



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

**ANÁLISIS OCUPACIONAL DE EGRESADOS EN EDUCACIÓN MENCIÓN
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD
CENTRAL DE VENEZUELA**

Tutor: Gilberto Graffe

Integrante:

Alvarado, Ana María CI: 17.476.847

Caracas, Febrero de 2015



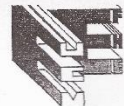
**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN**



**ANÁLISIS OCUPACIONAL DE EGRESADOS EN EDUCACIÓN MENCIÓN
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD
CENTRAL DE VENEZUELA**

**Trabajo de Grado presentado ante la Universidad Central de Venezuela
para optar a la Licenciatura en Educación, Mención Desarrollo de los
Recursos Humanos**

Caracas, Febrero de 2015



VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1554 de fecha 21-01-2015 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por ALVARADO C., MARIA, C.I. 17.476.847 bajo el Título: ANÁLISIS DEL EGRESADO EN EDUCACIÓN MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA, para el Título de LICENCIADO EN EDUCACIÓN, mención RRHH, dejan constancia de lo siguiente:

- Hoy 10 de febrero 2015 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:

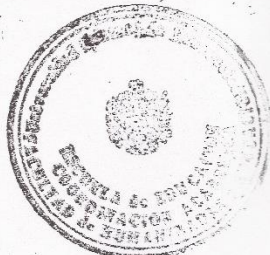
APLAZADO APROBADO otorgándole la mención:
 SUFICIENTE DISTINGUIDO SOBRESALIENTE

- Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes: 1) El trabajo representa un aporte significativo para la reflexión en campo curricular de la Escuela Educación en aras del mejoramiento del plan de estudio. 2) El trabajo observa una coherencia conceptual y metodológica, así como la defensa oral de la investigación.

Prof. Doris Córdova

Prof. Thairi García

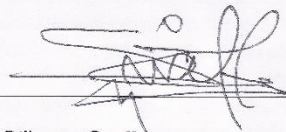
Tutor Gilberto Graffe



APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Profesor Gilberto Graffe, de la Universidad Central de Venezuela, adscrito a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado Análisis Ocupacional de Egresados en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, realizado por la estudiante Alvarado Ana María CI. 17.476.847, 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 6 días del mes de abril del año 2015.



Gilberto Graffe

Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación
Mención Desarrollo de los Recursos Humanos

**ANÁLISIS OCUPACIONAL DE EGRESADOS EN EDUCACIÓN MENCIÓN
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD
CENTRAL DE VENEZUELA**

Autora: Ana María Alvarado

Tutor: Gilberto Graffe

RESUMEN

Los estudios de seguimiento de egresados han estado dirigidos a conocer aspectos relacionados con su inserción en el mercado laboral, así como también las funciones que realizan en su ocupación. Para las diferentes instituciones de educación superior resulta valioso formar a futuros profesionales de alto nivel para que puedan tener un desempeño eficiente en su respectivas áreas y mantener vínculos con un sector productivo en permanente cambio. Sin embargo, la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela no dispone de información ocupacional sistematizada acerca de los egresados de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, la cual se encuentra vigente en su oferta de estudios. En tal sentido, el estudio buscó indagar las características de las actividades profesionales que desarrolla en el campo laboral el egresado de la mención y más específicamente conocer dónde se ubican laboralmente, las funciones que realizan en las organizaciones para las cuales trabajan y los estudios profesionales que han realizado para mejorar su desempeño profesional. Esta información se obtuvo utilizando la metodología del Análisis Ocupacional, la cual es definida como la revisión de la ocupación por medio de la descripción de sus actividades, a través de la observación, entrevistas grupales e individuales u otras fuentes de información (documentales, supervisor inmediato, analista, técnico). Se planteó una investigación fundamentalmente cuantitativa la cual comprendió dos fases, una documental y otra de campo en la que participaron veintiséis (26) egresados graduados en Enero 2009. Posteriormente, se analizaron las respuestas obtenidas, resultando que estos profesionales de la Educación se encuentran trabajando principalmente en instituciones privadas y ocupan cargos relacionados con la plantilla de Recursos Humanos. De igual manera se obtuvo que los egresados trabajan principalmente en los subsistemas de Recursos Humanos tales como planificación, captación y desarrollo, siendo este último el de mayor representación. La mayoría de los egresados realizan las funciones asociadas al Diseño Curricular de la mención. Los egresados han dirigido sus esfuerzos a perfeccionar su formación, principalmente por medio de cursos y/o talleres, postgrados y diplomados en las áreas del conocimiento vinculadas con recursos humanos.

Palabras clave: egresados, seguimiento, desarrollo de los recursos humanos, perfil de egresado, análisis ocupacional, cargos, desempeño, mercado laboral, campo ocupacional, funciones.

Central University of Venezuela
Faculty of Humanities and Education
School of Education

Mention of Human Resources Development

**OCCUPATIONAL ANALYSIS STATEMENT OF GRADUATES IN EDUCATION
DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES OF CENTRAL UNIVERSITY OF
VENEZUELA**

Authors: Ana María Alvarado

Tutor: Gilberto Graffe

ABSTRACT

Follow-up studies of graduates have been directed to meet aspects of their integration into the labor market, as well as the functions they perform in their occupation. For all the different higher education institutions is valuable to train future professionals with higher standards so they can have an efficient performance in their corresponding areas and maintain links with the productive sector in permanent change. However, the School of Education of the Central University of Venezuela has not a systematic occupational database about all graduate majoring in Human Resources Development, which is offered in the initial degree pan of studies. In this regard, the study sought to investigate the characteristics of professional activities carried out in the workplace mention the graduate and more specifically to know where they are located professional, the functions they perform in the organizations for which they work and professional studies been made to improve their professional performance in that specific industry. This information was obtained using the job analysis methodology, which is defined as the revision of the occupation by the description of their activities through observation, group and individual interviews or other sources of information (documentaries, supervisor immediately analyst, technician). This project was based essentially in a quantitative research divided into two main phases, phase 1 was created in a documental, and phase 2 was a field experience with twenty-six (26) participant's graduated in January 2009. Successively, the obtained responses were analyzed, resulting in these education professionals are working mainly in private institutions and in positions related to Human Resources staff. Similarly it was found that the graduates work mainly in HR subsystems such as planning, recruitment and development, these being the most represented in the study. Most graduates perform the functions associated with the Curricular Design mention. Graduates have directed their efforts to complete their training, mainly through courses and/or workshops, postgraduate and diploma courses in the areas of knowledge related to Human Resources.

Keywords: alumni, monitoring, Human Resources development, graduate's profile, occupational analysis, positions, performance, labor market, occupational field functions.

Agradecimientos

Agradezco a cada uno de los egresados que en medio de sus múltiples actividades pudieron dar un espacio a este estudio.

A la Escuela de Educación, y a sus profesores quienes en todo momento me ayudaron a recabar información y me dieron una mano solidaria

Gracias al Profesor Gilberto Graffe que con su sabiduría, experiencia y sus pertinentes correcciones me acompañó en esta investigación,

¡A todos ustedes mis respetos!

Dedicatoria

En este largo caminar para consolidar la meta de estar bajo las nubes de Calder, conté con la ayuda de Dios, de mi gran familia y mi novio quienes siempre creyeron que yo podía salir adelante, me dieron fuerza para persistir, resistir y nunca desistir, a ellos va el fruto de mi trabajo.

Índice General

Agradecimiento	i
Dedicatoria	ii
Índice de Tablas	vii
Índice de Gráficos	viii
Índice de Anexos	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.- EL PROBLEMA	4
1.1. Planteamiento del Problema	4
1.2. Justificación de la Investigación	7
1.3. Objetivos de la investigación	8
1.3.1 Objetivo general	8
1.3.2 Objetivos específicos	8
1.4. Viabilidad	9
1.5 Limitaciones de la investigación	10
CAPITULO II.- MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes de la investigación	11
2.2 Bases Teóricas	17
2.2.1 El currículo y su desarrollo	18
2.2.2 Diseño curricular	20
2.2.3 Bases curriculares	21
2.2.4 Fundamentos curriculares	21
2.2.5 Plan de estudios	22
2.2.6 El perfil como elemento constitutivo de los diseños curriculares	23
2.2.7 Tipos de perfil	24
2.2.8 Perfil del egresado	24
2.2.9 El Perfil por competencias	24
2.2.10 Tipos de competencia	25
2.2.11 Campo Ocupacional	26
2.2.12 Sistema de Recursos Humanos	27
2.2.13 Subsistema de Recursos Humanos	27
2.2.14 Análisis Ocupacional	34
2.2.15 Metodología del Análisis Ocupacional	36
2.2.16 Egresados	37
2.2.17 Estudio de Egresados	38
2.2.18 Funciones	40
2.2.19 Formación profesional	42
2.2.20. Características de la formación	44
2.2.21. Formación profesional inicial del sistema formal	44
2.2.22. Formación profesional continua y/o permanente	45
2.3 Bases legales	47
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	51

3.1. Enfoque de la investigación	51
3.2. Diseño de la investigación	53
3.2.1. Tipo de investigación	53
3.2.2. Nivel de la investigación	54
3.3. Etapas de la investigación	54
3.4. Población y Muestra considerada en el estudio	55
3.5. Sistema de variables	56
3.5.1 La Ocupación	57
3.5.2 Operalización de la variable	58
3.6. Técnicas e instrumento	60
3.6.1. Instrumento	60
3.6.2. Tratamiento de los resultados	62
3.7. Condiciones de validez	62
3.8. Confiabilidad	64
CAPITULO IV. PERFIL DEL EGRESADO CONTENIDO EN EL DISEÑO CURRICULAR (1996)	65
4.1. Planificación e Investigación de Recursos Humanos	67
4.2. Gerencia de Recursos Humanos	70
4.3. Ejecución de proyectos de Recursos Humanos	71
4.4. Evaluación de Recursos Humanos	72
4.5.-Perfil Genérico del egresado en Educación	77
4.6. Diseño curricular	79
4.6.1 Bases	79
4.6.2 Fundamentos	81
4.6.3 Plan de Estudios	82
CAPITULO V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO	84
5.1. Campo Ocupacional	84
5.2. Caracterización de la población	84
5.2.1. Situación Laboral	84
5.2.2. Sector Laboral	85
5.2.3. Cargo actual de los egresados	87
5.2.4. Experiencia en cargos de Recursos Humanos	89
5.2.5. Funciones en los Subsistemas de Recursos Humanos	92
5.2.5.1. Egresados que trabajan en el área de Recursos Humanos	93
5.2.5.2 Participación del egresado en Educación Mención DRH en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos	94
5.2.5.3. Participación del egresado en Educación Mención DRH en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos.	99
5.2.5.4 Participación de los egresados de la mención DRH en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos	107

5.2.5. 5 Participación del egresado mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el Subsistema de Conservación de Recursos Humanos	122
5.2.5.6 Participación de los egresados mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el Subsistema de Relaciones laborales	127
5.2.5.7 Participación de los egresados de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el Subsistema de Culminación y Retiro	131
5.2.5.8 En relación con la formación profesional	133
5.2.5.9 Ejercicio profesional de los egresados que no trabajan en el Sistema de Recursos Humanos	137
CAPÍTULO VI PERFIL DEL EGRESADO VS. FUNCIONES ACTUALES	144
6.1 Panorámica de hallazgos	144
6.2 Educador Organizacional	146
6.3 La reforma curricular no alude a los subsistemas de Recursos Humanos	151
CONCLUSIONES	154
7.1. Campo Ocupacional	154
7.2. Perfil del Egresado	156
7.3. Análisis Ocupacional	156
7.4. Funciones de los egresados en Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos	157
7.5. Formación Profesional	158
7.6. Perfil del egresado vs Mercado Laboral	159
RECOMENDACIONES	161
REFERENCIAS	165

Índice de Cuadros

Cuadro 1.	
Subsistema de Recursos Humanos	33
Cuadro 2.	
Operacionalización de la variable	59

Índice de Tablas

Tabla 1. Sector laboral de los egresados	86
Tabla 2. Egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos y realizan otras funciones	107
Tabla 3. Egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos y realizan otras funciones	122
Tabla 4. Egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos y realizan funciones diferentes	127
Tabla 5. Especificación de la formación profesional	136
Tabla 6. Egresados que no trabajan en los Subsistemas de Recursos Humanos	138
Tabla 7. Razones por las cuales egresados no trabajan en el área de Recursos Humanos	142

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Egresados que se encuentran actualmente trabajando	85
Gráfico 2. Sector laboral de los egresados	86
Gráfico 3. Cargo que desempeñan en la institución y/o empresa	88
Gráfico 4. Egresados que anteriormente han ocupado cargos en Recursos Humanos	89
Gráfico 5. Cargo que desempeñaban anteriormente	90
Gráfico 6. Tiempo en la institución y/o empresa	91
Gráfico 7. Tiempo en el cargo que desempeñan	92
Gráfico 8. Egresados que trabajan en los Subsistemas de Recursos Humanos	93
Gráfico 9. Egresados que trabajan en el subsistema de Planificación de Recursos Humanos	95
Gráfico 10. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación Recursos Humanos en Proyectos de Investigación de Unidades de Conocimiento	95
Gráfico 11. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos en Estudios de detección de necesidades	96
Gráfico 12. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos en Estudios de Perfil de competencias	97
Gráfico 13. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos en la Valoración cualitativa y cuantitativa del recurso humano.	97
Gráfico 14. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos en Estudios de clima y/o cultura organizacional	98
Gráfico 15. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos y que realizan otras funciones	99
Gráfico 16. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos	100
Gráfico 17. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en la Búsqueda de candidatos externos a la organización	101
Gráfico 18. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en la Búsqueda de candidatos internos a la organización	101
Gráfico 19. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en Análisis de Síntesis curriculares	102
Gráfico 20. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en Aplicación de pruebas psicológicas	102

