1.2.2.2. Diagnosticar los conocimientos previos que poseen los estudiantes de Práctica Profesional IV del turno nocturno, sobre normas que regulan las Prácticas Profesionales en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV.

1.2.2.3. Indagar los criterios de supervisión que utilizan los profesores (as) de la asignatura, para determinar el cumplimiento de las normas de la Práctica Profesional IV.

1.2.2.4. Proponer un Reglamento que oriente el proceso de ejecución de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

### **1.3. Justificación de la Investigación**

Es el elemento del trabajo de grado en lo cual se presentan las razones y motivaciones para llevar adelante la investigación, según Sabino (2000), la justificación “indica las razones de peso que tiene el investigador para el estudio del problema, el por qué se realiza el estudio, a quién beneficia además de los aspectos teóricos, prácticos y metodológicos” (p.36).

Con relación al espeto teórico la investigación desarrollada busca, a través de la combinación o contraste de teorías y conceptos establecer la importancia de la formación académica de los y las estudiantes de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la UCV.

La investigación es relevante porque la Práctica Profesional permite a los estudiantes conocer las teorías, técnicas y líneas de acción que comprenden los contenidos de la asignatura; actividades mínimas que deberá realizar en las diversas instituciones u organizaciones de interés laboral, donde lleve a cabo su período de Prácticas Profesionales.

Desde la perspectiva metodológica se justifica porque para dar cumplimiento a los objetivos del estudio, fue necesaria la utilización de técnicas de investigación que permitieron el conocimiento sobre este componente y con ello establecer estrategias específicas para un Reglamento de Estudio sobre las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, y de esta manera contribuir a la mejora de las mencionadas Prácticas.

Representará para la institución una alternativa para guiar los procesos instruccionales de la asignatura y crear con su estudio una posible



solución a las debilidades que se han evidenciado, y de esta manera generar un aporte a la Escuela de Educación de la UCV para reorientar el Componente de Prácticas Profesionales, puesto que permitirá que los estudiantes de la carrera de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos y las diferentes Menciones tengan mayores posibilidades de fortalecer y enriquecer la experiencia, a través del contacto directo con la realidad laboral.

Estas prácticas y vivencias ayudarán a formar de una manera más integral al futuro egresado en Educación Mención Recursos Humanos un profesional competente y capaz de tener un buen desenvolvimiento en el campo laboral donde se desempeñe.

Desde el punto de vista práctico, los objetivos de la investigación permitieron encontrar posibles soluciones concretas al problema de ejecución de las prácticas profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

En cuanto a lo social garantiza una mejor formación académica; ya que permitirá tener claras y definidas las principales funciones que como Licenciado/da le corresponde desempeñar, contribuyendo de manera determinante a su formación integral y a la concreción de los objetivos profesionales, obteniendo un mejor desempeño y una mejor inserción en el contexto laboral.

Desde la perspectiva de las autoras, la motivación para realizar esta investigación, es ofrecer a la Escuela de Educación que las está formando ideas y lineamientos para el buen funcionamiento de la Práctica Profesional y así mejorar los procesos futuros en cuanto a este componente.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

El marco teórico referencial consiste “en dar al lector toda la información posible acerca de las investigaciones que se han realizado, tanto a nivel nacional como internacional, sobre el problema que se pretende investigar” (Ramírez, 2006, P. 61). A continuación se desarrollan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y legales.

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

##### **Antecedentes Nacionales**

Entre los antecedentes se destaca: Fernández, (2005) en su estudio titulado: Las Prácticas Profesionales del estudiante universitario y su influencia en el campo laboral en el Estado Carabobo – Venezuela, como requisito para optar al título de Licenciado en Educación, cuyo objetivo general fue determinar el impacto de las prácticas profesionales del estudiante universitario y su influencia en el campo laboral. El diseño metodológico utilizado fue el Proyecto Factible apoyado en una investigación de campo de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por cinco (05) estudiantes de educación los cuales representaron la muestra, como técnicas de recolección de datos utilizó la encuesta, en tal sentido, para obtener la información aplicó un cuestionario con preguntas cerradas. En relación a la técnica de análisis de datos, utilizó distribuciones de frecuencia y relaciones porcentuales. A través de las conclusiones se evidenció que existe vulnerabilidad del recurso humano en cuanto a su inicio en campo

laboral, por lo cual recomendó, tomar medidas radicales en cuanto a al desarrollo de las Prácticas Profesionales en las Universidades del País.

El estudio guarda relación con la investigación ya que da una referencia de la importancia de la preparación del recurso humano, así como debe ser el desempeño del estudiante universitario en la realización de sus prácticas profesionales que garantice la relación de la teoría con la práctica.

Asimismo se tomo como referencia la tesis de Hernández, (2006) sobre un Estudio Evaluativo de la Práctica Profesional II de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. La investigación se ubico en el nivel exploratorio y por sus características se clasifico de tipo documental y de campo evaluativa.

En la cual se concluye, que este estudio evaluativo de la Practicas Profesionales II de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, pretende no solo las dificultades sino el aspecto macro donde estas están inmersas para ver la información de patrones amplios y detallados, ya que solo viendo ambas cosas se puede responder al desafío del cambio y la complejidad, generando aportes para la mejora de la formación del profesional en Educación del área de Recursos Humanos, buscando la calidad y excelencia.

Las autoras mencionan que todo lo que haga en esta dirección contribuye a la imagen institucional que refleje la Escuela, su cuerpo de docentes y los estudiantes, en las diversas organizaciones que sirvan de escenarios para prácticas.

Esta investigación guarda relación con el tema en estudio debido a que trata de las prácticas profesionales II y como mejorar los procesos de las

mismas dando como recomendaciones crear cátedras y departamentos de las Prácticas Profesionales que permita que exista una coordinación para todas las especialidades, y se pueda organizar sistematizar y proporcionar una coherencia y calidad de los procesos de cada Mención en sus diversos escenarios.

Igualmente, Birmaher (2006), realizó un estudio titulado: Capacidades desarrolladas por el estudiante universitario durante las prácticas profesionales, presentado para optar al título de Licenciado en educación integral en la Universidad Bicentenario de Aragua, Venezuela, para ello se desarrolló una investigación de campo de carácter descriptivo en consecuencia la población estuvo conformada por (30) treinta practicantes de la carrera de educación los cuales representaron la muestra, como técnicas de recolección de datos utilizó la encuesta en tal sentido, para obtener la información aplicó un cuestionario con preguntas cerradas. En relación a la técnica de análisis de datos, utilizó distribuciones de frecuencia y relaciones porcentuales. Concluyó, que la capacidad práctica ha desmejorado ya que el Programa de la Universidad, en lo que respecta a la realización de las prácticas profesionales por parte de los estudiantes. Recomendado manejar con más énfasis y entrega el programas que contiene el basamento legal por el cual se rige la realización de las prácticas profesionales.

El estudio anteriormente citado tiene relación con la presente investigación ya que se trata de determinar las directrices de un programa que guie el desempeño del estudiante durante la ejecución de sus prácticas profesionales.

Por otra parte, Ruiz (2005) en su trabajo titulado El perfil del egresado de la carrera de docencia universitaria, presentado en la Universidad Santa María, Mediante un estudio de tipo documental de carácter descriptivo. Por

ser una investigación bibliográfica o documental no se requirió de población ni de muestra. El instrumento utilizado fue el análisis de contenido. Concluyendo que el perfil del egresado tiene una marcada relación con la ejecución de las prácticas profesionales.

El trabajo anteriormente señalado guarda relación con el tema de esta investigación ya que señala la importancia que representa la acción del estudiante durante la práctica profesional, sin embargo, a partir de esto puede establecerse que las condiciones actuales posibilitan una mejor atención docente del estudiante de educación haciendo evidente el avance de la profesionalización educativa y la existencia de un buen potencial para la vinculación de la docencia y la investigación, factores que reflejan un avance importante en la calidad académica de la educación.

### **Antecedentes Internacionales**

Entre los trabajos de investigación internacionalmente consultados se encuentra:

Joffre, (2006), elaboró un proyecto factible, titulado Valores y Actitudes Profesionales Estudio de la Práctica Profesional enfermera en Catalunya España. Tuvo como objetivo general Analizar los valores y las actitudes del colectivo, y su impacto en los diferentes ámbitos de la Práctica Profesional concluye que el elemento fundamental para el desarrollo de una profesión es la identidad profesional fuerte, que se caracteriza por la adopción de valores y actitudes adoptadas desde las Prácticas Profesionales, además del conocimiento experto, y habilidades propias, en la práctica enfermera existen diferentes factores que no favorecen la adopción de una identidad profesional fuerte. Entre ellos: (1) la desvalorización social de los cuidados; (2) escaso desarrollo de la carrera profesional; (3) condiciones de trabajo

precarias; (4) posición ambivalente del Estado que tarda más de cuatro décadas, en legalizar las competencias profesionales, y aportaciones del colectivo enfermero al ámbito de la salud; y (5) el desarrollo curricular de la disciplina, en los diferentes niveles de formación universitaria, y de formación posgraduada en diferentes especialidades.

El presente trabajo se relaciona con el tema en estudio porque, hace referencia a la Práctica Profesional para identificar las características que definen la relación profesional con otros profesionales, en tanto que influye en la construcción de la imagen enfermera. El análisis realizado muestra que los rasgos que las enfermeras/os perciben de la práctica médica, y la relación profesional entre ambos colectivos contribuyen a configurar algunos rasgos de la imagen desvalorizada de las enfermeras/os.

También se consultó a Alicia, (1999). En su trabajo titulado investigación sobre el valor formativo de las prácticas de campo para lograr y mejorar la comprensión de las relaciones entre las teorías y las Prácticas concretas Costamagna de Santa Fe, Colombia .En el marco de una investigación en la acción, se parte de la hipótesis de que las prácticas de campo preliminares interdisciplinarias mejoran sustancialmente la construcción del aprendizaje. Con alumnos cursantes de Morfología Normal de la Carrera de Bioquímica, en oportunidad de abordar la unidad temática Hematología. Entre las conclusiones están 1) Analizar la incidencia positiva de la práctica integradora contextualizada inicial como elemento potenciador de procesos de construcción del aprendizaje. 2) Investigar acerca de las condiciones que debe reunir una Práctica para que le sea más posible al educando recrearla frente a nuevas situaciones. 3) Evaluar en forma sistemática el impacto de la misma en las actitudes comprometidas de los educandos.

La investigación anteriormente citada sustenta este tema ya que la experiencia de campo contextualizada e integral constituye una instancia metodológica que relaciona significativamente las teorías con las Prácticas concretas. Este tipo de experiencia ofrece un enfoque interdisciplinario e integrador de la teoría con la práctica, constituyendo una configuración didáctica apropiada para la enseñanza universitaria.

Entre otros estudios se puede mencionar a Bedolla, J. (2007), en México para obtener su grado de Maestro en Ciencias de la Educación, tesis que lleva por título: Las Prácticas Profesionales del Médico Veterinario Zootecnista en el mercado de trabajo del Estado de Michoacán y otras entidades del país, cuyos problema de investigación se refiere a ¿Cuáles serán las prácticas profesionales que realiza el Médico Veterinario Zootecnista y con qué características se dan en un mercado de trabajo dinámico, competido, restringido y selectivo?. Sus objetivos consistieron en identificar y caracterizar las prácticas profesionales que realiza el Médico Veterinario Zootecnista en el mercado de trabajo, a partir de una encuesta; identificar los espacios y condiciones de trabajo, donde el Médico Veterinario Zootecnista ejecuta sus Prácticas Profesionales, a partir de una investigación de campo, y reunir elementos empíricos de análisis que le permitieron orientar con objetividad el diseño curricular de la EMVZ-UMSNH.

La información la obtuvo aplicando un instrumento (cuestionario) a los Médicos Veterinarios Zootecnistas que asistieron al I Congreso Estatal Sobre “La Producción y Abasto de Carne y Leche en México y Michoacán”, realizado y auspiciado por la Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia. Paralelamente al procesamiento de los datos realizó una búsqueda de información para elaborar el marco teórico conceptual y de esta manera orientar el análisis e interpretación de la información empírica recabada.

Llego a la conclusión de que el éxito de estos profesionales se debe a la obligatoriedad que impone la Universidad.

La información obtenida a través de este trabajo deja un gran aporte a la presente investigación ya que permite a futuro profesional contar con una herramienta importante para analizar la congruencia entre la formación y la Práctica al mismo tiempo, contar también con un registro objetivo de información respecto a la diversidad de Prácticas Profesionales que este profesional de la Medicina Veterinaria desarrolla en el contexto económico y social.

En general, los trabajos de investigación consultados fueron de gran importancia para esta investigación titulada *Estudio sobre las Practicas Profesional IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela*, ya que, fueron un patrón a seguir durante la realización del trabajo en cuestión, sirviendo de guía para la redacción, forma y estructura de la investigación.

## **2.2 Bases Teóricas**

Para una mayor claridad conceptual de la investigación, es necesario desarrollar las bases teóricas, nociones y conceptos que permitan ubicar el estudio en el enfoque más conveniente, y que al mismo tiempo permitan fundamentar las terminologías utilizadas en el trabajo. Las bases teóricas de una investigación Según (Ramírez, 1999).

Un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado. Esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que serán analizadas (p.14)



Para la realización del presente proyecto de investigación se realizará una completa revisión bibliográfica para la selección de los aspectos más importantes que permitan el desarrollo de los objetivos formulados así como toda la información principal y complementaria relacionada con la problemática abordada y los factores que la constituyen. A continuación se presenta una serie de información considerada relevante para el estudio: Es decir, que se presentará información textual o documental sobre las variables en estudio y puntos que tengan estricta relación con estas.

### **2.3 Antecedentes históricos de formación en el lugar de trabajo**

Las reformas educativas han contribuido de manera significativa a la formación de profesionales que respondan a las exigencias sociales, científicas, tecnológicas y humanísticas de la actualidad. En tal sentido, la Educación Venezolana prevé algunos requerimientos orientados hacia el mejoramiento de la calidad de la educación universitaria y que representan un norte en el desarrollo de los Planes de Formación de profesionales de las distintas universidades del país. Destacan dentro de estos requerimientos, como lo expresa Cárdenas (2006)

(a) El docente ha de transformar las prácticas pedagógicas que se lleven a cabo en el aula para que el alumno como ente activo aprenda a aprender de manera autónoma. (b) Desarrollar una capacidad científica, técnica, artística y humanística que le permita tener una visión globalizadora de la vida y del mundo (p.30).

En efecto, la actitud va a depender de la identificación de los profesionales con las actividades propias que deben realizar en la formación del nuevo Profesional del país, con miras a fomentar el desarrollo de los circuitos de acumulación de excelencia laboral, tiene como escenario natural la empresa que es su espacio, y su formación debe estar en correspondencia

con él, para asumir las obligaciones inherentes al cumplimiento de su misión, es decir, profundizar en los aprendizajes socioculturales, y organizacionales en función de la realidad del contexto laboral, que le permita a los(as) estudiantes (as) identificar los valores sociales e ideológicos que el país necesita reforzar, para enfrentar la demanda que en el campo empresarial se presenta en la actualidad.

#### **2.4 Las Pasantías en Venezuela**

Las Pasantías son concebidas para la Fundación Escuela Industria (FUNDEI) de acuerdo con (Salas,1976-1978) como el conjunto de actividades de entrenamiento concebido como formación complementaria realizando actividades de trabajo y/o investigación propia del medio industrial, integrados al currículum del pasante, por periodos determinados del tiempo y con valor académico (p. 55).

En este sentido, las pasantías son aquellas actividades curriculares que cumplen los estudiantes, profesores e investigadores como parte integrante de su proceso de aprendizaje en las áreas de su especialización, bajo supervisión de los centros educacionales y de las empresas involucradas mediante el cumplimiento de programas establecidos.

Es el ejercicio del pasante en las facultades y profesiones referida a la actividad que los estudiantes realizan para acercarse a ejercicio de su profesión desde la mirada organizacional y social, entendido el pasante como la persona que asiste y acompaña al maestro de una facultad en el ejercicio de ella, para imponerse enteramente en su práctica donde se observa su connotación eminentemente práctica y el acompañamiento de un maestro, asesor o tutor que dirige y monitorea el trabajo del pasante. (Instituto de Educación Empresarial 2003).

Por lo tanto las pasantías son las actividades que realizan los estudiantes en aras de consolidar su profesión como parte integrante de su formación.

#### **2.4.1 Objetivos de las Pasantías**

Es importante que los estudiantes al realizar las pasantías logren los siguientes objetivos:

1. Crear vínculos permanentes entre los sectores industriales para colaborar en la solución de problemas técnicos y a la vez contribuir al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje a través de la cooperación.
2. Que los estudiantes y los profesores obtengan una perspectiva real de las condiciones de trabajo prevaecientes en sus medios completando el aprendizaje recibido en el plantel con la práctica directa en la empresa.
3. Facilitar la incorporación de los futuros graduados al sector productivo.
4. Orientar a los futuros profesionales hacia las áreas de mayor beneficio para su desarrollo personal y de acuerdo a las prioridades nacionales.
5. Intercambiar información tecnológica entre las plantas industriales y los centros educativos y de investigación.
6. Ofrecer un marco de referencia para la realización de proyectos de investigación o de tesis y trabajos especiales de grados, así como también el mejoramiento de los pensum.

Se podría decir que los Objetivos de las Pasantías están dirigidos a fomentar la creación de los vínculos permanentes entre el sector organizacional y la institución a fin de aunar esfuerzos para contribuir a la solución de problemas con carácter técnico y obtener una perspectiva de los requerimientos y condiciones del mercado del trabajo con el propósito de

rediseñar y desarrollar estrategias para la formación de los Recursos Humanos requeridos por el país. (Salas, 1978).

Tal como lo expresa Salas, los objetivos de las pasantías es crear vínculos entre el sector organizacional y la institución de esta manera tanto las organizaciones como instituciones estarán al día con respecto al profesional que demanda una sociedad cambiante como la actual.

#### **2.4.2 Definición de Pasante:**

De acuerdo con (Salas, 1976-1978b), el pasante “Es el estudiante que habiendo cumplido los créditos establecidos en el centro educativo, realice actividades en una empresa, a objeto de lograr su formación integral como profesional, para colaborar en el desarrollo socioeconómico del país...” (p. 58), cabe considerar, que la pasantía promueve en el estudiante, saberes teórico-prácticos que le permiten sustentar las decisiones frente a los procesos de enseñanza y aprendizaje o de cualquier otra índole, en contextos de complejidad e incertidumbre.

#### **2.4.3 Principios de supervisión de carácter general y común en cualquier Programa de Pasantías en Venezuela.**

Los programas de pasantías deben realizarse conservando las características de cada sector, señala (Salas, 1976).

Se trata de asociar esfuerzos, de utilizar el potencial de enseñanza aprendizaje que poseen las industrias y la capacidad de investigación científica y tecnológica que se encuentra en los institutos de enseñanza para formar y capacitar mejor los Recursos Humanos que necesitan nuestro País. (p. 173).

En este mismo orden de ideas, el Primer Seminario de Pasantías en la Industria en Venezuela, sirvió de fundamento para la promulgación del decreto 1982 del 29 de diciembre de 1976, el cual establece el marco legal del Programa Nacional de Pasantías en la Industria orientados por los siguientes principios:

1.-Los programas deben ser elaborados, supervisados y evaluados por personal tanto de las instituciones docentes como de las empresas industriales, actuando de forma conjunta.

2.-Debe asignárseles un determinado crédito académico dentro del pensum de estudio.

3.-Debe establecer un programa de entrenamiento y capacitación progresivos en los diversos departamentos de cada planta industrial.

4.-Los programas de pasantías no deberán limitarse en ningún caso, a la parte técnica sino que se deberán contribuir al desarrollo de la cultura general del estudiante.

5.-Los programas deben generar un trabajo final (informe técnico, monografía, tesis de grado), donde se reflejan los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por los pasantes.

6.-Los programas deben tener una duración previamente determinada habida consideración de las características propias de cada nivel educativo y del sector industrial correspondiente.

7.-Los programas deben comprender el establecimiento de los deberes y las responsabilidades de los pasantes y el cumplimiento de un horario dentro del régimen de trabajo de la empresa.

8.-Debe establecerse el status legal del pasante en su relación con la empresa. Debe establecerse una remuneración justa y equitativa por los servicios del pasante. (p. 175). Todos estos principios han servido de base a las universidades venezolanas para el buen funcionamiento de las pasantías en el espacio laboral. De acuerdo a (Salas, 1982): otra obra del mismo autor

Se puede definir al Programa Nacional de Pasantías en la industria como una estructura que permite a los estudiantes cumplir actividades curriculares en la industria, como parte integrante de su proceso de formación en las áreas de su especialización, bajo la supervisión de los centros educacionales y de las empresas involucradas, mediante el cumplimiento de programas establecidos conjuntamente. (p.176).

El pasante tendrá una asignación económica a cargo de la empresa; así como también compensaciones por el traslado, alimentación y vivienda cuando la pasantía se realice en una ciudad distinta de donde se encuentre su centro docente. La asignación económica variaría su escala, de acuerdo con el nivel educativo del pasante y además gozará de los beneficios de un seguro de vida y hospitalización mientras se encuentra realizando las pasantías. Asimismo el decreto establece su obligatoriedad tanto para las instituciones educativas como para las empresas industriales, públicas o privadas que tengan treinta o más trabajadores.

Según el decreto al que se viene haciendo referencia, el pasante tendría una asignación económica a cargo de la empresa donde realiza sus pasantías. Otro aporte o regulaciones se presentan en el siguiente artículo

Artículo 3: Las pasantías estudiantiles universitarias tendrán los siguientes propósitos:

- a. Ofrecer al estudiante la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en la Universidad.
- b. Intercambiar información científica y tecnológica entre la Universidad, Empresas o Instituciones relacionadas con los sectores de producción, investigación y desarrollo económico y social.
- c. Contribuir al mejoramiento científico y tecnológico del personal docente y de investigación, través de la participación directa en el

estudio de problemas específicos a nivel de las Empresas e Instituciones adscritos al programa.

Dentro de este marco referencial, se debe entender la formación profesional y su Práctica como una educación para la vida que genera actitudes, habilidades y disposiciones orientadas al desarrollo humano. En este sentido, la práctica profesional requiere su espacio propio de ejercitación dentro de la misma formación a través de la investigación, la docencia, el trabajo con los demás, y el contacto empírico con las estructuras administrativas, etc.

En relación a la práctica profesional existen unas normativas y lineamientos que los estudiantes tienen que cumplir, las mismas son directrices establecidas por las instituciones y a su vez rigiéndose por las leyes y normativas establecidas por la casa de estudio.

Cabe destacar que (Salas, 1976-1982), es el autor utilizado para definir las Pasantías en Venezuela, ya que dicha información resultó de utilidad para la investigación, debido a que el mismo define los lineamientos que son seguidos por la Fundación Escuela Industria (FUNDEI) para realizar las pasantías; por tal motivo fue tomado como referencia para trabajar la práctica profesional objeto de estudio.

## **2.5. Concepción de la Práctica Profesional**

Al respecto, Carr y Kemmis (2008), acerca del proceso de la Práctica Profesional consideran que:

Las Prácticas Profesionales son desarrolladas por los estudiantes para aplicar los conocimientos adquiridos, familiarizarse con los escenarios de trabajo y posteriormente, estar en capacidad de

reproducir lo que en ellos acontece, exigiéndosele ensayar o experimentar actividades en la mayoría de los casos en sustitución del maestro. (P. 62).

La Práctica ayuda al futuro profesional a familiarizarse y formarse en los escenarios donde se desarrollará profesionalmente, ya que es donde tiene el primer contacto con la realidad laboral, llevando a la práctica conocimientos teóricos obtenidos.

La Práctica Profesional del Docente, constituye un proceso complejo en el que confluyen múltiples factores que van a incidir en la concreción de teorías, lineamientos, políticas; es decir, en el logro de los fines educativos. En tal sentido, el docente como centro del proceso de la Práctica, debe lidiar con múltiples y simultáneos elementos en su hacer pedagógico. Escobar, (2007).

Por lo tanto el Docente como figura principal del proceso de Prácticas debe manejar los contenidos de las áreas curriculares en las que se desempeña, así como también dominio de estrategias y técnicas que favorezcan el proceso de enseñanza aprendizaje, generando de esta manera transformaciones en los escenarios donde intervenga.

### **2.5.1 Practicante Académico:**

Michelina, (2009) expresa que.....“Es el estudiante de las prácticas profesionales” (p. 18). A través de estas prácticas, el estudiante verifica y aplica los conocimientos adquiridos en las diferentes asignaturas dadas a lo largo de la carrera, corroborando en su labor diaria según al área en desempeñar en la organización.

Por lo tanto se podría decir que el practicante académico es aquel que cumple determinadas funciones o tareas en una institución y que son supervisadas y evaluadas por los tutores académico e institucional como



parte de su formación académica, siguiendo los lineamientos y normas establecido para tal fin.

### **2.5.2 Diferencias y semejanzas entre Práctica y pasantía.**

#### **Diferencias**

- En la Práctica el estudiante se ejercita en su aprendizaje profesional, un pasante realiza oficios menores de otra índole.
- Las pasantías son orientadas a visitas guiadas a las organizaciones, observación y análisis, las Prácticas es la aplicación de los conocimientos obtenidos durante la carrera profesional es la coalición de la teoría y la Práctica.

#### **Similitudes**

- Tanto la Práctica como la pasantía son de carácter presencial. Ambas se pueden realizar en instituciones públicas o privadas.
- Las Prácticas y las pasantías la relación que genera con las empresas es de enseñanza aprendizaje algunos casos remunerados no obligatorio.

## **2.6. La Reforma Curricular de la Escuela de Educación**

### **2.6.1 Perfil genérico del egresado de Educación**

La Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela considera necesario lograr que sus estudiantes y egresados estén adecuadamente preparados en las diversas áreas de competencia del ámbito docente y que el tránsito durante la vida universitaria sea de una gran riqueza, de manera tal que su inserción en el contexto laboral, profesional y

social sea armonioso, equilibrado y adecuado a las exigencias que les plantea la sociedad actual. Mujica y otros, (2010), expresan que “La Escuela de Educación, se orienta hacia la formación del estudiante desde tres perspectivas: la general, la profesional y la pedagógica especializada” (p. 11), en consecuencia el perfil del egresado de la Licenciatura en Educación se organiza atendiendo estas tres dimensiones que a continuación se describen:

### **2.6.2 Funciones basada de acuerdo al perfil genérico del egresado de la Escuela de Educación.**

Las funciones del egresado están dirigidas, según Romero, (2006), “a diseñar y desarrollar proyectos de investigación que permiten el incremento del conocimiento o la resolución de problemas que afectan la vida escolar, la comunitaria y la educación en general” (p.58), esto le permite asumir una actitud científica ante la educación y sus problemas fundamentales mediante el empleo adecuado de metodologías, técnicas e instrumentos de investigación.

Por otra parte, el perfil de egresado de la Escuela de Educación, responde a los roles de: facilitador, investigador, orientador, promotor social y planificador; descritos en la resolución 12 considerada en la Reforma Curricular de la Escuela de Educación de la UCV (1996), se manifiesta que, para el cumplimiento de estos roles, el profesional egresado de esta Escuela, debe tener la capacidad necesaria para el desempeño de las funciones descritas a continuación:

1. Influir en la dirección, orientación y realización de prácticas educativas vinculadas a proyectos de transformación de las estructuras sociales vigentes.

2. Organizar la acción pedagógica en todas sus tareas, fundamentándola teóricamente y considerando globalmente la realidad en la cual está inmersa.
3. Diseñar y desarrollar procesos sistemáticos de investigación educativa y educacional.
4. Aplicar críticamente las concepciones teóricas para diagnosticar, diseñar, ejecutar y evaluar proyectos y programas educacionales. (p 21).

### **2.6.3 Competencias a Desarrollar en Ejes Transversales.**

1. Asume como compromiso personal y profesional la protección de los derechos humanos y promueve una cultura de paz, en el marco del Estado democrático y social, de derecho y de justicia.
2. Aprecia y participa en diversas actividades de desarrollo del ser, como sujeto bio-psico-social en el ámbito cultural, deportivo, artístico, ético y estético.
3. Valora las posibilidades del medio ambiente con principios ecológicos y asume compromiso con la conservación y el desarrollo sustentable.

### **2.6.4 Perfil Pedagógico Especializado.**

El perfil pedagógico especializado se corresponde con las competencias que deberán desarrollar los estudiantes de la carrera de Educación de acuerdo con la mención seleccionada, según Trueba, (2006), “la Escuela de Educación de acuerdo con las necesidades nacionales, el recurso humano disponible y el desarrollo de nuevas áreas de competencia y conocimiento irá incorporando opciones de menciones que permita diversificar la oferta” (p.65), en este primer momento se ofrece a los estudiantes las menciones: Educación Inicial y Desarrollo del talento humano en las organizaciones y en las comunidades. Además de ello se ofrece la

oportunidad de cursar a través del Programa Cooperativo de Formación Docente las menciones vinculadas a las carreras de origen que sean convalidadas por la Escuela o con las que se hayan establecido convenios entre las instancias comprometidas en el proceso de formación.

### **2.6.5 La Mención Desarrollo de los Recursos Humanos**

La Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos, representa una oportunidad para formar profesionales que intervengan con propiedad en el mejoramiento de la calidad de la educación y adiestramiento laboral; sentar las bases para el diseño curricular de especialización y postgrado; promover la integración entre los organismos empleadores y la Universidad, para la investigación y la capacitación. Enmarcada en la gestión de planificación de recursos humanos.

### **2.6.6 Propósito de la Mención**

La Mención Desarrollo de los Recursos Humanos tiene como propósito fundamental la preparación de Licenciados en Educación capaces de intervenir activamente en los procesos de formación de los trabajadores en el ámbito laboral. (pag.31).

### **2.6.7 Objetivos:**

1. Planificar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación y desarrollo de los Recursos Humanos.
2. Coordinar proyectos relacionados con el diseño, gestión de perfiles y rutas de carrera.
3. Coordinar proyectos relacionados con el diseño, ejecución aplicación y evaluación de materiales y medios instruccionales.

4. Coordinar proyectos de adiestramiento y formación del personal.
5. Coordinar la planificación de sistemas de evaluación organizacional.  
(pag.66)

### **2.6.8 Perfil del Egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos**

La Reforma Curricular de la Escuela de Educación de la UCV. (1996) destaca que la evaluación “permitirá obtener información del logro de las metas organizacionales, indicaciones precisas del desempeño y avance de los procesos de formación” (p. 65-69).El perfil que se propone para la mención Desarrollo de los Recursos Humanos se presenta como un conjunto de funciones globales y operaciones específicas organizadas a partir de cuatro campos de aplicación:

1) Planificación e investigación de Recursos Humanos: en este campo el futuro egresado adquirirá conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para ejercer labores de planificación de sistema de desarrollo de recursos humanos, a fin de obtener un mejoramiento continuo en el trabajo y alcanzar niveles óptimos de productividad y calidad.

2) Gerencias de Recursos Humanos: constituye un área de formación que dotara al futuro egresado de los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para ejercer funciones de gerencia implican la consideración de criterios de gestión para la competitividad, el mantenimiento productivo, el diagnostico y la solución de problemas relacionados con el rendimiento integral de las organizaciones.

3) Ejecución de proyectos de investigación en Recursos Humanos: este campo de aplicación pretende proporcionar a los futuros egresados

herramientas para el desarrollo de proyectos de investigación y aplicación al adiestramiento, evaluación organizacional y de personal, diseños curriculares, perfiles, rutas de carrera, materiales y medios insurreccionales.

4) Evaluación de Recursos Humanos: este campo de aplicación proporcionará a los futuros egresados de la mención, las herramientas necesarias para realizar procesos de evaluación que permitan el mantenimiento del control organizacional, la medición de la eficacia con la que se desempeñan los recursos humanos, su mejoramiento e impacto de los procesos de mejoramiento. (pag.68).

De acuerdo al perfil que tiene el egresado de Educación mención Desarrollo de Recursos Humanos es amplio, por lo tanto es un profesional capaz de competir en las áreas que comprende la mención, además de estar capacitado para resolver los distintos problemas que suscitan en el quehacer diario del campo estudiantil y laboral.

A continuación la estructura del perfil de la mención y los campos de aplicación profesional, donde se suscitan las diferentes funciones que como egresado de la mención le corresponde desempeñar en el contexto laboral.

**2.6.9 Estructura del Perfil específico de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.**

**Cuadro1**

<b>Campos de aplicación profesional</b>	<b>Funciones Globales</b>
1. Planificación e investigación de Gestión de los Recursos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar Proyectos y programas de investigación y desarrollo de Recursos Humanos:</li> <li>- Proyectos de diseño curricular e instruccional.</li> <li>- Proyectos de perfiles y rutas de carrera.</li> <li>- Proyectos de diseño de materiales y medios instruccionales.</li> <li>- Procesos de comunicación efectiva.</li> <li>- Programas de formación y adiestramiento.</li> </ul>
2. Gerencia de Recursos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejercer Gerencia productiva y de calidad de los Recursos Humanos:</li> <li>- Ejercicio de liderazgo organizacional.</li> <li>- Participación en la administración organizacional.</li> <li>- Participación en proyecciones y movilidad de Recursos Humanos.</li> <li>- promoción de desarrollo interinstitucional.</li> </ul>
3. Ejecución de proyectos de investigación y Desarrollo de Recursos Humanos.	<p>Desarrollar y ejecutar Proyectos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adiestramiento de Recursos Humanos.</li> <li>- Diseño Curricular.</li> <li>- Evaluación y control de los programas de formación y del desempeño.</li> <li>- Formación de facilitadores.</li> </ul>
4. Evaluación de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificar sistemas de evaluación y control de la calidad organizacional:</li> <li>- Diseño de programas de evaluación del desempeño.</li> <li>- Planificación de sistemas de Evaluación instruccional de los aprendizajes y del impacto del adiestramiento.</li> </ul>

Fuente: Extraído de la Reforma Curricular (Universidad Central Venezuela 1996, p.69)

## **2.7 Definición de Norma desde el punto de vista Sociológico y Jurídico.**

La Práctica Profesional IV se rige por las normas descritas en el programa de estudio, por tal motivo las investigadoras consideran importante definir el concepto de Norma desde el punto de vista sociológico y jurídico, debido a que el estudio trata sobre el cumplimiento de las normas, por esta razón las investigadoras consideran importante conocer que son las normas y para que se estilan, además de proponer un reglamento que regule el buen funcionamiento de las mismas, a continuación las diferentes concepciones de norma y reglamento.

### **2.7.1 Definición de Norma desde el punto de vista Jurídico.**

La palabra Norma se usa en dos sentidos: uno amplio y otro estricto. Según García, (2002) “Lato sensu aplicase a toda regla de comportamiento obligatorio o no; strictu sensu designa, de modo exclusivo, el principio de acción cuya observancia constituye un deber para aquel a quien se dirige” (p. 81). Las normas postulan deberes. El supuesto filosófico de toda norma es la libertad de los sujetos a quienes se dirige.

Por lo tanto se podría decir que la norma es un mandato que ordena una conducta como debida, con la finalidad de tener orden en una sociedad previniendo los conflictos y dándole soluciones.

Norma es la expresión del mandato del derecho. Se podría decir que la norma es el término que se utiliza en el derecho a la hora de hacer cumplir las reglas. (Villalba, 2001).



### **2.7.2 Norma desde el punto de vista Sociológico**

Las normas son los modos de comportamiento de las personas en la sociedad y que varían de acuerdo a su cultura raza y/o otros, cuando las personas se salen de las normas son etiquetadas y no son bien vistas por la sociedad.

Norma es una regla o directiva que dice como se ha de comportar la gente en situaciones particulares. Las normas son menos amplias y más específicas que los valores. Por ejemplo, el individualismo y la honradez son valores; la regla que un estudiante no se debe copiar de otro estudiante es una norma derivada de estos valores. Calhoun, Light y Keller (2000).

A veces las normas se hacen explícitas como en las leyes escritas o en los mandamientos bíblicos. Sin embargo, con mayor frecuencia las normas son costumbres no escritas que la gente conoce y sigue de forma implícita.

Las normas hacen operativos los valores y también ayudan a determinar qué valores están por encima de otros en una situación particular, por ejemplo ante una invitación a cenar si a la persona no le gusta quien la está invitando, prefiere inventar una excusa para no herir sus sentimientos, es decir en este caso la consideración por los sentimientos de la otra persona está por encima del valor de decir la verdad.

Al igual que los valores, las normas varían de una sociedad a otra. Un comportamiento considerado cortés y apropiado en una sociedad puede verse como excéntrico, vergonzante, o incluso escandaloso en otra.

La mayor parte del tiempo la gente sigue las normas de su propia cultura más o menos de manera automática. Esto es particularmente cierto

respecto a las normas no explicitadas que parecen evidentes, como contestarle el saludo a una persona.

Las normas sociales se definen como proposiciones que prescriben a individuos o grupos el comportamiento adecuado en determinadas situaciones, o bien las acciones a evitar. Pueden ser clasificadas según diversos criterios, pero el más habitual dentro de la sociología de la desviación es agruparlas dentro de sistemas normativos según el grado de la sanción que se aplica al infractor. Con este sistema obtenemos una clasificación de los comportamientos desviados según su gravedad. Enciclopedia libre (2012).

Según la definición anterior, la norma es la que rige el comportamiento de las personas en la sociedad, es decir cómo deben comportarse para que exista una buena convivencia social, así mismo se puede mencionar que la Universidad Central de Venezuela posee un conjunto de normas fundamentales en el hecho jurídico que regula el comportamiento de los estudiantes de esta institución, como lo es el reglamento de evaluación que posee La Escuela de Educación de la Universidad Central, en el cual se exponen los deberes y derechos que tienen los estudiantes, así como también las sanciones por el incumplimiento de las normas que están plasmadas en el mismo.

### **2.7.3 Definición de Reglamento**

Un reglamento es una norma jurídica de carácter general dictada por la Administración Pública y con valor subordinado a la ley. (Santamaría, 2004).

Un reglamento es una colección ordenada de reglas o preceptos que, por autoridad competente, se dan para la ejecución de una ley o para el

régimen de una corporación, una institución, una dependencia o un servicio. En todo grupo de personas existen reglas, algunas escritas y otras no, y aunque no estén plasmadas en ningún documento, se deben cumplir.

Los reglamentos instauran los deberes y derechos que tienen que practicar las personas ya sean como estudiantes empleados u otros.

## **2.8 Gestión estratégica en el Estudio sobre la Práctica Profesional.**

La Práctica Profesional propicia posibles situaciones y problemas con los que se puede encontrar el futuro profesional en las organizaciones, esto debido al manejo de la dirección estratégica en las instituciones de educación superior. Dicha Práctica, emerge como una actividad fundamental para todos aquellos que se forman como Recurso Humano para el Campo Laboral, el enfoque de la Práctica está orientado a complementar la formación obtenida a lo largo de la carrera capacitando al estudiante para que pueda manejar y solventar problemas que se presenten en el ámbito profesional, por tal motivo su figura aparece hoy como factor prioritario de la tan deseada mejora en la productividad laboral, donde la actuación es la clave que determina el flujo de los acontecimientos de la organización y la forma de abordar la Práctica, dependen por lo tanto de las habilidades y destrezas en el manejo de nuevos retos en el campo laboral.

Por ello, en la asignatura de Práctica Profesional IV para Martínez, y otros (2007), el estudiante-docente tiene como objetivo terminal:

Desarrollar en forma ordenada y creativa actividades de planificación, ejecución y evaluación de acuerdo a las

características de los alumnos y los propósitos del nivel o área profesional, integrando los distintos roles desempeñar en el campo de trabajo (p.10).

Es importante establecer objetivos, hacerlos conocer a la sociedad y diferenciarse cada día más por las calidad y capacidad ante otras instituciones y de esta manera responder a la solicitud de excelencia profesional que demanda el país, asumiendo las actitudes que contribuyan a mejorar la calidad del egresado como: Asumir responsabilidad y riesgo frente a la inmovilización y el abandono de carrera por parte de los estudiantes, tener información de quienes somos, y hasta donde queremos ir, de igual manera saber cómo comunicarlo. Es importante destacar, que uno de los objetivos de más significado en la Universidad y la Escuela, es dar respuestas a la sociedad en todo momento adaptándose a las nuevas demandas que esta plantea.

La gestión estratégica en Educación no implica someterse estrictamente a las condiciones y tendencias de las organizaciones. Ya que en una Universidad pública, no debe orientarse solo en función y criterios de demanda y rentabilidad sino también a las necesidades que se hagan presentes en su comunidad.

### **2.8.1 La Gestión Estratégica**

La gestión se plantea como una función institucional global e integradora de todas las fuerzas que conforman una organización, haciendo énfasis en la dirección y en el ejercicio del liderazgo. Mora, (1999) indica que la gestión conforma "el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado" (p. 44). Asumiéndose de esta manera la dirección y gobierno actividades para hacer

que las cosas funcionen, con capacidad para generar procesos de transformación de la realidad.

La gestión estratégica, es un proceso, que le sirve a una organización para que sea proactiva, en lugar de reactiva. Permite organizar información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que sirva para la toma de decisiones efectivas en las circunstancias actuales de incertidumbre cuya característica primordial es el cambio que supone a cualquier organización operar inmersa en un mercado global y con retos enormes. Goodstein (1997). Afirma que la gestión estratégica “permite que los líderes de las organizaciones liberen la energía de esta, detrás de una visión compartida y cuenten con la convicción de que pueden llevar a cabo la visión” (p. 9). Brinda una oportunidad para ajustarse en forma constante a los sucesos y acciones actuales de los competidores. Cabe destacar que el programa de la Práctica Profesional contempla como contenido principal los procesos de gestión estratégica como por ejemplo el estudio del entorno organizacional.

### **2.8.2 La Estrategia**

Chandler (2006), define una estrategia como "la determinación de los propósitos fundamentales a largo plazo y los objetivos de una empresa, y la adopción de los cursos de acción y distribución de los recursos necesarios para llevar adelante estos propósitos"(p. 21) El propósito de las estrategias, entonces, es determinar y comunicar a través de un sistema de objetivos y políticas mayores, una [descripción](#) de lo que se desea que sea la organización . Las estrategias muestran la dirección y el empleo general de recursos y de esfuerzos. No tratan de delinear exactamente cómo debe cumplir la empresa sus objetivos, puesto que ésta es la tarea de un número enorme de programas de sustentación mayores y menores.

Cabe destacar que, las necesidades de formación se ven influenciadas por las estrategias y objetivos que se tengan, así como de sus previsiones de cambio e inversión. Por ello todo plan de formación necesariamente debe integrarse con la estrategia de Recursos Humanos y ambas, a la estrategia general de las organizaciones. Las organizaciones no se desvinculan de los factores económicos, financieros, las nuevas tecnologías y la capacidad de innovación, a las características de los productos, la legislación, la cultura, al contrario cada vez más están asociadas a las actividades de la gestión. (p. 21).

En este sentido para Andrés (2007), “la estrategia debe incluir el plan específico que contemple todas aquellas medidas dirigidas a crear las condiciones para que los trabajadores que reciban la formación respondan a los objetivos empresariales” (p. 80).

Considerando lo anterior, se hace necesario vincular dos conceptos para destacar la estrategia Empresarial en torno a los Recursos Humanos: a).-La formación como factor estratégico: el cual se conceptualiza como aquel proceso que necesariamente debe estar integrado a la estrategia empresarial a la estrategia (teniendo en cuenta las necesidades formativas que tenga la empresa) y ambas, a su vez, se integren con la estrategia general de la organización para ser las más competitivas. B).-Formación en la Empresa: entendida ésta como un proceso mediante el cual los trabajadores desarrollan y mejoran sus competencias, con el fin de alcanzar con éxito la competitividad de las empresas.

A propósito de lo anterior, Pérez y Ortega (2006), plantean respecto a las estrategias empresariales y a los requerimientos de formación, que las organizaciones:

Se ven necesariamente comprometidas a responder a los planteamientos formativos difiriendo de unos casos a otros, desde

actuaciones muy dinámicas hasta actuaciones muy ligeras. Por tanto, la formación es un proceso complejo y aun tiende y lo es más en la medida que las estrategias empresariales tengan que estar condicionadas a los numerosos cambios y transformaciones y a la complejidad que esto conlleva y que mantienen la mayoría de las empresas. (p.156)

Por otra parte, con la estrategia se busca el buen manejo del cambio, convertir las debilidades en fortalezas, con una visión amplia y futurista. Por cuanto parte de la premisa el cambio es lo único que permanece constante de allí el objetivo estratégico denote creatividad intuición, inteligencia y proactividad, entre otras de sus condiciones.

La estrategia permite a las organizaciones de hoy en día adelantarse a los acontecimientos que suceden en el campo laboral estar preparados ante cualquier imprevisto en un universo cambiante, tener las posibles soluciones a los problemas que se puedan presentar; entre otras cosas la estrategia concede adelantarse a sus competidores con la finalidad de ser el mejor, mantenerse en el mercado y evitar el fracaso de cualquier negocio. Al respecto Brian, (1992) señala

El campo de la administración, una estrategia, es el patrón o plan que integra, las principales metas y políticas de la organización, y, a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar. Una estrategia adecuadamente formulada y ayuda a poner en orden y asignar, con base tanto en sus atributos como en sus deficiencias internas, los recursos de una organización, con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones no previstas de los oponentes inteligentes (p. 5).

Tal como lo define el autor en el apartado anterior se entiende por estrategia como las acciones sucesivas que producen la adquisición de determinados fines, el cual permite puntualizar prioridades, mecanismos de coordinación, negociación, y asignación de recursos, a través del plan que

conforma las principales políticas objetivos, metas y, establece la secuencia o el cambio para concretar la misión de la organización.

De las definiciones anteriores es importante resaltar cuatro conceptos fundamentales, para una mayor comprensión, ellos son: política, objetivo, programa y misión. Constituye las guías u orientaciones que expresan los límites dentro de los cuales se desarrolla la acción. Las políticas estratégicas, son las que guían la dirección general, su posición y viabilidad, por ser las más significativas. Las políticas es lo que se pretende hacer para dar solución a un problema existente. Los objetivos son los que establecen a donde se quiere llegar, qué se quiere lograr los objetivos estratégicos son los más importantes que afectan o inciden directamente en la consecución de la misión organizacional.

Los objetivos están relacionados con las metas que se quiere lograr lo que la organización se propone alcanzar en un determinado momento. Por otra parte, los programas constituyen el conjunto de acciones para alcanzar los objetivos, de acuerdo a las líneas políticas y disposiciones de recursos. Los programas estratégicos son las que determinan el empuje y viabilidad de la organización. Tal como lo define Brian los programas son las acciones a realizar en un determinado período con la finalidad de alcanzar las metas propuestas por la organización.

Al respecto, la misión, es la razón de ser de la organización, lo que la diferencia de otras, sus principios, filosofías y valores. Es la máxima aspiración hacia los cuales se dirigen todos los esfuerzos de la planificación estratégica su formulación entre otros aspectos, los siguientes: objetivos, productos, servicios, clientes, valores, filosofía y ámbito organizacional; La misión es el motivo por el cual existe a lo cual se dedica dicha organización. Además de las políticas, objetivos, programas y misión en la gestión estratégica también comprende las siguientes etapas:



### **2.8.3 Etapas del proceso de la gestión estratégica**

Seguendo a David (1991), el proceso de la gerencia estratégica consiste en tres pasos: formulación, ejecución y evaluación estratégica” (p. 22).en este sentido la formulación estratégica, es la parte del proceso donde se fija la misión de la organización, para la cual es indispensable realizar una investigación previa, que permita detectar, las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas. A partir de los resultados de la investigación se hace el análisis comparativo de los factores internos – externos, se fijan los objetivos, estrategias y finalmente se toma la decisión a seguir.

Por otra parte, para la formulación de estrategias, que permitan minimizar las debilidades y aprovechar al máximo las fortalezas, además de la investigación se requiere del análisis y de la toma de decisiones, para lo cual se puede analizar múltiples técnicas analíticas, siendo las más usuales la matriz de posición estratégica y evaluación de acción (PEEA); la matriz de portafolio de gran estrategia, la matriz del grupo consultor de Boston GCB y la matriz fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA). La tercera acción que se requiere en la formulación y la toma de decisiones, en cuanto los objetivos por fijar y las estrategias a seguir.

En cuanto a la ejecución de estrategias es el momento de poner en práctica las estrategias formuladas, donde participan tanto los gerentes estrategias como los trabajadores. Al igual que la formulación de estrategias, la ejecución contempla las siguientes actividades: fijación de metas, políticas y asignación de recursos, en consecuencia se requiere una alta motivación y disciplina de los involucrados en el proceso. En la evaluación de estrategias se analizan los factores internos y externos que constituyen las bases de las

estrategias. Igualmente se examinan la continuidad o no de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

En segundo lugar, se evalúa el desempeño organizacional y se compara el progreso real con el progreso previsto, en relación al logro de metas y objetivos previamente establecidos.

En tercer lugar se toman las medidas correctivas que permitan mejorar la posición estratégica de la organización. Tales etapas se pueden observar mejor y de manera gráfica, en la figura de elaboración propia a partir de varios autores.

Cabe destacar que la gestión estratégica, según Amorate, (2000), Es el proceso a través del cual el directivo le da direccionalidad al sistema que representa la escuela, al orientar y conducir la labor docente y administrativa de la misma y sus relaciones con el entorno, para lograr el proyecto educativo concertado, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de ofrecer un servicio de calidad; y sobre la base de la coordinación de las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes (p. 24).

Este proceso, permite el monitoreo continuo de los hechos y las tendencias internas y externas en las que se desenvuelven las organizaciones, adecuándose, previendo los cambios y buscando un crecimiento sustentado. Además de proporcionar el marco teórico para la acción que se halla en la mentalidad de las organizaciones y sus empleados permitiendo que se analicen las situaciones en un lenguaje común y decidan sobre las acciones que se deben emprender en un periodo razonable.

Entre los elementos estratégicos que se mencionan en (La Reforma Curricular de la escuela de educación. Universidad Central de Venezuela, 1996. p. 10,12) Podemos mencionar:

La preparación de docentes para las exigencias de los diferentes niveles del sistema escolar, se requiere la formación en docencia de apoyo la cual se refiere al desempeño de funciones vinculadas a proyectos de vinculación comunitaria, adiestramiento, desarrollo de recursos humanos, capacitación y otros vinculados al sistema educativo en general.

Se consideran los aportes que en este sentido ofrecen las menciones, en la formación de profesionales que participen activamente en la planificación, ejecución y evaluación de los procesos educativos anteriormente mencionados.

Avances del conocimiento, la tecnología a nivel internacional y el diseño de propuestas teórico-prácticas para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza basadas en un criterio de pertinencia a nuestro entorno socio cultural.

El impacto extrauniversitario del programa de extensión ha permitido que la escuela se vincule directamente con el docente venezolano, ya que el programa ha enfatizado el reciclaje y perfeccionamiento de estos a través de cursos y otras actividades (talleres, encuentros entre otros.), siendo estos una acción efecto del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Estos son algunos de los elementos que hacen impacto en la gestión educativa de la escuela de educación ya que a través de estas se puede ejecutar una mejor educación, ofreciendo aportes de formación para el desarrollo de nuevos profesionales.

## 2.9. Análisis FODA

El análisis FODA es una herramienta de carácter gerencial válida para las organizaciones privadas y públicas, la cual “facilita la evaluación institucional de la organización y determina los factores que influyen y exigen desde el exterior hacia la institución gubernamental. Esos factores se convierten en amenazas u oportunidades que condicionan en mayor o menor grado, el desarrollo o alcance de la misión, la visión, los objetivos y las metas de la organización”. (Zambrano, 2011, P.84).

En líneas generales este análisis permite la evaluación de la institución, conocer su situación actual, esto con la finalidad de adelantarse a los eventos que puedan ocurrir, evitando de esta manera la deserción y a su vez contribuye con el cumplimiento de los objetivos y las metas propuestas por la organización, por lo tanto se podría mencionar que la FODA es un elemento esencial de la gestión estratégica contenida en el programa de estudio.

El análisis FODA permite, igualmente, hacer un cotejo de los factores internos, es decir, de las fortalezas y debilidades de la institución. Combinando los factores externos (amenazas y oportunidades) y los factores internos (fortalezas y debilidades) se pueden precisar las condiciones en las cuales se encuentra la institución con relación a determinados objetivos, metas o retos que se haya planteado dicha organización.

El análisis FODA se hace mediante la elaboración de una matriz de doble entrada: en el eje de las ordenadas se ubica el componente externo de la institución (amenazas y oportunidades) y en el eje de las abscisas se ubica el componente interno (debilidades y fortalezas). Identificados estos

elementos internos y externos, luego de un análisis de confiabilidad, se puede establecer unas líneas gruesas de carácter estratégico para la institución. (P, 85).

Según Dolan, (2003). "Este análisis permitirá a la organización formular estrategias para aprovechar sus fortalezas, prevenir el efecto de sus debilidades utilizar a tiempo sus oportunidades y anticiparse al efecto de las amenazas" (p.32). Con esta herramienta se logra detectar las posibles amenazas que afectan las organizaciones, evitando de esta manera el fracaso de las mismas.

La Matriz FODA según la Universidad Central de Venezuela. (2010) "es una de las herramientas esenciales que provee de los insumos necesarios al proceso de planeación estratégica, proporcionando la información necesaria para la implantación de acciones y medidas correctivas y la generación de nuevos o mejores proyectos de mejora"(P.10), esta una herramienta valiosa de formulación de estrategias, conduce al desarrollo de cuatro tipos de estrategias: FO (fortalezas-oportunidades) y DA (debilidades-amenazas), con la finalidad de analizar los aspectos negativos y positivos tanto internos como externos y aplicar los mecanismos estratégicos que permitan debilitar los negativos y fortalecer los positivo.

Siguiendo a Fred David, para la aplicación de esta técnica, se deben comparar los factores internos (FD) y externos (OA) claves, para lo cual no existe una respuesta única ni optima, en consecuencia, va a depender de las características de la organización y manejo de la gerencia estratégica por parte del investigador.

Los pasos a seguir para la construcción de una matriz FODA son los siguientes:

1. Hacer una lista de fortalezas claves.
2. Hacer una lista de debilidades internas decisivas.
3. Hacer una lista de oportunidades externas importantes.
4. Hacer una lista de amenazas externas claves.
5. Comparar las fortalezas internas con las oportunidades externas y a partir de allí elaborar las estrategias (FO) resultantes.
6. Comparar las debilidades internas con las oportunidades externas y elaborar las estrategias (DO) resultantes.
7. Comparar las fortalezas con las amenazas y elaborar las estrategias (FA) resultantes.
8. Comparar las debilidades con las amenazas y elaborar las estrategias (DA) resultantes.

Para la construcción de los matrices de los factores internos y externos de la unidad de análisis (Estudio sobre la Práctica Profesional IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la UCV), las investigadoras además de seguir los pasos de la matriz FODA, se apoyaron en la revisión de documentos escritos y cifras tanto internos como externos a la organización y en la información obtenida a través de entrevistas con alumnos y profesores vinculados directamente en el Estudio.

Hodge (1998) “El entorno es la fuente de recursos necesarios para sobrevivir (clientes incluidos). Tanto las oportunidades de éxito como las amenazas para su existencia provienen del entorno”. (p.80); Por lo tanto podría decirse que el entorno son los componentes específicos tanto internos como externos, que afectan una determinada organización.

El entorno presenta tanto oportunidades como amenazas. Las oportunidades existen en forma de mercados, recursos y otras condiciones externas que la organización puede explotar para crecer y prosperar. Por

otro lado, las amenazas son fuerzas del entorno que pueden poner en peligro el crecimiento y la eficacia de la organización, o incluso su propia supervivencia.

De acuerdo con Hodge, (1998). Se pueden mencionar los siguientes:

- **Ámbito sectorial:** Competidores y productos sustitutorios, facilidad o dificultad de introducirse y abandonar el sector.
- **Ámbito cultural:** Condiciones culturales y sociales del mercado laboral y de mano de obra en el que opera la firma.
- **Ámbito legal y político:** Sistema económico, instituciones políticas y legales, leyes y regulaciones que afectan a la firma.
- **Ámbito económico:** Sistema económico y condiciones económicas generales a las que tiene que hacer frente una firma.
- **Ámbito tecnológico:** Tecnología disponible que pueda utilizar una firma para transformar sus inputs en outputs.
- **Ámbito de recursos humanos:** Mercado laboral, habilidades disponibles, organizaciones laborales o sindicatos y ética laboral de los empleados disponibles.
- **Ámbito de recursos físicos:** Condiciones físicas que pueden afectar a una organización (clima, terreno, suministro de recursos naturales y catástrofes naturales).
- **Ámbito de clientes y consumidores:** Mercado existente para los outputs de la empresa.

### **2.9.1 Análisis del entorno organizacional la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela**

La Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, en coherencia al entorno organizacional que actualmente está experimentado el

sistema educativo generado debido a la coexistencia de la estructura establecida en la LOE (1980) y la nueva estructura establecida en la LOE, aprobada el 15 de agosto de 2009. Con esto se quiere explicar que aunque la nueva Ley Orgánica de Educación establece una nueva estructura del sistema educativo, en los actuales momentos se da la coexistencia de las nuevas y viejas estructuras.

Es por ello que en los títulos se incluyen las denominaciones de ambas estructuras con la aspiración de reflejar el momento de transición en las que también se ve afectada las prácticas profesionales.

Con la finalidad de conocer las fallas que presenta la Práctica Profesional se realizara la Matriz FODA. Por lo tanto esta Matriz le va permitir a las investigadoras conocer algunas de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de la Práctica Profesional objeto de estudio, para esto se debe conocer el entorno que involucra dicha práctica según Hodge, (1998), El entorno es la fuente de recursos necesarios para sobrevivir (clientes incluidos). Tanto las oportunidades de éxito como las amenazas para su existencia provenientes del entorno (p.80).

A continuación análisis FODA sobre las prácticas profesionales, las cuales tienen como objetivo general validar la pertinencia de los conocimientos teóricos adquiridos en la carrera con la realidad laboral, y proponer innovaciones y mejoras.



## Cuadro N° 2

### 2.9.2 Matriz FODA de las Prácticas Profesionales

<b>FORTALEZA</b>	<b>DEBILIDADES</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formar parte de una institución reconocida como es la Universidad Central de Venezuela, (Patrimonio Mundial de la Humanidad).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca información sobre la práctica profesional, es decir solo lo que está plasmado en la reforma y el Programa de estudio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aceptación de los practicantes por las instituciones públicas y privadas para realizar las Prácticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conflictos políticos (excesiva politización del campo de desempeño laboral).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite la formación y actualización del estudiante en el mercado laboral Nacional e Internacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desactualización del pensum de estudio (última Reforma 1996).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campo laboral amplio donde se pueda desempeñar el practicante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factores externos como la inseguridad, y lo económico.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomía y libertad, a la hora de solicitar la institución donde realizara dichas Prácticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de recursos económicos para llevar adelante la Prácticas Profesionales.</li> <li>Déficit de profesores de Prácticas Profesionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permite la incorporación del nuevo profesional a las organizaciones del País</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca existencia de de un marco legal que regule el funcionamiento de las Prácticas</li> <li>No existe un reglamento interno de la Escuela de Educación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diferentes instancias de la UCV donde se puede ubicar al estudiante para realizar sus prácticas entre ellos la OBE, Control de Estudios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de Recursos para la innovación tecnología.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buenas oportunidades en el campo laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poca aceptación del estudiante en las organizaciones por falta de espacio físico</li> </ul>

Fuente: elaboración de las autoras de la investigación 2012

A pesar de las fuentes que presentan las prácticas profesionales, la misma no escapa de la influencia del entorno, las cuales se deben tener en cuenta para poder cumplir con el objetivo de la misma, proponer innovaciones y mejoras que ayuden a solventar los problemas existentes.

## **2.10 Plan Estratégico de la Escuela de Educación de la U.C.V.**

La escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela implemento en el 2007 un plan estratégico el cual consiste en la actualización de la visión, misión metas y objetivos de planes estratégicos de la UCV, y la discusión de modelos de Universidad por Facultades. En el se indican su Misión y Visión:

### **2.10.1 Misión:**

Formar educadores capaces de actuar en la docencia directa y de apoyo, en procesos educativos que fortalezcan el tejido social y en la gestión de conocimientos y aprendizajes en las organizaciones, como ciudadanos y ciudadanas integrales, críticas, abiertos, creativos e innovadores.

### **2.10.2 Visión:**

La escuela de Educación se ha transformado en una facultad de alto prestigio académico que es una referencia pedagógica, curricular y didáctica a nivel nacional e internacional. Vanguardista en el desarrollo de estrategias educativas de punta, que desde la diversidad es capaz de aprender, educar, producir conocimiento y responder con rapidez a las demandas laborales del entorno.

### **2.10.3 Objetivos Estratégicos:**

1. Desarrollar un proceso de transformación curricular
2. Producir materiales instruccionales soportados en las TIC.
3. Desarrollar programas orientados a la formación y actualización de educadores.

4. Establecer convenios con ME Min. Educ. Sup., Gobernaciones, Alcaldías y otros entes públicos o privados para realizar prácticas profesionales.
5. Mejorar los procesos de ingreso, formación y desarrollo del personal docente y administrativo (Reposición de cargos).
6. Desarrollar una cultura de preservación y mantenimiento entre docentes, administrativos y estudiantes.
7. Desarrollar un servicio comunitario estudiantil que responda a las necesidades de las comunidades
8. Ubicar a los egresados y darles oportunidades para incorporarse a las actividades de la escuela.

Estos son algunos de los objetivos propuestos en el plan estratégico de la escuela de educación en aras de fortalecer la educación y contribuir con el desarrollo de país.

#### **2.10.4 Estrategias de trabajo**

Para darle un sentido más operativo y específico a las áreas estratégicas se definieron las estrategias de trabajo que orientaran el plan a saber:

1. Impulsar la transformación curricular.
2. Incorporar tecnologías de la información en la gestión académica y administrativa.
3. Simplificar los trámites administrativos.
4. Promover mecanismos de evaluación de gestión y desempeño de estudiantes, docentes y trabajadores.
5. Fortalecer las relaciones con el entorno, las comunidades, los egresados y organizaciones del sector público y privado.

La Escuela de Educación, en cuanto a la formación que ofrece, se orienta a formar un profesional con amplias y sólidas competencias pedagógicas, que le permitan desenvolverse en los diversos procesos educativos que se dan en la sociedad. Es por ello que la atención a los excluidos del sistema, el despliegue de propuestas educativas para las organizaciones, para las comunidades y el desarrollo de procesos de formación permanente y continua para atender el ámbito profesional son algunos de los posibles escenarios laborales y profesionales en los que el futuro egresado de la Escuela de Educación se podrá desempeñar exitosamente.

En este sentido, Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela. (1996) tiene como misión “promover en la población venezolana la comprensión del mundo desde una perspectiva humanista y educativa mediante actividades de formación, investigación y extensión que tengan sentido de pertinencia social” (p. 1).

### **2.11 La Prácticas Profesionales como Componente Estratégico**

Es el conjunto de actividades formales encaminadas a producir una formulación estratégica. Estas actividades son de muy variado tipo y van desde una reunión anual de directivos para discutir las metas para el ejercicio entrante, hasta la obligatoria recopilación y envío de datos presupuestarios por parte de todas las unidades de la empresa a la unidad superior. Son aquellos mecanismos formales, es decir, de obligado cumplimiento a plazo fijo, que refuerzan el desarrollo de un plan estratégico para la empresa.

### **2.11.1 Componente de Formación General**

El componente de formación general se concibe como un conjunto de experiencias y aprendizaje orientado a proporcionar al educado los conocimientos indispensables para su formación integral como profesional. Este componente, estructurado en asignaturas obligatorias y electivas, persigue desarrollar en el estudiante aptitudes y competencias básicas para su autoformación, así como la profundización de los conocimientos adquiridos y su actualización.

### **2.11.2 Componente de Formación Pedagógica**

Este componente es el eje central de la formación profesional del educador. Está constituido por el conjunto de conocimientos y actividades básicas para el logro de una sólida formación teórico-científica en el ámbito pedagógico, como condición insoslayable a la realización efectiva de la acción profesional crítico-reflexiva, para la transformación del hombre y de la sociedad.

Este conjunto de conocimientos y actividades debe dirigirse a la comprensión del proceso de dos dimensiones particulares y complejas. La primera, la educación como un proceso de formación social-humana, y como tal, compleja y multidimensional, que se expresa en las diversas formas de manifestarse en la realidad social.

### **2.11.3 Componente de Formación Especializada**

Este componente se refiere a los diferentes campos profesionales que ofrecerá la Escuela como opciones de especialidad. En consecuencia, el conocimiento y las experiencias que se obtienen están dirigidos al desarrollo

de competencias para el ejercicio profesional, en cualquiera de los niveles y modalidades del sistema educativo.

De esta manera, el desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje en las áreas del componente especializado va enriqueciéndose con los aportes de los otros componentes, lo cual contribuye a hacerlo más efectivo en el logro de sus propósitos.