Gráfico 21. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en Selección de candidatos	103
Gráfico 22. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en Elaboración de informes de selección	103
Gráfico 23. Cantidad de egresados que trabajan en el subsistema de Captación de Recursos Humanos en entrevistar a los candidatos	104
Gráfico 24. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en la Contratación de servicios con empresas de outsourcing	104
Gráfico 25. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en el Diseño de pruebas psicológicas	105
Gráfico 26. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en la corrección de pruebas psicológicas	105
Gráfico 27. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos.	108
Gráfico 28. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Detección de necesidades de formación y capacitación	108
Gráfico 29. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Planes de formación	109
Gráfico 30. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Formación y capacitación presencial	110
Gráfico 31. Cantidad de egresados que trabajan en el subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Inducción general a los nuevos trabajadores	110
Gráfico 32. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Evaluación instruccional de los aprendizajes	111
Gráfico 33. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos con Materiales y medios instruccionales	112
Gráfico 34. Cantidad de egresados que trabajan en el subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Inducción en el puesto	112
Gráfico 35. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Formulación de presupuesto para los planes de formación	113
Gráfico 36. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Formación y Capacitación online	114
Gráfico 37. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Proyectos de Diseño instruccional	115

Gráfico 38. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Evaluación del desempeño	116
Gráfico 39. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Formación de facilitadores	116
Gráfico 40. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Planes de carrera	117
Gráfico 41. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Proyectos de Diseño curricular	118
Gráfico 42. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Proyectos de Rutas de carrera	118
Gráfico 43. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Proyectos de Perfiles de carrera	119
Gráfico 44. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Evaluación del Potencial	120
Gráfico 45. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Evaluación organizacional	120
Gráfico 46. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en el Programa de Formación para aprendices Inces	121
Gráfico 47. Egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos	123
Gráfico 48. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en el Estudio de salarios y demás beneficios	123
Gráfico 49. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en los Sistemas de Clasificación y evaluación de puestos	124
Gráfico 50. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en Programa de formación para la prevención de seguridad	125
Gráfico 51. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en planes orientados a mejorar la calidad de vida del empleado	125
Gráfico 52. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en acciones en materia de salud e higiene laboral	126
Gráfico 53. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en Programas de formación para la prevención en salud	126
Gráfico 54. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Relaciones Laborales	128
Gráfico 55. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en Estudios para regular	129

aspectos de la relación en contratación colectiva	
Gráfico 56. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en Orientación a supervisores en la aplicación de medidas disciplinarias	129
Gráfico 57. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en Consultoría para el manejo de conflictos laborales	130
Gráfico 58. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en Programas de Responsabilidad Social	130
Gráfico 59. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Culminación y Retiro	131
Gráfico 60. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Culminación y Retiro de Recursos Humanos en Estudios de causas de desincorporación	132
Gráfico 61. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Culminación y Retiro de Recursos Humanos en la Orientación a supervisores para la aplicación de normas de retiro del personal	132
Gráfico 62. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Culminación y Retiro de Recursos Humanos en Programas y planes para la preparación del trabajador para su jubilación	133
Gráfico 63. Formación profesional del egresado	134

Índice de Anexos

Anexo 1. Validación del Instrumento	174
Anexo 2. Instrumento	179
Anexo 3. Repetición del Instrumento	185

INTRODUCCIÓN

Los cambios que se generan en los ámbitos del conocimiento, la tecnología y la ciencia demandan la reconsideración y el replanteamiento, por parte de las instituciones de Educación Superior, en cuanto a la formación que imparten. Esto es debido a que tales instituciones tienen la responsabilidad, entre otras, de la producción de conocimientos y la formación de Recursos Humanos. Con relación a ello, en la Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (2008), se sostiene que el Estado, las sociedades nacionales y las comunidades académicas son responsables de definir los principios básicos sobre los que se deben establecer las bases de la formación de los ciudadanos y ciudadanas, cuidando que tal formación sea pertinente y de calidad.

Particularmente, la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, institución dedicada a la formación de futuros profesionales de alto nivel, ofrece entre sus planes de estudios la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos (DRH) el cual contiene los lineamientos curriculares de dicha área profesional, así como las funciones necesarias para la formación de educadores que puedan mantener un desempeño eficiente en su campo laboral. A pesar de que la primera cohorte de egresados data del año 2001, la Escuela de Educación no cuenta con información sistematizada del desempeño laboral de los profesionales que han egresado de la mención DRH, de las actividades que realizan los egresados, dónde se encuentran trabajando, entre otros aspectos de gran interés.

Por las razones indicadas en el párrafo anterior, se concibió y llevó a cabo el presente trabajo de investigación, con la finalidad de analizar el campo ocupacional de los egresados de DRH. Se ha querido identificar dónde se encuentran laborando tales egresados, cuáles son las actividades que realizan, los estudios profesionales que hayan realizado o estén realizando para mejorar su ejercicio laboral. En este sentido, se ha buscado comparar la formación recibida durante los estudios de pregrado de

dichos egresados con su ejercicio profesional actual. Igualmente, se examina la formación adicional que pudieran haber requerido tales egresados para desempeñarse más efectivamente en su campo de trabajo.

Para lograr la señalada aproximación a la realidad del egresado de Educación, mención DRH de la Universidad Central de Venezuela e intentar dar respuestas a las interrogantes de la investigación, se desarrollaron los capítulos que a continuación se esbozan:

Capítulo I: denominado El Problema, el cual está integrado por el planteamiento del problema, su justificación e importancia para los interesados en el desarrollo de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, tales como autoridades, sector productivo nacional, futuros estudiantes que opten por estudiar la mención de DRH, investigadores y egresados, entre otros. Este capítulo está conformado además por los objetivos del estudio, tanto generales como específicos que se abordaron en la investigación, así como el planteamiento de la viabilidad del estudio y las limitaciones que se presentaron durante su desarrollo.

Capítulo II: constituido por el Marco Teórico, en el cual se presentan los antecedentes de la investigación, tanto internacionales como nacionales, así como las bases teóricas fundamentales que sirvieron de soporte al estudio realizado. En materia curricular se estudiaron las nociones del Diseño Curricular y los elementos que lo componen, entre los que se encuentra el Perfil del Egresado. En el ámbito del desempeño laboral se abordó lo referente a los diferentes subsistemas de Recursos Humanos que existen actualmente, así como la metodología del Análisis Ocupacional que se utilizó para el desarrollo del estudio.

Capítulo III: en este apartado se explican los fundamentos metodológicos de la investigación, el enfoque utilizado, el diseño de la investigación, la población y muestra de estudio, la operacionalización de las variables, la técnica e instrumentos de recolección de la información y el procedimiento empleado para el análisis de los datos.

Capítulo IV: el cual está referido a la caracterización del perfil de los

egresados de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos (DRH), el cual se encuentra establecido en el Diseño Curricular vigente de la carrera de Licenciado en Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Capítulo V: de los resultados, en el se examinaron las funciones que realizan los egresados de la mención de DRH y se identificó además la formación profesional recibida por tales egresados para mejorar su ejercicio profesional.

Capítulo VI: en el se comparó el perfil establecido en el Plan de Estudios de la mención de DRH con el conjunto de funciones que desempeñan en el campo laboral sus egresados.

Capítulo VII: referido a las conclusiones a las cuales se llegó una vez realizado el trabajo de investigación y que dan respuesta a los objetivos planteados en el estudio.

Capítulo VIII: en el cual se expresan las recomendaciones derivadas de los hallazgos encontrados en la investigación y que podrían ser pertinentes para futuras investigaciones que aborden temas relacionados con el seguimiento de egresados de la mención de DRH de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Universidad Central de Venezuela -primera universidad pública y autónoma del país- con más de dos siglos dedicada tanto a la docencia como a la investigación y la extensión, tiene dentro de su oferta de estudios la carrera de Licenciatura en Educación, la cual establece en su plan de estudios vigente tres modalidades para la formación de docentes: Modalidad Presencial, Estudios Universitarios Supervisados (EUS) y el Programa Cooperativo de Formación Docente (PCFD).

Una de las opciones del régimen de estudio presencial, anual, es la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos (DRH), la cual busca suministrar a los estudiantes “los instrumentos necesarios para desempeñarse efectiva y dignamente en los organismos y empresas que requieran mejorar la calidad del desempeño de sus trabajadores” (Escuela de Educación, UCV, 1996, p.61).

De acuerdo con el plan de estudios vigente, la *docencia de apoyo* se refiere al desempeño de funciones que contribuyen a la labor de enseñanza, relacionadas con proyectos de adiestramiento, capacitación, educación comunitaria, Desarrollo de los Recursos Humanos y funciones técnicas de apoyo para la docencia directa, tales como la evaluación del aprendizaje y la tecnología educativa, entre otras. Por otra parte, la *docencia directa* está referida al ejercicio continuo del profesor con los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En tal sentido, el propósito de la Mención de DRH es preparar a los futuros profesionales de la educación para que ejerzan la *docencia de apoyo* en las diferentes instituciones públicas y privadas dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios. Tal preparación se plantea con la finalidad de “formar los Recursos Humanos de acuerdo con las

necesidades de desarrollo, para convertirlos en trabajadores eficientes y competitivos en todos los ámbitos del mercado laboral” (Escuela de Educación, UCV, 1996, p. 63).

Es relevante señalar que los estudios que se han realizado sobre la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos han estado dirigidos a analizar su pertinencia (Lara, 2004), el contenido de las materias o asignaturas impartidas (Salazar, 2003), así como a diagnosticar aspectos de la realidad laboral del egresado (García, Sepúlveda y Yáñez, 2002). Sin embargo, estas investigaciones han estado enfocadas desde la perspectiva del empleador, mas no desde el propio egresado como empleado de una institución y/o empresa en función de su ejercicio profesional. En el año 2001 la mención de DRH graduó su primera cohorte de egresados, de lo cual ya han transcurrido más de trece años, y no se dispone de información sistematizada acerca del desempeño profesional de tales egresados. Tampoco de las funciones que realizan y de si tales funciones están relacionadas con el perfil profesional de la mención cursada, o si por el contrario tales profesionales llevan a cabo funciones ajenas o desvinculadas de la preparación académica que recibieron durante sus estudios en la Universidad Central de Venezuela.

Igualmente, no se dispone de información con relación al contexto del mercado laboral en el cual interactúan y compiten los Licenciados en Educación mención DRH con referencia a profesionales tales como Psicólogos Industriales, Licenciados en Relaciones Industriales y en Administración de Recursos Humanos, entre otros, ámbito en el cual continuamente se están produciendo transformaciones en las diferentes organizaciones y sus entornos. Estos cambios, a su vez, inciden directamente sobre las características que presenta una ocupación y, por tanto, tienen un impacto sobre el perfil de los profesionales que trabajan en las organizaciones, así como sobre la formación que deben dar las instituciones de educación superior o universitaria dedicadas a tan importante función.

Es en este sentido que de acuerdo con lo planteado anteriormente, para que la formación impartida vaya acorde con las necesidades de las organizaciones

empleadoras, se requiere emprender proyectos de investigación que utilicen el Análisis Ocupacional como metodología para conocer las funciones que los profesionales realizan en sus cargos. Exactamente tal ha sido el propósito de la presente investigación, para cuyo desarrollo se seleccionó la cohorte de egresados que se graduaron en el primer período del año 2009. La indagación ha tenido como finalidad identificar las funciones que llevan a cabo en su ocupación, así como también los estudios complementarios que pudieran haber realizado en aras de mejorar su ejercicio profesional.

La indagación que aquí se presenta tiene su basamento en la metodología del Análisis Ocupacional. Con referencia a los estudios de este tipo, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR) (s/f) expresa que el Análisis Ocupacional es un “proceso de identificación a través de la observación, la entrevista y el estudio, de las actividades y requisitos del trabajador y los factores técnicos y ambientales de la ocupación” (párrafo 6, s/f). Por su parte, Santacruz (2007), señala que el Análisis Ocupacional es “un procedimiento que permite examinar, desde diferentes ángulos, la situación real de una o varias ocupaciones, dentro de un contexto socioeconómico determinado, para establecer el sentido de su existencia y las características y condiciones de su desempeño” (p. 355).

Ahora bien, para la realización del Análisis Ocupacional Santacruz (2007), señala que se pueden utilizar diferentes enfoques, como lo son el análisis de los factores que se involucran en el desempeño laboral, la organización del trabajo, el ámbito institucional y la perspectiva de la persona que desempeña la ocupación.

En tal sentido, en principio se puede afirmar que no hay por parte de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela un conocimiento sistematizado acerca de cuáles son los empleadores, cuál es el mercado laboral, cuál es la demanda de los egresados de la mención, entre otros.

Con la realización de este estudio se buscó conocer si los egresados de la mención de DRH están ejerciendo su profesión o si por el contrario se encuentran

realizando otras ocupaciones ajenas a la preparación recibida durante sus años en la universidad. De la misma manera, se indagó acerca de las actividades que los egresados realizan y se verificó si tales actividades están relacionadas con la formación académica que recibieron. Además, se buscó identificar los estudios complementarios que pudieran haber realizado los egresados para ejercer sus labores y en cuáles áreas de conocimiento han continuado su preparación profesional.

Entonces, y en relación con lo señalado, se puede inferir que la investigación aquí presentada tuvo como propósito fundamental analizar la correspondencia entre la formación recibida durante los años de estudio y algunos rasgos relevantes del ámbito laboral. Además, persigue analizar la ocupación real que tienen en la actualidad los egresados en sus cargos y la formación profesional que la dinámica laboral pudiera haberles exigido adquirir. En tal sentido, el estudio buscó dar respuesta a la siguiente pregunta general de investigación: ¿Cuál es el campo ocupacional de los egresados de Educación mención DRH del primer periodo del año 2009 de la Universidad Central de Venezuela? Y, más específicamente, responder a las preguntas que a continuación se señalan: ¿cuál es el perfil de los egresados de la mención?, ¿qué funciones realizan? ¿dónde se ubican laboralmente?, ¿qué están haciendo en las organizaciones para las cuales trabajan? y ¿qué otros estudios académicos y de desarrollo profesional han realizado los cuales les hayan ayudado a formarse para su desempeño?

1.2 Justificación de la investigación

La realización del presente trabajo de investigación titulado “*Análisis Ocupacional de los egresados de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela*”, el cual persiguió generar información sobre la realidad del ejercicio profesional de tales educadores en la mención DRH, se considera relevante por las razones siguientes:

1. El estudio se emprendió por la importancia que tiene para el estudiante que elija estudiar la mención de DRH. Ello debido a que la indagación realizada le permitirá contar con información válida que le proporcione

conocimientos acerca de su probable futuro en el ejercicio profesional, en función de su potencial campo ocupacional y lo que podría poner en práctica una vez que se gradúe.

2. El trabajo aporta información relevante en cuanto al seguimiento de los egresados de la mención de DRH, su ubicación y sobre lo que realizan en el ámbito laboral. Estos profesionales conocen qué se necesita y qué hace falta en su formación, lo cual la Escuela de Educación pudiera no haber incluido en el diseño curricular de la mención.
3. Como investigadora y futura Licenciada en Educación de la mención de DRH, el desarrollo de la presente investigación permitió lograr una visión más ajustada de los diferentes escenarios en los cuales se puede desempeñar funciones como profesional.
4. Con el logro de los objetivos trazados en este trabajo, la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela obtiene conocimientos acerca del desempeño de sus egresados, así como de aspectos del campo laboral de la mención de DRH. Además, reflexiones en cuanto al rol que tiene como institución formadora de profesionales en cuanto a si tal formación se corresponde con el propósito de la mención diseñada.
5. Finalmente, esta investigación aporta insumos que podrían dar respuesta a la posible necesidad de actualizar el programa de estudios de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos. Ello con la finalidad de que el futuro egresado pueda contar con las competencias necesarias y se desenvuelva más eficientemente en el mercado profesional en términos de los requerimientos del sector ocupacional.

1.3 Objetivos de la investigación

De acuerdo a Ramírez (1999) los objetivos constituyen lo que se quiere lograr, el punto de llegada, lo que se quiere alcanzar. Igualmente, Balestrini (2002) señala que los objetivos orientan las líneas de acción del estudio que se plantea, es decir,

establecen la dirección y los límites del trabajo de investigación. A continuación se expresarán los objetivos de la indagación realizada, los cuales orientaron la trayectoria del trabajo llevado a efecto.

1.3.1 Objetivo general

Analizar el campo ocupacional de los egresados de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (DRH) del primer período del año 2009, de la Universidad Central de Venezuela.

1.3.2 Objetivos específicos

1.3.2.1 Caracterizar el perfil de los egresados de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos contenido en el Diseño Curricular vigente de la carrera.

1.3.2.2 Determinar las funciones que realizan los egresados de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

1.3.2.3 Identificar la formación profesional recibida por los egresados para mejorar su ejercicio laboral.

1.3.2.4 Comparar el perfil establecido en el plan de estudios de la mención Desarrollo de Recursos Humanos con el conjunto de funciones que desempeñan los egresados en el campo laboral.

1.4 Viabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2007) plantean que la viabilidad de la investigación se define como la factibilidad de su realización, referida a los recursos que se necesitan. Al respecto se puede afirmar que este estudio en primera instancia resultó viable pues se contó con información de diferentes fuentes y medios, redes sociales, correos y números telefónicos de los egresados. Las redes sociales fueron un apoyo para contactar a los profesionales en estudio y permitir el logro de los objetivos planteados en la investigación.

1.5 Limitaciones de la investigación

Arias (2006) señala que las limitaciones son “obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo del estudio y que escapan del control del investigador” (p.106), para la realización de la presente investigación, las limitaciones que se encontraron a lo largo de su desarrollo estuvieron asociadas con dificultades para el intercambio de información con los egresados. Si bien se tenía información de sus correos y cuentas en redes sociales, la mayoría de los egresados no respondían a las solicitudes. Se presume que se podrían encontrar fuera del país o que las cuentas que se tenían no eran actualizadas, o se encontraban ocupados debido a múltiples actividades, además de no mantener relación actual con la universidad. También, a veces hubo falta de disponibilidad de egresados, en términos de horario y ocupaciones, para ser contactados y dar la información requerida para la investigación. Igualmente, es importante señalar que se han realizado pocas investigaciones sobre la temática en estudio, en específico en cuanto a seguimiento de egresados de la mención de DRH en relación con su realidad laboral posterior al egreso como profesionales de la Educación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Balestrini (2002) establece que el marco teórico hace referencia de manera sintetizada a las investigaciones asociadas con el problema de investigación, por lo que suele revelar la importancia de este. También incluye las nociones teóricas que sirven de base para la comprensión del tema en estudio (Ramírez, 1999). En tal sentido, como elementos fundamentales del marco teórico referencial, a continuación se presentan, en primer lugar, los antecedentes de la investigación y luego las bases teóricas que sirvieron para fundamentar el desarrollo del estudio.

2.1 Antecedentes de la investigación

El primer antecedente internacional al cual se puede hacer mención es el trabajo de investigación que lleva por título “Situación Laboral de Egresados de Licenciatura en Enfermería, Facultad de Enfermería, Universidad Veracruzana, Poza Rica, Veracruz, México”, desarrollado por Barrios y Cruz (2006), este estudio se hizo para conocer la situación laboral de los egresados de dicha carrera. El diseño de la investigación fue descriptivo y transversal, aplicado a una muestra de 55 egresados. Las conclusiones obtenidas estuvieron dirigidas a identificar los conocimientos teóricos adquiridos por los egresados los cuales apoyan su desempeño profesional.

Así mismo, se señala que estos profesionales se encuentran trabajando como enfermeras generales y auxiliares de farmacia, entre otros cargos. Este resultado muestra información de la inserción laboral de dichos egresados, quienes dieron su opinión sobre el plan de estudios y señalaron que consideran necesario actualizar en el plan en algunos contenidos teóricos y metodológicos de su profesión. Además, justifican un aumento del número de horas en las prácticas clínicas y comunitarias. Se consideró el estudio de Barrios y Cruz (2006), como antecedente de investigación dado que sus autores hacen un seguimiento de los egresados en cuanto a su inserción

laboral y desempeño profesional, razón por la cual para los fines de la presente indagación, contribuyó con referencia al diseño del instrumento de recolección de datos que se utilizó en la fase de campo.

Por otra parte, es de señalar que también se ha contado con el trabajo de Castellano (2006), el cual lleva por título “Estudio de Seguimiento de Egresados y Egresadas con Honores Académicos del Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), 1978-2004”. Este estudio se realizó para dar seguimiento a los 2.378 egresados de las promociones comprendidas entre los años 1976 y 2004 en el INTEC. Se trató de una investigación de campo y para la recolección de los datos se aplicó una encuesta, indagación que fue complementada con la realización de dos sesiones de grupos focales.

En el estudio de Castellano (2006), se analizaron factores concernientes a la situación laboral de los egresados, concluyendo que la mayoría de ellos trabajan para empresas privadas y realizan trabajos relacionados directamente con la carrera estudiada en el INTEC. Otro hallazgo importante fue el hecho de que los egresados de esta institución continuaron estudios profesionales, entre los que se incluyen programas de especialización cursados, tanto en el país como internacionalmente. El trabajo de Castellano (2006), sirvió de soporte para el desarrollo de la presente investigación ya que contribuyó a decidir acerca de la inclusión en el instrumento de recolección de datos la categoría referente a estudios realizados luego de haberse obtenido el título de licenciatura. Esta categoría es relevante debido a que uno de los aspectos considerados en la presente investigación fue indagar sobre la formación profesional recibida por los egresados para mejorar su desempeño laboral.

De igual manera, es de mencionar la investigación conducida por Betancourt, de Luna y Hernández (2010), denominada “Política Educativa, Seguimiento de Egresados y Mercado Laboral en las Instituciones de Educación Superior en México”. Dicho estudio tuvo como objetivo central descubrir las fortalezas y debilidades del egresado ante un mercado laboral competitivo y cambiante. Para su desarrollo se aplicó un cuestionario a los 97 egresados que se logró contactar. Una

vez aplicado el instrumento se encontró que la mayoría de los egresados no han continuado su especialización en su área de estudios. Sin embargo, se actualizaban por intermedio de la información de internet, lectura de revistas electrónicas y libros de texto. Se tomó este trabajo como un antecedente por la afinidad de la metodología utilizada en lo referente a la elaboración del instrumento de recolección de datos.

En cuanto a trabajos desarrollados en el ámbito nacional se encuentra el de Aguilera y Marcano (1986), titulado “Situación de los egresados de los Estudios Universitarios Supervisados y su ubicación en el mercado ocupacional”, presentado ante la Universidad Central de Venezuela para optar al título de Licenciado en Educación. Su objetivo fue conocer la situación a nivel académico de dichos egresados, así como su ubicación en el mercado ocupacional. La investigación fue de campo y su nivel exploratorio-descriptivo. La muestra la constituyeron 69 egresados distribuidos en cuatro Centros Regionales (Capital, Barquisimeto, Barcelona y Ciudad Bolívar) y se utilizaron dos cuestionarios para la recolección de los datos.

Entre los principales resultados obtenidos del estudio de Aguilera y Marcano (1986), son de mencionar que el empleador fundamental de los egresados ha sido el Ministerio de Educación. Estos licenciados se desempeñan en la docencia directa. Otra conclusión de importancia se asocia con la opinión de los supervisores que están a cargo de estos profesionales. Los supervisores señalaron que estos egresados tienen mejor formación para desenvolverse en otros niveles del Sistema Escolar, con énfasis en su desempeño en la Educación Superior. El estudio en cuestión sirvió de soporte a la presente investigación debido a que los objetivos formulados son similares, exceptuando que en esta la población considerada fueron los egresados de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Otro antecedente que señalar es el trabajo de Galindo, Machado y Noriega (1995), titulado “Estudio de la actividad académica profesional de los egresados de los Estudios Universitarios Supervisados, Región Barcelona, de la Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela, en comparación con el perfil profesional diseñado en el programa de estudio para su formación”. El propósito de

dicho estudio fue determinar si los egresados de los Estudios Universitarios Supervisados desempeñaban funciones que se correspondían con el perfil previsto y con los objetivos establecidos por la Escuela de Educación.

Para el desarrollo del trabajo de Galindo, Machado y Noriega (1995), se realizó una investigación de campo de carácter descriptivo, utilizándose como técnica la aplicación de una encuesta a 106 egresados. Se obtuvo como resultados que la formación dada al egresado se orienta hacia la docencia de apoyo, específicamente en la administración, planificación e investigación. Se determinó que estas funciones se hallan establecidas en el perfil académico que el plan de estudios de los EUS de Educación prevé. Los objetivos de esta investigación sirvieron de soporte para el presente estudio en cuanto a determinar si los egresados realizaban las funciones definidas en el perfil del egresado.

Otro trabajo importante como antecedente de investigación es “Pertinencia de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. Caso de estudio: empresas consultoras y didácticas del Área Metropolitana de Caracas”, presentado por Lara (2004) para optar al título de Licenciado en Educación. En este trabajo se evaluó la pertinencia de la mención con el propósito de verificar las posibilidades que tiene el egresado en dicho campo laboral. La investigación comprendió dos fases: una documental y una de campo. En cuanto al nivel, fue exploratorio y descriptivo. La población estuvo conformada por empresas consultoras y didácticas establecidas en el Área Metropolitana de Caracas. Se utilizó la entrevista como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de datos.

En atención a los resultados de Lara (2004), se entiende que las tareas que puede desempeñar el egresado en el mercado de las empresas consultoras y didácticas son: realización de sondeos de interacción inicial con el cliente, entrevistas con los miembros claves de la organización y establecer una valoración inicial del alcance del proyecto a desarrollar. Además, Lara (2004) señala que el Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos también puede intervenir en “los

sistemas de planificación, desarrollo de los Recursos Humanos y relaciones” (p.129), lo cual se refiere a diseñar, ejecutar y evaluar módulos y/o manuales instruccionales, planes de rutas de carrera y el fomento de las relaciones humanas entre los trabajadores y otras organizaciones.