Respecto a la formación pedagógica, es necesario distinguir por un lado la formación general que podríamos considerarlo como formación especializada y por otro lado, la metodología de transmisión de contenidos curriculares. Que concuerden con el desarrollo psicológico del estudiante y el medio en que este se desenvuelva. Para fortalecer el aprendizaje. Para ello durante la formación inicial el del estudiante a de recibir una formación de base como agrupamiento de todos los componentes educativos.

Para esta investigación se decide trabajar con la gestión estratégica Siguiendo los lineamientos de la universidad central, la cual trabaja bajo un plan estratégico llamado “Plan Director Institucional 2008-2011” que se alinea con el mapa estratégico de la escuela de educación de la UCV presentado en mayo del 2006. El cual estará enmarcado en los anexos de esta investigación más adelante.

#### **2.11.4 Componente de Prácticas Profesionales:**

La Prácticas Profesionales, de acuerdo con Reforma Curricular de la Escuela de Educación (1996), es una asignatura cuyo propósito primordial “es lograr la aplicación de los conceptos, teorías y técnicas que comprenden los contenidos de la asignatura de los otros tres componentes del plan de estudio.(p.31) Esta relación teórica- práctica se hará mediante el desarrollo

de procesos característicos de la investigación educativa como la observación sistémica, la intervención planificada de las situaciones reales, la reflexión teórica permanente y la comunicación de los resultados obtenidos. En las diferentes especialidades, las actividades de los alumnos se orientaran hacia el mejoramiento de las prácticas pedagógicas en uso y la organización y mejoramiento de las instituciones donde ejercen su labor, así como cualquier otra instancia en la cual pueden intervenir.

Estas se realizan en cuatro periodos anuales, como parte de la concepción teórico-práctica de las asignaturas desarrolladas mediante un programa integrado para conservar la interdisciplinariedad y de acuerdo a las orientaciones y criterios establecidos en el plan de estudios, las cátedras respectivas y los lineamientos particulares fijados por las especialidades existentes.

Este componente requiere de modalidades de planificación, administración y evaluación propias que lo caracterizan como:

**Flexible:** no existirá una programación específica a cumplir en cada periodo; solo se darán lineamientos generales sobre el tipo de actividades a cubrir durante los cuatro (4) años. La organización y ejecución en detalles será acordadas por los alumnos y profesores que se cursen el momento, previo acuerdo de dichos profesores en cuanto a los lineamientos específicos para integrar las asignaturas en las Practicas.

**Autocontrolado:** cada uno elaborara un programa de trabajo para cada periodo y controlara su cumplimiento. Tendrá el asesoramiento de un profesor con quien discutirá programa, desarrollo e informe y a quien presentara demostraciones fehacientes de lo realizado para su evaluación. No se excluye la supervisión directa y evaluación por parte del profesor

asesor, pero la responsabilidad y conducción estará en mano de los alumnos.

**Interdisciplinario:** estará vinculado estrechamente a las asignaturas de los demás componentes, en particular a las de las menciones. En el diseño específico de las actividades de cada periodo deberán intervenir los profesores de las diferentes asignaturas, por ello no será indispensable contar con un grupo de profesores especializados en las Prácticas. (pag.32).

De acuerdo a lo mencionado en este componente en el cual expresa que no existirá una programación, el profesor dará los lineamientos y los términos en las cuales se ejecutara la práctica, así como también enuncia que no es necesario que el profesor sea un experto en prácticas, sin embargo las autoras consideran que el profesor deberían tener conocimientos sobre la carga académica en particular la de la mención, debido a que las mismas están vinculadas a las asignaturas de los demás componentes, esto con la finalidad de reforzar los conocimientos obtenidos a lo largo de la carrera y sepa orientar al estudiante en su actuación en las organizaciones donde realice sus prácticas.

Con el fin de facilitar la interrelación entre las asignaturas en torno a temas, problemas y proyectos, se sugiere la organización de las prácticas en etapas.

Estas se realizarán en cuatro periodos anuales, como parte de la concepción teórico-práctica de las asignaturas. Se desarrollarán mediante un programa integrado para conservar la interdisciplinariedad y de acuerdo a las orientaciones y criterios establecidos en el plan de estudios, las cátedras respectivas y los lineamientos particulares fijados por las especialidades existentes.



#### **2.11.4.1 Etapas de las Prácticas Profesionales**

De acuerdo a la Reforma Curricular de (1996), las Prácticas Profesionales se cumple en tres etapas, iniciando la primera etapa en el 1er año de la carrera y finalizando en el 4to año, las mismas no tienen reparación por lo tanto el estudiante debe aprobar cada una de ellas para poder avanzar. A continuación la definición de cada una de las etapas:

#### **2.11.4.2 Práctica Profesional I**

Ubicada en el primer año de la carrera, se define como un proceso de sensibilización del estudiante que lo acerca a los distintos y variados ámbitos de su futura acción profesional y le permite la toma de conciencia frente a la labor que le corresponderá desempeñar. En tal sentido, le ofrece una gama de oportunidades de inserción en los escenarios, permitiéndole la toma de decisiones acerca de las distintas especialidades de acuerdo a sus intereses, actitudes y posibilidades personales.

Con esta aproximación, se aspira la observación de los escenarios educativos, su comprensión como sistemas abiertos, y complejos, en interacción continua con ámbitos institucionales y contextos de acción social.

Ella permitirá comprender la multiplicidad de roles que el estudiante puede desarrollar en el futuro, así como conocer a los actores sociales en sus rasgos más generales, lo cual implica la necesidad de un trabajo de autoconocimiento y de crecimiento personal.

#### **2.11.4.3 Práctica Profesional II**

Ubicada en el segundo año, aspira al diagnóstico del ámbito seleccionado. El propósito es familiarizar al estudiante con el escenario en su futura profesión. Se requiere una observación más sistémica que, partiendo de lo descriptivo alcance niveles de análisis, que permitan establecer las relaciones de los distintos elementos que conforman la situación que se observa. Este periodo de observación participativa incluye diagnósticos de la situación observada y proposición de lineamientos generales (diseño) para un plan de intervención.

#### **2.11.4.4 Práctica Profesional III**

Ubicada en el tercer año, suministrará los insumos necesarios para la planificación de una acción e intervención directa en el escenario de la práctica. También comprende la evaluación de la intervención, tanto en su proceso como en sus resultados.

#### **2.11.4.5 Práctica profesional IV**

Ubicada en el cuarto año, se mantiene el ciclo observación- planificación- actuación- evaluación con mayor énfasis en la reflexión teórica, reconstrucción del conocimiento y la formación teórico- práctica con miras a la producción de soluciones que contribuyan a la mejora de la realidad educativa.

Considerando el conocimiento adquirido a lo largo de las diferentes etapas de la práctica profesional, el alumno estará en condiciones de definir el objeto de estudio para su trabajo de licenciatura. (pag.34).

La Práctica Profesional IV es la asignatura donde el estudiante-docente de acuerdo al cuadro de Especificaciones Curriculares de las

Prácticas Profesionales tiene como objetivo terminal según, Montero y otros (1995);

Desarrollar en forma ordenada y creativa actividades de planificación, ejecución y evaluación de acuerdo a las características de los alumnos y los propósitos del nivel o área de profesional, integrando los distintos roles establecidos en la normativa docente del país. (p. 45).

La Práctica Profesional es una asignatura teórico-práctica, dictada durante los primeros 4 años de la carrera. El/las estudiante debe cursar esta materia ya que es obligatoria y no tiene reparación debido a que es una continuación de las prácticas anteriores por tal motivo el estudiante se ve obligado a cumplir con la aprobación de esta materia para poder continuar el siguiente año.

Cabe destacar que el componente de la Práctica Profesional está orientado a realizar actividades dentro del campo laboral, con la finalidad de que el estudiante se familiarice con las diferentes tareas a realizar en el puesto de trabajo a desempeñar como egresado de dicha mención, confrontando lo teórico con lo práctico, logrando de esta manera una mejor formación académica y comprensión de los diferentes contenidos.

En este sentido, la Escuela de Educación de la UCV, para lograr la formación deseada por los estudiantes, con la asignatura de Práctica Profesional IV, busca promover el desarrollo integral de las competencias ocupacionales del educador en su especialidad cursada durante el lapso académico correspondiente, donde el estudiante de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos cumplirá actividades prácticas en todos los roles de manera integrada, en instituciones públicas o privadas. Dicha Práctica está ubicada en el penúltimo año (4to. año) de la carrera. En esta etapa se mantiene el proceso observación, planificación, evaluación, con mayores

exigencias, en la reflexión teórica, la reconstrucción del conocimiento y la vinculación profunda de la teoría con la práctica, orientado a producir soluciones que contribuyan a mejorar la realidad educativa.

## **2.12. Caracterización de la Práctica Profesional**

Según la (Reforma Curricular de la Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela. 1996. p. 32) Entre las características de la Práctica Profesional se puede mencionar las siguientes:

1. Flexible.
2. Autocontrolado.
3. Interdisciplinario.

Las prácticas profesionales como ya se mencionó quedan bajo la responsabilidad del estudiante siguiendo los lineamientos del profesor, así como también del tutor institucional quien dará las coordenadas sobre las tareas que realizara durante su estadía en la institución.

### **2.12.1 Práctica Profesional IV**

En este capítulo se cumple con uno de los objetivos propuestos en la investigación el cual es Caracterizar la Práctica Profesional IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV. Para caracterizar la Práctica Profesional IV, se partió de los conocimientos que poseen los estudiantes, profesores (as), la misma se obtuvo a través de un cuestionario y una entrevista aplicada alumnos y profesores, así como también del análisis de la Reforma, el análisis del Programa de Estudios y de las experiencias vividas por las autoras de esta investigación cuando realizaron sus Prácticas.

### **2.12.2 Características de las Prácticas Profesionales**

Según las investigadoras como resultado del análisis se pueden indicar las siguientes características:

- Permite desarrollar el hábito de reflexión crítica sobre las experiencias vividas.
- Promueve la motivación en el estudiante para obtener experiencia en el campo laboral.
- Fortalece el desarrollo del pensamiento ético ante situaciones profesionales y sociales.
- Se adquiere disposición al trabajo en equipo.
- Favorece el entendimiento de los problemas desde niveles complejos hacia soluciones complejas.
- Promueve el trabajo cooperativo más que el competitivo.
- Muestra al futuro egresado la dinámica de cambio permanente en el espacio laboral.
- Forma al estudiante para elaborar informes del desempeño profesional, a partir de las vivencias.
- Promueve el aprendizaje a través de una participación activa.
- Ofrece la oportunidad de utilizar habilidades y conocimientos en situaciones de la vida real.
- Extiende el aprendizaje más allá del aula.
- El estudiante adquiere certeza de la necesidad de la formación.
- Ofrece tiempos para la reflexión del estudiante.

### **2.12.3 Contenidos Programáticos de la Práctica Profesional IV de la escuela de educación mención desarrollo de los recursos humanos**

A continuación se presentan los contenidos y componentes, descritos en el programa de estudios de práctica profesional IV.

#### **2.12.4 Unidades**

- El entorno Organizacional
- Paradigmas de investigación.
- El diagnóstico Organizacional.
- El proyecto de intervención.
- El Rol del educador en la educación no formal.

#### **2.12.5 Contenidos**

1. La organización y su entorno económico, social, político. Filosofía de servicio.
2. Paradigmas cualitativos y cuantitativos. Investigación Acción. Técnicas e instrumento para recolección de información. Aspectos a investigar en las organizaciones.
3. Procedimientos para la construcción de un diagnóstico organizacional. La metodología de proyectos. Pasos para la construcción de un proyecto. elaboración del diseño de un proyecto de investigación organizacional. Discusión y presentación del proyecto.
4. Análisis crítico de la experiencia de aprendizaje. La reflexión como proceso clave de las intervenciones organizacionales.(pág. 2)

Los contenidos antes expuestos son desarrollados a lo largo de la Práctica IV, los mismos son evaluados en tres etapas, la etapa inicial es de carácter preliminar o introductorio. La etapa intermedia es donde se ejecuta la práctica propiamente dicha y la etapa final es la presentación de los

resultados, es de esta manera como se ejecuta el proceso de práctica profesional IV.

No obstante durante el desarrollo de la investigación surgió un nuevo programa de estudio en el cual los contenidos están más orientados hacia el perfil de la mención en comparación con el anterior programa tales como:

**Planificación Estratégica:**

- Gerencia y Planeación de Recursos Humanos.
- Planificación estratégica.
- Metodología de la Planificación Estratégica.

**Introducción a la investigación:**

- Paradigmas de investigación.
- Elementos teóricos de la investigación.
- Métodos de investigación en ciencias sociales.

**Diseño Instruccional:**

- Introducción al diseño Instruccional.
- diseño Instruccional basado en competencias.
- construcción de un diseño Instruccional.

**Subsistema de la Gestión de Talento Humano:**

- Descripción de puestos.
- Captación y selección.
- Formación y desarrollo.
- Compensación y beneficios.
- Evaluación del desempeño.

### **Temas actuales de Recursos Humanos:**

- Capitalismo Vs. Socialismo: Nuevos Ordenes Económicos, nuevas estructuras de trabajo.
- Redes sociales y su influencia en el mercado laboral
- Trabajadores Expatriados, fuga de Cerebros, Oportunidades en el Exterior.
- Indicadores de calidad y productividad en la empresa.
- GTH en la Latinoamérica Hoy.
- Mobbing.
- CRM.

#### **2.12.6. Competencias a desarrollar**

- Capacidad básica de lectura: Localizar, entender e interpretar información escrita en los documentos analizados.
- Capacidad Básica de redacción: Comunicar por escrito pensamientos, ideas. preparar informes.
- Habilidad expresiva: Tanto en forma oral como por escrito.
- Capacidad para pensar en forma creativa. Adquirir organizar, interpretar, comunicar y evaluar datos e información de manera genuina e innovadora.
- Trabajo en equipo: Capacidad de participar en intercambios, sumar esfuerzos, formar red de apoyos.
- Toma de decisiones: Especificar metas, limitaciones, Elegir entre opciones.
- Solución de problemas: Identificar causas y consecuencias, nudos problemáticos. diseño de un plan de acción para resolver problemas.
- Observación: capacidad para establecer juicios de valor. respeto a las ideas de otros. (pag.3).



### **2.12.7 Plan de Evaluación**

1. Discusión del programa. 5%.
2. Diagnostico y anteproyecto. 10%.
3. Ejecución de la práctica. 35%.
4. Informe final.10%.
5. Exposición y defensa del informe.15%.
6. Evaluación del tutor organizacional. 10%.
7. Mini taller, foro, tertulia. 10%.
8. Asistencia. 5%. (pag.3).

### **2.12.8 Objetivos de la práctica profesional IV.**

Según el programa de prácticas profesionales IV Septiembre 2007.

#### **2.12.9 Objetivo General:**

Validar la pertinencia de los conocimientos teóricos adquiridos en la carrera con la realidad laboral, y proponer innovaciones y mejoras.

#### **2.12.10 Objetivos Específicos:**

- Transferir a la realidad de una organización oficial o privada, los conocimientos significativos adquiridos en las asignaturas de la Mención Recursos Humanos.
- Desarrollar un proyecto, una propuesta, un programa o un plan relacionado directamente con las aéreas propias de la Mención Recursos Humanos.
- Formular, discutir y aprobar, el plan de trabajo que orientara el periodo de la práctica.

- Reflexionar en forma crítica, sobre la articulación, la integración y la pertinencia del plan de estudios de la Mención con la realidad del ejercicio profesional del futuro Licenciado. (pag.2)

### **2.12.11 Propósito de la Práctica Profesional**

Según la Reforma curricular de la Escuela de Educación (1996):

La Práctica Profesional tiene como propósito esencial la aplicación de los conceptos, teorías y técnicas que comprenden los contenidos de las asignaturas de los otros tres componentes del plan de estudio. Esta relación teoría- práctica se hará mediante el desarrollo de procesos característicos de la investigación educativa como la observación sistemática, la intervención planificada en las situaciones reales, la reflexión teórica permanente y la comunicación de los resultados obtenidos (p.31).

Todo este proceso se va desarrollando en las diferentes etapas de la práctica profesional como son: La práctica profesional I,II.III y IV; Tiempo en el cual el estudiante se va familiarizando con los diferentes escenarios laborales, conociendo aspectos tales como: La estructura de la organización, misión visión y valores, entre otros aspectos observar cada una de las diferentes situaciones que se presentan en la institución donde realiza sus prácticas, por tal motivo es en este espacio donde el practicante aplica los conocimientos obtenidos en el transcurso de la carrera, abordando los posibles problemas que se presentan dando aportes y soluciones a la institución, formando parte del propósito del componente de practica profesionales donde menciona lo siguiente:

En las diferentes especialidades, las actividades de los alumnos se orientan hacia el mejoramiento de las prácticas pedagógicas en uso y la organización y mejoramiento de las instituciones donde ejercen su labor, así como también cualquier otra instancia en la cual puedan intervenir (p 32).

Debido a esto el estudiante debería ser un agente de cambio que pueda transformar la realidad existente, generando propuestas que contribuyan con el buen funcionamiento de la institución donde se desempeñen.

El Objeto de estudio de esta Investigación son las practicas la cual está ligada directamente al componente pedagógico. La práctica Profesional es una de las asignaturas que están incluidas dentro del componente Pedagógico la mismas esta es de carácter obligatorio para como proceso de sensibilización de del estudiante ya que lo acerca a los escenarios donde se desarrollara profesionalmente, la practica le permitirá al estudiante familiarizarse con el campo laboral, en tal sentido ofrece una gama de oportunidades para el desarrollo profesional, lo cual indica que esta emanada a un conjunto de experiencias que están enmarcadas a una serie de normas establecidas en el Programa de Practicas IV, de la Escuela de Educación.

Según Craig Calhoun, Donald Light y Suzanne Keller (2000):

Una norma es una regla o directiva que dice cómo ha de comportar la gente en situaciones particulares. Las normas son menos amplias y más específicas que los valores. Las normas son situacionales: es decir, se aplican a circunstancias y entornos específicos, por esta razón las normas cambian más rápidamente que los valores. (p.95).

Se puede decir que la norma regula situaciones, circunstancias y entornos específicos en los individuos, las normas van de la mano con las prácticas ya que las mismas a la hora de su ejecución deben estar reguladas para su buen funcionamiento y ejecución dentro del posible ámbito laboral.

### **2.12.12 Normas de las Práctica Profesional IV**

A continuación las normas descritas en el programa de estudios de práctica profesionales las cuales regulan el funcionamiento de las prácticas.

- La Asignatura es de naturaleza esencialmente práctica y requiere de la presencia de los estudiantes en forma indispensable.
- La Práctica podrá realizarse en instituciones públicas o privadas, sin que constituya un requisito su vinculación con actividades, propias del sistema escolar.
- La selección del centro donde se desarrollaran las Practicas estará a cargo del el Profesor Coordinador, quien además deberá recibir sugerencias de los estudiantes acerca de posibles centros donde realizarlas.
- Las actividades de las Practicas tendrán lugar en las etapas siguientes;
  1. En la primera etapa se harán los contactos institucionales, la creación de los grupos de trabajo y la preparación de estos de cara a la Práctica a realizarse.
  2. En la segunda etapa se hará la ubicación de los grupos de trabajo., a fin de realizar las tareas fundamentales de la Práctica dentro de un periodo de ocho semanas (o 200 horas aproximadamente para estudiantes nocturnos), a tiempo parcial o a tiempo completo según posibilidades del estudiante y/o del centro que lo recibirá. Durante el desarrollo de esta etapa, los grupos de trabajo deberán acudir al Profesor Coordinador en forma regular, a fin de recibir las orientaciones que fueron necesarias, para el mejor desempeño de sus actividades.

3. En la tercera etapa tendrá lugar la presentación de informe y su discusión, para lo cual se requiere la presencia y participación de todos los integrantes del grupo.
- El coordinador de la Practica deberá definir, conjuntamente con el tutor Organizacional, los términos en que se Ejecutara la Practica y deberá asistir al centro donde se desarrolle para constatar la forma en que se están cumpliendo las actividades.
  - La asistencia permanente de los estudiantes es obligatoria.

A través de la Reforma y el programa de Práctica Profesional IV, las investigadoras obtuvieron la información relevante para la conformación de la Base Teórica, además de ser un gran aporte para el desarrollo de la presente investigación. A continuación las Bases Legales que tienen relación con el estudio.

### **2.13 Bases Legales**

Las Bases Legales, incluyen todas las referencias legales que soportan el tema o problema de investigación. Para ello, se consulto: La Constitución, la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley de Educación Superior. “Las Bases Legales sirven para ayudar a explicar el objeto de estudio. Para ilustrar tramites o permisos a diligenciar para poder desarrollar la investigación”. Arias, (2006).

A continuación las diferentes Leyes y artículos que sustentan la investigación.

### **2.13.1 Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela**

En materia de educación y desarrollo social, los Principios Fundamentales referidos a los fines y garantías Constitucionales que el Estado Venezolano, está en el deber de garantizarles a todos sus ciudadanos, se encuentran establecidos en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela en su Título Primero. Igualmente, como mecanismo principal, a fin de alcanzar estos objetivos, nuestra Carta Magna establece, a la “La educación y el trabajo” como los dos pilares fundamentales de este “proceso de garantía y bienestar personal”. Tal como lo expresa claramente el Artículo 3º al señalar lo siguiente:

Artículo 3. El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en esta Constitución.

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines. (Título I, Principios Fundamentales de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, 1999).

En este mismo orden de ideas, el Estado Venezolano, está en el deber de poder garantizarle a la población, la adopción de todas las medidas que considere necesarias a los fines de garantizar el pleno ejercicio de este derecho todos sus ciudadanos. A tal respecto se cita el siguiente Artículo:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo

no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. (Art. 87). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999).

Asimismo, la Constitución establece taxativamente la disposición del Estado, conjuntamente con la iniciativa privada, de promover el desarrollo de la economía nacional con el fin de generar mayores y mejores fuentes de trabajo. Tal como lo señala el Artículo 299, al establecer lo siguiente:

Artículo 299. (...). El Estado conjuntamente con la iniciativa privada promoverá el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país, garantizando la seguridad jurídica, solidez, dinamismo, sustentabilidad, permanencia y equidad del crecimiento de la economía (...).(Art. 299).

Los artículos mencionados tienen pertinencia en la presente investigación puesto que habla de la educación como uno de los pilares fundamentales, así como también que el estado debe tomar las medidas necesarias para garantizarles a todos sus ciudadanos la educación y el trabajo para que él mismo pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa que le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Las Prácticas Profesionales además de ser formativas, son el enlace para que el estudiante tenga contacto con la realidad laboral y a su vez tenga una experiencia significativa que le ayude insertarse con éxito al trabajo.

### **2.13.2 Ley Orgánica de Educación**

Esta ley tiene por objeto, como lo plantea el: Artículo 1º: (...) desarrollar los principios y valores rectores, derechos, garantías y deberes en educación que asume el Estado.

En donde tal y como lo señala el Artículo 4º (...) La educación como derecho humano y deber social fundamenta orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano en condiciones históricamente determinadas, constituye el eje central.

Por ello, el Estado venezolano a fin de poder garantizarles de manera plena el ejercicio de todos los derechos y garantías constitucionales a sus ciudadanos, se convierte en rector del Sistema Educativo, tal como lo señala el Artículo 6º numeral 1 de la presente Ley:

Artículo 6. El Estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia:

1. Garantiza:

- a. El derecho pleno a una educación integral, permanente, continua y de calidad para todos y todas con equidad de género en igualdad de condiciones y oportunidades, derechos y deberes. (...) (Ley Orgánica de Educación, 2009).

Igualmente, el Estado, asume el rol de ejecutor y coordinador de las políticas públicas en materia de educación, orientadas principalmente hacia la inserción y el pleno desarrollo de todos los individuos, en base al denominado “trabajo productivo cooperativo y liberador”. Tal como lo expresa ese mismo Artículo 6º numeral 3:

3. 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. Participación y obligación de las empresas públicas y privadas en la educación. (Ley Orgánica de Educación, 2009).



En su rol de ejecutor y planificador, el Estado conjuntamente con las empresas públicas y privadas en base a los planes de desarrollo, Nacional, Estatal y Municipal, según la presente Ley, están en la obligación de facilitar y garantizar la formación integral y los planes de pasantías para estudiantes de educación media general y media técnica, pregrado y postgrado universitario en las modalidades del Sistema Educativo. A este respecto el Artículo 22º, señala:

Participación y obligación de las empresas públicas y privadas en la educación.

Artículo 22. Las empresas públicas y privadas, de acuerdo con sus características y en correspondencia con las políticas intersectoriales del Estado y los planes generales de desarrollo endógeno, local, regional y nacional, están obligadas a contribuir y dar facilidades a los trabajadores y las trabajadoras para su formación académica, actualización, mejoramiento y perfeccionamiento profesional; así mismo, están obligadas a cooperar en la actividad educativa, de salud, cultural, recreativa, artística, deportiva y ciudadana de la comunidad y su entorno.

Las empresas públicas y privadas están obligadas a facilitar instalaciones, servicios, personal técnico y profesional para la ejecución y desarrollo de programas en las áreas de formación para el trabajo liberador, planes de pasantías para estudiantes de educación media general y media técnica, pregrado y postgrado universitario y en las modalidades del Sistema Educativo. La obligación opera también en la ejecución de aquellas acciones en las cuales intervengan en forma conjunta las empresas y los centros de investigación y de desarrollo tecnológico, dentro de los planes y programas de desarrollo endógeno local, regional y nacional. (Ley Orgánica de Educación, 2009. Art. 22º). (Subrayado nuestro).

Tal como lo cita la presente Ley en uno de sus artículos, es a través del proceso educativo que se creará las condiciones y oportunidades, para la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, por tal motivo las investigadoras consideran importante mencionar esta Ley ya que en la misma expresa los derechos de los trabajadores trabajadoras y estudiantes. A continuación la Ley Orgánica del trabajo vigente.

### **2.13.3 Ley Orgánica del Trabajo**

Esta Ley tiene por objeto, tal como lo señala el artículo 1º de esta misma Ley; “(...) “proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras” a fin de poder (...)“alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”.

En relación a los principios constitucionales de educación y trabajo, como pilares fundamentales garantes del proceso de paz y bienestar social, la formación y capacitación de los trabajadores, se constituye en un deber a ser garantizado por parte del Estado venezolano y un derecho adquirido por parte de la población, a fin de propender hacia el desarrollo integral de la Nación. Tal como lo señalan claramente los Artículo 293º y 299 de la presente Ley al expresar de manera clara y concisa lo siguiente:

#### **Educación y trabajo**

Artículo 293. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para la creación y justa distribución de la riqueza, la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo y la construcción de la sociedad de iguales y amante de la paz establecida en el texto constitucional de la República

Bolivariana de Venezuela. (Ley Orgánica del Trabajo, 2012. Art. 293º).

En cuanto, a la creación de condiciones y estímulo de mayores oportunidades profesionales:

#### Formación y puesto de trabajo digno

Artículo 299. El Estado a través del proceso educativo creará las condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo dignos, seguros y productivos, que garanticen el bienestar del trabajador, la trabajadora, sus familias, comunidades, y orientados al desarrollo integral de la Nación. (Ley Orgánica del Trabajo, 2012. Art. 299º).

Como uno de los principales mecanismos de (...) “la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras” (Art. 295), la presente Ley Orgánica del Trabajo de 2012, establece en su articulado algunos Artículos en específico que hacen referencia, a esta materia. A saber se señalan:

#### De las Pasantías

Artículo 306. Se entiende por pasantía la forma de participación en el proceso social de trabajo que realiza un o una estudiante como parte de su formación. El o la pasante efectúa esta actividad para aplicar los conocimientos adquiridos, comprobarlos y generar nuevos conocimientos bajo la orientación de un tutor o tutora, durante un tiempo determinado y un programa de formación específico. No se considerará relación de trabajo la establecida entre el o la pasante y la entidad que lo admite, lo que no impide el otorgamiento de una beca o aporte económico para facilitar su formación en el proceso social de trabajo.

#### Obligaciones del pasante o la pasante

Artículo 307. La relación entre el o la pasante y la entidad que lo admite no es laboral; sin embargo, el o la pasante debe observar un horario, cumplir con las normas de disciplina y trabajo, seguir las instrucciones durante su proceso de enseñanza aprendizaje. Toda pasantía debe transcurrir en un tiempo determinado, al final del cual

el o la pasante presentará un informe y recibirá una calificación del tutor o tutora.

#### Tiempo de pasantía

Artículo 309. El tiempo de pasantía lo determinará el plan de formación de él o la pasante. Cuando la entidad de trabajo después de culminada la pasantía, se entenderá que inició una relación laboral a efectos de esta Ley.

#### Seguimiento y evaluación

Artículo 310. Los patronos y las patronas que incorporen pasantes, implementarán el sistema adecuado para el seguimiento y evaluación de desempeño del o la pasante remitiendo un informe a la institución educativa de procedencia.

#### Apoyo a las misiones

Artículo 311. Las misiones desarrolladas por el Ejecutivo Nacional destinadas a la formación técnica y escolar de los trabajadores y las trabajadoras, podrán requerir de los patronos y patronas la dotación de espacio y personal para el desarrollo de los planes de formación dirigidos a los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia, sin interrumpir las labores productivas de la entidad de trabajo.

Todo este marco legal, le otorga mayor sustento y validez a cualquier iniciativa de pasantía o práctica profesional, emprendida por parte de las diferentes Instituciones de Educación Superior, como lo son las Universidades públicas, esto, en concordancia con la acción rectora del Estado y su interacción con las diferentes empresas del sector público y privado del país.

### **2.13.4 Ley de Universidades**

La vigente Ley de Universidades de Venezuela fue promulgada inicialmente mediante Decreto Ley N° 458 el 5 de Diciembre de 1958. Esta Ley de Universidades fue enmendada el 2 de septiembre de 1970 en el Congreso Nacional presidido por José Antonio Pérez Díaz, y promulgada por

Rafael Caldera Presidente de la República en el Palacio de Miraflores, el 8 de septiembre de 1970. Ese mismo día fue publicada en Gaceta Oficial N° 1429 Extraordinario. La Ley de Universidades desde 1970 ha servido de marco normativo para el desarrollo y consolidación del actual Sistema de Educación Superior venezolana.

Esta Ley tiene por objeto establecer los principios y las disposiciones que debían regir la organización, funcionamiento y del Sistema de Educación en Venezuela, aunque la misma, no hace referencia de manera específica a la formación práctica y/o profesional y a su inserción en el ámbito laboral de los futuros egresados de las Universidades nacionales, sin embargo señala la “función rectora” de las universidades respecto a la formación integral como mecanismo necesario para el desarrollo y progreso de la Nación. Así lo expresa el Artículo 3º, de esta Ley:

Artículo 3. Las Universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso. (Ley de Universidades, 1970 Art. 3º).

Siendo, que:

Artículo 5. Como parte integral del sistema educativo, especialmente del área de estudios superiores, las Universidades se organizarán y funcionarán dentro de una estrecha coordinación con dicho sistema. (Art. 5º).

Como se puede apreciar, en esta ley de Universidades, la cual esta vigente desde los años 70, en la misma, ya se hacía referencia a un denominado sistema educativo Superior, en concordancia con la labor rectora del Estado venezolano. Aunque de carácter general, esta Ley no

hace énfasis en específico respecto al proceso de formación académica y su vinculación en el campo laboral y profesional.

En relación a lo anterior expuesto las investigadoras consideran, que la no entrada en vigencia de la Nueva Ley de Educación Universitaria, aprobada inicialmente por la Asamblea Nacional el 23 diciembre de 2011 y vetada por el Presidente de la Republica Bolivariana de Venezuela Hugo Chávez Frías en enero de 2012, si bien es cierto contribuye para reavivar el debate académico y político en el ámbito del Sistema de Educación Superior en Venezuela, también posterga la adecuación e implementación de un marco legal regulatorio necesario, acorde a las exigencias académicas y profesionales del actual Sistema Educativo Superior venezolano.

#### **2.13.5 Reglamento de Evaluación del Rendimiento de los alumnos de la Escuela de Educación de la Ucv. (1998).**

Es necesario referirse a este reglamento ya que en el mismo están contemplados los artículos que rigen el proceso de evaluación del estudiante de la escuela de educación, del mismo modo les permite a las investigadoras conocer como es evaluado el proceso de las practicas objeto de estudio. En el Anexo B, se inserta todo el detalle de dicho Reglamento. (C/F Anexo B).