Los hallazgos del trabajo de Lara (2004), fueron de relevancia para el presente estudio pues algunos egresados de la mención de DRH laboran en empresas consultoras. Dentro de este marco, las tareas de consultoría, si bien no se encuentran en el perfil del egresado, vienen a ser una herramienta de mejora en el acompañamiento de las instituciones. En otras palabras, la consultoría no es una tarea contenida en el perfil actual del egresado de la mención de DRH, pero el análisis de la incursión de los profesionales en dicho ámbito viene a plantear una forma de enriquecer el diseño curricular, permitiendo abarcar un mayor campo de acción.

Seguidamente, vale la pena señalar como antecedente a la investigación titulada “Análisis de la consistencia entre el perfil del egresado establecido y los contenidos de las materias de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. Caso: Escuela de Educación de la UCV”, elaborado por Salazar (2003) .Este trabajo se realizó para obtener el título de Licenciada en Educación y su objetivo fue evaluar los contenidos de las materias de las asignaturas de la mención y el perfil del profesional. El estudio fue dirigido a los estudiantes de quinto año de la mención y arrojó como resultado que el perfil del profesional era muy limitado en cuanto a las actividades que podría realizar el egresado. Además, pareciera que dicho egresado no está cumpliendo en su totalidad con los lineamientos establecidos en la Reforma Curricular de 1996, ya que el ‘ser’ no es el mismo que el ‘deber ser’, según los resultados obtenidos de dicha investigación.

El trabajo de Salazar (2003), fue descriptivo-exploratorio, en el cual se utilizaron la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento de recolección de datos respectivamente. La población estuvo conformada por estudiantes de quinto año de Educación de la mención de DRH y la muestra se conformó de manera probabilística. En las conclusiones expuestas en dicho trabajo se muestran las

carencias en los contenidos de las materias de la mención y las limitaciones del perfil del egresado, establecido en el diseño curricular de 1996. De los resultados se puede concluir que la formación del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos no es lo suficientemente sólida. Por tal razón, surge la necesidad de estudios complementarios para mejorar el desempeño profesional del egresado, a fin de lograr la ampliación del conocimiento que la Escuela de Educación suministra con respecto al ámbito de desempeño del egresado. La presente investigación sigue recomendaciones de Salazar (2003), en cuanto a examinar la formación profesional de los egresados en Educación, mención DRH, que la dinámica laboral les ha exigido estudiar.

Otra investigación utilizada como referente es la de León y Vieira (2003), la cual es un trabajo de Licenciatura en Educación titulado “El rol del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos: una perspectiva desde el mercado laboral en organizaciones del Área Metropolitana de Caracas”. En ella se buscó conocer la pertinencia de la formación que recibe el futuro Licenciado en Educación, mención DRH, en la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, con miras a su desempeño dentro del sistema de Recursos Humanos. El diseño de la investigación fue de campo, la muestra estuvo conformada por doce organizaciones de Caracas y se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos.

La investigación de León y Vieira (2003) fue relevante ya que presenta entre sus conclusiones aspectos del campo de acción de los futuros licenciados de dicha mención, ubicándolos en los subsistemas de planificación y desarrollo de los Recursos Humanos como principales ejes de acción. En esta misma línea de ideas, para el desarrollo de la presente indagación se buscó dar continuidad y profundización a la recomendación que se hiciera en el trabajo de León y Vieira (2003), en cuanto a la necesidad de estudiar la oferta y la demanda de la mención de Recursos Humanos de acuerdo con las experiencias laborales de los egresados.

Por último, se debe mencionar el trabajo de García, Sepúlveda y Yáñez (2002), titulado “El perfil de competencias y la realidad laboral del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela”, investigación que tuvo como objetivo analizar la correspondencia entre el perfil de competencias de la mención y el perfil de competencias requerido en el mercado laboral. Entre los resultados obtenidos se pueden señalar que según las autoras existe correspondencia entre las competencias requeridas en los centros laborales y aquellas contempladas en el plan de estudios de la mención.

García, Sepúlveda y Yáñez (2002), al abordar la realidad laboral del Licenciado en Educación Mención DRH desde el estudio del perfil de competencias de la especialidad, consideran necesario “realizar un seguimiento de los egresados para determinar los posibles problemas que se les presentan cuando se insertan en el ámbito laboral, para así verificar la vigencia, confirmar la pertinencia y fortalecer la mención, pero sobre todo, determinar su impacto” (p.114). Siguiendo la sugerencia de dichas autoras, efectivamente se realizó en la presente investigación un seguimiento de los Licenciados en Educación de la mención DRH con relación a las funciones que desempeñan en su ejercicio profesional cotidiano.

Para finalizar con este apartado, es preciso señalar que los estudios antes mencionados como antecedentes son de gran importancia y agregan valor a la presente indagación, debido a que dichos trabajos abordan puntos críticos y específicos similares al tema de estudio de este trabajo de licenciatura. Sus conclusiones y recomendaciones constituyeron un punto de partida valioso que mereció ser considerado.

2.2 Bases Teóricas

En esta sección del capítulo se incluyen las bases teóricas de la investigación, entendidas como el conjunto de nociones y orientaciones conceptuales que apoyan su desarrollo. De acuerdo con Arias (2006), dichas bases “implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque

adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p.107). En tal sentido, para el desarrollo de la presente investigación fue necesario, en primer lugar, abordar un corpus teórico conformado por una serie de nociones asociadas al área de conocimientos del currículo y de su desarrollo. Entre estas se encuentran sus bases, sus fundamentos, el perfil del futuro profesional y el plan de estudios para el desarrollo de la formación. Para la elaboración de dicho corpus se estudiaron los aportes teóricos de autores como Díaz Barriga (2009), Fernández (2010), Villarroel (1991), Gimeno Sacristán (1991), Camperos (1999) y Casarini (1997).

En segundo lugar se examinaron las nociones vinculadas al ámbito laboral en el cual se desempeñan los profesionales de los Recursos Humanos. En tal sentido, fue necesario analizar la contribución de autores como Puchol (2005), Chiavenato (2007), Longo (2002), Alles (2006) y Graffe (2007), y realizar una adaptación con relación a los sistemas de Recursos Humanos en los cuales el Licenciado en Educación podría ejercer funciones como profesional de DRH. También, se analizó el Análisis Ocupacional como concepto y metodología para el estudio del seguimiento de egresados en cuanto a su desempeño laboral y las funciones que realizan en el ejercicio profesional. Los enfoques teóricos que fueron necesarios considerar permitieron apoyar el análisis que se desarrolló en materia del campo ocupacional del Licenciado en Educación graduado en la mención de DRH. A continuación se presentará la sección teórica con las diferentes nociones antes señaladas.

2.2.1 El currículo y su desarrollo

El currículo no tiene una definición única. Es un concepto polisémico, como lo señala Díaz Barriga (2009), al afirmar que el término tiene “una enormidad de significados” (p.3), dado que dicha noción abarca una serie de elementos constitutivos. Esta característica del concepto puede haber llevado a Fernández (2010), a afirmar que el currículo “es una disciplina en la cual los autores expresan en sus enfoques, interpretaciones y puntos de vista, distintos y a veces antagónicos conceptos respecto de la misma disciplina” (p.29). Entonces, las múltiples

conceptualizaciones del término permiten aproximarse a sus diversas interpretaciones.

Para algunos autores como Villarroel (1991), el currículo es “la formación intentada y lograda por la escuela, vale decir, los fines y propósitos (traducidos por supuesto en objetivos específicos: aprendizajes), que le confieren a este proceso su carácter de educación formal” (p.28). Por su parte, Gimeno Sacristán (1991) concibe al currículo como el “proceso en la acción” (p. 4), ya que es en la práctica donde se evidencia si efectivamente se cumplió con el proyecto o las ideas que inicialmente fueron formuladas por el profesor, además de que determina lo que acontece entre docentes y alumnos. Para autores como Casarini (1997), Fernández (2010) y para la Comisión Central de Currículo de la Universidad Central de Venezuela (2006), el currículo es interpretado como un proyecto, debido a que está conformado por elementos, componentes y experiencias que se articulan entre sí para reconstruir continuamente el accionar cotidiano educativo (Comisión Central de Currículo, 2006). Así mismo, dicha comisión plantea que, siguiendo los pilares fundamentales establecidos por el Informe Delors (1996), la formación debe estar orientada al ser, al saber, al hacer y al convivir. Por otro lado, las áreas y/o componentes de formación se clasificarían en Básica, Profesional, Socio-Humanística, Cultural, Deportiva y de Pasantía, dirigidas hacia una formación ética y ciudadana, enmarcada en una sociedad democrática y compleja. Igualmente, se plantea el uso de ejes transversales como los de la paz, la tolerancia, del género y la protección al ambiente, entre otros.

No obstante, la Comisión Nacional de Currículo (2010), no suministra una acepción del término, pero enfatiza y señala que es necesario diseñar un currículo que establezca la formación universitaria integral, que vincule lo científico con lo humanístico, lo local con lo global, la enseñanza en valores, la reflexión y la crítica. Además, expresa que las instituciones de educación superior deben ofrecer currículos que permitan la interacción entre la producción de conocimientos y la demanda de la sociedad.

2.2.2 Diseño curricular

El concepto de currículo se asocia frecuentemente con la disposición de un documento escrito, comúnmente conocido como diseño curricular. La Comisión Central de Currículo (2006), señala que los nuevos diseños curriculares deben ser expresados desde un paradigma complejo, con una visión del entorno, por lo cual se invita a un re-pensamiento y re-construcción del currículo y de la enseñanza universitaria. El diseño curricular debe atender a un proceso de discusión, reflexión y construcción entre todos los interesados, debido a que es un proceso complejo de toma de decisiones que refleja las intenciones y realidades de un proyecto educativo de una facultad o escuela a través de la aplicación de un modelo metodológico.

Por su parte, Camperos (1999) afirma que el diseño curricular es “una forma de planificación, mediante la cual se delimitan situaciones problemáticas, se priorizan sus necesidades, estas se transforman en fines u objetivos, se prevén grandes líneas estratégicas para la acción y se establece su explicación y justificación” (p. 2). En este sentido, se deduce que la concepción de dicho diseño refiere a un proceso complejo de planificación, el cual comprende diversos componentes que le proporcionan estructura al documento en función de una realidad educativa determinada, documento que dará origen a una formación pedagógica que otorgue respuestas a las necesidades que demande el mercado laboral. El currículo establece una propuesta educativa que, bajo una metodología específica, determina el tipo de educando que se desea formar, así como los conocimientos, habilidades y destrezas que el estudiante irá desarrollando durante su formación. También, el diseño curricular implica la precisión en cuanto a la organización de los saberes de la carrera por medio de las asignaturas, carga horaria y unidades de crédito, entre otros componentes.

Por otra parte, con el fin de establecer una estructura para el diseño curricular, Villarroel (1991), señala que sus componentes son: las bases y los fundamentos del currículo, el perfil de la profesión y el diseño del plan de estudios. Mientras que Camperos (2004), establece que los diseños curriculares elaborados por

competencias, por funciones, por tareas o por objetivos están formados por cuatro lineamientos, a saber: las bases, los fundamentos, el perfil y el plan de estudios.

2.2.3 Bases curriculares

Las bases hacen referencia a los antecedentes sociales, filosóficos, axiológicos y epistemológicos del currículo, los cuales determinan los procesos de formación (Fernández, 2004). A su vez, las bases están determinadas por el contexto, el plano real, las condiciones socio-históricas, involucra a entidades sociales como la familia, la escuela, la cultura, la sociedad, los valores, los cuales directa e indirectamente condicionan el tipo de hombre que se desea formar. Camperos (1999), señala que lo central es el diagnóstico de la situación social que requiere de una intervención educativa para formar a los profesionales que se necesitan. Enfatiza la necesidad de una formación que dé respuestas con relación al tipo de enseñanza necesaria, así como a quienes estén interesados en ella.

2.2.4 Fundamentos curriculares

Villarreal (1991), expresa que los fundamentos son “las posiciones teórico-técnicas que asumimos frente a los tres elementos claves del hecho educativo: el hombre, el medio, el método” (p.105), y señala además que son el conjunto de factores que permiten la concepción, organización y operacionalización del fenómeno educativo. Por su parte, Fernández (2010) señala que los fundamentos forman parte del diseño curricular, ya que ellos plantean las pautas y líneas curriculares que dan direccionalidad a la educación que se busque desarrollar. De tal manera, los fundamentos provienen del análisis de las bases, son una explicación de la realidad social a partir de los siguientes planos: el axiológico (la deontología profesional, los valores, la ética, los principios), el teleológico (espacio político, el ideal, las políticas educativas, la normativa) y el epistemológico (cómo se debe aprender, qué se va a aprender, el tratamiento del saber y el manejo del conocimiento).

Por otra parte, un enfoque hacia lo social, lo humano y lo metodológico en los fundamentos curriculares es propugnado por Camperos (1999), quien afirma que los fundamentos son de esencia pedagógica, ya que deben dar respuesta a qué enseñar, cómo enseñar, a quiénes enseñar y en qué condiciones. En síntesis, los fundamentos explican la realidad por medio de las bases. Se enfocan primordialmente en lo didáctico, centrándose en la persona, en el medio y en la metodología.

2.2.5 Plan de estudios

Según Fernández (2010), el plan de estudios es una estructura curricular organizativa y sistematizada, producto de una planificación. Al ser un instrumento que regula el tiempo tanto de estudiantes como de profesores establece los ejes transversales, las áreas académicas y la correspondiente carga horaria. Por su parte, Camperos (1999) señala que este plan representa al conjunto de experiencias de enseñanza-aprendizaje y los contenidos que deben ser cursados por aquellos que decidan estudiar una carrera en específico con el fin de disponer de las competencias profesionales necesarias que los hagan aptos para el campo laboral.

Con referencia a los aspectos considerados en el diseño de un plan de estudios, Arnaz (1991) menciona los contenidos curriculares, los cuales especifican lo que se va a enseñar, el ordenamiento de dichos contenidos en asignaturas y la estructura que establece la secuencia de las asignaturas en dicho plan. En resumen, el plan de estudios establece el orden que deberá seguir el educando en su carrera o las diferentes opciones que tiene con relación al orden que debe seguir en ella, así como lo que aprenderá durante el proceso educativo. Es de enfatizar que para elaborar planes de estudios es necesario llevar a cabo un diagnóstico inicial de necesidades de las carreras, ello con la finalidad de que se satisfagan los planteamientos antes mencionados por Fernández (2010) y por Camperos (1999).

2.2.6 El perfil como elemento constitutivo de los diseños curriculares

Fernández (2010), plantea que el perfil tiene su origen en los fines educacionales, en las intenciones y aspiraciones que la sociedad en su contexto socio-histórico determinado desea para el individuo. Además, el perfil reúne las necesidades sociales del mercado laboral, debido a que representa las exigencias del sector productivo para con los egresados de las instituciones de educación superior (Camperos, 1999; Fernández, 2010). De igual manera, el perfil determina los diferentes escenarios en los que se ofrece la formación, así como los lineamientos pedagógicos que definen la estructura del plan de estudios, así como sus bases y fundamentos. Según Camperos (1999), para definir un perfil es necesario establecer las características intelectuales, afectivas y psicomotoras de que debe disponer el egresado de un determinado nivel educativo o carrera profesional. Ello se logra mediante el empleo de un modelo que se adopte para señalar las características antes mencionadas, ya sea por medio de funciones, tareas, competencias generales, profesionales y atributos personales; conocimientos, habilidades y valores que deba tener el egresado. Fernández (2010), expresa además que el término en cuestión establece la finalidad y meta de la formación a darse, puntualiza las funciones, las tareas y las competencias que deben promocionarse en la formación, aquellas que el profesional debe tener al culminar su carrera.

Fernández (2010), plantea que el perfil se caracteriza por la formulación de rasgos, conocimientos, habilidades y destrezas que se deben adquirir y desarrollar en el transcurso de la carrera las cuales representarán las competencias profesionales específicas. Indica que el perfil constituye la síntesis entre el saber ser y el saber hacer, además de que se encuentra en constante actualización en función del cambio de los conocimientos que se den en el área disciplinar que la carrera implique. Entonces, sobre la base de los supuestos anteriores, se infiere que el perfil idealmente reúne las exigencias sociales del mercado laboral, por lo que los egresados de las instituciones deberán reunir ciertas competencias que hayan desarrollado durante sus años de estudios, ello con el fin de tener un óptimo desempeño en su profesión. Entre

las competencias se encuentran aquellas relacionadas con características intelectuales, afectivas, psicomotoras; habilidades, destrezas, conocimientos, aptitudes, valores y roles, entre otras.

2.2.7 Tipos de perfil

Existen diversos perfiles, entre los que se encuentran el perfil académico, el de formación, el de competencias, el ocupacional, el de personalidad, entre otros. Sin embargo, para la presente investigación se estudió el perfil del egresado de una mención en una carrera universitaria en específico.

2.2.8 Perfil del egresado

Establece a grandes rasgos las características principales que haya adquirido el educando en su transitar por el sistema de enseñanza-aprendizaje. Camperos (2004) señala que el perfil del egresado establece cuál va a ser la finalidad y la meta de la formación a impartirse en función del diagnóstico de la sociedad, de la profesión a ofrecerse, así como de su estructura de servicio. Responde a las posiciones asumidas en cuanto a la educación, la escuela, el enfoque epistemológico asumido para la enseñanza y para la estructuración del plan de estudios.

En el capítulo correspondiente a la caracterización del perfil del egresado de la mención, se establece las áreas específicas en las que el profesional de la Educación mención DRH tiene cabida en el mercado laboral.

2.2.9 El perfil por competencias

Con el apoyo de los lineamientos del Informe Delors (1996) y la Comisión Nacional de Currículo (2010), se conceptualizan las competencias como los conocimientos, habilidades, disposiciones, conductas y compromisos que las personas muestran en el ejercicio de diferentes actividades, tanto personales como ciudadanas y profesionales. Tal como lo señala el Informe Delors (1996), quedan integrados el ser, el saber, el hacer, el convivir y el emprender, representados por

medio de valores (libertad, igualdad, justicia, responsabilidad, solidaridad, tolerancia y ética).

Fernández (2010), plantea que las competencias son el resultado del desempeño de un sujeto frente a las exigencias de una tarea, con alto nivel de calidad y auto-responsabilidad. Es el conocimiento que el sujeto tiene al concluir un proceso de formación en el que se incluyen una serie de saberes tales como: a) saber-saber, que es el conocimiento de cada área de experticia, b) saber-hacer, que va integrado a la práctica, c) saber-ser, que incluye los aspectos éticos y la deontología profesional, y por último, d) el saber estratégico, que implica el cómo, cuándo y para qué aplicar el conocimiento con eficacia. Fernández (2010), sostiene además que el perfil profesional de competencias es el más utilizado para principios del actual siglo XXI, debido a que incluye distintos requerimientos de formación, ya sean académicos, de personalidad u ocupacionales.

2.2.10 Tipos de competencia

La Comisión Nacional de Currículo (2010), establece que las competencias genéricas tienen como finalidad la formación integral del estudiante. Dichas competencias comprenden el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, disposiciones y compromisos usuales en las diferentes profesiones. Mientras que por otra parte, las competencias específicas constituyen los conocimientos, habilidades, destrezas, disposiciones y compromisos requeridos para la resolución de problemas o el desarrollo de actividades inherentes de un campo académico y/o profesional, en entornos reales o figurados. Es de señalar que este tipo de competencias específicas es el que representa el perfil académico y profesional de un egresado.

Para la Comisión Central de Currículo (2006) los tipos de competencias son tres: las genéricas, las genéricas profesionales y las profesionales específicas. Las competencias genéricas y las genéricas profesionales las definen de igual manera, es decir, como los elementos compartidos que suelen ser parecidos en los diferentes programas de una carrera, mientras que las competencias profesionales específicas

representan los elementos básicos no compartidos con los otros programas de una misma carrera. Para los efectos de esta indagación, se asumieron las definiciones tanto de competencias genéricas o básicas, como específicas que ha definido la Comisión Nacional de Currículo (2010).

2.2.11 Campo ocupacional

Según la Real Academia Española (2012), el término ‘campo’ posee diversos significados, no obstante, en el presente trabajo la acepción a utilizar es aquella que se refiere al “ámbito real o imaginario propio de una actividad o de un conocimiento” (párrafo 10). Sin embargo, dicho vocablo se refiere a todo lo relacionado con una ocupación u ocupaciones, con respecto a los ámbitos laborales en que se desempeña un profesional específicamente. De hecho, el Diccionario de Uso del Español Actual “Clave” (1999) incluye al adjetivo ‘ocupacional’ como “de la ocupación laboral o relacionado con ella” (p.1298) y se ha podido conocer que el vocablo se origina del latín ‘occupatio’ derivado del prefijo *ob-*, “hacia” + el verbo *capere*, “tener”.

Por su parte, Rodríguez (2010) señala que el campo ocupacional es el espacio y la dimensión laboral hacia el interior de los sectores económicos en los cuales los profesionales desempeñan su trabajo calificado. En tal sentido, se considera entonces que el campo ocupacional se refiere al ámbito o espacio de una ocupación laboral en la que se desempeña un trabajo calificado. También Rodríguez (2010), plantea que para llevar a cabo un estudio de campo ocupacional es necesario considerar elementos como la formación profesional, la situación laboral, el lugar de trabajo, el cargo que se desempeñe, esto con el fin de conocer la situación ocupacional de la carrera que se desea analizar.

Algunos estudios previos relacionados con el Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos han buscado ubicar a este profesional en los diferentes subsistemas de Recursos Humanos, siendo los de Planificación y Desarrollo aquellos en donde dicho licenciado presenta una mejor inserción de

acuerdo con las funciones del perfil del egresado (León y Vieira, 2003). A continuación, en la sección siguiente, se presentará una descripción de los diferentes subsistemas de Recursos Humanos utilizados en la actualidad.

2.2.12 Sistema de Recursos Humanos

Las organizaciones, empresas, organismos e instituciones, privadas o públicas, ya sea que generen bienes o que presten algún servicio, representan sistemas complejos. De hecho, se interrelacionan con una serie de elementos bajo un contexto específico, son influenciadas por la sociedad, la economía, el gobierno y la educación, entre otros factores. Los sistemas son dinámicos y continuamente varían en función de los objetivos de las instituciones y de las presiones internas y externas a las que estén sujetas. En particular, cada empresa importante dispone de un departamento de Recursos Humanos, el cual se encarga principalmente del ingreso, el desarrollo y el egreso del personal. Entre las funciones que se realizan en esta área se pueden mencionar el reclutamiento, la selección, la capacitación, evaluación, remuneración, formación y control de higiene y seguridad en el trabajo, relaciones laborales y sindicales, entre otras.

Para una óptima gestión de los Recursos Humanos, Longo (2002) plantea que debe establecerse un sistema capaz de intervenir activamente hacia el logro de los objetivos que persiga la institución. Por su parte, Graffe (2007) señala que el sistema de Recursos Humanos es una “red compleja de procesos que permiten la captación, aprovechamiento, administración y desarrollo del talento humano o capital humano” (p. 225), la cual cualquier organización dispone para el logro o cumplimiento de sus objetivos.

2.2.13 Subsistema de Recursos Humanos

El sistema de Recursos Humanos dispone de una serie de subsistemas que permiten el funcionamiento eficiente de la organización para el logro de sus objetivos. Longo (2002), plantea que la gestión de los Recursos Humanos necesita de

políticas, subsistemas y prácticas que interactúen entre todos los elementos que constituyen el sistema para de esa manera contribuir de manera estratégica al logro de resultados. Una vez revisada la bibliografía de autores como Puchol (2005), Chiavenato (2007), Longo (2002), Alles (2006) y Graffe (2007), se puede señalar en líneas generales la necesidad de contar con un área de Recursos Humanos encargada de diseñar, ejecutar y evaluar la planificación del recurso humano en función de las políticas, planes y proyectos de la organización. Se requiere que dicha área sea dinámica y adaptada a la realidad del entorno. Para contribuir a llevar a cabo los objetivos de la institución, tal área o departamento tiene una gran responsabilidad, por lo cual requiere de una serie de subsistemas que se interrelacionen entre sí y que permitan la entrada, desarrollo y salida del talento humano en una empresa u organización. Los autores antes mencionados que tienen concepciones comunes en cuanto a la concepción de los subsistemas ideales para el funcionamiento eficiente de la gestión de administración y desarrollo de los Recursos Humanos. Es necesario acotar que no se plantea necesariamente una sistematización de los subsistemas de Recursos Humanos, pues todo dependerá de las políticas de la empresa y de la estrategia adoptada por ella, la cual se ajustará a sus necesidades y requerimientos.

Con respecto a tales subsistemas, Longo (2002) y Graffe (2007), coinciden en cuanto a la necesidad de la existencia del subsistema de *Planificación de los Recursos Humanos* y sostienen que este subsistema se interrelaciona con los demás debido a que en esta área se conciben los procesos en los cuales se articulan las necesidades de la organización con las políticas de Recursos Humanos. En este subsistema se lleva a cabo el desarrollo de procesos que permiten estimar cualitativa y cuantitativamente al recurso humano en una organización, valoración referida a la estimación del personal que requiere una organización en términos de calidad y cantidad. Además, en él se realizan estudios de detección de necesidades con relación al recurso humano que demanda la organización a corto, mediano y largo plazo, se planifican proyectos de unidades de conocimiento y estudios de perfil que permitan el desarrollo de habilidades y competencias para el crecimiento profesional de los empleados para el

desempeño óptimo de su ocupación. Igualmente, se realizan estudios de clima organizacional, definido como la estructura psicológica de las organizaciones, ya que está relacionado con la personalidad y/o ambiente de quienes integran la organización. Por otra parte, la cultura es el conjunto de creencias, valores y normas que comparten los integrantes de una organización y que distinguen a una organización de otra (Perozo, 2003).