#### **2.14 Contexto Institucional de la Escuela de Educación de la UCV**

La Universidad Central de Venezuela, reconocida como una de las mejores del país, desarrolla tres funciones básicas importantes, estas son las siguientes: Docencia: es el trabajo académico para formar y capacitar profesionales. Investigación: es la producción y descubrimiento de nuevos

conocimientos científicos y técnicos. Extensión: es la proyección de la universidad a la sociedad donde se desarrolla su acción. Así lo afirma Michelina, y Quintiliani, (2009). Cuando dice que:

La Escuela de Educación de la Facultad de Humanidades y Educación, fundada en 1953, ha desarrollado hasta nuestros días la formación de Docentes de apoyo, ha propiciado a la investigación y a la proyección de ella misma a la sociedad a través de la unidad de extensión, la cual es una dependencia técnica adscrita a la dirección, que presta servicios de apoyo a los diferentes programas de la escuela de educación y coordina cursos, talleres, charlas, actividades culturales, etc., dirigida a la población de la escuela, de la universidad central de Venezuela y al público en general.(P.4)

Por consiguiente, la Escuela de Educación de la Facultad de Humanidades y Educación tiene como fin el de preparar al estudiante en el uso de los métodos básicos bajo una propuesta de programa que lo vinculen en un ámbito laboral acorde a su perfil profesional; para desarrollar habilidades, destrezas y valores que le permitan el perfeccionamiento de su desempeño.

La Facultad de Humanidades y Educación cuenta actualmente con diez Escuelas, siete institutos de investigación y más de 32 cursos de postgrado que la convierten en la actualidad en una de las más grandes de la Universidad Central de Venezuela, con un elevado número de alumnos de pregrado y postgrado. (Amaro, Ferrer y Hernández, 2004)

El 18 de noviembre de 1953 se inician las actividades académicas de la Escuela de Educación. Con docentes y alumnos inscritos, para el período lectivo 1959 – 1960, esta escuela estrena un nuevo Plan de Estudios, incorporando los cursos de Pedagogía, Didáctica, Antropología Pedagógica, Supervisión Escolar, entre otras asignaturas que contribuían a la formación

técnica - pedagógica del Licenciado. Para finales de los años 60 se hace una revisión del Plan de Estudios, y se decide incorporar Introducción a la Filosofía, Filosofía de la Educación, Estadística Aplicada a la Educación, Didáctica Especial y Prácticas de Observación).

La Escuela de Educación implemento en el año 1996 un diseño curricular con la finalidad de estar al día con los cambios que ha experimentado el sistema escolar, además de responder a las demandas que requiere el País; entre los objetivos que se plantean en el diseño curricular podemos encontrar: formar profesionales que intervengan en el mejoramiento de la calidad de la educación nacional, a través de procesos de intervención e investigación en los diferentes contextos educativos.

La Reforma Curricular de la Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela, (1996). “Representa al profesional deseable que se aspira formar a través de las funciones esenciales que sirven de soporte y justificación para la selección de los contenidos y estrategias del trabajo docente” (p.3), por lo tanto pretende formar un profesional con las competencias para diseñar programas de actualización, modificaciones del perfil de egreso a partir de las nuevas necesidades de la sociedad actual, que coadyuven a una adecuada formación académica y a la evaluación permanente de su plan y programas de estudio de dicha unidad.

El profesional universitario, según lo expresado por Trueba (2006).

Es la persona capaz de ejecutar roles de investigador, apoyado en la labor de equipo, orientado en la unión de esfuerzos, la promoción e intercambio de ideas e innovaciones, y capaz de compartir información y conocimientos en espacios más exigentes. (p.43)



Es necesario que los conocimientos del profesor/profesora estén enmarcados en las Competencias laborales y académicas, esto incluye por lo tanto, conocimientos generales y específicos, habilidades y destrezas que les permitan a los estudiantes desempeñarse correctamente; de acuerdo al resultado esperado y con capacidad para resolver con éxito situaciones, nuevas e irregulares, incluyen aspectos actitudinales, como la capacidad de iniciativa, el trabajo en equipo, la cooperación, asunción de responsabilidades, resolución de problemas, entre otros.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En el Marco Metodológico se describe el diseño de la investigación con respecto a tipo y nivel, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Ramírez (1996) expresa que “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado” (p 19). Es todo lo concerniente a como se llevo a cabo la investigación

#### **3.1 Tipo de Investigación**

La investigación de campo se adecua al presente trabajo, puesto que le permitió a las investigadoras realizar un análisis a las Prácticas Profesionales de manera sistemática y cubrió la secuencia de los pasos a seguir.

El tipo de investigación es de campo. Según Hernández (1999), se puede definir como “La investigación que tiene el propósito de describir situaciones y eventos de una realidad, bien sea de grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. (p. 60). La presente investigación es de campo porque se trabajó sobre la realidad de los hechos.

Por otro lado Arias (2006) define investigación de campo como:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de los datos directamente de los sujetos

investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios) sin manipular o controlar variable alguna. . (p. 31).

La investigación de campo permite obtener conocimiento amplio y detallado de uno o muy pocos objetos de investigación.

De esta manera, se concibe la investigación de campo como el análisis sistemático de problemas en la realidad, donde se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural, es decir, su objeto natural de estudio y sus acciones, permiten aproximarse a estos fenómenos en la realidad misma donde se producen.

El estudio tiene características de investigación de campo, ya que se recolectaron los datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular las variables. Se trabajó directamente en el escenario es decir, con los y las estudiantes y profesores (as) Práctica Profesional IV, turno nocturno, periodo 2011-2012.

Para darle más sentido y pertinencia a la investigación se incluye una entrevista realizada a una profesora del turno de la mañana a fin de ampliar la información que permita dar una mejor respuesta al Componente de Práctica en su totalidad.

### **3.2 Nivel de la Investigación**

Esta investigación se ubicó nivel descriptivo, puesto que se pretende descubrir, registrar, analizar e interpretar los datos que se recopilen en la investigación.

El diseño de esta investigación se ubicó en un diseño de campo de carácter descriptivo con apoyo bibliográfico y documental. En este caso es de carácter descriptivo, puesto que se pretendió descubrir, registrar, analizar e interpretar los datos que se recopilaron en la investigación. Arias, (2003), define la investigación descriptiva como “La investigación que tiene el propósito de describir situaciones y eventos de una realidad, bien sea de grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. (p. 60). En este caso se describe el componente de Práctica Profesional IV, el perfil del egresado, los componentes de la reforma curricular, los programas, e igualmente se describen situaciones reales de la Práctica Profesional IV.

Por otra parte, su dimensión es transversal porque estudia una situación problemática presentada por la Escuela de Educación de la UCV en correspondencia con la ejecución de la Práctica Profesional IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. La dimensión transversal “*es aquella que estudia un grupo en un momento y lugar determinado*”. Sabino (2004)

La investigación descriptiva estudia la realidad en su contexto natural, tal como sucede, intentando dar sentido e interpretando los hechos, según Selltiz y Jahoda citados por Ramírez (2007) tienen como objetivo: “descripción, con mayor precisión de las características de un determinado individuo, situaciones o grupos, con o sin especificación de hipótesis iniciales a cerca de la naturaleza de tales característica” (p. 84). Se analizó la Práctica Profesional IV, desde su campo de aplicación, describiendo experiencias y situaciones reales tanto de las autoras como de los encuestados y entrevistados, donde se interpretaron los hechos.

### 3.3 Población

La población que se ha tomado en cuenta son los y las estudiantes y las y los profesores de Práctica Profesional IV, turno nocturno de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

La población es: “un conjunto, finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. Arias, (2006:81). Por consiguiente, cada una de las unidades forman un conjunto (población) que constituye el objeto de la investigación: es por ello que se considera importante que el investigador tenga conocimiento acerca de las dimensiones de la población en estudio.

Al respecto, es pertinente mencionar que la población objeto de estudio, en la presente investigación se clasifica como finita, porque existe un determinado número de individuos. De acuerdo con la UNA, población “es finita cuando está constituida por un determinado o limitado número de elementos” (p. 273).

La población seleccionada es la totalidad de las dos secciones de la asignatura Práctica Profesional IV, plan anual, turno nocturno de la Mención Desarrollo de Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, conformando una población de dos (2) profesores del turno nocturno y una profesora del turno diurno, de cuarenta y dos (42) estudiantes (as) el cual constituyen la población o universo de estudio en la investigación planteada.

Para esta investigación no fue necesario extraer la muestra, ya que la población es pequeña y consta de cuarenta dos estudiantes por lo que una

muestra no sería representativa para una población tan finita, Sin embargo, el trabajo final se realizó con la participación de 12 estudiantes, ya que eran solo estos los que estaban presentes en los diferentes momentos que se intentó aplicar el instrumento de la investigación

### **3.4 Técnicas de Recolección de Datos**

La recolección de datos que se han seleccionado en esta investigación se relaciona con la información que se desea obtener de tal forma que se puedan lograr los objetivos propuestos, según Villafranca (1999), la técnica de recolección de la información “*consiste en obtener información opiniones, y recomendaciones*”. (p. 65). Para obtener información en el desarrollo de la investigación, se utilizaron algunas técnicas que permitieron a las autoras relacionarse de manera directa con el estudio. Se utilizó como técnicas la entrevista y la encuesta, donde, a través de las mismas los encuestados y entrevistados hicieron saber cuál era la opinión que tenían con respecto a las Prácticas Profesionales IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Para la realización de esta investigación se utilizó en primer lugar la entrevista la misma permite que el entrevistador y el entrevistado tengan intercambio de opiniones o dialogo cara a cara, según Arias, (2006) define la entrevista como:

Más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un dialogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida. (p 73)

La entrevista ayudo a obtener información valiosa donde se realizaron una serie de preguntas que fueron respondidas de forma oral y escrita por los y la profesora obteniendo de tal manera detalles que brindaron aportes y avances a la investigación con respecto a las Practicas Profesionales.

La técnica utilizada para los y las estudiantes fue la encuesta, la misma permite al encuestador obtener información de manera escrita con respecto a lo que se está preguntando. La encuesta es definida por Arias, (2006) como: *“técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo, o en relación con un tema en particular”* (p 72), las y los estudiantes respondieron de acuerdo a las experiencias y vivencias obtenidas mediante la realización de sus horas académicas de Práctica Profesional IV.

### **3.5 Instrumentos de Recolección de Datos**

Para la recopilación de la información se utilizaron tres instrumentos que ayudaron a la recolección de los datos, de acuerdo a Sabino, (2001) la recolección de datos *“es en principio cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”* (p. 85). Tal como lo expresa Sabino los datos recolectados brinda la información que será procesada para obtener resultados del estudio.

Para esta investigación se utilizo: el cuestionario y la entrevista semi-estructurada.

El Cuestionario un instrumento estructurado que se aplica para obtener información, es definido por Bisquerra,(1999) como *“un conjunto más o menos amplio de preguntas o cuestiones que se consideran relevante para el rasgo, características o variables que son objeto de estudio”* (p. 88). En este

caso, el cuestionario está compuesto por dos partes la parte uno (I) está conformada por tres (3) preguntas de respuesta Múltiples y la parte dos (II) consta de diez (10) afirmaciones las cuales tiene una única respuesta de cuatro opciones en la siguiente escala de estimación TA: Totalmente de acuerdo, A: Acuerdo, D: Desacuerdo, TD. Totalmente en Desacuerdos la cual es definida por Arias, (2006) *“es una escala que busca medir cómo se manifestara una situación o conducta”* (p. 71).en esta parte el encuestado debe marcar con una equis (X) la alternativa que mejor se adopte a su opinión en cada uno de los planteamientos formulados.

Entrevista semi-estructurada, guion de preguntas contempladas y no presentes que se realizan cara a cara entre entrevistador y entrevistado, según (Arias 2006) expresa de entrevista semi- estructurada:

Aun cuando existe una guía de preguntas, el entrevistador puede realizar otras no contempladas inicialmente. Esto se debe a que una respuesta puede dar origen a una pregunta adicional o extraordinaria. Esta técnica se caracteriza por su flexibilidad (p 74).

Se realizo a los y la profesora con la finalidad de obtener información precisa y puntual de la investigación en estudio, la entrevista semi-estructurada está compuesta por siete (7) preguntas, formuladas a partir de los objetivos que integran la investigación.

### **3.6 Operacionalización de las Variables**

La operacionalización de las variables representa el desglose de las dimensiones e indicadores, es decir, en aspectos cada vez más claros, que permiten la máxima aproximación de las variables para poder medirlas. Al respecto Acotan Palella y Martins (2003), la operacionalización de las variables *“es el procedimiento mediante el cual se determinan los*



indicadores que caracterizan o tipifican a las variables de una investigación, con el fin de hacerla observables y medibles con cierta precisión y facilidad” (p. 66).

Se realizó la operacionalización de las variables con la intención de diseñar los instrumentos de recolección de los datos (el cuestionario y la entrevista semi-estructurada), para ser aplicado a los y las estudiantes y a las y los profesores de Práctica Profesional IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, con el objetivo de Analizar la Práctica Profesional IV.



### 3.7 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Después de la realización de los instrumentos para ser aplicados a la población en estudio, los mismos fueron validados y considerados por expertos en el área metodológica y técnica, quienes posterior a las revisiones y consideraciones realizadas, autorizaron la aplicación del mismo.

La validez del instrumento consiste en la opinión que emiten los expertos en la materia que se investigó, sobre: Concordancia de cada ítem con respecto a los objetivos y variables de la investigación; relación de los ítems con el marco teórico que sustentan el estudio. En tal sentido, Sampieri (2002) expresa “La validez refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente la (s) variable (s) que pretende medir”. (p. 62). Se puede determinar a través del juicio de expertos.

El procedimiento de validación está fundamentado en la experticia de un equipo de tres (03) Profesionales, seleccionados en función de los contenidos que conforman los pilares del marco teórico del presente estudio, por tanto, el instrumento será validado por: tres (3) Profesores de Educación con diferentes especialidades.

**Cuadro nº 4**

<b>Profesión</b>	<b>Especialidad</b>
Licenciado en Educación	Especialista Orientación en el área docencia y asesoramiento de tesis.
Licenciado en Educación Industrial	Especialista en Evaluación. Magister en Desarrollo Tecnológico
Licenciada en Educación, Mención Biología	Especialista en Metodología de la Investigación. Desarrollo Organizacional en el área de Recursos Humanos

Fuente: elaboración de las autoras de la investigación. 2012

### **3.8 Responsables de la validación de los instrumentos**

La validación se efectuó específicamente de contenidos desarrollados en la investigación y se realizaron en base a cinco (05) criterios: pertinencia, redacción y coherencia, relevancia, claridad y congruencia.

El procedimiento de validación se ejecutó empleando una Guía de Validación para la valoración de calidad de los ítems (Preguntas), considerando dos (02) criterios, claridad y congruencia, según los Modelos de Rivadeneira, J. y Rivadeneira, Z. (1993).

Para la ejecución de la medición se utilizó una Matriz de Cálculo de la Validación que permitió medir los criterios de pertinencia, redacción y coherencia, relevancia.

Los resultados de la matriz de validación se registraron en las tablas. Ver anexos G y H.

Es importante mencionar que fueron pocas las correcciones realizadas por los expertos a los instrumentos, sólo errores de forma en cuanto a la estructura de los instrumentos y deslices en redacción, las cuales se tomaron en cuenta para la mejor presentación de los mismos, luego se aplicaron tanto a las y los estudiantes y a la y los profesores de Prácticas Profesionales IV, para obtener resultados de la investigación.

### 3.9 Confiabilidad

Una vez aprobada la validez del instrumento, se determina la confiabilidad del mismo, la cual se explica como la capacidad que posee éste de suministrar información confiable y veraz en forma constante entre un valor y otro que se está estudiando. Hernández y otros (1991) afirman que existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. *“Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. Esos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1. Donde un coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad (Confiabilidad total)”*. (p.248).

Para medir la confiabilidad del instrumento, de esta investigación se utilizó el procedimiento de cálculo denominado Alfa de Cronbach, mediante el cual se determinará el índice de error, aplicando la definición matemática que se incluye a continuación:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum t} \right]$$

Donde: n = número de ítem;  $S_i^2$  = varianza de cada ítem; t = puntuaciones totales por ítem y  $\alpha$  = coeficiente de confiabilidad.

Los resultados del cálculo de la confiabilidad del instrumento, deberán indicar que el instrumento (Cuestionario) presenta un índice de confiabilidad  $\alpha = 1$ , lo que según Hernández y otros (2003) califican como una “Confiabilidad total”.

Para la confiabilidad del instrumentos se seleccionaron cinco (5) estudiantes de manera intencional, quienes no forman parte de la población en estudio, con la aplicación del instrumento se evidencio total claridad y conveniencia de los contenidos, redacción y aceptación del instrumento.

Es de esta manera que se realizaron todos los filtros para la aplicación del instrumento a la población en estudio y con ello obtener los resultados a la investigación.

La confiabilidad es de 0,71, en general se considera adecuado 0,8 o superior, pero eso siempre hay que verlo con referencia a las variable que se estudian. Considerando, que son solo 5 sujetos y la doble escala el 0,71 el mismo es aceptable para su aplicación.

## **CAPITULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Los procedimientos a emplear en el tratamiento y procesamiento de los resultados, incluirá la clasificación, tabulación, análisis cuantitativos, los cuales permitieron determinar de acuerdo a los objetivos de esta investigación la realidad existente.

El análisis cuantitativo, permitió obtener los diferentes índices porcentuales registrados en cada ítem, según la frecuencia de respuestas dada por cada muestra estudiada, de acuerdo a las variables e indicadores medidos en la investigación.

Para la presentación de los resultados, se presentan gráficos de barras y tortas estadísticas de frecuencia y porcentajes derivados de los indicadores formulados en la investigación, obteniéndose de esta manera el diagnóstico resumen del Estudio.

Se dan a conocer los criterios que orientaron los procesos de codificación y tabulación de los datos obtenidos por los instrumentos de recolección de datos se utilizo cuestionario y la entrevista semi-estructurada. El cuestionario, dirigido a los y las estudiantes de Práctica Profesional IV, está conformado por dos partes. La primera formada por tres (3) Ítems de respuestas múltiples y la segunda parte consta de diez (10) afirmaciones las cuales tienen una única respuesta con cuatro (4) opciones en la siguiente escala: TA: Totalmente de Acuerdo, A: Acuerdo, D: Desacuerdo, TD: Totalmente Desacuerdo.

Se describen los elementos que conformaron los cuadros para el ordenamiento a través de variables cruzadas, conformadas por: frecuencias absolutas, las cuales son el número de veces que un caso o dato se repite en una categoría específica, que ayuda a las investigadoras a destacar los elementos relevantes de forma más específica para su respectiva presentación. Se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a los y la profesora. Fueron seleccionados dos profesores del turno nocturno, una profesora y profesor del turno diurno para contrastar resultados, ya que el turno diurno tiene características de flexibilidad diferentes a los del nocturno, de la asignatura Práctica Profesional IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela Educación de la UCV. Las entrevistas semi-estructurada se realizaron en base a un guión previamente desarrollado, involucrando temas descritos en la investigación. Cabe mencionar que son siete (7) preguntas abiertas relacionadas con la Práctica Profesional IV, dirigidas a las y los profesores de la asignatura



## 4.1 CUESTIONARIO (PARTE I)

En este segmento se presentan la codificación y tabulación de los datos obtenidos por el cuestionario dirigido a los y las estudiantes de Práctica Profesional IV.

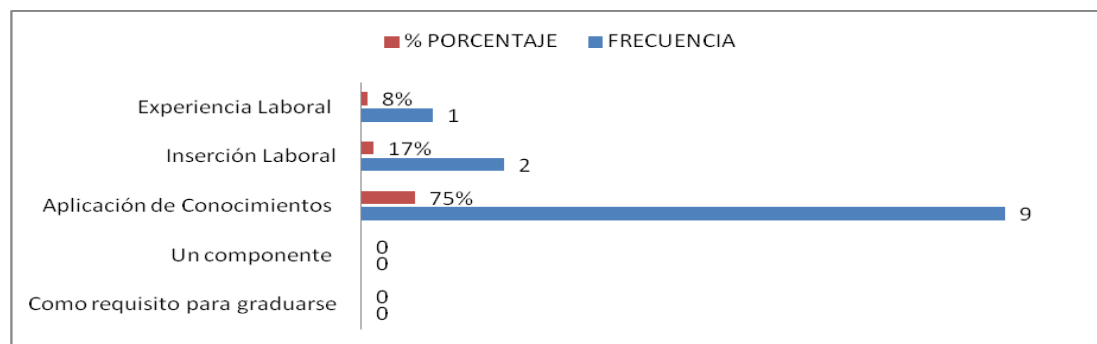
**Ítem 1:** ¿Cómo definiría las Prácticas Profesionales?

**Cuadro Nº 7**

DATOS	FRECUENCIA	% PORCENTAJE
Como requisito para graduarse	0	0
Un componente	0	0
Aplicación de Conocimientos	9	75%
Inserción Laboral	2	17%
Experiencia Laboral	1	8%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación

**Gráfico Nº 1. :** Prácticas profesionales



**Análisis:** En este ítem la gráfica indica que el (75%) de las personas consultadas opinaron que permitían aplicar los conocimientos adquiridos durante los años de estudio. Mientras que el (17%) manifestaron que era el primer contacto con las organizaciones que les producirá inserción en el campo laboral, utilizando los conocimientos adquiridos durante el desarrollo

de la carrera, un (8%) expresaron que es la experiencia laboral, ya que las Prácticas Profesionales es el primer acercamiento que tiene el estudiante al campo laboral donde ejercen funciones de acuerdo de acuerdo a su perfil. Carr y Kemmis (2008). Expresan que “las Practicas Profesionales son actividades desarrolladas por los estudiantes para aplicar los conocimientos adquiridos, familiarizarse con los escenarios de trabajos y posteriormente, estar en capacidad de producir lo que en ellos acontece”. (s/p) Cada uno de los encuestados tuvo respuestas diferentes, es importante acotar que cualquiera que fuera la respuesta en base a las opciones descritas tiene peso ya que pudo ser la percepción del estudiante.

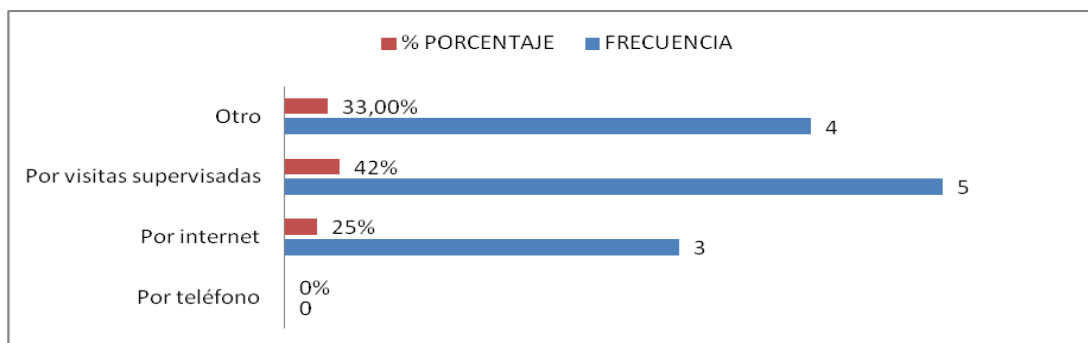
**Ítem 2:** ¿A través de qué medios es supervisada la Práctica Profesional IV?

**Cuadro Nº 8**

DATOS	FRECUENCIA	% PORCENTAJE
Por teléfono	0	0%
Por Internet	3	25%
Por visitas supervisadas	5	42%
Otro	4	33,00%
Total	12	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación

**Gráfico 2:** Supervisión de Práctica Profesional IV



**Análisis:** Con relación a este ítem se refleja en la gráfica (42%) de los y las estudiantes consultados manifestaron que el medio aplicado para la supervisión fue por visitas supervisadas, otro (33%) manifestaron que utilizan otros medios de supervisión, como por ejemplo ningún tipo de supervisión, un (25%) opinó que el medio utilizado fue por internet a través de, correos electrónicos, video conferencias entre otros, lo cual le permite al profesor hacer seguimiento al estudiante durante el desarrollo de la práctica desde su puesto de trabajo. una de las Normas de la Practica Profesional según el Programa de Práctica Profesional IV (2007).“El coordinador de la Práctica deberá asistir al centro donde se desarrolle para contactar la forma en que se están cumpliendo las actividades.” La supervisión de la Practica Profesional IV, está establecida en el Programa de la asignatura siendo esta una obligación del tutora académico es decir, el profesor (a).

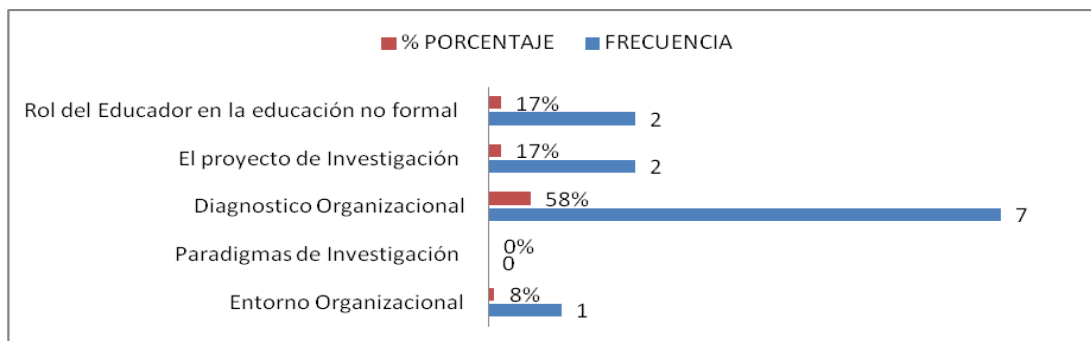
**Ítem 3:** ¿De los siguientes contenidos cuáles fueron los desarrollados en Práctica Profesional IV?

**Cuadro N° 9**

DATOS	FRECUENCIA	% PORCENTAJE
Entorno Organizacional	1	8%
Paradigmas de Investigación	0	0%
Diagnostico Organizacional	7	58%
El proyecto de Investigación	2	17%
Rol del Educador en la educación no formal	2	17%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación.

**Gráfico 3:** Contenidos de la Práctica Profesional IV.



**Análisis:** En relación a este ítem la gráfica indica que el (58%) de las y los estudiantes consultadas manifestaron que era el Diagnóstico Organizacional, por otro lado (17%) opinó que el proyecto de investigación, otro (17%) estableció que era rol del educador en la educación no formal, un (8%) manifestó que era el Entorno organizacional. Según el Programa de estudio de la Escuela de Educación (2007). Los contenidos de la Práctica Profesional IV, “entorno organizacional, paradigmas de investigación, diagnostico organizacional, el proyecto de investigación, rol del educador en la educación no formal” (p.2). Son contenidos que están ligados directamente con la realidad laboral a la hora de realizar Práctica Profesional IV.

## 4.2 CUESTIONARIO

### (PARTE II)

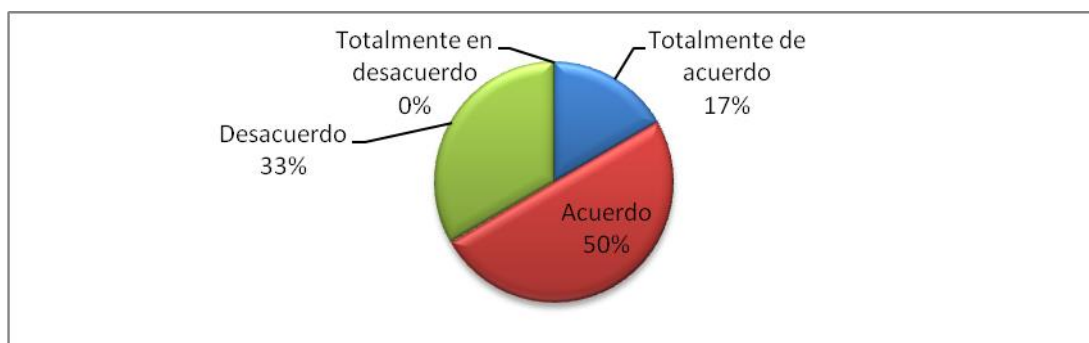
**Ítem 1:** El programa de Práctica Profesional IV brinda al estudiante la información suficiente de las normas para la ejecución efectiva de la práctica

**Cuadro N° 10**

DATOS	FRECUENCIA	% PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	2	17%
Acuerdo	6	50%
Desacuerdo	4	33%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	12	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación.

**Gráfico N°1.** Programa de Práctica Profesional IV



**Análisis:** Con relación a este ítem la gráfica indica que el (50%) de las y los estudiantes consultados manifestaron que están de acuerdo, un (17%) opinó que están totalmente de acuerdo, puesto que los programas están orientados a proveer al estudiante la información detallada, por otro lado (33%) están en Desacuerdo, ya que, el Programa no brinda a el estudiante la suficiente información sistematizada para el buen desarrollo de las misma. El Programa de Práctica Profesional IV, es el guía o patrón por lo que se debe regir la Práctica Profesional hasta que se establezca un reglamento que regule el funcionamiento de la misma.

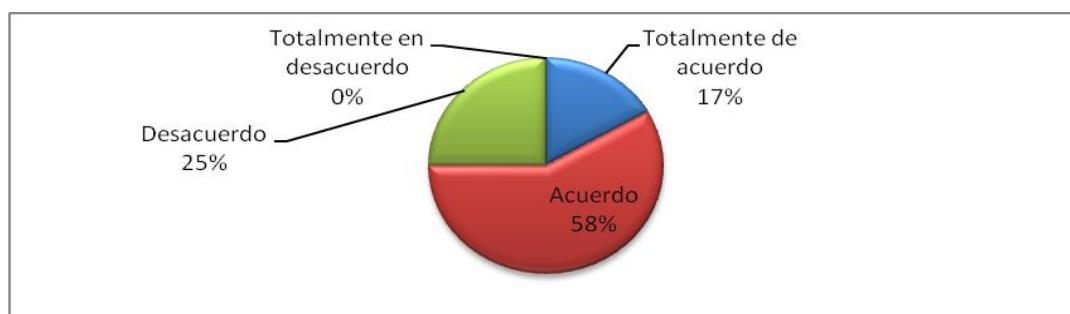
**Ítem 2:** Las competencias adquiridas en la carrera le permitirán saber que hacer al momento de realizar la Práctica Profesional IV.

**Cuadro N° 11**

DATOS	FRECUENCIA	% PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	2	17%
Acuerdo	7	58%
Desacuerdo	3	25%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	12	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación.

**Gráfico 2:** Competencias adquiridas.



**Análisis:** en este ítem la gráfica indica que el (58%) de las y los estudiantes consultados opinaron que están de acuerdo. Mientras, que el (25%) manifestó que están en desacuerdo, un (17 %) indicó que están totalmente de acuerdo ya que, a lo largo de la carrera se desarrollan competencias que son de utilidad para el estudiante al momento de realizar su Práctica ya que, que cuenta con la formación para solucionar situaciones reales en el ámbito laboral. Para Fe y Alegría, (2005) define la competencia “como la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados”. (p: 28). En el desarrollo de la Práctica Profesional IV, el estudiante demuestra las capacidades que posee, ya que es ahí donde enfrenta cualquier tipo de situación laboral.

**Ítem 3:** Se muestra confundido al momento de escoger el campo de aplicación de la Práctica Profesional por falta de información.

**Cuadro N° 12**

DATOS	FRECUENCIA	% PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	1	8%
Acuerdo	5	42%
Desacuerdo	5	42%
Totalmente en desacuerdo	1	8%
Total	12	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación.

**Gráfico 3:** Campo de Aplicación



**Análisis:** en este ítem, la gráfica expresa que el (42%) de los y las estudiantes consultados opinaron que están de acuerdo, puesto que se cuenta con toda la información requerida para no tener confusión al momento de escoger el campo de aplicación en las Práctica Profesional. Mientras, que el (42%) manifestó que están desacuerdo, por falta de información de la Práctica Profesional IV, la cual no le permite al estudiante estar definido al momento de escoger el campo de aplicación, un (8%) está en desacuerdo y el otro (8%) está totalmente en desacuerdo ya que existe desconfianza de sus capacidades por falta de información relacionada con la Práctica al

momento de seleccionar el campo de aplicación, ya que dependiendo la organización o institución donde se realiza la Practica es mayor o menor la carga de obligaciones. Según las Normas de la Practica Profesional IV, establecidas en el Programa de Práctica Profesional IV (2007) dice “La Practica podrá realizarse en Instituciones públicas o privadas, sin que constituya un requisito su vinculación con actividades, propias del sistema escolar”. (p: 3).



**Ítem 4:** En el desarrollo de la Práctica Profesional IV se cumplen las normas establecidas en el programa de estudios.

**Cuadro Nº 13**

DATOS	FRECUENCIA	% PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	1	8%
Acuerdo	5	42%
Desacuerdo	5	42%
Totalmente en desacuerdo	1	8%
Total	12	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación.