En cuanto al *subsistema de Captación*, Puchol (2000) señala que este subsistema se encarga de dotar a la organización del personal que disponga de las competencias requeridas para la realización de los procesos de producción y servicios que ella demande. Así mismo, Alles (2006) y Longo (2002) expresan que los procesos que intervienen en dicho subsistema son principalmente los de atracción, selección e incorporación de personal. Las funciones del subsistema de empleo son: la búsqueda de fuentes de reclutamiento (portales de empleo, cazatalentos, entre otros), búsqueda de candidatos externos e internos a la organización; realización de procesos de selección, análisis de síntesis curriculares de los posibles trabajadores, así como el diseño, aplicación y corrección de pruebas (psicotécnicas, proyectivas, entre otras), entrevistas a los candidatos y elaboración de informes de selección. En síntesis, el conjunto de funciones que determinan la selección del candidato que disponga de las competencias requeridas para el cargo. Además, en este subsistema también se implican acciones vinculadas con la acogida e inserción del personal recién ingresado y la contratación de servicios con empresas de ‘outsourcing’ en cuanto a reclutamiento y/o selección.

Por su parte, el *subsistema de Desarrollo* se encarga de la formación y desarrollo profesional de los empleados, con la finalidad de que sean más productivos, competentes y que progresivamente vayan adquiriendo mayores responsabilidades. Alles (2006) y Longo (2002) plantean que entre las funciones del subsistema se encuentran: la inducción general y en el puesto de los nuevos trabajadores de la empresa o institución. Además, en él se realizan funciones alineadas con los planes de formación, la orientación a supervisores en cuanto al

diseño, programación, coordinación y evaluación de los aprendizajes en función con los programas de capacitación. También, el diseño de planes de carrera entendidos éstos como los proyectos de formación que permitirán, a través de la ruta de carrera, realizar las actividades que deban llevar a cabo los empleados para el desarrollo de sus habilidades y competencias para alcanzar el perfil que se estime proyectar.

De igual manera, dentro de este subsistema se realizan funciones relacionadas con la detección de necesidades de capacitación y formación, para lo cual se diseñan y aplican instrumentos destinados a esta tarea. Para llevar a efecto los procesos de formación y capacitación presencial u 'online', se requerirá de la implementación del diseño instruccional y el uso de materiales y medios instruccionales, como consecuencia de la planificación y análisis de los aprendizajes que se impartirán y la selección adecuada de estos para contenidos en específico. Para estudios de mayor magnitud, por ejemplo, en asuntos de cambio o reestructuración a nivel nacional de proyectos educativos se utiliza el diseño curricular, el cual es un documento que expresa el qué, cómo, cuándo y para qué enseñar (Stenhouse, 1987).

Adicionalmente, este subsistema incluye los denominados programas de formación para aprendices Inces, pues la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) estipula que las empresas y/o instituciones deben enseñar a este tipo de aprendices en función de un oficio en específico. También, en dicho subsistema se considera la formación de facilitadores y la formulación de presupuestos para los planes de formación. Otras de las funciones que se realizan en este subsistema son la evaluación del desempeño y la evaluación del potencial del empleado, actividades que le permitirán al trabajador conocer su actuación con respecto a los requerimientos que exige el cargo, ello para, sobre la base de los resultados obtenidos y de las brechas presentadas, dirigir su formación para mejorar el desempeño profesional.

Así, la evaluación del potencial es un proceso complejo de observación del talento de las personas en función de un determinado perfil de competencias, por lo que la organización, según los objetivos que se haya planteado, deberá estimar si se

ha cumplido con las metas trazadas y entonces trabajar en función de lograr sus cometidos o bien de replantearlos. Según Chiavenato (2007), el subsistema de desarrollo de los Recursos Humanos incluye actividades de entrenamiento, desarrollo del personal y desarrollo organizacional. Las personas y el aprendizaje constituyen el eje central de este subsistema, aprendizaje que permitirá a los empleados obtener conocimientos de su ambiente, lo cual les ayudará a modificar su comportamiento. El desarrollo del personal se divide en entrenamiento y educación, donde el entrenamiento es la preparación de la persona para el cargo que ocupa en el momento y la educación es la preparación de la persona para ejercer nuevas posiciones.

Por otro lado, el *Subsistema de Conservación* abarca la definición de la estructura correcta de salarios para motivar y mantener al trabajador dentro de la organización. Las funciones que destacan los autores antes mencionados en páginas precedentes son los estudios salariales y de otros beneficios, las encuestas salariales para comparar las remuneraciones existentes en el mercado, las revisiones de salarios, la política de beneficios, la elaboración de sistemas de incentivos y de medición de resultados individuales y grupales. También, los sistemas de clasificación y evaluación de puestos, acciones en materia de salud e higiene laboral, programas de formación para la prevención en salud, así como la prevención de seguridad y otros planes orientados a mejorar la calidad de vida del empleado.

El *Sistema de Relaciones Laborales* establece relaciones con los empleados, gremios sindicales, entes oficiales y gubernamentales, así como con la comunidad, con el fin de crear y mantener vínculos. Entre sus funciones se encuentran: el manejo de conflictos individuales y colectivos, los estudios para regular aspectos de la relación laboral en la contratación colectiva; la consultoría para el manejo de conflictos laborales, la atención de quejas y reclamos, la orientación a supervisores en la aplicación de medidas disciplinarias, así como el ejercicio de funciones de diseño de planes educativos relacionados con la responsabilidad social y en salud laboral que tiene la empresa para con su comunidad y sus empleados.

Finalmente, el *Subsistema de Culminación y Retiro* se encuentra vinculado con el egreso del empleado. Esto debido a que es necesario que la organización lleve un control de las razones que causan la salida inesperada de un trabajador, ello con el fin de analizar la efectividad de los mecanismos de la empresa para mantener su talento (Graffe, 2007). Entre los motivos más usuales para la salida del empleado se pueden contar el retiro o renuncia voluntaria, la jubilación, la incapacitación y el despido. Entre las funciones de este subsistema se encuentran: la realización de estudios sobre las causas de desincorporación del empleado en la empresa o institución, programas y planes para la preparación del trabajador para su jubilación, así como la debida orientación a supervisores para la aplicación de las normas de retiro del personal.

A continuación, de manera representativa se ilustran los diferentes subsistemas de Recursos Humanos que los autores antes mencionados en páginas precedentes señalan que debe contemplar un Sistema de Recursos Humanos (véase cuadro 1).

Cuadro 1. Subsistemas de Recursos Humanos

AUTOR	SUBSISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS								
CHIAVENATO (2007)	RECLUTAMIENTO	SELECCIÓN	CAPACITACIÓN	EVALUACIÓN	REMUNERACIÓN	HIGIENE	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	RELACIONES LABORALES	RELACIONES SINDICALES
PUCHOL (2005)	EMPLEO	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	COMPENSACIÓN		DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS		RELACIONES LABORALES	COMUNICACIÓN INTERNA	
GRAFFE (2007)	PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CAPTACIÓN (RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y EMPLEO)	DESARROLLO (INDUCCIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, PLANIFICACIÓN DE CARRERA, CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DEL POTENCIAL),		CONSERVACIÓN (COMPENSACIÓN, PLANES Y BENEFICIOS, CALIDAD DE VIDA, SEGURIDAD E HIGIENE),		RELACIONES LABORALES	CULMINACIÓN Y RETIRO (RENUNCIAS, RETIROS, JUBILACIONES, INCAPACITACIONES, RECONVERSIÓN DE COMPETENCIAS),	
ALLES (2006)	DESARROLLO DE LAS PERSONAS	EMPLEO		COMPENSACIONES		RELACIONES INDUSTRIALES		ADMINISTRACIÓN	

Fuente: Adaptación de diversos autores quienes aportaron información, a saber: Puchol (2005), Chiavenato (2007), Longo (2002), Alles (2006) y Graffe (2007)

En la actualidad se puede evidenciar que existen diversas empresas y organizaciones las cuales denominan a su personal de Recursos Humanos, de acuerdo con la gestión de su administración y desarrollo, como talento humano, capital humano, gestión de gente, entre otros. Así mismo, los diferentes subsistemas que se incluyen en el gran sistema de Recursos Humanos disponen de diferentes denominaciones, los cuales dependerán de las políticas de Recursos Humanos de las empresas u organizaciones y los objetivos planteados que les permitan permanecer productivos en el mercado laboral.

Autores como Puchol (2005), Chiavenato (2007), Longo (2002), Alles (2006) y Graffe (2007), de acuerdo con estudios e investigaciones realizadas contemplan una estructura para establecer las unidades de las que se debe ocupar cada subsistema de Recursos Humanos. Una vez analizada tal estructura, se pudo llegar a la conclusión de que aún y cuando se asignan diferentes nombres para denominar a los subsistemas, las funciones que aparecen en cada uno de ellos son similares, por lo cual sobre la base de los planteamientos de dichos autores se elaboró la estructura de los subsistemas de Recursos Humanos. Para efectos de la presente investigación se considera necesario que primordialmente en los subsistemas de Recursos Humanos se lleven a cabo funciones orientadas a la vinculación de las necesidades de la organización con las políticas de Recursos Humanos. Esto será posible por medio de un personal idóneo que disponga de las competencias requeridas para el cargo y que continuamente se forme para la excelencia dentro de su área. Así, la institución deberá proporcionar una estructura de salarios adecuada para así conservar y motivar al empleado, mantener óptimas relaciones entre los diversos agentes (empleados, entes oficiales, gubernamentales, comunidad) y llevar un control de la salida de los empleados.

2.2.14 Análisis Ocupacional

En cuanto a los conceptos y principios asociados con el Análisis Ocupacional, a continuación se presentarán algunas nociones fundamentales sobre dicha metodología. Esto con el propósito de ilustrar desde el punto de vista teórico el significado de dicho

término, el cual sirvió como soporte para el desarrollo de la presente investigación, la cual identificará las funciones que los egresados de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos realizan habitualmente en su ejercicio laboral.

En primer lugar, es de mencionar que el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor/OIT, s/f), señala que el análisis ocupacional se inició con la identificación de contenidos dentro de las ocupaciones, lo cual permitió obtener clasificaciones en los trabajos y lograr establecer una respectiva remuneración. Luego, con el transcurrir del tiempo las descripciones estuvieron orientadas por la razón de ser de los puestos de trabajo y el nivel jerárquico en la empresa u organización. En la década de los setenta y ochenta del siglo XX, tal tipo de análisis normalmente se basó en las preguntas de ¿qué hace el trabajador? ¿para qué lo hace? y ¿cómo lo hace? e incluyendo también las habilidades, destrezas, conocimientos y características físicas de la persona (Cinterfor (s/f).

En cuanto a una definición del Análisis Ocupacional, Agudelo (citado en Cinterfor/OIT, s/f), lo define como el “proceso de identificación a través de la observación, la entrevista y el estudio, de las actividades y requisitos del trabajador y los factores técnicos y ambientales de la ocupación” (párrafo 6). Además, tal análisis identifica las tareas de la ocupación, las habilidades, conocimientos, aptitudes y responsabilidades que se requieren del trabajador para la realización satisfactoria de la ocupación. Por su parte, Santacruz (2007) define dicho término de manera compleja, puntualizando que es un “procedimiento que permite examinar desde diferentes ángulos la situación real de una o varias ocupaciones, dentro de un contexto socioeconómico determinado, para establecer el sentido de su existencia y las características y condiciones de su desempeño” (p. 355).

Por otra parte, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2000), señala que tal análisis se trata de “una metodología que abarca diversas perspectivas y acepciones que involucran un gran número de

técnicas disponibles” (párrafo 4). Por ello podría entenderse entonces como análisis ocupacional a la revisión de la ocupación por medio de la descripción de sus actividades, tareas, acciones y comportamientos, las cuales se pueden identificar por medio de la observación, las entrevistas grupales e individuales o por otras fuentes de información (documentales, vía supervisor inmediato, analista o técnico). También mediante la aplicación de cuestionarios sobre las habilidades, conocimientos, aptitudes, responsabilidades, factores técnicos ambientales, coordinación, destrezas y requerimientos exigidos institucionalmente para un excelente funcionamiento dentro de la ocupación. Toda esta revisión irá enmarcada dentro de un contexto socioeconómico, empresarial, laboral, tecnológico y educativo determinado.

2.2.15 Metodología del Análisis Ocupacional

Con referencia a las metodologías para el Análisis Ocupacional, el Cinterfor/OIT (s/f), señala que ellas “pretenden identificar contenidos ocupacionales y facilitar la descripción de las competencias requeridas para el desempeño en una ocupación” (párrafo 4). Con dicha descripción de las habilidades, conocimientos y destrezas de una profesión se obtiene información muy útil para gestionar los diferentes subsistemas de Recursos Humanos. Varios autores han dado a conocer técnicas derivadas del concepto en cuestión con el fin de adecuarlas a cada organización de acuerdo con sus puestos de trabajo. Por ejemplo, Santacruz (1991) plantea que el Análisis Ocupacional es un proceso de análisis que posee tres niveles:

a. Nivel macrosocial: el cual se encarga del estudio de una ocupación, su importancia, pertinencia y su desenvolvimiento dentro de una realidad social concreta. La estrategia para su análisis corresponde a la construcción de un modelo analítico de la siguiente manera:

- Las políticas que conducen al funcionamiento de la estructura ocupacional.