**Gráfico 4:** Cumplimiento de normas



**Análisis:** en relación a este ítem la gráfica indica que (42%) de los y las estudiantes encuestados manifestaron que están de acuerdo que si se cumplen con todas las normas de los programas de estudio. Mientras, que otro (42%) opinó que está en desacuerdo ya que, no se cumplen con todas las normas establecidas en el programa de la asignatura, un (8%) está en totalmente en de acuerdo otro (8%) opino que está totalmente en desacuerdo. Según Craig Calhoun, Donald Light y Suzanne Keller (2000): dice que una norma “es una regla o directiva que dice cómo ha de comportar la gente en situaciones particulares. Las normas son menos amplias y más específicas que los valores. Las normas son situacionales: es decir, se aplican a circunstancias y entornos específicos, por esta razón las normas cambian más rápidamente que los valores”. (p.95)

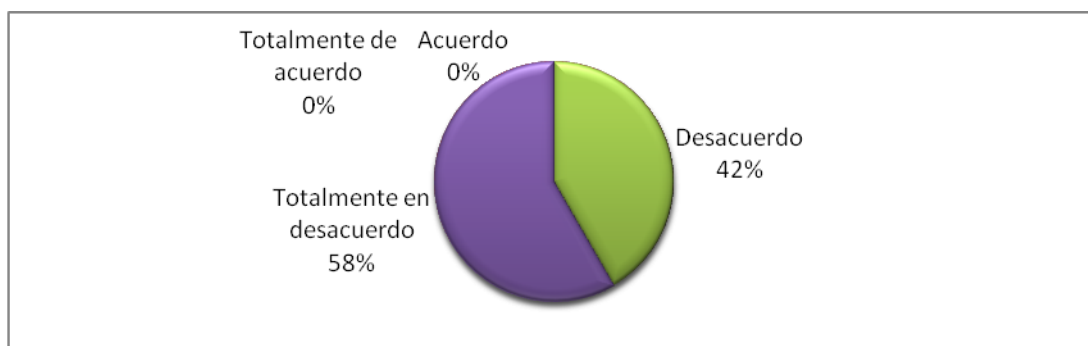
**Ítem 5:** La selección del centro donde se realiza la Práctica Profesional IV está a cargo de su profesor de dicha asignatura.

**Cuadro N° 14**

DATOS	FRECUENCIA	% PORCENTAJE
<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Acuerdo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Desacuerdo</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>7</b>	<b>58%</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación.

**Gráfico 5:** Selección del Centro.



**Análisis:** Con relación al ítem la gráfica indica que (58%) de los y las estudiantes consultados opinaron que están en totalmente en desacuerdo, mientras que un (42%) manifestó que están en desacuerdo que los centros estén a cargo de los profesores (as), mas sin embargo una de las normas establecidas en el Programa de Práctica Profesional IV (2007). “La selección del centro donde se desarrollaran las Prácticas estará a cargo del Profesor (as), Coordinador de la asignatura”.

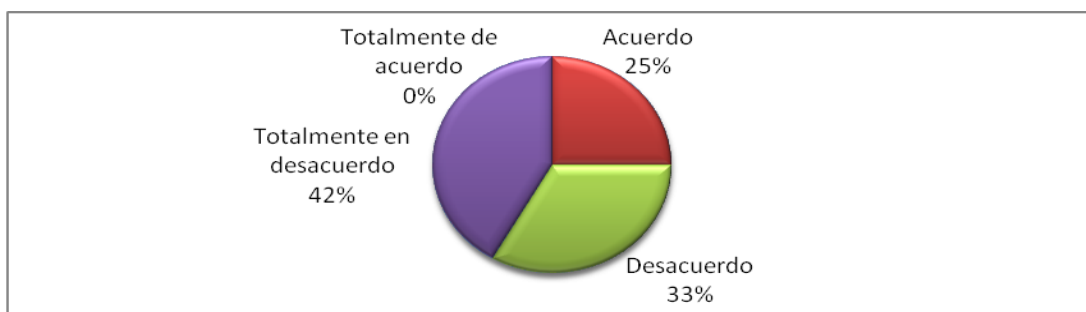
**Ítem 6:** Es el profesor que sugiere y coordina el centro donde se desarrolla la Práctica Profesional IV.

**Cuadro N° 15**

DATOS	FRECUENCIA	% PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
Acuerdo	0	0%
Desacuerdo	5	42%
Totalmente en desacuerdo	7	58%
Total	12	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación

**Gráfico N° 6:** Coordinación de Centros de la Práctica Profesional



**Análisis:** respecto a este ítem la gráfica refleja que (42%) manifestaron que están totalmente en desacuerdo, (33%) de las personas consultadas opinaron que están en desacuerdo y un (25%) opino que está de acuerdo que los profesores (as) coordinan el centro donde desarrolla de la Práctica Profesional embargo una de las normas establecidas en el Programa de Práctica Profesional IV (2007). “La selección del centro donde se desarrollaran las Prácticas estará a cargo del Profesor, Coordinador, quién además deberá recibir las sugerencias de los y las estudiantes acerca de posibles centros donde realizarlas.” En base a la interpretación de la gráfica se puede decir que fueron bastante variadas las opiniones, sin embargo un porcentaje representativo opinó que los profesores no sugieren ni coordinan el centro donde se realizan la Práctica siendo ésta una de las normas de la Práctica Profesional IV.

**Ítem 7:** Los términos de la Práctica Profesional IV se definen entre el profesor y el tutor organizacional.

**Cuadro N° 16**

Datos	Frecuencia	% Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	8%
Acuerdo	3	25%
Desacuerdo	1	8%
Totalmente en desacuerdo	7	59%
Total	12	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación

**Gráfico 7:** Términos de la Práctica Profesional



**Análisis:** en este ítem la gráfica indicó (59%) de las y los estudiantes consultados opinaron que está totalmente en desacuerdo que no se discuten los términos en que se ejecutara la práctica, mientras, que el (25%) opinó que están de acuerdo, un (8%) de los y las estudiantes consultados se encuentra en desacuerdo, otro (8%) expresan que están totalmente de acuerdo, ya que consideran que los profesores son los que definen los términos de evaluación en conjunto con el tutor organizacional. Es pertinente

mencionar una de las normas de la Práctica establecida en el Programa de Práctica Profesional IV (2007) dice “el coordinador de la Práctica deberá definir, en conjunto con el tutor organizacional, los términos en que se ejecutara la Práctica y deberá asistir al centro donde se desarrolle para constatar la forma en que se están cumpliendo las actividades” (p: 4) la mayoría de los estudiantes encuestados opinaron que no se definen entre los tutores los términos en que será supervisada y evaluada la Práctica incumpliendo con una de las normas de la Práctica Profesional IV.

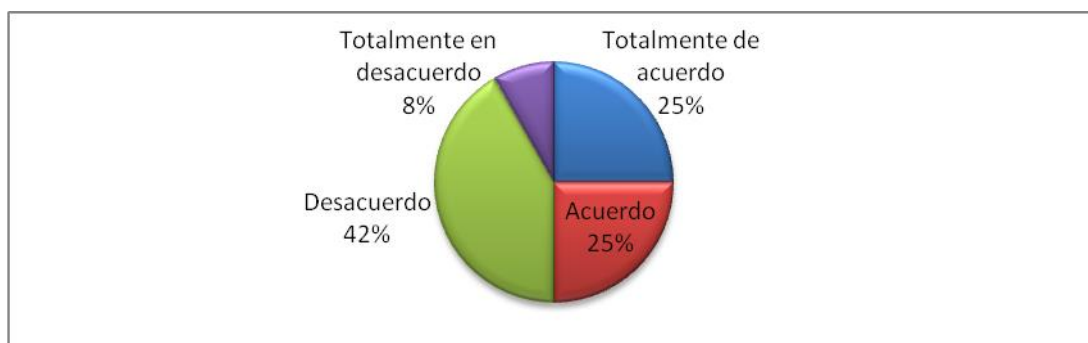
**Ítem 8:** Siente que posee las herramientas suficientes para alcanzar un desempeño exitoso en la Práctica Profesional IV.

**Cuadro N° 17**

Datos	Frecuencia	% Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	25%
Acuerdo	3	25%
Desacuerdo	5	42%
Totalmente en desacuerdo	1	8%
Total	12	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación

**Gráfico N° 8:** Desempeño exitoso en la Práctica Profesional IV



**Análisis:** En este ítem la gráfica indica que (25%) de las y los estudiantes consultados manifestaron que se encuentran totalmente de acuerdo, otro (25%) opinó que está de acuerdo, el (42%) de los estudiantes manifestaron estar en desacuerdo, un (8%) opinó estar en desacuerdo que para alcanzar el total desempeño en la Práctica Profesional se necesita contar con todas las herramientas que no poseen un estudiante de Práctica IV, para tener un desempeño óptimo en el desarrollo de las mismas.

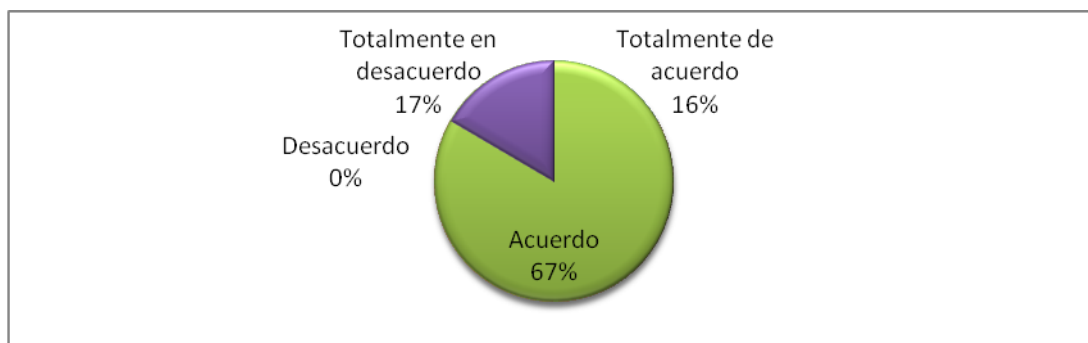
**Ítem 9:** Durante la Práctica Profesional IV se desarrollan las etapas previstas en el programa.

**Cuadro N° 18**

DATOS	FRECUENCIA	% PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	2	16%
Acuerdo	8	67%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	2	17%
Total	12	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación

**Gráfico 9:** Etapas previstas en el Programa



**Análisis:** En a este ítem la gráfica indica que (67%) de las y los estudiantes encuestadas opinaron que si se cumplen las etapas descritas en el Programa, (16%) opinó estar totalmente de acuerdo que si se cumplen y el (17%) manifestó estar totalmente en desacuerdo, considerando necesario mencionar que una de las normas de la práctica establecidas en el Programa de Práctica Profesional IV (2007). Dice “las actividades de la Práctica tendrán lugar en las etapas siguientes: Etapa Inicial: de carácter preliminar o introductorio, Etapa Intermedia: o de ejecución la Práctica propiamente dicha, Etapa Final o de resultados.”(4). la mayor parte de los estudiantes encuestados admitieron que se cumplen de las tres etapas establecidas en el programa de la asignatura.

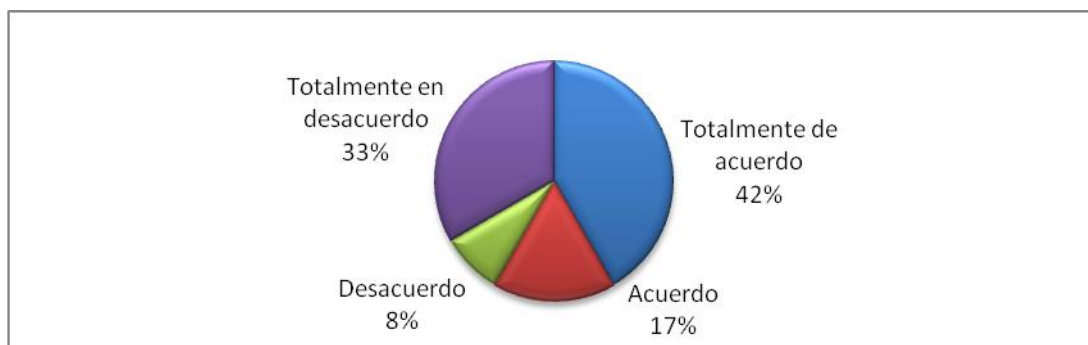
**Ítem 10:** Durante el desarrollo de la Práctica Profesional IV, se potencia el perfil del egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

**Cuadro N° 19**

DATOS	FRECUENCIA	% PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	5	33%
Acuerdo	2	17%
Desacuerdo	1	8%
Totalmente en desacuerdo	4	42%
Total	12	100%

Fuente: datos obtenidos del cuestionario aplicado por las investigadoras, a los estudiantes de Práctica Profesional IV de Escuela de Educación

**Gráfico N° 10:** Se potencia el perfil del egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.



**Análisis:** en este ítem (33%) de los y las estudiantes consultados opinaron que están totalmente de acuerdo que la Práctica Profesional si potencia el perfil del egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, (17%) opinó que está de acuerdo (8%) se encuentran en desacuerdo (42%) está totalmente desacuerdo. Tomando en cuenta lo antes expuesto se considero pertinente explicar de la Reforma Curricular de la Escuela de Educación (2006), el perfil de la Mención Desarrollo de los Recursos



Humanos: Gerencia de los Recursos Humanos, Planificación e investigación de Recursos Humanos, Ejecución de Proyectos de Recursos Humanos, Evaluación de Recursos Humanos. (p: 67), es este el perfil que debe tener un egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, el cual hay que reforzarlo no solo en el desarrollo de la Práctica Profesional IV, sino también en el ambiente laboral.

Con la presentación de los datos se pudo evidenciar con porcentajes las debilidades y fortalezas de la Práctica Profesional IV, los mismos reflejan puntos de mejora en proceso educativo de la Práctica.

### 4.3 ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS DIRIGIDAS A PROFESORES DE PRÁCTICA PROFESIONAL IV

A continuación se presentan las preguntas y respuestas realizadas a la y los profesores de Práctica Profesional IV, del turno nocturno, es importante mencionar que para contrastar las realidades de la Prácticas Profesionales IV de ambos turnos se tomaron en cuenta una profesora del turno diurno.

<b>Ítem Nº 1</b> ¿Cuál es el concepto y características de la Práctica Profesional IV?	
<b>1</b>	<p>Es una manera de que el estudiante tenga un contacto directo con la realidad laboral, un espacio para que aplique conocimientos adquiridos durante todo el proceso de formación académica, garantizando el futuro.</p>
<b>2</b>	<p>Consolidar la pertinencia del plan de estudio de la carrera en relación a las exigencias y requerimientos del quehacer profesional.</p> <p>La Práctica Profesional IV representa cenit del componente dentro del plan de estudio.</p>
<b>3</b>	<p>Un espacio donde los estudiantes ponen en práctica los conocimientos teóricos. Reflexión de la práctica, establecer estrategias para que el estudiante resuelva problemas.</p> <p>No a la práctica cualquiera sino a los escenarios concretos, llevar el modelo teórico a lo práctico.</p>
<p><b>Análisis:</b></p> <p>Contrastando las respuestas de los diferentes actores, se puede evidenciar que cada uno tiene definiciones con similitudes respecto a la aplicación de conocimientos teóricos adquiridos y al desarrollo profesional del estudiante, mas sin embargo los tres actores no definen unas características específicas de las prácticas, por lo que se puede decir que hay dominio en cuanto al concepto bastante fructífero de las misma pero no una caracterización que fortalezca los atributos de las Prácticas Profesionales.</p>	

<b>Ítem Nº 2</b> ¿Cómo es supervisado el proceso de Práctica Profesional IV?		
<b>1</b>	<p>Las visitas a la organizaciones una vez por semana, de igual manera se entrevista con el supervisor inmediato del estudiante, para que le informe si el estudiante es constante. También puede enviar una amigo que le informe del desempeño del estudiante.</p>	<b>2</b>
<b>3</b>	<p>Lista o formato de evaluación de competencia.</p> <p>Competencias técnicas y de gerencia, trabajo en equipo y en su entorno organizacional, liderazgo e innovación y conocimientos teóricos en cuanto a los temas de recursos humanos.</p> <p>Le pasa un instrumento al tutor institucional y mantiene contacto directo con él, telefónicamente o virtualmente.</p> <p>Evalúa lo que está haciendo, como lo está haciendo y lo que debe mejorar.</p> <p>Seguimiento del mismo estudiante, tiene que hacer una bitácora con sello húmedo y luego se valida la información.</p> <p>Evaluación del tutor.</p>	
<p><b>Análisis:</b></p> <p>En cuanto a la supervisión se evidencia que los profesores y profesora realizan una supervisión constante a los y las estudiantes, a través de diferentes medios de comunicación, frecuente y constantemente. Esto es de de apoyo para el compromiso que tienen los estudiantes ya que a través de la supervisión se puede evaluar el desempeño, la motivación y la responsabilidad que conlleva el desarrollo de la Práctica Profesional.</p>		

<b>Ítem Nº 3</b> ¿Qué conocimientos previos debe tener un estudiante para la ejecución de la Práctica Profesional IV?			
<b>1</b>	Debe saber que es una organización, saber que él es un educador y cuál es su función dentro de una organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación estratégica.</li> <li>- Filosofía de gestión</li> <li>- Conceptos de currículo.</li> <li>- Transferencia de conocimiento de años anteriores.</li> </ul>	<b>2</b>
<b>3</b>	Diseño instruccional, planificación estratégica, metodología para reconocimiento, para intervención efectiva de grupos, metodología de la investigación y aspectos de actualidad de Recursos Humanos, lo que es la LOCYMAT , La ONA, LOTTT y su aplicación en la formación		
<p><b>Análisis:</b></p> <p>Los tres actores coinciden en algunos conocimientos que deben tener los estudiantes, sin embargo, son diversos los que deben poseer según los actores, cada profesor (a) tiene exigencias de acuerdo a su propio nivel de conocimientos con respecto a las Prácticas Profesionales, es de allí que radica las sugerencias que da cada profesor (a) con respecto a los conocimientos previos que debe tener un estudiante para la ejecución de la Práctica Profesional IV.</p>			

<b>Ítem Nº 4</b> ¿Cuáles de los elementos presentes en las normas de la Práctica Profesional IV? ¿Utiliza algún otro criterio?			
1	Los valores éticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carácter práctico.</li> <li>- Desarrollo de un proyecto de investigación pedagógico-organizacional.</li> <li>- Ocho (8) semanas de duración 120 horas académicas.</li> <li>- Procesos: Observar, detectar, diagnosticar, diseñar, propagar, y de ser posible ejecutar.</li> </ul>	2
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 120 horas prácticas académicas pueden ser prolongables por la institución.</li> <li>- Empezar sus prácticas en enero para que entreguen trabajos en marzo.</li> <li>- Las prácticas van acompañadas de las clases.</li> <li>- Puntualidad, presencia.</li> <li>- Respeto a los acuerdos que llegan las instituciones.</li> <li>- Asistencia a clases.</li> </ul>		
<b>Análisis:</b> Las coincidencias entre actores con respecto a las normas se puede evidenciar entre actor 2 y 3, ya que el actor 1, muestra desconocimiento de las normas estipuladas en el Programa de Practicas para el desarrollo de su asignatura. Cada uno de los actores adiciona normas al programa para la ejecución de la Prácticas. El actor 2 para responder la pregunta que se le realizó con respecto a las normas, se apoyo en el programa de la asignatura, mientras que el actor 3 fue espontanea su respuesta y mostro más seguridad y conocimientos con respecto al resto de los actores.			

<b>Ítem Nº 5</b> ¿Cuáles son los contenidos de la Práctica Profesional IV que ser de mayor utilidad para el estudiante al momento de ejecutar la Práctica Profesional IV?			
<b>1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La gestión del talento humano.</li> <li>- Paradigmas</li> <li>- La Planificación Estratégica.</li> <li>- Técnicas para elaborar informes escritos.</li> <li>- Oratoria entre otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia y planificación de los Recursos Humanos.</li> <li>- Paradigmas de investigación.</li> <li>- Construcción de un diseño instruccional.</li> <li>- Responsabilidad social y empresarial.</li> </ul>	<b>2</b>
<b>3</b>	<p>Diseño instruccional, planificación estratégica, modelos de competencias, formulas de competencias y topología de competencias, entrevistas incidentes críticos, tópicos y específicos en áreas técnicas que impactan en el desarrollo de los Recursos Humanos, manejo de indicadores de gestión, como hacer investigación en entorno organizacional.</p>		
<p><b>Análisis:</b></p> <p>Con lo antes expresado por los actores, los mismos coinciden con algunos de los contenidos ya que, se rigen por los que están contemplados en el programa de la asignatura, sin embargo el profesor (a) incluyen contenidos actuales que sirvan de apoyo para el desarrollo académico y laboral de los estudiantes.</p>			

<b>Ítems Nº 6</b> A su juicio ¿El programa de Práctica Profesional IV de la Escuela de Educación le brinda al estudiante la información suficiente para la ejecución efectiva de las mismas?			
<b>1</b>	El profesor debe adaptar el programa al contexto.	Sí, porque permite su desarrollo profesional en el área o campo de trabajo	<b>2</b>
<b>3</b>	El programa es una guía para orientación institucional de clases, donde está incluido el profesor y el estudiante, no para las pasantías.		
<b>Análisis:</b> Se puede evidenciar que el actor número dos considera que el programa de Práctica Profesional IV, brinda al estudiante información suficiente que le permite el desarrollo profesional al mismo, mientras que el resto de los actores opinan que el programa es sólo una guía de orientación para las y los estudiantes, igualmente el profesor (a) debe adaptar el programa al contexto. Es decir, no es un instructivo que regule el proceso de Prácticas.			

<b>Ítem N° 7</b> ¿Considera que la Práctica Profesional es un componente estratégico para la Escuela de Educación?			
<b>1</b>	Sí, porque permite que el estudiante tenga contacto con la realidad laboral	Si, ya que, pretende vincular al estudiante con el entorno y el ambiente de las organizaciones e instituciones.	<b>2</b>
<b>3</b>	<p>Son componentes estratégicos de vital importancia, porque está en contacto con el campo de aplicación y profundiza en ciertos contenidos de la realidad laboral, el profesor le invita a los estudiantes a que evidencien situaciones que se presenten en el desarrollo de las Prácticas.</p> <p>Las Prácticas son estrategias si son bien llevadas desde lo práctico</p> <p>Alineación del profesor desde de la Práctica I</p>		
<p><b>Análisis:</b></p> <p>Los actores coinciden en que la Práctica es un componente estratégico, ya que, es un contacto con la realidad laboral y vincula a los estudiantes al ambiente laboral.</p>			

Es importante resaltar que el actor 2, no se le realizó la entrevista cara a cara, ya que, el mismo pidió el instrumento para realizarlo en forma de encuesta e igualmente para responder las preguntas del instrumento se apoyó en el programa de la asignatura.

En base a las entrevistas realizadas a los profesores (as) se evidenció de forma general que en ninguno de los casos de las entrevistas realizadas, definieron las características de la Práctica Profesional IV, solo respondieron a un concepto bastante explícito en base a sus experiencias, por lo que se puede decir que de parte de los profesores (as) existe un déficit de



información relacionado a las y características de la Práctica. Según lo expresado en la Reforma Curricular (2006) establece que las características de la Práctica Profesional es: Flexible, Autocontrolado, Interdisciplinario (p: 33) información que debería contar las y los profesores para poder transferir conocimientos a las y los estudiantes y así fortalecer en ellos el contenido del Programa de la asignatura.

En relación al ítem de Supervisión de la Práctica los entrevistados indicaron que se supervisa a través de visitas a las organizaciones e instituciones receptoras semanalmente, virtualmente ó telefónicamente, también es supervisado por personas designadas por el profesor (a), para que las mismas le informen sobre la constancia del estudiante en el cumplimiento de las actividades solicitadas. Es importante resaltar que la Práctica debe ser supervisada, ya que es una de las normas establecida en el Programa de Práctica Profesional IV (2006) “el profesor deberá asistir al centro donde se desarrollé para constatar la forma en que se están cumpliendo las actividades”. (p: 4) Es una obligación para las y los profesores de la asignatura supervisar el proceso de Práctica Profesional IV. Es importante resaltar que contrastando las respuestas de la y los profesores con las de las y los estudiantes, se evidencio que existen contradicciones con respecto a la supervisión de las Prácticas, ya que, un grupo de estudiantes afirman que el proceso de Prácticas no es supervisado por ningún medio, cuando la y los profesores aseguran en su totalidad que realizan seguimiento y supervisión a dicho proceso formativo.

En el ítem de los conocimientos previos que debe tener un estudiante para la ejecución de la Práctica Profesional IV, las encuestas arrojaron una variedad de conocimientos como por ejemplo saber que es una organización, saber que él es un educador y cuál sería su función en dentro de una organización, planificación estratégica entre otros, se puede decir que el

estudiante debería tener una diversidad de conocimientos que son impartidos no solo en la asignatura de Práctica sino a lo largo de la carrera ya que, los y las estudiantes se van nutriendo con los contenidos vistos en cada asignatura, que le serán de productividad en el campo de aplicación de la Práctica Profesional IV.

Referente al ítem de los elementos presentes en las normas de la Práctica Profesional que usted utiliza. Fue interesante las respuestas obtenidas ya que uno de los entrevistados respondió valores éticos, donde se pudo evidenciar la falta de información de parte del profesor (a) ya que, desconoce o por lo menos no aplica las normas de la práctica establecidas en el Programa, Mientras el resto de los profesores (as) si aplican por lo menos algunas de las normas de las Prácticas, mas no en su totalidad, pero de igual manera desconocen cómo está establecido el proceso en el programa de la asignatura. Es importante mencionar las normas establecidas en el Programa de Práctica Profesional IV (2007) “La asignatura es esencialmente Práctica, podrá realizarse en instituciones públicas o privadas, la selección del centro donde se desarrollara la Práctica estará a cargo del profesor, la Práctica Profesional se desarrolla en tres etapas, (inicial, intermedia y final), los tutores deberán definir términos en que se ejecutara la Práctica Profesional, deberá asistir a los centros donde se desarrolló la misma para constatar la forma en que se están cumpliendo las actividades, asistencia obligatoria, incumplimiento de obligaciones dará lugar a la perdida de la signatura” (p: 4) son estas las normas que deben aplicar los profesores (as) para el buen funcionamiento de la asignatura.

El ítem sobre los contenidos de la Práctica Profesional IV, que pueden ser de mayor utilidad para las y los estudiantes al momento de ejecutar la Práctica Profesional, los profesores (as) entrevistados manifestaron que son: la Planificación estratégica, Introducción a la Investigación, Diseño

Instruccional, Subsistemas de la Gestión del Talento Humano y los temas actuales de Recursos Humanos entre otros. Cabe mencionar que según los contenidos establecidos en el Programa de Estudios (2007), estipula son: El entorno Organizacional, paradigmas de investigación, Diagnostico organizacional, proyecto de investigación y rol del educador no formal. (p: 2), se evidencio que las y los profesores manejan los contenidos establecidos para la Práctica así como también integran contenidos actuales que son de utilidad para las y los estudiantes a la hora de realizar la Práctica Profesional IV.

Con relación al ítem: A su juicio, programa de Práctica Profesional IV, le brinda al estudiante la información suficiente para la ejecución efectiva de las mismas. Opinaron que los profesores (as) deben adaptar el programa al contexto, y que permite el desarrollo profesional en el área o en el campo de trabajo, por otro lado otro de los entrevistados opina que el programa no es un documento que regule el funcionamiento de la Práctica. Las respuestas se podrían interpretar, que las y los estudiantes no cuentan con la información necesaria y que se debe adaptar el programa a los estudiantes para la ejecución efectiva de la misma.

En el ítem, considera que la Práctica Profesional es un componente estratégico para la escuela de Educación, ¿por qué? Opinaron que sí, porque permite que el estudiante tenga contacto con la realidad laboral. Tomando en cuenta lo antes expuesto se considero pertinente explicar que es gestión estratégica de la Escuela de Educación según Amorate (2000), es el proceso a través del cual el directivo le da direccionalidad al sistema que representa la escuela al orientar y conducir la labor docente y administrativa de la misma y sus relaciones con el entorno, para lograr proyecto administrativo concretado. (p: 24), la Práctica es un componente estratégico de la Escuela de Educación contemplado en la Reforma Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

## **CAPITULO V**

### **5.1 CONCLUSIONES**

De la presente investigación se desprenden una serie de conclusiones relevantes para entender el papel que juega la Práctica Profesional IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, para valorar los términos en que se ejecuta la misma. Del resultado de las evaluaciones generales que se les realizaron a ambos grupos. Profesores (as) y las y los estudiantes se puede inferir que hubo incidencias positivas y negativas de la Práctica Profesional IV.

Con la realización de un análisis y orientados a proponer una posible solución al problema planteado, con vistas al logro de una mayor optimización, es posible concluir que:

Es necesario comentar como fue el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados en la investigación.

Caracterizar la Práctica Profesional IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV, fue necesario recolectar toda la información de las mismas, conceptos, objetivos, propósito, antecedentes, características del componente, normas, contenidos y estrategia, partiendo de la información existente y de las opiniones de los y las estudiantes y profesores (as) a través del cuestionario y entrevista, se realizó una caracterización estratégica de la Práctica Profesional IV, este se logró con la unificación de todos estos componentes y las características de la Práctica Profesional IV, presentes en la Reforma Curricular. La

caracterización ayudará a los estudiantes a tener puntos claves para el desarrollo eficaz de la Práctica Profesional IV. Es importante que profesores (as) y estudiantes conozcan cuales son las características de las Prácticas ya que, a lo largo del estudio se evidencio la falta de información con respecto a las mismas.

Diagnosticar cuáles son los conocimientos previos que poseen los y las estudiantes de la Práctica Profesional IV del turno nocturno sobre las normas que regulan la Práctica Profesional en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV. Para el cumplimiento del objetivo fue necesario realizar un cuestionario que permitió saber el nivel de conocimientos de los estudiantes con respecto a las normas, en dicho instrumento se realizaron preguntas relacionadas con las normas, fue a través de este que se pudo evidenciar el nivel de desconocimiento de las los estudiantes con respecto a los términos en que se debe regir la Práctica Profesional IV, los y las estudiantes no cuentan con información que fortalezca el conocimiento que poseen de la asignatura.

Indagar qué criterios de evaluación y supervisión utilizan los profesores (as) de la asignatura, para determinar el cumplimiento de las normas de la Práctica Profesional IV. Para el cumplimiento de este objetivo se realizó una entrevista semi-estructurada a los Profesores (as) de Práctica Profesional IV, dicho instrumento contemplo preguntas relacionadas con las normas y criterios de evaluación utilizados por los profesores (as) para la evaluación de la Práctica, en la misma se pudo evidenciar la falta de información o por lo menos la falta de aplicación de las normas y criterios en general de la asignatura, algunos de los profesores (as) desconocen o por lo menos no aplican los criterios de evaluación que están inmersos en las normas que establece el programa de la asignatura, que determinan el cumplimiento de la Práctica.. Esta falta de ejecución de criterios impacta

directamente en el estudiante, ya que, si el profesor (a) no maneja toda información referente a las normas de la Práctica, se hace insignificante y de poca importancia la transferencia de conocimientos. Esto agrava la situación al momento de los y las estudiante realizar la Práctica ya que, carecerán de información vital para la ejecución de la asignatura, porque la transferencia que reciben de parte de los profesores (as) es poco productiva para el desarrollo de la misma. El desconocimiento del profesor (a) hace que la Práctica no se evalué con los criterios establecidos en el Programa de Práctica Profesional IV.

En vista de la problemática evidenciada con el desconocimiento o incumplimiento de las normas de la Prácticas Profesionales, de parte de las y los estudiantes y profesores (as) de la signatura, las autoras proponen un Reglamento que oriente el proceso de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. Este con el fin de garantizar un mejor funcionamiento y desarrollo de la asignatura, el mismo permitirá actualización de información en ambos sectores, tanto de los y las estudiantes como de los profesores (as) en dicho documento estarán establecidas obligaciones que orientaran el desarrollo efectivo de la asignatura.

De manera general se puede concluir que el manejo del concepto de La Práctica Profesional por parte de los y las estudiantes es un buen inicio para el análisis de la Práctica, el mismo se pudo evidenciar a través de la presentación de los datos, esto pone en ventajas a los y las estudiantes, ya que atreves de las opiniones emitidas en las entrevistas realizadas a profesores (as) se pudo observar que en ninguno de los casos de las se obtuvo una caracterización de la Práctica, es donde las autoras concluyen que los mismos no cuentan con la suficiente información que les permita

caracterizar la Práctica Profesional, esa falla incide de forma negativa para la transferencia de conocimientos que realizan los profesores (as) a los y las estudiantes con respecto a la información que deben tener de la asignatura.

Por otro lado en cuanto a la supervisión de la Práctica Profesional IV, fueron diversas las opiniones de los y las estudiantes, la mayoría indicó que fue supervisada por visitas periódicas a las organizaciones e instituciones receptoras, también a través de la red, es con la supervisión que se puede evaluar el desempeño del estudiante durante el desarrollo de la Práctica. Otro grupo de estudiantes afirmaron que no es supervisada por a través de ningún medio. Al no supervisar el proceso de Práctica no se puede medir el nivel de preparación que tiene los y las estudiantes para ser inmersos en el mundo laboral actual, ya que, la sociedad demanda profesionales altamente calificados y preparados para desempeñar cualquier situación laboral en una institución u organización.

En cuanto a los conocimientos y contenidos que debe manejar el estudiante para el desarrollo efectivo de la Práctica Profesional IV, los y las estudiantes manifestaron que lo que se desarrollan a lo largo de la Práctica es el diagnóstico organizacional y no le dan el valor necesario al resto que están contemplados en el programa tales como, paradigmas, entorno organizacional, rol del educador en la educación no formal entre otros, esto sería bastante importante fortalecer ya que se debe entender que son componentes indispensable para la realización de un diagnóstico organizacional, es a través de estos que el estudiante puede defenderse en el mundo laboral, también es importante saber que es a través de los contenidos que las y los estudiante obtiene conocimientos que faciliten su desarrollo profesional.

Es importante mencionar que se evidenció el desconocimiento que tienen tanto las y los estudiantes y de la y los profesores con respecto al cumplimiento de las normas, no saben cómo está normalizado el proceso de Práctica Profesional IV, esto influye de manera negativa para dicho proceso, ya que la supervisión no se realiza completamente, no es el profesor quien sugiere o coordina el centro donde se desarrollara la Práctica, no se desarrollan debidamente las etapas de la Práctica, la selección del centro queda solo a cargo del estudiante, no se definen los términos entre tutores, siguiendo el mismo orden de ideas existe un grupo de estudiantes que asumieron que conocen las normas de la Práctica Profesional IV, para ese grupo de estudiantes es favorable ya que se puede decir que cuentan con mayor formación en función de la Práctica, del mismo modo no presentan indecisión al momento de escoger el campo de aplicación de la misma.

Un grupo representativo de estudiantes concluyeron que durante el desarrollo de la Práctica se potencia el perfil del egresado de la Mención, ya que cuentan con las herramientas y conocimientos necesarios para el desarrollo exitoso de la misma, Sin embargo, otro grupo de estudiantes indicó que no se potencia el perfil de egresado, ya que al momento de ejecutar la Práctica, no sabe cuáles son las funciones que debe cumplir en una institución u organización, no se siente preparado para enfrentar un ambiente laboral donde le exigirán cumplimiento de objetivos y actividades que no sabrá cómo responder por falta de información tanto de la Práctica como del Perfil que debe tener un egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Las autoras manifiestan que la Práctica Profesional IV permite que las y los estudiante aplique conocimientos adquiridos a la hora de ejercer la carrera en el campo laboral actual.



## 5.2. RECOMENDACIONES

Como aporte a las Prácticas Profesionales, las autoras a continuación presentan recomendaciones que esperan sean atendidas para la mejora del funcionamiento de la asignatura.

- Es recomendable que los profesores (as) al momento de iniciar actividades con un grupo de estudiantes discuta el programa de estudio de la asignatura, lo que el contempla, los objetivos, contenidos, competencias a desarrollar, programación y más que importante las normas de la Práctica Profesional IV, ya que, de esta manera podrá atender dudas antes de iniciar el desarrollo de la asignatura.
- Es importante que los profesores (as) discutan los términos en que se ejecutará las Prácticas Profesionales al inicio de la asignatura.
- Los profesores (as) debe hacerle saber a las y los estudiantes la importancia de conocer el perfil del egresado de la mención, para que a la hora de realizar las Prácticas Profesionales sepa cuáles son las funciones que debe cumplir como practicante de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.
- Los profesores (as) deben incluir contenidos actualizados que sean de utilidad para las y los estudiantes al momento de realizar la Práctica Profesionales y así tener información actual para el ámbito laboral.
- Se recomienda a los profesores (as) que el proceso de supervisión de las Prácticas Profesionales, se debe realizar por lo menos cada 15 días para constatar la forma en que se están cumpliendo las actividades.
- Los estudiantes antes de realizar las Prácticas Profesionales, deben documentarse y actualizarse con respecto a los elementos que le permitirán tener una ejecución efectiva de cualquiera actividad solicitada durante el desarrollo de la Práctica.

- Es recomendable que las y los estudiantes le den la real importancia que merece las Prácticas Profesionales, ya que, es a través de esta que obtienen el primer acercamientos al ámbito laboral
- Las autoras recomiendan la implantación del Reglamento que proponen que oriente el proceso de ejecución de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, para así poder preparar profesionales altamente calificados.
- La propuesta del Reglamento debe cumplir todos los pasos de rigor impuestos por la Universidad Central de Venezuela para imponer los reglamentos.
- Que el presente trabajo sirva como material de consulta a los estudiantes de la Escuela de Educación y toda la Universidad Central Venezuela.
- Que la investigación sirva de inspiración para futuras investigaciones con respecto al componente de Prácticas Profesionales donde hay mucho que hacer con respecto a todas estas asignaturas, más aun, cuando la Escuela de Educación se está discutiendo el nuevo diseño curricular.

### **5.3 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alicia, M. (1999). *Investigación sobre el valor formativo de las prácticas de campo para lograr y mejorar la comprensión de las relaciones entre las teorías y las Prácticas concretas*. Santa Fe de Bogotá. [Resumen en línea]. Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Litoral. Disponible: <http://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8180/tesis/bitstream/1/141/1/tesis.pdf>.
- Amarante, A. (2000,). *Gestión estratégica en Direccionalidad de orientación de la labor docente*. Módulos 1 a 4. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Amaro R.; Ferrer M y Hernández, A. (2004). *Guía informativa para estudiantes* (1ª ed.) Fondo editorial Humanidades y Educación.
- Andrés, R. (2007). *Gestión de la Formación en la Empresa*. Ediciones Pirámide. Madrid. España.
- Arias, F. (2006). *Metodología de Investigación* Introducción a la Metodología Científica (5ª ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Balestrini, M. (1998). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Consultores Asociados. Caracas.
- Bedolla, J. (2008). *Las Prácticas Profesionales del Médico Veterinario Zootecnista en el mercado de trabajo del Estado de Michoacán y otras entidades del país*. [Resumen en línea]. Trabajo de grado de maestria Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia. Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/636/63612734001.pdf>
- Birmaber, B. (2006). *Tesis de Grado titulada Capacidades desarrolladas por el estudiante universitario durante las prácticas profesionales*. Universidad Bicentenario de Aragua, Venezuela.
- Bisquera, R. (1999,) *Metodología de la investigación educativa*. Madrid. Editorial La Muralla, S.A.
- Brian, J. (1992). *Plan e integración de metas y políticas de organización* *Cómo desarrollar un plan de negocios*. Barcelona: Gedisa.
- Briones, G. (2007). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. CFES, Colombia.
- Brofenbrenner, U. (1987). ***La Ecología del Desarrollo Humano***. Barcelona: **Paidós**.
- Calhoun. C; Light. D y Keller. S. (2000). *Sociología normas de comportamiento en entornos específicos* (séptima ed.) Mcgraw-Hill Aravaca (Madrid).

- Campbell, D y Stanley, J (1980). *Diseños experimentales y cuasi-experimentales en la investigación social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Capriles, R. (1976). *Libertad y creatividad en la educación*, Paidós, Buenos Aires.
- Cárdenas, L (2006). *Folleto informativo Los problemas educativos son iguales en todas partes*. El Carabobeño.
- Carr, W y Kemmis, S. (2008,). *Teoría crítica de la enseñanza, prácticas profesionales y aplicación de conocimientos adquiridos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Cendrós, J. (2007). *La Educación en Hispanoamérica* [Blog en línea]. Consultado 30 de diciembre de 2012 en: <http://rauloldana.blogspot.com/2007/06/educacion-en-venezuela-y-la-adopcion-de.html>.
- Cerdá, H, (2000). *La Investigación Total*. Bogotá, Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Chandler, A. (2006). *Estrategia y Estructura como proporcionalidad a largo plazo para el cumplimiento de los objetivos de una empresa*. Cambridge: MIT Press.
- Conde. A; Esqueda F y Melo R.(2007). *Programa de Prácticas Profesionales IV Mención RRHH*, Escuela de Educación UCV.
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. 2009. *Desarrollo Fundamental de las Garantías*. *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 del 19 de febrero de 2009*. Caracas, Venezuela.
- Cook, T y Reichardt, Ch. (1999). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. *Pedagogía*. Madrid: Morata. [Libro en línea]. Disponible <http://www.oei.org.co/oeivirt/edumat.htm> [consulta: 2011 Abril 05]
- David, F. (1991). *Procesos de La Gerencia Estratégica (formulación, ejecución y evaluación)*. Serie Empresarial Fondo Editorial Legis. [Colombia](#).
- Dolan, S. (2003). *La Dirección por Valores matriz foda en la práctica profesionales*. McGraw Hill.
- Fernández, A. (2005). *Tesis de Grado para optar al título de Licenciado en Educación, titulada Las Prácticas Profesionales del estudiante universitario y su influencia en el campo laboral en el Estado Carabobo* Venezuela.
- García, E. (2002) *Introducción al Estudio del Derecho* (5ta ed.) Buenos Aires: Perrot.

- Goodstein, L (1997). *Planeación en gestión Estratégica Aplicada en la versión compartida de la organización*. Santa fe de Bogotá McGraw-Hill.
- Graffe, G. (1996). *La formación en consultoría de procesos, en los cuatro campos de la aplicación*. Una experiencia de aprendizaje en la Escuela de Educación de la U.C.V.
- Hernandez N. (2006). *Estudio Evaluativo de la Práctica Profesional II de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos*. Escuela de Educación UCV. Tesis de grado.
- Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., P. (2006). *Metodología de la investigación*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, R. (1999 p60). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. México.
- Hodge, A. (1998). *Teoría de la Organización entorno como recurso necesario (Cliente): Un Enfoque Estratégico*. 5ta Edición Prentice Hall Iberia. S.R.L Madrid España.
- Hurtado y otros (2000 p55). *Paradigmas y Métodos de Investigación (muestras)*. Valencia. Editorial Espíteme.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas. Editorial Sypal.
- Instituto de Educación Empresarial. (2003). *Reglamento de Prácticas y Pasantías* [Documento en línea]. Disponible: [http://www.idee.edu.co/site/documentos/Reglamentos\\_p\\_p.pdf](http://www.idee.edu.co/site/documentos/Reglamentos_p_p.pdf). [Consulta: 2013, Febrero 18]
- Joffre, A. (2005). *Proyecto factible Valores y actitudes profesionales estudio de la práctica Profesional enfermera en Catalunya-España*. [Resumen en línea]. Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona. Disponible: [http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2867/ARJ\\_TESIS.pdf;jsessionid=CBC00E008783F597D97F66D02444FF06.tdx2?sequence=1](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2867/ARJ_TESIS.pdf;jsessionid=CBC00E008783F597D97F66D02444FF06.tdx2?sequence=1)
- Ley de Universidades. (1970). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1.429 (Extraordinario), septiembre 8, de 1970*.
- Ley Orgánica de Educación (2009) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.929, agosto 15, de 2009*.
- Ley Orgánica del Trabajo (2012) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6.076 (Extraordinario), mayo 07, de 2012*.
- Martínez, y otros (2007 p10). *Desarrollo profesional de los docentes de secundaria: Incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*. Universidad Autónoma de Barcelona. TESIS México. Limusa.

- Mattia, M. (1999). *Manual para la incorporación Efectiva en las actividades y tareas que puedan desempeñar los estudiantes de práctica profesionales en la unidad de extensión*. Escuela de Educación UCV.
- Michelino, L, (2009) *Conocimientos adquiridos y aplicados en las diferentes asignaturas en la carrera*.
- Montero y otros (1995). *Contexto de la Práctica Profesional*. Seminario Taller «Actualización de la Práctica Docente». Valencia: Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación.
- Mora, J. (1999 p44). *Calidad y rendimiento en las instituciones universitarias*. CUE.
- Mujica, M. (2010) *Formación del estudiante en tres perspectivas (general, profesional y pedagógica)* Escuela de Educación UCV Caracas, Venezuela.
- Palella, S y Martins F (2003). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Palella, S. y Martins, F. (2003) *Metodología de La investigación cuantitativa*. (2a ed.) Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Libertador (FEDEUPEL).
- Pérez y Ortega (2006 p156). *La Formación. Dirección Estratégica de Personas. Evidencias y Perspectivas para el Siglo XXI*. Prentice HALL. España.
- Plan Director Institucional 2008-2011. *Universidad Central de Venezuela*.
- Popkewitz, T. (2008). *“Escuelas de Desarrollo Profesional, Prácticas Profesionales en empresas privadas*, Revista Educación y Pedagogía, Medellín, Universidad de Antioquia, Facultad de Educación, vol. XX, núm. 50, (mayo-agosto), 2008.
- Programa de Prácticas Profesionales IV (2007)* Escuela de Educación UCV Caracas, Venezuela.
- Ramírez, T (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación, conjuntos y proporciones que contribuyen un punto de vista o enfoque determinado* Panapo. Caracas-Venezuela.
- Ramírez, T. (2007). *Metodología de la Investigación marco referencial*. 2da Edición. Panapo. Caracas-Venezuela.
- Rivadeneira (1993) *Modelo de procedimiento de validación de guía de ítems*.
- Romero, G. (2006). *Bases para el Diseño Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela*. Aproximación a un Estudio. Tesis de Grado presentada para optar al título de Licenciada en Educación.

- Ruiz, A (2005). *El perfil del egresado de la carrera de docencia universitaria. Universidad Santa María.* Trabajo de Grado.
- Sabin, C. (2000). *Los caminos de la Ciencia.* Bogotá, Colombia. Panamericana.
- Sabino, C. (2004). *El Proceso de Investigación, justificación.* Editorial Panapo. Caracas.
- Salas. R (1976). *Fundación Escuela Seminario Nacional de pasantías en la industria, actividades curriculares el caso venezolano,* editora San José. Caracas Venezuela.
- Salas. R. (1978) *Interacción Educación industria el caso venezolano,* editora San José. Caracas Venezuela.
- Santamaría. J, (2004). *Principios de Derecho Administrativo General.* Disponible en línea:
- Tamayo y Tamayo (2004). "El proceso de la Investigación Científica. 4ta edición. **Editorial Limusa S.A. De C.V.**
- Trueba, C. (2006). *Recursos Humanos Aportes hacia un perfil docente para el siglo XXI.* [Documento en línea] Disponible: [http://. edutec. rediris es/documentos/perfil.htm](http://edutec.rediris.es/documentos/perfil.htm). [Consulta: 2013, febrero 21]
- Universidad Central de Venezuela (1998) *Reglamento de Evaluación del Rendimiento de los Alumnos* Escuela de Educación. Caracas-Venezuela.
- Universidad Central de Venezuela (2010) *Administración de la Educación* Caracas. Editor.
- Universidad Central de Venezuela, (1996) *Reforma Curricular De la Escuela de Educación.* Caracas- Venezuela.
- Universidad Central de Venezuela. (2004). *Sistematización de Opiniones y Propuestas. Proceso de Transformación de la Escuela de Educación.* Sop [folleto] Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado (UCLA, 1993), *Reglamento de Pasantías.* Barquisimeto- Venezuela.
- Universidad Nacional Abierta (1996). *Técnicas y Métodos de Estudio.* Caracas — Venezuela.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2003). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.* FEDUPEL. Caracas, Venezuela.

- Uzcategui, R. (2004). *Proceso de institucionalización de la educación escolar en Venezuela*. Tesis de Grado, Mención Publicación. Caracas: Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela.
- Villafranca, A. (2001). *Metodología de la Investigación*, técnica y recolección de datos. Edit. McGraw Hill.
- Villalba, A. (2001) *Introducción al Derecho* [capítulo en línea], consultado 01 de diciembre de 2012 en: <http://www.teleuned.com/teleuned2001/html/>.
- Zambrano, A. (2011). *Planificación estratégica presupuesto y control de la gestión pública*. Caracas, Ediciones UCAB/IGEZ.





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



Reglamento para la Ejecución y Cumplimiento de las Normas de  
las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los  
Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la  
Universidad Central de Venezuela

**Autoras:**

Carlíanys Rosa

Leida Chacón

## CONTENIDO

FUNDAMENTACION.....	1
OBJETIVOS.....	2
EL REGLAMENTO	
Presentación.....	3
NUESTRA INSTITUCIÓN	
Reseña Histórica de la Escuela de Educación.....	4
CAPÍTULO I	
Disposiciones Generales.....	5
CAPÍTULO II	
Objetivos de las Prácticas Profesionales.....	6
Capítulo III	
Los Practicantes.....	7
CAPÍTULO IV	
Control y Supervisión de las Prácticas.....	8
CAPITULO V	
Evaluación del Practicante.....	9
CAPÍTULO VI	
Disposiciones finales.....	10
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	11

## **Fundamentación**

Uno de los principales retos que se plantea hoy día las instituciones de Educación Superior en Venezuela, es el de hacer posible que los procesos de enseñanza aprendizaje, emprendidos inicialmente en las aulas de las universidades, garanticen el logro de los educandos en el ámbito laboral, en base a los diferentes perfiles de egreso, definidos en cada uno de los programas académicos a ser ofertados.

Es responsabilidad de la Universidad diseñar planes y programas orientados al desarrollo de las competencias que el mercado laboral exige. Estas acciones deben garantizar la formación de un talento humano con grandes conocimientos y experiencias que hagan de él un individuo útil a la sociedad.

Es por ello, que en la Universidad Central de Venezuela, específicamente en su Escuela de Educación, estas circunstancias han obligado a las autoridades a emprender importantes procesos de reformas en los diferentes ámbitos institucionales. Aunque dicha Escuela se ha caracterizado por haberse mantenido atenta a los cambios y ha estado a la vanguardia académica en varios aspectos de la modernización de la Educación Superior, sin embargo, en lo que se refiere a algunos aspectos pedagógicos prácticos, como lo son la enseñanza de las Asignatura de Prácticas Profesionales, podría decirse que esta Institución adolece actualmente, de un eficaz mecanismo de supervisión y control, como así lo evidencia el hecho que para la fecha, esta Escuela no posee un reglamento o instrumento normativo acorde a la realidad y exigencia que se plantean tanto los y las estudiantes y profesores (as), en el ámbito del proceso de Educación Superior en la Venezuela del siglo XXI.

En este orden de ideas, se considera que resulta por demás importante, proponer un Reglamento que oriente el proceso de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, esto, a fin de ser utilizado como una herramienta fundamental que facilite el conocimiento práctico de los y las estudiantes.

Las Prácticas Profesionales deben estar fundamentadas en la aplicación de estrategias, que tengan pertinencia y adecuación a las exigencias actuales de la sociedad y del ámbito laboral donde se requiere que el practicante esté calificado, motivado con su actividad estudiantil y a su vez laboral que sea capaz de relacionarse y enfrentarse a la sociedad actual, sobre todo, que sea consciente de su responsabilidad con las Prácticas en las organizaciones e instituciones públicas y privadas de su quehacer personal, laboral y profesional, donde el practicante, sea un modelo a seguir para las futuras generaciones.

En el desarrollo de la investigación se evidencio que el resto de las asignaturas del Componente de Prácticas Profesionales, los programas de Prácticas II y III, no contienen normas por las cuales se rijan las asignaturas, esto les permite a las autoras de la investigación hacer un compendio de contenidos que englobe normativas que permita regular el buen funcionamiento de las asignaturas Prácticas Profesionales II, III Y IV.

En este sentido, se utilizan procedimientos y normas que resulten pertinentes tomando en cuenta la audiencia a quien va dirigida, el espacio y el tiempo. Por esta razón, surgió el presente estudio el cual se desarrolló con el fin de Proponer un Reglamento que oriente el proceso de ejecución de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos

de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, como una herramienta de trabajo que permita a los y las estudiantes guiarse y oriente la ejecución exitosa del desarrollo de sus Prácticas Profesionales.

Este modelo de propuesta, está sustentado bajo la perspectiva cronológica del desarrollo humano descrita por Brofenbrenner (1987), el cual destaca la influencia directa que tiene el entorno social (Mención Desarrollo de Recursos Humanos, familia y ámbito laboral) sobre el individuo en formación y específicamente resalta la interacción entre ambos (individuo-contexto social) como un proceso generador de cambios.

Díaz y Hernández (2008) plantean que la Gestión Estratégica “son todas aquellas ayudas planteadas que se proporcionan al estudiante para facilitar un procesamiento más profundo de la información” : (p. 65), a saber, todos aquellos procedimientos o recursos utilizados por el profesional de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos para promover en el practicante los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas y establecidas por la Escuela de Educación para desempeñarse de acuerdo con su especialidad de tal manera que estimulen a los y las estudiantes a observar, analizar, opinar, formular hipótesis, buscar soluciones y descubrir el conocimiento con las Prácticas Profesionales. De esta manera, el objetivo central que persigue el Reglamento es que los y las estudiantes se conviertan en un profesional autónomo e independiente al momento de realizar sus Prácticas Profesionales.

En el ámbito académico, resulta importante señalar (basados para ello en el método de la Investigación Descriptiva y mediante el empleo de las técnicas de observación y encuesta), que en el desempeño de las Prácticas Profesionales de la Escuela de Educación, se ha podido evidenciar:

- Existe poca interacción entre el tutor académico, el tutor organizacional y el Estudiante.
- No se observa una clara correspondencia entre las funciones a las cuales son destinados los alumnos y el perfil académico de la mención.
- No existe un claro y efectivo control que permita evaluar y medir las actividades realizadas las experiencias y la actuación del practicante en las diferentes organizaciones donde son enviados.
- Las Prácticas Profesionales en la mayoría de los casos no es garante del desarrollo de las competencias que debe tener el estudiante de acuerdo con el pensum de estudio, y las habilidades requeridas para un buen desempeño en el campo de trabajo.
- No se está cumpliendo a cabalidad con el debido proceso de las Prácticas Profesionales y la misma es tomada por los estudiantes solo como un requisito para graduarse y no como parte de crecimiento profesional.

En el ámbito Social y Cultural y laboral, podría decirse, que el Reglamento orienta el proceso de las Prácticas Profesionales, ya que, ofrece herramientas que servirán de soporte en el ámbito profesional y laboral, para generar en los y las estudiantes las demandas que exige la sociedad hoy en día. En el ámbito profesional, se da respuesta a la formación de los y las estudiantes de la Mención Desarrollo de Recursos Humanos, puesto que complementará la acción adecuada, pertinente y lógica de las Prácticas Profesionales, atendiendo a las necesidades particulares de los y las estudiantes.

En el ámbito legal y social este trabajo se inclina a responder leyes y normas sobre las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, es importante señalar que esta investigación se

fundamenta en la teoría del Constructivismo, específicamente del Constructivismo Social de Lev Vygotsky, en donde el constructivismo social es una rama que parte del principio del constructivismo puro. El constructivismo busca ayudar a los y las estudiantes a internalizar, reacomodar, o transformar la información. Esta transformación ocurre a través de la creación de nuevos aprendizajes y esto resulta del surgimiento de nuevas estructuras cognitivas (Grennon y Brooks, 1999). El Constructivismo Social de Vygotsky es un modelo, que dicta que el conocimiento además de formarse a partir de las relaciones ambiente – individuo, es a su vez, la suma del factor del entorno social en la ecuación general, en donde los nuevos conocimientos se forman a partir de los propios esquemas de la persona producto de su realidad, y su comparación con los esquemas de los demás individuos que lo rodean.

El postulado de Lev Vygotsky se adecua a esta propuesta, pues los profesionales, a través el Reglamento obtendrán instrucciones donde se establecen pasos y lineamientos puntuales y generales que debe cumplir los estudiantes para la realización de la Prácticas Profesionales, en donde los significados aunque provienen del medio social externo (zona de desarrollo próximo), deben ser asimilados por los estudiantes, en un proceso de interiorización cognoscitiva.

Como respaldo a ese proceso, por consiguiente, se estima que este material esté publicado en las bibliotecas universitarias, para apoyar la labor no sólo de los profesionales de esta institución, sino de todas aquellas poblaciones que necesiten consultar materiales de tipo instructivo.

La propuesta de un Reglamento que oriente el proceso de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela,

teóricamente, se sustenta en el enfoque ecológico de Bronfenbrenner (1987), el cual se basa en un clima de afecto estudiantil y laboral y un ambiente de aprendizaje.

Finalmente y desde una perspectiva práctica, se sustenta en el diagnóstico efectuado por las autoras de la investigación, quienes realizaron entrevistas y cuestionario a los y las estudiantes y profesores (as) de Prácticas Profesionales, en los cuales se evidenció la necesidad de mejorar conocimientos tanto de los y las estudiantes como de profesores (as) con respecto a las Prácticas Profesionales.

El fin es impulsar una mejor comunicación entre el tutor académico y el tutor organizacional, para optimizar la supervisión de las actividades que se realizan los y las estudiante durante las Prácticas Profesionales, esto implica que los tutores apoyen la labor del practicante y su actuación en las organizaciones para dar sentido propio la realización de dicha actividad académica y a su vez laboral, la experiencia que obtendrá el practicante debe estar acorde con el perfil de la mención. Tales como: planificar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación y de desarrollo de los Recursos Humanos, que serían algunas de las funciones que realizaría un egresado de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV.

Después de definir el objeto de estudio, es pertinente evaluar la factibilidad del mismo para determinar la aplicabilidad de la propuesta, debe ser aprobada por todas las instancias de la Universidad Central de Venezuela, con su aprobación se fortalecería las Prácticas Profesionales, en cuanto a concepciones de enseñanza y aprendizaje de nuevas tecnologías educativas. Este abre un abanico de posibilidades los y las estudiantes, quienes analizan críticamente su actuación de aprendiz, y a su vez tienen



oportunidad de discutir, contrastar y reconstruir la experiencia obtenida a lo largo de la asignatura.

La aplicabilidad de la propuesta será factible en la medida que en la Escuela de Educación sean receptivos y abiertos al cambio, con esto se generan las innovaciones educativas, materiales y económicas para la ejecución de todas las actividades propuestas.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Proyectar las Prácticas Profesionales como componente estratégico de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV.

### **Objetivos Específicos**

1. Determinar el cumplimiento de normas y supervisión de las Prácticas Profesionales.
2. Organizar la información para el buen funcionamiento de las Prácticas Profesionales.
3. Promover en las y los estudiantes, el aprendizaje y transferencia de nuevas tecnologías en función de las Prácticas Profesionales.

## **PRESENTACIÓN**

Se brinda aquí la recopilación de normas, disposiciones generales y objetivos de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Se trata de un compendio que contiene la normativa general de las Prácticas Profesionales, consideramos que contiene lo esencial que compete a las y los estudiantes, en caso de requerir información referente a las Prácticas Profesionales. En caso de requerir otra información no incluida aquí recordamos acudir el Programa de las asignaturas.

En cuanto a la información complementaria, esperamos que este reglamento les sea de utilidad para conocer mejor las Prácticas Profesionales.

Es nuestra intención colaborar con la difusión de la información general y normativa básica de las Prácticas Profesionales. Se espera y sea de utilidad para todos los estudiantes y otros interesados que lo consulten.

## **NUESTRA INSTITUCIÓN**

### **Reseña Histórica de la Escuela de Educación**

La Escuela de Educación de la Facultad de Humanidades y Educación, fundada en 1953, ha desarrollado hasta nuestros días la formación de Docentes de apoyo, ha propiciado a la investigación y a la proyección de ella misma a la sociedad a través de la unidad de extensión, la cual es una dependencia técnica adscrita a la dirección, que presta servicios de apoyo a los diferentes programas de la escuela de educación y coordina cursos, talleres, charlas, actividades culturales, etc., dirigida a la población de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela y al público en general.(P.4)

Por consiguiente, la Escuela de Educación de la Facultad de Humanidades y Educación tiene como fin preparar al estudiante en el uso de los métodos básicos bajo una propuesta de programa que lo vinculen en un ámbito laboral acorde a su perfil profesional; para desarrollar habilidades, destrezas y valores que le permitan el perfeccionamiento de su desempeño.

La Escuela de Educación implementó en el año 1996 un diseño curricular con la finalidad de estar al día con los cambios que ha experimentado el sistema escolar, además de responder a las demandas que requiere el País; entre los objetivos que se plantean en el diseño curricular podemos encontrar: formar profesionales que intervengan en el mejoramiento de la calidad de la educación nacional, a través de procesos de intervención e investigación en los diferentes contextos educativos.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones Generales

**Artículo. 1.** El presente reglamento tiene como objetivo establecer los lineamientos y directrices que regirán las asignaturas Prácticas Profesionales, que realicen los y las estudiantes en organizaciones públicas o privadas y su contenido incluye los aspectos generales en torno a las acciones básicas y especiales de esta actividad, estableciendo el ámbito espacial y temporal de validez con objeto de su aplicación. En todo momento este instrumento funcionará de forma complementaria al Programas de Estudio de las Prácticas Profesionales de la Escuela de Educación de la UCV.

**Artículo. 2.** Las Prácticas Profesionales es una unidad curricular contemplada en el Pensum de estudios que ofrece la Escuela de Educación de la UCV. Se define como un conjunto de actividades de aprendizaje teórico – práctico que, a través de la práctica laboral, permite al practicante desarrollar habilidades y destrezas para afianzar y reforzar aquellos conocimientos que debe dominar, complementando así la formación en áreas específicas del desempeño profesional. En todo caso, las Práctica se constituye en una contribución de la unidad de formación profesional, y forma parte de ésta.

**Artículo. 3.** Las Prácticas Profesionales tiene por misión asignar y orientar al practicante, en la consolidación y aplicación de los conocimientos académicos adquiridos en el desarrollo de la carrera, mediante el trabajo directo en las organizaciones.

**Artículo. 4.** La visión de las Prácticas Profesionales debe ser proporcionar al estudiante- practicante, oportunidades para potenciar su desarrollo profesional, al establecer intercambios de información científica, tecnológica y social, mediante la participación directa en las diversas áreas que requiere el profesional.

**Artículo. 5.** Las Prácticas Profesionales podrán desarrollarse en sectores públicos y privados con o sin fines de lucro, en instituciones no gubernamentales de investigación y desarrollo o en proyectos concretos desarrollados por la Universidad. las Prácticas Profesionales generan en los estudiantes el compromiso de representar permanentemente a la Universidad a través del buen desempeño y cumplimiento de la labor asignada.

El comportamiento y el desempeño del estudiante durante las Prácticas deberán adecuarse a la normativa vigente de la Escuela.

**Artículo. 6.** Se entiende por practicante al estudiante, que habiendo cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos exigidos por la Escuela, realiza la Práctica Profesional en una empresa u organización que le permita desarrollar los conocimientos adquiridos.

**Artículo. 7.** La duración y carga horaria de las Prácticas Profesionales es establecido de acuerdo al Plan de Estudio. Las horas indicadas serán aquellas realmente ejecutadas en la entidad seleccionada, no incluyendo en este tiempo la preparación del informe final a presentar por el estudiante para la aprobación de las asignaturas Prácticas Profesionales.

El programa de horarios de realización de las Prácticas será establecido en común acuerdo entre la entidad receptora y el estudiante todos esos detalles deberán consignarse en el informe que debe ser presentado por el estudiante y aprobado por el profesor (a) de las Prácticas Profesionales.

**Artículo. 8.** La empresa u organización receptora designará un responsable del estudiante durante sus Prácticas Profesionales y elevará a la universidad un informe al final de su realización, el profesor de la asignatura debe supervisar la actividad del estudiante en la empresa receptora.

## CAPÍTULO II

### Objetivos de las Prácticas Profesionales

**Artículo. 9.** El componente de Prácticas Profesionales, tiene como objetivo general, facilitar al estudiante un ejercicio de acercamiento al campo laboral, dentro de diferentes organizaciones y empresas de los sectores afines a sus estudios; que le permita consolidar el desarrollo de sus competencias. Este ejercicio genera un constante proceso de retroalimentación entre el medio académico y el sector productivo, que facilita la adecuada formación de los nuevos profesionales.

**Artículo. 10.** Son objetivos específicos de los programas de las asignaturas Prácticas en cuanto a la universidad:

1. Inserción del practicante: en el ambiente laboral, contribuyendo a la adquisición de valores como la disciplina y responsabilidad requerida para su futuro desempeño laboral.
2. Intercambiar conocimientos y experiencias con las empresas colaboradoras, permitiendo su actualización profesional de acuerdo con las técnicas que utilice la empresa, organismo o institución.
3. Renovar los pensum de estudios, a través del análisis continuo de la demanda de conocimiento.
4. Apegarse a que el sector productivo conozca el proceso enseñanza-aprendizaje actual en el nivel universitario y participe con su aporte en la formación de futuros profesionales, disminuyendo a la vez su período de adaptación al sistema productivo nacional

**Artículo. 11.** Son objetivos específicos de los programas de las asignaturas Prácticas en cuanto al practicante:

1. Completar el aprendizaje adquirido en la universidad con el desarrollo de habilidades y destrezas adquiridas en el ambiente laboral.
2. Aprender a trabajar en equipo, desarrollando la aptitud de indagación y análisis de situaciones reales en los procesos productivos.