- Los antecedentes, importancia y pertinencia de la ocupación; su relación con otras ocupaciones.
- La valoración existente del trabajo, de las ocupaciones y los instrumentos de acceso y ascenso en la estructura ocupacional.

b. Nivel microsocioal: que se refiere específicamente al estudio concreto de una ocupación, su naturaleza, sus características de funcionamiento y sus niveles de aplicación. Consiste en describir la relación existente entre el ser humano y los recursos, la explicación de las funciones y las tareas. Para su análisis se utiliza la estrategia de seguimiento ocupacional por medio del análisis de tareas.

c. Seguimiento curricular: el cual es el “puente necesario para comprender la vinculación educación-trabajo” (Santacruz, 1991, p. 20) Está relacionado con el estudio de las competencias reales y las deseables para el desempeño de la ocupación, así como también con los factores que intervienen en el proceso de formación.

A efectos del presente estudio, se utilizó la identificación de las funciones de los profesionales de la educación, mención DRH en su ejercicio laboral y se comparó con el perfil del egresado para validar la correspondencia entre lo real y lo deseable.

2.2.16 Egresados

Las instituciones de educación superior diseñan sus currículos y los ofrecen a la sociedad para cumplir con la importante función de formar a las futuras generaciones de profesionales que demanda continuamente la sociedad. Una vez que el estudiante culmina el plan de estudios pasa a ser un egresado y recibe sus credenciales académicas. De esta manera, tendrá la facultad para ejercer funciones profesionales en aquellas tareas para las cuales fue formado. Uno de los componentes

fundamentales en cualquier institución de educación superior es el egresado, o la persona que culmina sus años de estudio en una determinada carrera. De acuerdo a Arnaz (1991), el egresado es el educando que ha concluido un proceso de aprendizaje, que tiene cierto dominio en áreas del conocimiento y posee destrezas, valores y actitudes. Para el Diccionario de Educación (2007), el egresado es el alumno que ha terminado un nivel de enseñanza y ha cumplido con los requisitos necesarios para obtener un diploma o titulación que lo acredite.

Sin embargo, es de señalar que en una investigación realizada por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador (Uleam, s/f) acerca del campo ocupacional de los egresados y graduados durante el período 1997-2007, se presenta el uso de distintas acepciones para los términos de ‘egresado’ y ‘graduado’. Allí se señala que el egresado es la persona que ha cursado y aprobado las materias del pensum académico de una carrera o disciplina, mientras que el graduado es el sujeto que ha cumplido con los requisitos académicos y ha obtenido el título correspondiente. Para efectos de este trabajo, se utilizará el término de ‘egresado’ para aludir a la persona que finalizó su respectivo nivel de enseñanza, que tiene determinado dominio en algún área del conocimiento, con habilidades, destrezas, valores y actitudes que le permitieron obtener el título específico.

2.2.17 Estudios de egresados

La sociedad en su evolución ha sido afectada por factores económicos, políticos y sociales, los cuales continuamente están cambiando (Lovera, 1995). Estos cambios, principalmente en lo educativo, tienen una influencia significativa ya que la educación está encargada de preparar el talento humano, entendiéndose a éste en su más amplia concepción para el desarrollo y mejora de una nación. Actualmente las instituciones de educación superior continúan enfrentando grandes retos en cuanto a la formación que imparten y los requerimientos laborales que los sectores empleadores plantean. Por tal razón, es necesario que haya correspondencia entre lo que se estudia y lo que luego se hace en el mercado laboral, y que el egresado cuente

con información actualizada que le permita desempeñarse mejor profesionalmente. De hecho, Tünnerman (2000) expresa que “innovar o perecer, es el reto que hoy día enfrentan las universidades. La universidad para el siglo XXI debe asumir el cambio y el futuro como consustanciales de su ser y quehacer si realmente pretende ser contemporánea” (p.102).

Así, en el marco de los planteamientos anteriores, en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior 2009: “La Nueva Dinámica de la Educación Superior y la Investigación para el Cambio Social y el Desarrollo” se ha señalado que:

La formación que ofrecen los establecimientos de enseñanza superior debería atender a las necesidades sociales y anticiparse al mismo tiempo a ellas. Esto comprende la promoción de la investigación con miras a elaborar y aplicar nuevas tecnologías y a garantizar la prestación de capacitación técnica y profesional, la educación empresarial y los programas de aprendizaje a lo largo de toda la vida (UNESCO, 2009, p.4).

Mientras que por su parte, Betancourt, De Luna y Hernández (2010), en el mismo ámbito de la educación superior afirman que se han realizado esfuerzos para hacer un seguimiento a los alumnos que egresan de las universidades, principalmente “con el objetivo de perfilar alternativas y estar a la altura de las necesidades del mercado laboral” (párrafo 7). Y además, para Santacruz (1991) “La evaluación curricular de la que hablan muchos expertos debería contemplar ese seguimiento al egresado en su camino de ingreso, establecimiento en la ocupación, pues allí será donde realmente se verían los logros alcanzados en un proceso formativo” (p. 21).

Así entonces, los estudios de egresados constituyen una de las estrategias más adecuadas para retroalimentar los programas de formación de profesionales e investigadores en las instituciones de educación superior. Los resultados de estos estudios pueden igualmente aportar elementos para redefinir el proyecto de desarrollo de aquellas instituciones que se mantengan alertas ante las nuevas necesidades sociales, permitiéndoles reconocer y asumir las nuevas formas de práctica profesional

que se requieren para sustentar un proceso social menos inequitativo y dependiente (Fresán, 2008). Para Alonzo, Aragón y Balán (2010), estos estudios “son un mecanismo que permite hacer un diagnóstico de la realidad en la que se encuentran inmersos los egresados de una determinada institución educativa (...) y en particular las condiciones ocupacionales de los profesionistas” (p.2).

En síntesis, los estudios de egresados o seguimiento de egresados han estado dirigidos a investigar aspectos de su inserción en el mercado laboral, de su desempeño profesional y la opinión de los egresados con relación a la formación recibida, así como también los cargos que desempeñan, las funciones que realizan, el tipo de empresa en la que laboran, su actividad económica, el ramo al que pertenecen, formación profesional, ingreso, promoción laboral, carrera profesional y grado de satisfacción con la profesión, todo sobre la base de la opinión de los egresados de una determinada cohorte.

2.2.18 Funciones

Las instituciones de educación superior diseñan sus currículos y los ofrecen para cumplir con la función de formar a las futuras generaciones de relevo. Una vez que el egresado culmina con las asignaturas de su plan de estudios y recibe sus credenciales académicas, tendrá la facultad para ejercer las funciones y tareas para las que fue formado. En el mercado laboral se utilizan términos como puesto de trabajo, cargo, ocupación, funciones, tareas, competencias y, en este sentido, el puesto de trabajo es para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s/f) “cada unidad de trabajo disponible o satisfecha en una estructura funcional u ocupacional, que está constituida por tareas, obligaciones y responsabilidades atribuidas a cada trabajador” (p.16). De acuerdo a Carrasco (2009), tales unidades son la esencia misma de la productividad de una organización, las que en ella agrupan las tareas. Por otra parte, el cargo es el “conjunto de funciones (tareas o atribuciones) con posición definida en la estructura organizacional, es decir, el organigrama. La posición define las relaciones entre el cargo y los demás cargos de la organización. En el fondo, son

relaciones entre dos o más personas” (p.292), y se compone de las actividades desempeñadas por una persona (Chiavenato, 2000).

Carrasco (2009), plantea que el término ‘ocupación’ puede ser utilizado como sinónimo de oficio, empleo, profesión, que se encuentran caracterizados por “un conjunto articulado de funciones, tareas y operaciones que constituyen las obligaciones atribuidas al trabajador, destinadas a la obtención de productos o prestación de servicios” (OIT,s/f,p.16). Santacruz (2007) señala que la ocupación hoy en día supera al mero concepto de puesto de trabajo, ya que este último solo se refiere a las funciones y tareas, mientras que la ocupación es un término amplio pues se refiere a la “extensión del conocimiento adquirido en una profesión hacia una variada actividad laboral” (p. 345). Igualmente, Santacruz (2007) expresa que la ocupación agrupa actividades profesionales con características comunes pero que pertenecen a diversas áreas del conocimiento, mientras que la OIT (s/f) la establece como un conjunto articulado de funciones, tareas y operaciones. Entonces, se puede decir que la ocupación agrupa actividades, funciones, tareas y operaciones profesionales que el trabajador diariamente ha de realizar.

En cuanto a las funciones, Castillo (2007) plantea que es la descripción parcial del trabajo y que se requieren de entre tres y siete procesos para llevarla a cabo, mientras que Chiavenato (2000) señala que las funciones son el conjunto de tareas (cargos por horas) o atribuciones (cargos por meses) que el ocupante del cargo ejecuta de manera sistemática y reiterada. Para que un conjunto de tareas o atribuciones constituya una función, se requiere que aquellas se ejecuten de modo repetido (p.292) Las funciones describen aquella gran tarea que hay que hacer y las tareas son las asignaciones específicas. Para Fernández (2010), la función es rigurosamente operativa y se encuentra establecida mediante roles específicos o actividades, las cuales representan la vinculación entre el profesional en estudio y la política educacional. En cambio para Carrasco (2009), las tareas son “el concepto más elemental y constituye la unidad del análisis” (p.3), como “el conjunto de actividades dirigidas a conseguir un objetivo específico, implica una lógica y una

sucesión de etapas en el desempeño” (p.4). Para Chiavenato (2000), es la “actividad individual que ejecuta el ocupante del cargo. En general, es la actividad asignada a cargos simples y rutinarios” (p.291), de modo que las tareas constituyen los pasos específicos y la suma de ellas genera la función.

Entonces, tal como se ha venido planteando, la tarea describe el ‘cómo se hace’ y la función se centra en el ‘qué se hace’. Ambas se encuentran conectadas y permiten conocer lo que el trabajador hace y cómo lo hace. A efectos de la presente investigación se buscó conocer las funciones que realizan los egresados en su ámbito laboral, ya que el diseño curricular de la mención DRH (Escuela de Educación, UCV, 1996) se encuentra descrita en funciones.

2.2.19 Formación profesional

Actualmente, debido a los cambios que se generan continuamente en los ámbitos del conocimiento y la tecnología, el sector productivo, entre otros, demandan diversos rasgos en el personal que emplea en sus organizaciones. En función de las competencias necesarias, se requiere personal calificado en su puesto de trabajo para el logro de los objetivos de las organizaciones, sin que ello implique que el empleado no pueda también luego avanzar y mejorar en sus capacidades. Ello es posible mediante el proceso de formación, el cual desde los años ochenta del siglo pasado comienza a ser estudiado desde las ciencias de la educación, siendo la pedagogía laboral la disciplina, y la formación de las empresas su objeto de estudio (Cejas y Grau, 2007). En tal sentido, Magallanes (2000) señala que los egresados de la educación superior se enfrentan hoy día a mayores exigencias, mayor selectividad y competencia en los mercados de trabajo. Para poder competir tendrán que actualizar sus conocimientos, habilidades y destrezas, lo cual les faculte para optar a un puesto de trabajo que progresivamente les permita ir adquiriendo posiciones de mayor responsabilidad y complejidad en las actividades.

La formación es una de las áreas más importantes de la gestión de Recursos Humanos. Es un factor estratégico que tiene relevancia en el mundo empresarial. Las

organizaciones necesitan y demandan procesos formativos, en algunos momentos permanentes y en otros circunstanciales (Cejas y Grau, 2007). Desde una perspectiva general, la formación es la preparación académica, intelectual y actitudinal que obtiene un individuo para adquirir los conocimientos necesarios para el desempeño de una práctica profesional o laboral específica (Diccionario de Educación, 2007). De acuerdo a Pineda (2002), la formación es un proceso sistemático dirigido a adquirir y desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes por medio de la experiencia de aprendizaje con el fin de obtener el desempeño adecuado en una actividad, por lo que la formación también se orienta al desarrollo del profesional en el trabajo. Así mismo, Fernández (2010) señala que la formación profesional permitirá desempeñar exitosamente una profesión, así como la actualización, perfeccionamiento, readaptación e instrucción complementaria a todos los niveles. Además, Chiavenato (2000) plantea que es la educación profesional, institucionalizada o no, la que busca preparar y formar al ser humano para el ejercicio de una profesión en determinado mercado de trabajo. Tal educación puede impartirse en las escuelas, en la educación superior, en las empresas o en otras organizaciones dedicadas a la formación y la capacitación.

En síntesis, la formación es un factor fundamental en la gestión de Recursos Humanos el cual permite al empleado adquirir y desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el mejoramiento del desempeño en su profesión por medio de la actualización, el perfeccionamiento, la readaptación y la instrucción complementaria, que pueden ser continuas o circunstanciales. De igual manera, la formación permite lograr los objetivos de la organización y contribuye a que el empleado pueda incrementar sus capacidades, haciéndolo un profesional cada vez más eficiente y exitoso.

2.2.20 Características de la formación

La formación según Puchol (2005), tiene efectos positivos para el desarrollo de los procesos de trabajo, ya que implica un aumento en la calidad del trabajo. También la formación es efectiva para el empleado debido a que tendrá un desempeño más exitoso que contribuirá a disminuir factores como el ausentismo y la impuntualidad, promoviendo el aumento en la satisfacción laboral y por ende la integración del empleado en la empresa. Además, la formación permite una comunicación más efectiva, un mejor clima de trabajo y acceso a nuevas tecnologías que facilitarán llevar a cabo los procesos de trabajo.