**Artículo. 12.** Son objetivos específicos de los programas de las asignaturas Prácticas en cuanto a organismo e instituciones receptoras:

1. Lograr la solución de algunos de los problemas prácticos a través de la participación de los pasantes y de los tutores de la Escuela de Educación.
2. Cooperar con los procesos de formación de los nuevos profesionales que el país necesitan.

### **CAPÍTULO III**

#### **Los Practicantes**

**Artículo. 13.** Los estudiantes podrán asignarse para prestar sus Prácticas Profesionales en las unidades receptoras: organizaciones, empresas o instituciones que deseen participar como unidades receptoras deberán presentar el formulario correspondiente para que éstas sean dictaminadas por el departamento de Prácticas Profesionales de la Escuela. Asimismo, los estudiantes tendrán la posibilidad de postularse a alguna unidad receptora, deben hacer la solicitud de Prácticas y entregarlo al coordinador de Prácticas Profesionales para su análisis y autorización de la misma.

**Artículo. 14.** Son derechos del practicante:

1. Recibir asistencia y orientación por parte del profesor (a) coordinador, tanto en el desarrollo de las Prácticas como durante la elaboración del informe.
2. Conocer el plan de evaluación que será aplicado al practicante.

3. Conocer los resultados de la evaluación obtenida.

**Artículo. 15.** Son obligaciones del practicante:

1. Permanecer en el lugar establecido y dentro del horario establecido por la organización o institución receptoras para el desarrollo de las Prácticas.
2. Realizar presentar el informe final exigido por el profesor de la asignatura.
3. Cumplir con este reglamento y las normas de la organización o institución.
4. Participar con los tutores en la elaboración del cronograma de actividades para el desarrollo de las Prácticas Profesionales.
5. Someterse a la evaluación estipulada por los tutores.
6. Conocer el Perfil del egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos: Gerencia de los Recursos Humanos, Planificación e investigación de Recursos Humanos, Ejecución de Proyectos de Recursos Humanos, Evaluación de Recursos Humanos.

## **CAPÍTULO IV**

### **Control y Supervisión de las Prácticas**

**Artículo. 16.-** La tutoría de las Prácticas Profesionales tiene por objeto velar por el cumplimiento de los objetivos de las Prácticas Profesionales.

La supervisión y evaluación periódica de cada Práctica Profesional se realizará a través de un tutor académico y de un tutor institucional.

**Artículo. 17.** El tutor académico deberá ser el profesor de las asignaturas Prácticas Profesionales, además, contar con tiempo disponible para atender a los estudiantes mientras realizan sus Prácticas Profesionales, así como leer y evaluar sus informes de diagnóstico.



**Artículo. 18.** El profesor (a) coordinador de las Prácticas Profesionales es la persona que representa a la universidad ante la organización u institución receptora, cuya función es la de orientar al estudiante durante la realización de las Prácticas y la elaboración del informe final de las mismas. Este deberá ser miembro del personal docente y de investigación de la Escuela, y debe ser asignado por la coordinación de Prácticas Profesionales cumpliendo con las supervisiones necesarias al practicante.

**Artículo.19.** Son atribuciones del Profesor(a) coordinador:

1. Aprobar el cronograma de actividades de cada practicante: asignado, para lo cual deberá ejecutar visita previa a la organización o empresa, de tal manera que le permita determinar características y condiciones del área donde se desarrollará las Prácticas e igualmente evaluar el desempeño del estudiante durante el desarrollo de la misma.
2. Reunirse con el practicante, antes del inicio de las Prácticas con el objeto de plantear y recomendar los lineamientos académicos que debe desarrollar durante sus Prácticas Profesionales.
3. Hacer conocer en la empresa el perfil profesional y ocupacional del practicante, así como el beneficio institucional que se obtendrá con el desarrollo de la misma.
4. Asistir al tutor organizacional y al practicante, en el cumplimiento del cronograma de actividades y de la elaboración del informe final.
5. Realizar la supervisión durante el desarrollo de las Prácticas.
6. Consignar para la evaluación de las Prácticas el informe de cada visita efectuada.
7. Informar a la Coordinación de Prácticas de cualquier novedad o irregularidad que afecte el cumplimiento de las Prácticas Profesionales.

## **CAPITULO V**

### **Evaluación del Practicante**

**Artículo. 20.** La evaluación del practicante tiene como finalidad proporcionar evidencias válidas y confiables, que permitan valorar el rendimiento del estudiante en la unidad de Prácticas y durante la elaboración del informe; La misma se elaborará tomando como base una escala de cero (0) a veinte (20) puntos, como se especifica en la en los Programa de Estudios de las asignaturas Prácticas Profesionales de la Escuela de Educación de la UCV, y se requerirá una calificación definitiva mínima de diez (10) puntos como requisito aprobatorio.

**Artículo. 21.** La evaluación de los practicantes se hará de acuerdo con lo establecido en los Programas de Estudio de las asignaturas Prácticas Profesionales de la Escuela de Educación de la UCV.

**Artículo. 22.** El estudiante deberá defender el informe final de acuerdo a los criterios de evaluación del profesor (a) de la asignatura y de inmediato se debe informar al estudiante la puntuación obtenida en la defensa, y en un plazo de siete días evaluar el informe escrito y publicar notas finales.

**Artículo. 23.** Las Prácticas Profesional, no tienen reparación, ni puede ser objeto de evaluaciones de suficiencia, de evaluaciones complementarias, de unidad curricular pendiente o cualquier otra forma de evaluación recuperativa.

## **CAPÍTULO VI**

### **Disposiciones finales**

**Artículo. 24.** Las situaciones no previstas en el presente Reglamento y las dudas que surgieran de su aplicación podrán ser resueltas por la Coordinación de Prácticas Profesionales.

**Artículo. 25.** El presente Reglamento regirá a partir de la fecha de su aprobación en Consejo de Escuela y todas las instancias de la Universidad Central de Venezuela.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

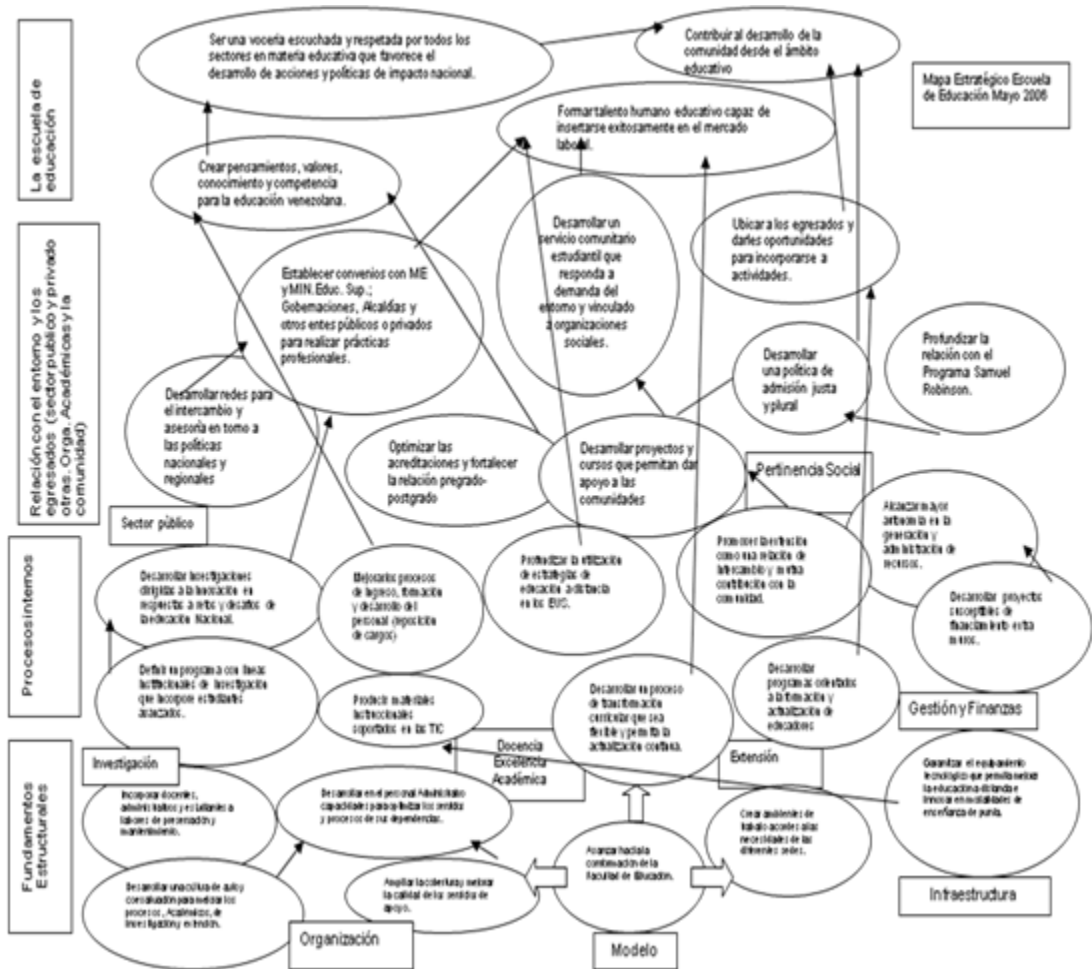
- Amarante, A. (2000,). Gestión estratégica en Direccionalidad de orientación de la labor docente. Módulos 1 a 4. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Chandler (2006). *Estrategia y Estructura*. Cambridge: MIT Press.
- Calhoun. C; Light. D y Keller. S. (2000). Sociología normas de comportamiento en entornos específicos (séptima ed.) Mcgraw-Hill Aravaca (Madrid).
- Grennon, Brooks, J. and Brooks, M.G. (1999). *In Search of Understanding: The case for Constructivist Classrooms*. Alexandria, VA: ASCD.
- Lev Vygotsky, L.S. Pensamiento y lenguaje, Buenos Aires, Pléyade, 1985. Carretero, Mario. (1997). *Desarrollo Cognitivo y Aprendizaje*. Constructivismo y Educación en: Carretero, Mario. Progreso. México.
- Universidad Central de Venezuela (1998) *Reglamento de Evaluación del Rendimiento de los Alumnos Escuela de Educación*. Caracas-Venezuela.
- Universidad Central de Venezuela, (1996) *Reforma Curricular De la Escuela de Educación*. Caracas- Venezuela.
- Universidad Central de Venezuela, (2006) *Programa de Práctica Profesional II de la Escuela de Educación*. Caracas- Venezuela.
- Universidad Central de Venezuela, (2006) *Programa de Práctica Profesional III de la Escuela de Educación*. Caracas- Venezuela.
- Universidad Central de Venezuela, (2007) *Programa de Práctica Profesional IV de la Escuela de Educación*. Caracas- Venezuela.
- Universidad Centro Occidental "Lisandro Alvarado (UCLA, 1993), Reglamento de Pasantías. Barquisimeto- Venezuela.
- Uzcategui, R. (2004). Proceso de institucionalización de la educación escolar en Venezuela. Tesis de Grado, Mención Publicación. Caracas: Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela.

## 5.4 ANEXOS

- A. Mapa Estratégico de la Escuela De Educación
- B. Reglamento de evaluación de rendimiento de los alumnos de la Escuela de Educación de la UCV.
- C. Carta de validación
- D. Cuestionario dirigido a estudiantes de Práctica Profesional IV.
- E. Guion de entrevista
- F. Juicio de expertos sobre la pertinencia del instrumento
- G. Matriz de validación
- H. Matriz de confiabilidad
- I. Constancia de validación
- J. Programa de Práctica Profesional II
- K. Programa de Práctica Profesional III
- L. Programa de Práctica Profesional IV

# ANEXO A

## Mapa Estratégico de la Escuela de Educación de la UCV



## **ANEXO B**

### **Reglamento de Evaluación del Rendimiento de los alumnos de la Escuela de Educación de la UCV. (1998)**

#### **Capítulo I**

##### **Disposiciones Generales y básicas.**

Art. El régimen de evaluación de la escuela de educación de la Universidad Central de Venezuela se fundamenta en las previsiones establecidas en el título III, Capítulo II, de la Ley de Universidades.

Art. En consonancia con lo dispuesto en el artículo 150 de la LU., el régimen de evaluación que se aplica en la escuela de Educación se apoya en el concepto según el cual el proceso enseñanza - aprendizaje es único e indivisible y, en consecuencia, las formas de evaluación que se adopten deben estar dirigidas a fortalecer ese proceso.

Parágrafo único: A fin de garantizar el cumplimiento del concepto expresado en este artículo, las cátedras serán responsables de que los programas de las asignaturas bajo su coordinación, contengan de manera explícita la estrategia evaluativa donde se establezcan los criterios de validez, continuidad e integralidad, con atención a la naturaleza de cada asignatura.

Art. En consideración a la entrada en vigencia de un nuevo Plan de estudios, el régimen de evaluación contempla algunas disposiciones que, sin

ser violatorias de la Ley de Universidades, Responden de manera específica a las particularidades de dicho Plan.

Art. Los profesores y los organismos de dirección, Coordinación y control de la escuela, son responsables del cumplimiento del presente Reglamento, en los términos contenidos en el mismo.

## **CAPITULO II**

### **De los alumnos**

Art. Los alumnos inscritos en los diferentes niveles de la carrera, tienen derecho a ser evaluados en los términos establecidos en el respectivo programa de la asignatura y en conformidad con el presente reglamento.

Art. Los alumnos están en la obligación de rendir los exámenes y hacer presentación de las asignaciones que se establezcan en conformidad con la estrategia de evaluación prevista, en las fechas que hayan sido fijadas oportunamente.

Parágrafo primero: cuando se trate de exámenes, pruebas o asignaciones que correspondan al curso lectivo, por cuyo motivo tienen el carácter de parciales, los alumnos podrán solicitar la presentación de los mismos en fechas posteriores, si ello ha ocurrido por motivo plenamente justificado.

Parágrafo Segundo: Cuando se trate de exámenes, pruebas o asignaciones con carácter final, la inasistencia a los mismos determinara, para el alumno, la pérdida de la calificación correspondiente.



Art. Los exámenes, pruebas y demás asignaciones deberán realizarse dentro del concepto de la ética que corresponde a un estudiante universitario, de manera que la acción fraudulenta, debidamente comprobada, dará lugar a la anulación de aquellos, sin perjuicio de que pueda quedar sometidos, quien así actué, al procedimiento disciplinario previsto en el reglamento correspondiente.

Art. Los exámenes, pruebas y demás asignaciones presentados por los alumnos, serán calificados dentro de la escala de 0 a 20, de conformidad con lo previsto en la Ley de Universidades.

Parágrafo Único: En los casos de fraude a los cuales se refiere la disposición anterior, el acto evaluativo en que haya intervenido el alumno, no recibirá calificación alguna, quedando este sometido a las particularidades a que se refiere dicha disposición.

Art. La aprobación final de una asignatura requiere, por parte del alumno, la obtención de una calificación mínima de (10) puntos, la cual deberá reflejar los criterios de validez, continuidad e integridad.

Parágrafo único: Todos los alumnos tienen derecho al examen final, dentro de las condiciones siguientes: a) Aquellos que hayan obtenido diez (10) puntos, a través de las evaluaciones parciales, serán examinados sobre la base del último tercio del programa desarrollado durante el periodo lectivo, según el calendario establecido en el art del presente reglamento. b) Aquellos que no hubieren obtenido la calificación mínima de diez (10), puntos, mediante dichas evaluaciones, deberán rendir un examen final sobre todo el programa desarrollado.

Art. El alumno que haya cursado regularmente una asignatura y que, por variadas causas, no haya sido merecedor de la calificación mínima para aprobarla, tendrá derecho a un examen de reparación, siempre y cuando haya aprobado más de la mitad del total de las asignaturas inscritas y cursadas en el respectivo periodo lectivo.

Parágrafo primero: A los efectos de la aprobación del examen de reparación no se tomara en cuenta calificación previa alguna.

Parágrafo segundo: Las asignaturas de carácter práctico o aquellas cuya naturaleza esencial sea la investigación, tales como el seminario, no tienen reparación.

Art. El alumno que haya sido aplazado en el examen de reparación, tendrá derecho a lo que se denominara arrastre de la asignatura.

### **CAPITULO III**

#### **De los profesores**

Art. Las modalidades de evaluación que se apliquen durante el desarrollo del curso, deberán seguir la estrategia establecida en respectivo programa de la asignatura, de conformidad con los lineamientos básicos señalados en el presente reglamento.

Art. Los profesores deberán ofrecer a los alumnos, antes de iniciar el desarrollo del curso, las explicaciones que sean necesarias en relación con las disposiciones de este reglamento y con los términos de la estrategia evaluativa contenida en el programa de la asignatura.

Art. De conformidad con el artículo, los profesores deberán acceder a las solicitudes que le hagan sus alumnos en relación con los resultados de los diferentes actos evaluativos y, en consecuencia, ofrecer las razones que sean del caso para fundamentar su decisión.

Art. Los/las profesores deberán anunciar con suficiente antelación la realización de los diferentes actos evaluativos, sin perjuicio de aquellos que sean señalados por las autoridades de la escuela.

Art. Según lo establecido en el presente reglamento, las calificaciones que habrán de producirse en cada asignatura teórico-práctica, son: Parciales finales y de reparación.

Parágrafo único: Habrá, al menos dos calificaciones parciales, a las cuales se les otorgara un valor equivalente al 30%, cuya resultante servirá de base para proceder según lo establecido en el art.

Art. Con atención al calendario establecido por las autoridades de la escuela, los profesores harán entrega oportuna de las calificaciones correspondientes a los actos evaluativos de carácter final y de reparación, según la asignatura de que se trate.

## **CAPITULO IV**

### **De los órganos Académicos-Administrativos de la Escuela**

Art. Corresponde al consejo de la escuela establecer los respectivos calendarios en los cuales se fijen las oportunidades para que los profesores produzcan las calificaciones a que se refiere el presente Reglamento, del

mismo modo que hagan la consignación respectiva ante el órgano inmediato superior.

Art. El consejo de la Escuela conocerá, en última instancia, las solicitudes que hagan los alumnos en relación con los resultados de las evaluaciones realizadas en cada asignatura.

Art. Las jefaturas de Departamento, conjuntamente con las de las cátedras tienen la responsabilidad de exigir a los profesores adscritos a las mismas, la entrega oportuna de las calificaciones, de conformidad con el calendario establecido.

Art. Las jefaturas de Departamento deben garantizar, en la medida de lo posible, aquellos recursos que sean requeridos por los profesores para la realización cabal de las evaluaciones.

Art. Las jefaturas de las cátedras conocerán, en segunda instancia, de las solicitudes que hagan los alumnos en cuanto a los resultados de las respectivas evaluaciones.

Art. Las jefaturas de Departamento deben garantizar la publicación oportuna de las calificaciones consignadas por los profesores.

## **CAPITULO V.**

Art. Se derogan las “normas de evaluación” aprobadas por el consejo de la Escuela, en su sesión de fecha.

Art. Lo no previsto en el presente Reglamento será resuelto por el Consejo de la Escuela, en conformidad con las previsiones de la Ley de Universidades y la consideración del consejo Universitario.

Art. El presente Reglamento quedara sometido a una revisión periódica de carácter anual, a cargo del consejo de la escuela, con la finalidad de ajustarlo, de conformidad con las experiencias que se hayan producido durante el periodo académico correspondiente.

Estos fueron algunos artículos del reglamentó por el que se rige actualmente la escuela de Educación para la evaluación.

## **ANEXO C**

Caracas 05/11/2012

**Escuela de Educación**

**Presente.**

Estimado Profesor (a)

Nos es grato dirigirnos a Usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos anexos, el cual será aplicado a: los y las estudiantes, profesores y profesoras de Prácticas Profesionales IV, año electivo 2011-2012, para la investigación titulada Estudio sobre las Prácticas Profesionales IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, Escuela de Educación de la UCV.

Las investigadoras consideran que sus observaciones y aportes serán de utilidad para el éxito de la investigación.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que usted considere relevante para mejorar el mismo.

**Gracias por su aporte**

Br: Carliany Rosa

---

Br: Leida Chacón

---



## ANEXO D

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



### **CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES DE PRÁCTICA PROFESIONAL IV.**

Ante todo un cordial saludo, nos dirigimos de la manera más atenta para solicitar su colaboración y conteste este breve cuestionario que nos será útil para la elaboración de nuestro proyecto de tesis.

Este cuestionario está elaborado por dos partes.  
Parte I está conformada por tres preguntas (3) de respuestas múltiples.

Marque con una (X) la respuesta correcta.

Parte I

¿Cómo definirías las Practicas Profesionales?

- Como requisito para graduarse
- Un componente
- Aplicación de conocimientos
- Inserción Laboral
- Experiencia laboral

¿A través de qué medios es supervisada la Práctica Profesional IV?

- Por teléfono
- Por internet
- Por visitas supervisadas
- Otro

¿De los siguientes contenidos cuales fueron los desarrollados en Práctica Profesional IV?

- Entorno organizacional
- Paradigmas de Investigación
- Diagnostico Organizacional
- El proyecto de investigación
- Rol del educador en la educación no formal.

Parte II Consta de diez (10) afirmaciones las cuales tiene una única respuesta con cuatro opciones, en la siguiente escala:

TA: Totalmente de acuerdo, A: Acuerdo, D: Desacuerdo, TD. Totalmente en Desacuerdo.

		Totalmente de Acuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Totalmente Desacuerdo
1	El Programa de Práctica Profesional IV brinda al estudiante la información suficiente de las normas para la ejecución efectiva de la Práctica Profesional IV				
2	Las competencias adquiridas en la carrera, le permite saber que hacer al momento de realizar la Práctica Profesional IV				
3	Se muestra confundido al momento de escoger el campo de aplicación de la Práctica Profesional IV por falta de información				
4	En el desarrollo de las Prácticas Profesionales IV se cumplen las normas establecidas en el programa de estudios				
5	La selección del centro donde se realiza la Práctica Profesional IV está a cargo del profesor de dicha asignatura				
6	Es el profesor que sugiere y coordina el centro donde se desarrolla la Práctica Profesional IV				
7	Los términos de la Práctica Profesional IV se definen entre el profesor y el tutor organizacional				
8	Siente que posee las herramientas suficientes para alcanzar un desempeño exitoso en la Práctica Profesional IV				
9	Durante la Práctica Profesional IV se desarrollan las etapas previstas en el Programa				
10	Durante el desarrollo de la Práctica Profesional IV, se potencia el perfil del egresado de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos				





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



**GUIÓN DE ENTREVISTA**

Estimado profesor/a mucho agradeceríamos a usted un espacio para la realización de las siguientes preguntas.

Estimado profesor (a) debe responder de acuerdo a sus criterios.

1. ¿Cuál es el concepto y características de Práctica Profesional IV?
2. ¿Cómo es supervisado el proceso de Práctica Profesional IV?
3. ¿Qué conocimientos previos debe tener un estudiante para la ejecución de la Práctica Profesional IV?
4. ¿Cuáles son los elementos presentes en las normas de la Práctica Profesional IV? ¿Utiliza algún otro criterio?
5. ¿Cuáles son los contenidos de Práctica Profesional IV que puedan ser de mayor utilidad para el estudiante al momento de ejecutar la Práctica Profesional?
6. A su Juicio ¿El programa de Práctica Profesional IV de la Escuela de Educación le brinda al estudiante la información suficiente para la ejecución efectiva de las mismas?
7. ¿Considera que la Práctica Profesional es un componente estratégico para la Escuela de Educación? ¿Por qué?

## ANEXO F

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

#### INSTRUCCIONES:

Las categorías a evaluar son: congruencia de los ítems, amplitud del contenido, redacción de los ítems, claridad precisión y pertinencia. Como experto indicar de acuerdo a las opciones descritas en el cuadro la que más se ajuste a su criterio de evaluación, en la casilla de observaciones puede indicar el cambio o sugerencia.

Matriz de validación

Guion de entrevista

Ítems	Criterio										Juicio del experto								Observaciones
	Congruencia de los ítems		Amplitud del contenido		Redacción de los ítems		Claridad y precisión		Pertinencia		Deficiente		Aceptable		Bueno		Excelente		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			

Evaluado por:

Nombre y Apellido: \_\_\_\_\_

C.I.: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

**ANEXO G**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

Instrumento dirigido a los estudiantes

Ítems	Criterio										Juicio del experto								Observaciones
	Congruencia de los ítems		Amplitud del contenido		Redacción de los ítems		Claridad y precisión		Pertinencia		Deficiente		Aceptable		Bueno		Excelente		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
8																			
9																			
10																			

Evaluado por:

Nombre y Apellido: \_\_\_\_\_

C.I.: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

## ANEXO H

### ANALISIS DE CONFIABILIDAD

Escala: todas las variables

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	5	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	5	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,731	,817	11

**Estadísticos de los elementos**

	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>N</b>
VAR00001	3,80	1,095	5
VAR00002	3,80	1,095	5
VAR00003	2,80	1,304	5
VAR00004	2,20	,447	5
VAR00006	2,60	1,140	5
VAR00007	2,60	,894	5
VAR00008	3,60	,548	5
VAR00009	3,60	,548	5
VAR00010	3,40	,894	5
VAR00011	2,20	,447	5
VAR00013	2,60	,894	5

Matriz de correlaciones inter-elementos

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00013
VAR00001	1,000	,167	,840	,612	-,080	,408	,667	,667	-,408	,612	,408
VAR00002	,167	1,000	,490	,612	-,480	,919	-,167	-,167	,612	,612	,408
VAR00003	,840	,490	1,000	,514	-,067	,557	,560	,560	-,129	,514	,343
VAR00004	,612	,612	,514	1,000	-,784	,875	,408	,408	,375	1,000	,875
VAR00006	-,080	-,480	-,067	-,784	1,000	-,686	-,320	-,320	-,784	-,784	-,932
VAR00007	,408	,919	,557	,875	-,686	1,000	,102	,102	,563	,875	,688
VAR00008	,667	-,167	,560	,408	-,320	,102	1,000	1,000	-,102	,408	,612
VAR00009	,667	-,167	,560	,408	-,320	,102	1,000	1,000	-,102	,408	,612
VAR00010	-,408	,612	-,129	,375	-,784	,563	-,102	-,102	1,000	,375	,563
VAR00011	,612	,612	,514	1,000	-,784	,875	,408	,408	,375	1,000	,875
VAR00013	,408	,408	,343	,875	-,932	,688	,612	,612	,563	,875	1,000

Matriz de covarianzas inter-elementos

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00013
VAR00001	1,200	,200	1,200	,300	-,100	,400	,400	,400	-,400	,300	,400
VAR00002	,200	1,200	,700	,300	-,600	,900	-,100	-,100	,600	,300	,400
VAR00003	1,200	,700	1,700	,300	-,100	,650	,400	,400	-,150	,300	,400
VAR00004	,300	,300	,300	,200	-,400	,350	,100	,100	,150	,200	,350
VAR00006	-,100	-,600	-,100	-,400	1,300	-,700	-,200	-,200	-,800	-,400	-,950
VAR00007	,400	,900	,650	,350	-,700	,800	,050	,050	,450	,350	,550
VAR00008	,400	-,100	,400	,100	-,200	,050	,300	,300	-,050	,100	,300
VAR00009	,400	-,100	,400	,100	-,200	,050	,300	,300	-,050	,100	,300
VAR00010	-,400	,600	-,150	,150	-,800	,450	-,050	-,050	,800	,150	,450
VAR00011	,300	,300	,300	,200	-,400	,350	,100	,100	,150	,200	,350
VAR00013	,400	,400	,400	,350	-,950	,550	,300	,300	,450	,350	,800

**Estadísticos de resumen de los elementos**

	<b>Media</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Rango</b>	<b>Máximo/mínimo</b>	<b>Varianza</b>	<b>N de elementos</b>
<b>Medias de los elementos</b>	3,018	2,200	3,800	1,600	1,727	,396	11
<b>Varianzas de los elementos</b>	,800	,200	1,700	1,500	8,500	,260	11
<b>Covarianzas inter-elementos</b>	,158	-,950	1,200	2,150	-1,263	,158	11
<b>Correlaciones inter-elementos</b>	,289	-,932	1,000	1,932	-1,073	,254	11



**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	29,40	18,800	,653	.	,662
VAR00002	29,40	19,800	,533	.	,685
VAR00003	30,40	16,300	,779	.	,627
VAR00004	31,00	22,500	,825	.	,686
VAR00006	30,60	33,800	-,671	.	,865
VAR00007	30,60	19,300	,776	.	,651
VAR00008	29,60	23,300	,492	.	,706
VAR00009	29,60	23,300	,492	.	,706
VAR00010	29,80	24,700	,079	.	,751
VAR00011	31,00	22,500	,825	.	,686
VAR00013	30,60	20,300	,633	.	,673

**Estadísticos de la escala**

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
33,20	26,200	5,119	11

## ANEXO I



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



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Nombre: \_\_\_\_\_  
Titular de la Cédula de Identidad  
Nº: \_\_\_\_\_  
Profesión: \_\_\_\_\_

Por la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los Instrumentos, a los efectos de su aplicación a los Estudiantes Profesores y profesoras de Práctica Profesional IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV.

Firma: \_\_\_\_\_

Carrera de pregrado:

\_\_\_\_\_

Nivel de Postgrado:

\_\_\_\_\_

Otra Área de experiencia: \_\_\_\_\_

## ANEXOS J



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.  
FACULTAD DE HUMANIDADES EDUCACIÓN.  
ESCUELA DE EDUCACIÓN.  
MENCIÓN DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.**

### **PRÁCTICA PROFESIONAL II. PROGRAMA**

Gilberto Graffe  
Rosaura Escobar  
Michellina Mattia  
Graciela Hernández  
(coordinadora)

Caracas Octubre 2006

## *I. Introducción*

El presente programa de Prácticas Profesionales II de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, se concibe como un esfuerzo para iniciar al estudiante en la adquisición de un conjunto de competencias que serán completadas a lo largo de la carrera, a través tanto de las asignaturas que curse como de los siguientes niveles de las prácticas profesionales.

Ella se percibe como un proceso inductivo sobre la problemática de los Recursos Humanos como objeto de investigación. Razón por la cual será indispensable un abordaje general del Sistema General de Recursos Humanos y sus diferentes subsistemas, con especial énfasis en las áreas vinculadas con la formación de los recursos humanos; así como el análisis del rol que en los mismos le toca jugar al futuro Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, como miembro de un equipo interdisciplinario que trabaja tanto en los procesos de investigación, planificación, así como en los procesos de diseño, gestión y evaluación de los sistemas de Recursos Humanos en las organizaciones tanto públicas como privadas, dedicadas a producción de bienes o a la prestación de servicios.

De igual manera, se pretende continuar con la formación en las actitudes y habilidades requeridas para la adquisición de la competencia investigativa, así como el desarrollo de habilidades comunicacionales entre otras que lo acercarán, cada vez más, a su futuro campo laboral.

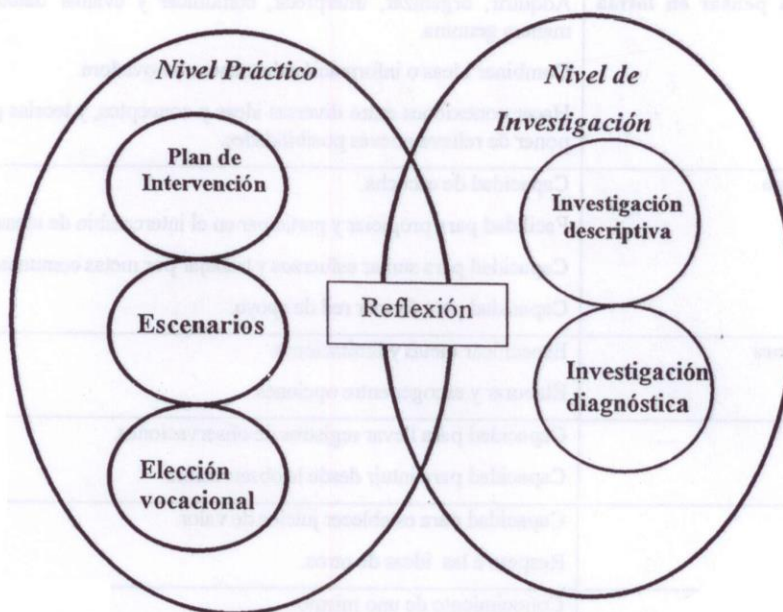
En tal sentido, se prevé también ofrecerles una experiencia de aprendizaje que le introduzca a labores profesionales que vinculen al educador con los sistemas de recursos humanos en las diferentes organizaciones, tales como:

- ✓ Presentaciones Orales.
- ✓ Informes técnicos.
- ✓ Presentaciones Orales.
- ✓ Elaboración de proyectos de Investigación.
- ✓ Investigación diagnóstica y descriptiva desde los distintos paradigmas.

En este programa se encuentran descritos los objetivos a alcanzar, las unidades las actividades generales, las estrategias evaluativas y la bibliografía.

### ***Fundamentación.***

La asignatura tiene un carácter teórico-práctico, basado en los fundamentos saber-haciendo, saber-construyendo, buscando con esto la “aplicación de los conceptos, teorías y técnicas que comprendan los contenidos de las asignaturas de los otros tres componentes del plan de estudio. En el se conjugan los dos niveles propuesto por la reforma curricular en el año 2001, que son el *nivel práctico* y el *nivel investigación* fusionados por el proceso reflexivo como vía para el logro de las metas trazadas.



Fuente: Reforma Curricular de la Escuela de Educación (2001)

### ***II. Propósito.***

Desarrollar en el estudiante por una parte competencias profesionales y habilidades en el manejo de herramientas propias del investigador organizacional, y por la otra desarrollar actitudes favorables hacia la función docente en la educación no formal, con el fin de prepararlo para sus futuras prácticas profesionales.

### III. Objetivo General.

Desarrollar en el estudiante competencias básicas que le permitan realizar investigaciones en el área del talento humano.

### COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Al culminar el año escolar se pretende que los alumnos demuestren las siguientes competencias.

COMPETENCIA	ASPECTOS IMPLICADOS.
Capacidad básica de lectura.	Localizar entender e interpretar información escrita en todos los documentos que se presentan.
Capacidad básica de redacción	Comunicar por escrito pensamientos, ideas, datos y mensajes. Prepara informe.
Habilidad Expresiva	De forma oral. Por escrito.
Capacidad para pensar en forma creativo/va	Adquirir, organizar, interpretar, comunicar y evaluar datos de manera genuina. Combinar ideas o información de manera innovadora. Hacer conexiones entre diversas ideas y conceptos, y teorías para poner de relieve nuevas posibilidades.
Trabajo en equipo	Capacidad de escucha. Facilidad para propiciar y participar en el intercambio de ideas. Capacidad para sumar esfuerzos y trabajar por metas comunes. Capacidad para formar red de apoyo.
Toma de decisiones	Especificar metas y limitaciones. Elaborar y escoger entre opciones.
Observación	Capacidad para llevar registros de observaciones. Capacidad para intuir desde la observación.
Criticidad	Capacidad para establecer juicios de valor. Respeto a las ideas de otros.
Inteligencia intrapersonal	Conocimiento de uno mismo. Capacidad de reconocer fortalezas y debilidades. Manejo de las emociones.

Fuente: Rosaura Escobar (2006)

## **UNIDAD I. Los Recursos Humanos como objeto de investigación.**

### **Objetivo Específico**

Identificar los elementos del Sistema de Recursos Humanos y el Rol del Licenciado en Educación en cada uno de los subsistemas que los integran.

### **Contenidos**

- Paradigmas en la investigación del talento humano en las organizaciones
- El Sistema de Recursos Humanos.
- Rol del Licenciado de Educación en la investigación y en la gestión para la mejora continua del Sistema de Recursos Humanos.

## **UNIDAD II. La investigación y la generación de conocimientos en el área del talento humano**

### **Objetivo Específico**

Caracterizar la investigación científica y su importancia en los procesos inherentes al recurso humano.

### **Contenidos**

- El conocimiento científico y el proceso de investigación.
- Modelos, tipos y niveles de investigación.
- Paradigmas de la investigación científica.
- Tipos de observación
- Instrumento y técnicas de recolección de datos.
- La investigación en el área de los recursos humanos (¿qué se investiga?)
- Diseño de instrumento para el diagnóstico

## **UNIDAD III. La Investigación Documental.**

### **Objetivo Específico**

Desarrollar competencias básicas para utilizar la metodología y técnicas de la investigación documental.

### **Contenidos**

- Definición y características.
- Esquema de ejecución
- El arqueo y análisis de fuentes documentales
- Métodos y técnicas documentales: fichas, análisis de contenido y de documentos.

- Formalización y presentación de resultados (La monografía).

#### **UNIDAD IV. La investigación de Campo.**

##### **Objetivo Específico**

Desarrollar competencias básicas para utilizar la metodología y técnicas de la investigación de campo.

##### **Contenidos**

- Definición y características.
- El diseño del plan de investigación
- Inicio del anteproyecto y proyecto de investigación.
- Métodos y técnicas de la investigación de campo: entrevistas, cuestionarios, encuestas y observación.

#### **Unidad V. Elaboración de informes técnicos escritos y orales.**

##### **Objetivo Específico**

Desarrollar competencias básicas para la comunicación de informes escritos y presentaciones orales.

##### **Contenidos**

- Definición de informes Técnicos Escritos.
- Tipos Informes
- Características y elaboración de los informes técnicos escritos
- Presentaciones orales.
- Perfil del expositor.
- Estructura.
- Planificación.
- Desarrollo y habilidades del presentador.

#### **UNIDAD VI PEDAGOGÍA LABORAL.**

- El Trabajo y la formación
- La pedagogía laboral como saber.
- La planificación de los procesos educativos en las organizaciones.
- Competencias de los formadores organizacionales.
- Metodologías y herramientas para abordar procesos educativos en las organizaciones



#### **ACTIVIDADES GENERALES EN CLASES.**

- Encuentros didácticos dirigidos por el profesor sobre los aspectos de las unidades a iniciar.
- Mini talleres sobre la problemática de los temas.
- Encuentros didácticos dirigidos por los alumnos.
- Presentación de trabajos escritos desarrollados por los alumnos de algunos tópicos del temario.
- Presentación de proyectos de investigación

#### **ACTIVIDADES EVALUATIVAS**

- Autoevaluación
- Coevaluación.
- Informe escritos.
- La participación en clases.
- Diseño Propuestas en el área de talento humano

#### **BIBLIOGRAFÍA.**

Ander-Egg, E. (1999) *Métodos y Técnicas de Investigación Social I. Acerca del Conocimiento y del Pensar Científico.*

Arias Galicia, Víctor. (2000) *Administración de Recursos Humanos. Para el Alto desempeño.* Trillas. México.

Aroca P. África (1989). *Métodos de Investigación I.* Caracas: Escuela de Educación-E.U.S. – FHE – UCV.

Arias, F. G. (1999), *El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración.* Caracas: Editorial Episteme-Orial Ediciones.

Amaz, José. *Planeación Curricular* . Editorial Trillas México. 1997.

Balestrini, M. y Lares, A (2000). *Metodología para la elaboración de informes. Modalidades, estructura, cuestiones gramaticales y redacción.* Caracas: BL Consultores asociados.

Bordeleau, Yvan, Brunet, Haccon, André. *Modelos de Investigación para el Desarrollo Humano.* Trillas. México.

Bravo, L, Méndez P., y Ramírez T., (1987) *La Investigación Documental y Bibliográfica.* Caracas: Editorial PANAPO.

- Cooper (2000). *Estrategias para la Enseñanza. Guía para una Mejor Instrucción*. Editorial Moriego.
- Díaz, Barriga. *Metodología del Diseño Curricular*. Editorial Trillas México 1998.
- Fench y Bell (1996). *Desarrollo Organizacional*. Prentice Hall. México.
- Gonzáles, Olga. *Enfoques Innovadores para el Diseño de un Curso*. México.
- Guizar, R. (1998). *Desarrollo Organizacional. Principios y Aplicaciones*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández y Sampieri (2004). *Metodología de la Investigación*. Chilena. McGraw-Hill.
- Hurtado, Jacqueline (2000). *Metodología de Investigación*. SYPAL. Caracas.
- Hurtado Jacqueline (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. SYPAL. Caracas.
- Le Louarn. (1992) *Planeación Estratégica de los recursos humanos*. Legis. Serie empresarial. Colombia.
- Lowy. Catherine y Fair (1974). *Sobre El Método Marxista. Teoría y practica* Grijabaldo.
- Martínez, M. M. (2000). *La nueva Ciencia. Su desafío lógico y método*. Trillas. México.
- Morin, E. (1982) *El método: la naturaleza*. Kairos Barcelona.
- Morin E. 1999. *La cabeza bien puesta. Repensar la reformar. Reformar el Pensamiento. Bases para una reforma educativa. Nueva visión*. Argentina.
- O'Quist, Paul. (1989 a). *Curso de Metodología Investigación-Acción. Los Marcos Teóricos*. Caracas (mimeo).
- O'Quist, Paul. (1989 b). *Curso de Metodología Investigación-Acción. Epistemología de la investigación-acción*. Caracas (mimeo).
- Padrón, J. (1992). *Paradigmas de Investigación en Ciencias sociales. Un enfoque curricular*. Caracas: USR. (mimeo)
- Pain, Abraham. *Cómo Realizar un Proyecto de Capacitación*. Editorial Gramica. 1989 Barcelona-España.
- Puchol, Luis. *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid 2000
- Ramírez, T. (1999). *¿Cómo hacer un Proyecto de Investigación?*. PANAPO. Caracas.

Román, A. (1989). *Informes para tomar decisiones*. Valencia: Vadel Hermanos Editores.

Sabino, Carlos (2000). *El Proceso de Investigación*. Caracas: PANAPO.

Serrano, Gloria. (1998). *Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. I Métodos*. Editorial Muralla.

U.P.E.L. (1998) *Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales*. Caracas-Venezuela

## ANEXOS K



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE EDUCACIÓN  
MENCIÓN DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS  
PROGRAMA  
PRÁCTICAS PROFESIONALES III

Prof. Rosaura Escobar Blanco.

Prof. Nelson Ramos Castro

Horas: 6 (Horas)

Unidades De Crédito:

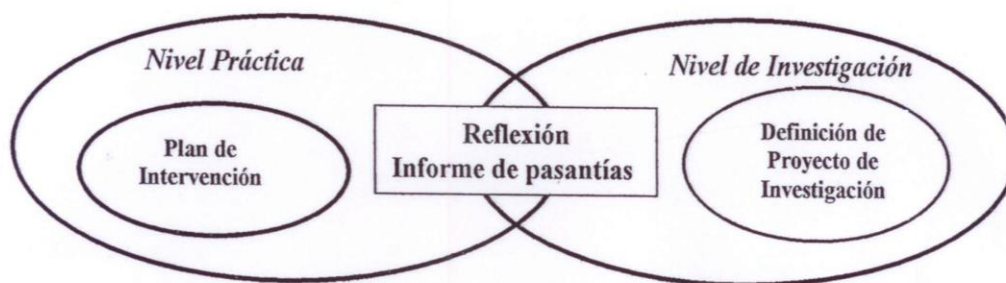
Ubicación en el Plan: 3er. año

Octubre de 2006

## INTRODUCCIÓN

El siguiente programa de las prácticas III está diseñado de acuerdo a los lineamientos generales del plan de estudios y de las modificaciones introducidas en el año 2000. En el se establecen dos grandes niveles para el desarrollo de las prácticas: un *nivel práctico* y un *nivel investigativo*. En el nivel práctico se plantea un plan de intervención y en el nivel de investigación la definición de un proyecto de Investigación basado en la intervención realizadas, interactuando entre ellos la reflexión como eje transversal producto de la transferencia que se realice entre teoría – práctica, práctica-teoría.

En el encontraremos la fundamentación, el propósitos, los objetivos a alcanzar las competencias a desarrollar, las acciones a cumplir y las acciones evaluativo. Además de la bibliografía recomendada.



### Fundamentación

El desarrollo de las Prácticas Profesionales del tercer año de la Escuela de Educación de la UCV se fundamenta en los lineamientos generales expresados en el programa de las prácticas profesionales, y de los principios expresados a su vez en el Plan Curricular producto de la reforma curricular del año 2000.

Este programa presenta los aprendizajes particulares que deben alcanzar los alumnos de Prácticas III, los cuales se traducen en una relación directa entre la teoría expresada en los otros componente del plan de estudio y la práctica que se desarrollará en los escenario con procesos claros de investigación educativa y organizacional. Se trabajará con la observación sistematizada, la intervención planifica en situaciones reales, la reflexión teórica permanente y la comunicación de los resultados. (p:26 del Plan de Reforma Curricular). El carácter de la asignatura es práctico, y se pretende que el estudiante adquiera la competencia de consultoría de proceso y la elaboración de proyectos.

**Propósito.**

El propósito fundamental de las Prácticas Profesionales III de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos, se orienta a generar en el estudiante competencias que le permitan diseñar e implementar un proyecto de investigación y/o intervención en algunos de los Sistemas de Recursos Humanos donde sea pertinente la participación de un educador organizacional, en conjunto con un equipo interdisciplinario que le permita al futuro egresado de la Licenciatura en Educación mostrar sus competencias.

En este sentido la asignatura suministrara las bases teóricas metodológicas necesarias para diseñar, implementar y evaluar la intervención del estudiante en los diferentes escenarios de prácticas tanto desde el punto de vista del proceso como de los resultados.

Por tal razón, las actividades académicas a ser desarrolladas en dichas prácticas deberán ser distribuidas entre el manejo de los supuestos teóricos el desarrollo de competencias y el desarrollo del proyecto que realizará en la institución en que sea asignado el estudiante.

**OBJETIVO GENERAL**

**Aplicar los fundamentos teóricos-prácticos adquiridos al Diagnosticar, planificar e implementar un proyecto de investigación y/o intervención en los escenarios organizacionales seleccionados, con el fin de aportar determinadas líneas de acción, o alternativas de solución a la problemática detectada.**

**CONTENIDOS**

<b>Conceptuales</b>	<b>Procedimentales</b>	<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Análisis de entornos organizacionales.</li><li>➤ Conceptualización de la metodología de proyectos.</li><li>➤ Conceptualización de diagnóstico.</li><li>➤ Paradigmas de investigación.</li><li>➤ La investigación y sus perspectivas actuales.</li><li>➤ Paradigmas cualitativo y cuantitativo. (Investigación Acción).</li><li>➤ Conceptualización de consultoría de proceso</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Construcción de Informes y diagnósticos</li><li>➤ Proceso de observaciones sistematizadas.</li><li>➤ Construcción de registros de observaciones.</li><li>➤ Ejercitación de la consultoría de proceso.</li><li>➤ Ejecución de las prácticas.</li><li>➤ Realización de transferencia de conocimientos de asignaturas.</li><li>➤ Construcción de informes.</li><li>➤ Pasos para la toma de decisiones. Negociación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Reflexión sobre el rol del educador en ámbitos organizacionales.</li><li>➤ Valores que se expresan como docente en los ámbitos organizacionales.</li><li>➤ Actitud de los alumnos frente a los grupos de trabajo y frente a las organizaciones.</li><li>➤ Actitud frente al perfil del educador organizacional.</li><li>➤ Valores que se manejan en los equipos de trabajo</li></ul>

## CONTENIDOS TEMÁTICOS

UNIDADES	CONTENIDOS TEMÁTICOS
<b>I Entorno Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las organizaciones y su entorno: económico, social, político.</li> <li>• Teorías organizacionales. Fundamentos teóricos. diferencias y semejanzas</li> <li>• Filosofía de servicio.</li> </ul>
<b>II Paradigmas de Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paradigmas cualitativos y cuantitativos.</li> <li>• Investigación Acción. Investigación de Campo.</li> <li>• Técnicas e instrumento para la recolección de información</li> <li>• Aspectos que se investigan en las organizaciones.</li> </ul>
<b>III Introducción a la metodología de proyectos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La metodología de Proyecto</li> </ul>
<b>VI Diagnóstico Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasos para la construcción de diagnóstico.</li> <li>• Realizar el diagnóstico basado en el análisis organizacional.</li> </ul>
<b>V Proyecto de Intervención</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de un proyecto de intervención organizacional</li> </ul>
<b>Unidad Trasversal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La consultoría de proceso.</li> <li>• La negociación.</li> <li>• El trabajo en equipo.</li> <li>• Rol del educador en la educación no formal</li> <li>• El talento humano como factor clave en la investigación organizacional.</li> <li>• Rol del Licenciado en Educación en la Investigación organizacional y desarrollo del talento.</li> </ul>

### COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Al culminar el año escolar se pretende que los alumnos demuestren las siguientes competencias.

COMPETENCIA	ASPECTOS IMPLICADOS.
Capacidad básica de lectura.	Localizar entender e interpretar información escrita en todos los documentos que se presentan.
Capacidad básica de redacción	Comunicar por escrito pensamientos, ideas, datos y mensajes.  Preparar informe.

COMPETENCIA	ASPECTOS IMPLICADOS.
Habilidad Expresiva	De forma oral. Por escrito.
Capacidad para pensar en forma creativo/va	Adquirir, organizar, interpretar, comunicar y evaluar datos de manera genuina. Combinar ideas o información de manera innovadora. Hacer conexiones entre diversas ideas y conceptos, y teorías para poner de relieve nuevas posibilidades.
Trabajo en equipo	Capacidad de escucha. Facilidad para propiciar y participar en el intercambio de ideas. Capacidad para sumar esfuerzos y trabajar por metas comunes. Capacidad para formar red de apoyo.
Toma de decisiones	Especificar metas y limitaciones. Elaborar y escoger entre opciones.
Solución de problemas	Identificar nudos problemáticos. Identificación de causa y consecuencias. Diseñar plan de acción para resolver problemas.
Observación	Capacidad para llevar registros de observaciones. Capacidad para intuir desde la observación.
Criticidad	Capacidad para establecer juicios de valor. Respeto a las ideas de otros.

#### ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

- Encuentros didácticos dirigidos por el profesor sobre los aspectos de las unidades a iniciar.
- Mini talleres sobre la problemática de los temas.
- Encuentros didácticos dirigidos por los alumnos.
- Presentación de trabajos escritos desarrollados por los alumnos de algunos tópicos del temario.
- Presentación de proyectos de Intervención.
- Participación en las dinámicas grupales

#### ACTIVIDADES EVALUATIVAS

- Autoevaluación
- Coevaluación.
- Informe escritos.
- La participación en clases.
- Trabajo cooperativo



## BIBLIOGRAFÍA.

### UNIDAD I ENTORNO ORGANIZACIONAL Y UNIDAD II ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

- Arias Galicia. (1980). Administración de recursos Humanos. Trillas. México.
- Hodge, Anthony, Gales. (2000). Teoría de la Organización. Un enfoque Estratégico. Prentice Hall. España.
- Hall
- Elorduy, J. (1993) Estrategia de empresa y Recursos Humanos MacGraw- Hill España.
- Náder Gardeño, Maía. (2001) Principios de Administración. Trillas. México
- Stoner James A. F. Freeman y Gilbert. (1996) Administration. Prentice Hall. México.
- Ulrich y Michael, Gery. (1998). El futuro de la Dirección De Recursos Humanos. Gestión 2000. España.

### UNIDAD III

- Alles Martha. (2000) Dirección Estratégica De Recursos Humanos. Granica. Argentina.
- Audirac Camerena, De león, Domínguez, López, Puerta. (1999) ABC del desarrollo organizacional. Trillas. México.
- Bertalanffy Ludwig. (1976.) Teoría General de los Sistemas. Fondo Cultural Económico México.
- Blair Tony. (1998) La tercera vía. El país Aguilar. Madrid.
- Colletette, P. y Deslisle, G. (1988). La planificación del cambio. Estrategias de
- Adaptación para las organizaciones. México: editorial Trillas.
- De Faria Mello, Fernando. (2002) Desarrollo organizacional. Enfoque Integral Noriega editores. Limusa. México.
- Decker, y Belohlav. (2000 año 2 N° 8). El ingrediente olvidado en la gerencia del cambio. El manejo de las transiciones. 42-45
- Drucker Peter. (1996) La administración en una época de grandes cambios. Editorial sudamericana.
- Ferguson. (1994) La conspiración de Acuario. Año cero. Biblioteca fundamental.
- French y Bell. (1996). Desarrollo Organizacional. Quinta edición. Prentice Hall. México.
- French Wendell. Cecil Bell. (1996) Desarrollo Organizacional. Aportaciones de la ciencia de la conducta para el mejoramiento de la organización. Prentice Hall. México.
- Graffe Gilberto. (2000 a ) Gerenciar es cambiar. Material mimeografiado.
- Ó'Connor Roderick. (s/f) Gerencia Del Éxito.

### UNIDAD IV INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL

### UNIDAD V PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN LOS RECURSOS HUMANOS.

- Alanís H. Antonio. (2000) *Formación de Formadores. Fundamentos para el desarrollo de la investigación y la docencia.* Trillas. México.
- Alles Martha. (2000) *Dirección Estratégica De Recursos Humanos.* Granicia. Argentina.
- Arias Galicia. (1980). *Administración de recursos Humanos.* Trillas. México.
- Ander-Egg. E. *Métodos y Técnicas de investigación social I. Acerca del conocimiento y del pensar científico.*
- Bordeleau. Yvan. Brunet, Haccou, André. *Modelos de Investigación para el desarrollo Humano.* Trillas. México.
- French y Bell. (1996). *Desarrollo Organizacional.* Quinta edición. Prentice Hall. México.
- Guízar R. (1998). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones.* McGraw Hill. México.
- Hernández G. (2001 a) *Vinculación entre educación y trabajo. Posibilidades y opciones del egresado de educación media diversificada y profesional. Década de los 90.* mimeo
- Hurtado Jacqueline. (2000). *Metodología de la Investigación Holística.* SYPAL. Caracas.
- Kunn Thomas, (1992) *La estructura de las revoluciones científica. Indicios y desarrollo.* Fondo cultural económico. Bogotá.
- Le Louarn. (1992) *Planeación Estratégica de los recursos humanos.* Legis. Serie empresarial. Colombia.
- Lowy. Catherine y Fair (1974). *Sobre El Método Marxista. Teoría y practica* Grijabaldo.
- Martínez, M. M. (2000). *La nueva Ciencia. Su desafío lógico y método.* Trillas. México
- Morin, E. (1982) *El método: la naturaleza.* Kairos Barcelona.
- Morin E. 1999. *La cabeza bien puesta. Repensar la reformar. Reformar el Pensamiento. Bases para una reforma educativa. Nueva visión.* Argentina.
- Ramírez, T. (1999. b). *como hacer un proyecto de investigación.* Panapo. Caracas Venezuela.
- Ramírez, T. (2002 a). *Ciencia Método y Sociedad.* Ediciones de la secretaria de la U.C.V. Caracas.
- Serna Humberto. (2000) *Gerencia Estratégica. Planeación y Gestión Global* Ediciones.
- Serrano, Gloria. (1998 a). *Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. I Métodos.* Editorial Muralla.
- O'Quist, Paul. (1989 a). *Curso de Metodología Investigación-Acción. El Marcos Teórico.* Caracas (mimeo).
- O'Quist, Paul. (1989 b). *Curso de Metodología Investigación-Acción. Epistemología de la investigación-acción.* Caracas (mimeo).
- Padrón, J. (1992). *Paradigmas de Investigación en Ciencias sociales. Un enfoque curricular.* Caracas: USR. (mimeo)

## ANEXOS L



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.  
FACULTAD DE HUMANIDADES EDUCACIÓN.  
ESCUELA DE EDUCACIÓN.  
MENCIÓN DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.



### PROGRAMA PRÁCTICA PROFESIONAL IV.

**Profesores:**

Turno Diurno: Alicia Conde.

Freddy Esqueda

Turno: Nocturno Rosa Mariana Melo

Septiembre 2007

MENCION: Desarrollo de los Recursos Humanos  
ASIGNATURA: Práctica Profesional IV

PROGRAMA

INTRODUCCION

El diseño curricular de la Escuela de Educación, tiene como una de sus innovaciones la implantación del Componente de Práctica Profesional, a lo largo de la carrera, como una oportunidad y una posibilidad, de vincular la teoría con la práctica, de familiarizarnos con la realidad del mundo laboral y con los probables escenarios en los cuales se desempeñará el futuro egresado. La Práctica Profesional vinculará al estudiante con el entorno y el ambiente de las organizaciones e instituciones en las cuales, eventualmente, prestará sus servicios. Es decir, la Práctica Profesional tiene como finalidad consolidar la pertinencia del Plan de Estudio de la carrera, en relación con las características y requerimientos del quehacer profesional.

La Práctica Profesional constituye una excelente oportunidad para reflexionar sobre las fortalezas y las debilidades que observamos en nuestra actuación y comportamiento dentro de la compleja vida del trabajo.

Los aprendices, los practicantes y los pasantes, en general, están llamados a demostrar y transferir sus conocimientos y sus habilidades dentro de su área de estudio.

Kurt Lewis decía que: *no hay mejor teoría que una buena práctica.*

OBJETIVO GENERAL

Validar la pertinencia de los conocimientos teóricos adquiridos en la carrera con la realidad de la vida laboral, y proponer innovaciones y mejoras.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Transferir a la realidad de una organización oficial o privada, los conocimientos significativos adquiridos en las asignaturas de la Mención Recursos Humanos.
- Desarrollar un proyecto, una propuesta, un programa o un plan relacionado directamente con las áreas propias de la Mención Recursos Humanos.
- Formular, discutir y aprobar, el plan de trabajo que orientará el período de la Práctica.
- Reflexionar, en forma crítica, sobre la articulación, la integración y la pertinencia del Plan de Estudios de la Mención con la realidad del ejercicio profesional del futuro Licenciado.

UNIDADES

CONTENIDOS

El Entorno Organizacional	La organización y su entorno económico, social, político. Filosofía de servicio.
Paradigmas de Investigación	Paradigmas cualitativos y cuantitativos. Investigación Acción. Técnicas e instrumentos para la recolección de información. Aspectos a investigar en las organizaciones.
El Diagnóstico organizacional	Procedimientos para la construcción de un diagnóstico organizacional. La metodología de proyectos. Pasos para la construcción de un proyecto.

El Proyecto de Intervención	Elaboración del diseño de un proyecto de intervención organizacional. Discusión y presentación del proyecto.
El Rol del educador en la educación no formal	Análisis crítico de la experiencia de aprendizaje. La reflexión como proceso clave de las intervenciones organizacionales.

### COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Capacidad básica de lectura: Localizar, entender e interpretar información escrita en los documentos analizados.

Capacidad básica de redacción: Comunicar por escrito pensamientos, ideas. Preparar informe.

Habilidad expresiva: Tanto en forma oral como por escrito.

Capacidad para pensar en forma creativa. Adquirir, organizar, interpretar, comunicar y evaluar datos e información de manera genuina e innovadora.

Trabajo en equipo: Capacidad de participar en intercambios, sumar esfuerzos, formar red de apoyo

Toma de decisiones: Especificar metas, limitaciones, elegir entre opciones.

Solución de problemas: identificar causas y consecuencias, nudos problemáticos. Diseño de un plan de acción para resolver problemas.

Observación: Capacidad para llevar registros de observación y para intuir desde la observación.

Criticidad: Capacidad para establecer juicios de valor. Respeto a las ideas de otros.

### PROGRAMACIÓN

La Práctica Profesional IV consiste en la ubicación de los estudiantes dentro de una organización oficial o privada, durante los meses de abril y mayo (ocho semanas), con la finalidad de realizar un trabajo (plan, proyecto, propuesta) dirigido a poner en práctica, aplicar o transferir los conocimientos significativos adquiridos en el transcurso de la carrera, en las áreas relacionadas directamente con la Gerencia de Recursos Humanos.

La labor del practicante estaría orientada a presentar soluciones a los problemas más sentidos que observen las organizaciones en todo lo relacionado con el desarrollo de los recursos humanos.

### PLAN DE EVALUACION

➤ Discusión del programa	5%
➤ Diagnóstico y anteproyecto	10%
➤ Ejecución de la Práctica	35%
➤ Informe final	10%
➤ Exposición y defensa del Informe	15%
➤ Evaluación del Tutor Organizacional	10%
➤ Mini taller, foro, tertulia	10%
➤ Asistencia	5%

### NORMAS

- La Asignatura es de naturaleza esencialmente práctica y requiere de la presencia de los estudiantes en forma indispensable.
- La Práctica podrá realizarse en instituciones públicas o privadas, sin que constituya un requisito su vinculación con actividades, propias del sistema escolar.
- La selección del centro donde se desarrollarán las Prácticas estará a cargo del Profesor Coordinador, quien además deberá recibir las sugerencias de los estudiantes acerca de posibles centros donde realizarlas.

- Las actividades de la Práctica tendrán lugar en las etapas siguientes:
  - ETAPA INICIAL: se de carácter preliminar o introductorio.
  - ETAPA INTERMEDIA: o de ejecución la Práctica propiamente dicha.
  - ETAPA FINAL o de resultados.
- En la primera etapa se harán los contactos institucionales, la creación de los grupos de trabajo y la preparación de éstos de cara a la Práctica a realizarse.
- En la segunda etapa se hará la ubicación de los grupos de trabajo, a fin de realizar las tareas fundamentales de la Práctica dentro de un período de ocho semanas (o 200 horas aproximadamente para estudiantes nocturnos), a tiempo parcial o a tiempo completo, según posibilidades del estudiante y/o del centro que lo recibirá.
- Durante el desarrollo de esta etapa, los grupos de trabajo deberán acudir al Profesor Coordinador en forma regular, a fin de recibir las orientaciones que fueren necesarias, para el mejor desempeño de sus actividades.
- En la tercera etapa tendrá lugar la presentación del informe y su discusión, para lo cual se requiere la presencia y participación de todos los integrantes del grupo.
- El Coordinador de la Práctica deberá definir, conjuntamente con el Tutor Organizacional, los términos en que se ejecutará la Práctica y deberá asistir al centro donde se desarrolle para constatar la forma en que se están cumpliendo las actividades.
- La asistencia permanente de los estudiantes es obligatoria.
- El incumplimiento de las obligaciones correspondientes a algunas de las fases de la Práctica dará lugar a la pérdida de la asignatura.

## ANEXOS

1. Modelo de carta dirigida a los organismos que recibirán a los practicantes.
2. Modelo de Constancia dirigida a los centros de trabajo- de los estudiantes que requieran permiso para ejecutar la Práctica.
3. Planilla de evaluación institucional.

**ANEXO NRO. 1**  
**(lugar de logo UCV) .**

~ Ciudadano

**Presente.-**

Tengo el agrado de dirigirme a usted en la oportunidad de solicitar su amable colaboración para que el (los) brs.

Estudiante (s) de la Mención Desarrollo de Recursos Humanos y de las Asignaturas Gerencia de Recursos Humanos y Práctica Profesional IV, de la Licenciatura en Educación, realicen su práctica en las diferentes áreas o subsistemas de Administración de Personal que integran la dependencia a su cargo.

El grupo desarrollará la Práctica durante ocho semanas, ( o aproximadamente 200 horas para estudiantes nocturnos) a partir del día

Estos estudiantes cursan actualmente el Cuarto año de la carrera, y como resultado de su diagnóstico, deberán presentar un informe donde recojan los aportes que dejan a esa institución.

Le agradecemos de antemano la colaboración que pueda prestarles y estamos a la orden para cualquier información adicional que requiera.

Coordinador (a) General de Práctica Profesional.

*Escuela de Educación. Coordinación General de Práctica Profesional. Telf.605-3915*

ANEXO 2  
(LOGO UCV Y MENCIÓN)

Ciudadano(a)

Presente.

Quién suscribe, hace constar que el (la) Br. De la Mención Desarrollo de Recursos Humanos deberá realizar la Práctica Profesional IV en una institución pública o privada, en las diferentes áreas o subsistemas del desarrollo del talento humano. El estudiante cursa actualmente el cuarto año de la carrera y como resultado de esta Práctica, deberá presentar un informe con un diagnóstico organizacional y los aportes que deja en la institución.

Le agradecemos de antemano la colaboración que pueda prestarle. Quedamos a su orden para cualquier información adicional que requiera.

Coordinador (a) General de Práctica Profesional.



**PRACTICA PROFESIONAL IV**

**LISTA DE ORGANIZACIONES**

PDVSA

CNE

IRFA

MIN. DEFENSA

MIN. EDUCACION Y DEPORTES

TOYOTA

BANESCO

ALCALDIA METROPOLITANA

MOVILNET

CASEP (CAJA AHORROS EMPLEADOS PUBLICOS)

BANCO FEDERAL

CONCEJO DE LA JUDICATURA

CADAFE

INAVI

SEGUROS BOLIVAR

AVENSA

METRO DE CARACAS

TEATRO TERESA CARREÑO

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA: Diferentes Facultades y dependencias.

ENTRE OTRAS (Consultar Banco de escenarios en Coordinación de Prácticas)