Por su parte, Cejas y Grau (2007) señalan que la formación responde a diversos propósitos, aunque en primera instancia a las necesidades de la empresa y de sus trabajadores. Esto es así con el fin de preparar a los empleados para afrontar los requerimientos internos y externos de la organización para lo cual se requieren planes actualizados de formación que utilicen sistemas y tecnologías de la información y la comunicación. Además, la formación permite preparar al empleado para la realización de sus tareas, progresivamente permitiéndole efectuar actividades que tengan mayor responsabilidad. La formación, para Hay Group (citado por Cejas y Grau, 2007), debe ser continua, permanente, por medio del diseño de planes de formación que permitan el desarrollo personal continuo y que vayan dirigidos a los equipos de trabajo.

2.2.21 Formación profesional inicial del sistema formal

Pineda (2002) señala que la formación profesional inicial es aquella suministrada por el sistema educativo formal, la cual se caracteriza por ser regulada y orientada a la preparación de las personas para practicar una profesión específica. Ella se imparte principalmente en la Educación Superior.

2.2.22 Formación profesional continua y/o permanente

Siguiendo a Pineda (2002) se entiende por formación profesional continua a aquella educación que permite profundizar y/o perfeccionar competencias para un área en específico. Este tipo de formación se recibe luego de haberse culminado la formación inicial en una profesión y se da a lo largo de la vida, en el ámbito laboral. Las instituciones que ofrecen la formación continua son clasificadas por dicha autora de la siguiente manera:

- a) Instituciones académicas con certificaciones oficiales que se encuentran dentro del sistema formal, como lo son las instituciones responsables de dictar los programas de postgrado (maestría y/o especialización, doctorados, postdoctorados).
- b) Instituciones académicas no oficiales.
- c) Organizaciones que brindan formación a sus empleados para avanzar en el logro de los objetivos empresariales.

Por su parte, Feroso (2000) señala que la formación continua responde a las necesidades de las organizaciones para la preparación profesional de sus empleados, para la adquisición de nuevos conocimientos y consolidarlos en los procesos de la empresa. Las grandes organizaciones usualmente realizan sus propios procesos de formación. No obstante, en las medianas y pequeñas instituciones por lo general disponen de proveedores externos del servicio, tales como las entidades didácticas. Este tipo de formación responde a tres propósitos: a) estudios de origen complementario que comprenden materias de carácter básico en un medio diferente para el estudiante, los cuales permitirán ampliar su perspectiva profesional; b) estudios de especialización en los que se actualiza y/o profundiza en un área específica y, c) los programas generales los cuales preparan para una actividad profesional definida.

De manera que Puchol (2005) establece los tipos de formación son diversos en función del nivel de los asistentes, del número de personal a formar, el momento de la vida laboral, el momento de la empresa, la materia impartida, el lugar en que se imparte, la procedencia de los participantes y los formadores. Específicamente, éstos son los aspectos de la vida laboral dentro de los cuales se desarrolla la formación permanente o continua. Plantea Rodríguez (citado por Puchol, 2005) que este tipo de formación es definida como la actualización constante de los conocimientos que requiere el trabajador para el óptimo desempeño de sus funciones, sin dejar también de señalar que no se trata de una educación paralela o complementaria.

La formación continua o permanente es un tipo de formación que permite al empleado profundizar sus conocimientos en función de un área específica de trabajo. Este tipo de formación se recibe luego de haber finalizado la formación inicial. Pineda (2002) señala que la formación profesional continua se establece en el sistema formal mediante las instituciones académicas con certificaciones oficiales, constituidas por postgrados y doctorados. Para Feroso (2000) son estudios de especialización que profundizan en un área determinada. Sin embargo, en el sistema no formal se encuentran las instituciones académicas no oficiales que prestan servicios para el mejoramiento profesional del empleado mediante el desarrollo de programas generales, los cuales preparan para una actividad profesional definida, y también son de señalar las propias organizaciones que brindan formación a sus empleados. En este sentido, es necesaria una formación permanente debido a los continuos cambios tecnológicos y sociales que influyen sobre el mundo del saber, y por el hecho que hoy las organizaciones basan su desarrollo en el conocimiento (Puchol, 2005).

2.3 Bases legales

Las bases legales están constituidas por el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y soporte a la presente investigación. Los documentos oficiales son pautas que rigen el deber ser de una sociedad. Sustentan y dan reconocimiento al estudio realizado, el cual se encuentra enmarcado en las reglamentaciones vigentes. Las bases legales que consideraron como soporte para la presente investigación, a saber: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, la Ley de Universidades de 1970, la Ley Orgánica de Educación de 2009, la Ley Orgánica del Trabajo de 2012, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente de 2013, el Estatuto del Funcionario Público y la Reforma Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, de 1996.

De la Constitución de 1999 se tomaron los artículos 102 y 103 relacionados con la educación como derecho humano y deber social fundamental. Tales artículos establecen que la educación es obligatoria, gratuita y democrática, con el propósito de desarrollar en cada ser humano la capacidad intelectual, creativa, con valoración ética del trabajo; participación activa, transformación social, con visión local, nacional, latinoamericana y universal. Según ello, el Estado se ocupará de la educación en sus diferentes niveles y modalidades, y junto con la familia y la comunidad fomentarán la educación ciudadana. Así mismo, la educación debe ser de calidad y permanente. Se consideró además el artículo 87, el cual refiere el derecho y el deber que tienen las personas de trabajar. Indica que el Estado proporcionará condiciones para el empleo y creará instituciones y medidas laborales que garanticen a los trabajadores seguridad, higiene, existencia digna y productiva.

Con respecto a la Ley de Universidades de 1970 se tomaron los artículos 3 y 4, concernientes al papel de las universidades con referencia a la educación, a su función rectora y sus actividades destinadas a crear y difundir el conocimiento a través de la investigación y la enseñanza, en función de los principios de libertad,

democracia, justicia, solidaridad humana y respeto a todas las corrientes del pensamiento. Según estos principios, la enseñanza estará dirigida a la formación integral del estudiante para que sea útil a la sociedad (artículo 145). En relación con los egresados, los artículos 127 y 128 establecen que las universidades promoverán el vínculo con los mismos mediante la aplicación de los medios que estén a su alcance. Del mismo modo, estos profesionales están en la obligación de colaborar con la universidad, ya sea de forma espiritual o material.

La Ley Orgánica de Educación (2009) establece los principios, derechos, deberes y valores, así como el papel del Estado como ente regulador en materia educativa. Los artículos 3 y 4 recogen los principios y valores de la educación, así como su concepción. Entre tales principios se encuentran los que establecen el derecho a la igualdad de género, la formación para la libertad, la paz, la justicia y la democracia participativa y protagónica. Los valores fundamentales establecidos son el respeto a la vida, al amor, la tolerancia, respeto a la diversidad, valoración y ética del trabajo. Del mismo modo allí se señala que la educación debe ser permanente, continua, de calidad, integral y crítica. Se le concibe como un derecho humano y un deber social. Entre los fines de la educación (artículo 15) se promueve la formación que tenga como ejes transversales valores como la paz, el respeto, la tolerancia, la justicia y la no discriminación.

Entre las competencias del Estado, como Estado Docente, en el artículo 6, apartado 3 secciones a, b, g, y k se declara que el mismo se encargará de planificar, ejecutar y coordinar programas o políticas de formación que estén orientados al desarrollo de la persona y su incorporación al trabajo productivo. También se señala “...la inserción productiva de egresados universitarios y egresadas universitarias en correspondencia con las prioridades del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación” (p.5). Además, propugna la actualización permanente del currículo nacional y la formación permanente para docentes y todas aquellas personas relacionadas con la educación. En sus artículos 22, 32, 33 y 38 respectivamente, la Ley Orgánica de Educación (2009) señala que las empresas privadas, las públicas y la educación

universitaria tienen la obligación de contribuir con la formación académica y al mejoramiento del estudiante y trabajador; tal formación debe ser permanente y a lo largo de toda la vida. Por formación permanente se entiende el proceso integral continuo que por medio de políticas y programas actualiza el conocimiento y desempeño de los responsables y corresponsables en la formación de los ciudadanos. Esto para promover una sociedad crítica y reflexiva al servicio de la transformación social del país.

Por otro lado, también es importante considerar una serie de artículos de la Ley Orgánica del Trabajo (2012), tales como 26, 293 al 299, y 313 al 319. Ellos establecen que, con el apoyo de la educación y por medio del trabajo, es posible una mayor y mejor producción de bienes y servicios para la sociedad. Las personas tienen el derecho y el deber de trabajar según sus capacidades dentro de una ocupación productiva. Dicha Ley concibe a la educación permanente, continua e integral, como aquella que alcanza al empleado en el proceso social del trabajo, en el cual desarrolla aspectos cognitivos, afectivos, creativos y prácticos en concordancia con los valores éticos de justicia, paz, y respeto. De igual manera, los trabajadores tienen el derecho de autoformarse colectivamente, sin limitarse en el tipo de conocimiento. El Estado garantizará el reconocimiento académico en el proceso social del trabajo y los patronos tienen la obligación de permitir la formación a sus trabajadores, facilitándoles los convenios con instituciones educativas para que tenga lugar dicho proceso.

Adicionalmente, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2013) en sus artículos 8, 139 y 140 señala que los profesionales de la docencia tienen el derecho y el deber de actualizar sus conocimientos. Que el Estado garantizará y facilitará la realización de cursos de perfeccionamiento, mejoramiento y especialización dispuestos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación por medio de instituciones educativas reconocidas, con el fin de mejorar cualitativamente la educación. De igual manera, el Estatuto del Funcionario Público ampara al profesional de la educación en lo concerniente al desempeño de funciones o tareas

inherentes al ejercicio de su cargo (EFP, 2013, párrafo 9) entre otras consideraciones relacionadas con derechos laborales.

Por otra parte, de la Reforma Curricular (Escuela de Educación, UCV; 1996) se ha tomado como basamento la información concerniente al perfil genérico del egresado, el cual sirvió de fundamento para la elaboración del perfil específico de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. En el perfil genérico se señalan los roles del profesional egresado en Educación, los cuales, para poder cumplirlos, es necesario desempeñar las funciones que allí se establecen. En función del perfil del egresado de la mención de DRH, se establecen cuatro grandes ámbitos de aplicación, a saber: Gerencia de Recursos Humanos, Planificación e Investigación de Recursos Humanos, Ejecución de Proyectos de Recursos Humanos y Evaluación de Recursos Humanos. La señalada información fue comparada con las actividades que realiza actualmente el egresado. Adicionalmente, se tomó lo concerniente a la Mención de DRH, sus antecedentes, objetivos, entre otros aspectos establecidos en el plan de estudio. Por otra parte, hay que tener en cuenta también que en el Diseño Curricular de la Escuela de Educación se señala como información relevante que la propuesta que dicho diseño contiene es de carácter experimental, y que es necesaria la actualización y evaluación permanente de la misma.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se exponen los lineamientos que, desde el punto de vista metodológico, guiaron el desarrollo de la presente investigación. En tal sentido, a continuación se expresan sus elementos constitutivos, a saber: el enfoque de la investigación, su diseño, la población considerada para el estudio, así como la técnica e instrumento de recolección de información y el procedimiento de análisis de los datos recogidos.

3.1 Enfoque de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007), los enfoques cuantitativo y cualitativo son “paradigmas de la investigación científica, pues ambos emplean procesos cuidadosos, sistemáticos y empíricos en su esfuerzo para generar conocimiento” (p.4). En el presente estudio el enfoque utilizado para su desarrollo es fundamentalmente el cuantitativo, ya que se contempló la medición y el análisis estadístico de los datos recolectados como medios para el desarrollo de la investigación y poder contrastarlos con los objetivos planteados (Hernández, Fernández y Baptista, 2007).

Por otra parte, para Balestrini (2002), “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. Con este concepto, la orientación de esta investigación está sustentada en el análisis de los datos obtenidos a través del instrumento diseñado. Si a esto se une lo afirmado por Arias (2006) “La Investigación científica es un proceso metódico y sistemático dirigido a la resolución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos o respuesta a tales interrogantes”, se presenta el fin de esta

investigación para responder preguntas importantes dentro de su ámbito de aplicación, las cuales estuvieron dirigidas a conocer las funciones que desarrolla en el campo ocupacional los profesionales de la Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

En este sentido, el enfoque cuantitativo plantea un problema de estudio y preguntas de investigación específicas. Con respecto a la investigación realizada, el problema de estudio fue la necesidad de conocer las características de las actividades profesionales que desarrollan en su campo laboral los egresados de la mención DRH, a fin de estar al tanto específicamente de los propósitos y objetivos de su desempeño profesional, dónde trabajan, qué hacen y qué otros estudios han realizado para dar continuidad a su formación. Las preguntas de investigación están orientadas a analizar el campo ocupacional de los Licenciados en Educación mención DRH graduados en enero del año 2009. Una vez formulado el problema en estudio se revisaron algunos antecedentes de investigación sobre la temática. En tal sentido, se indagó sobre investigaciones realizadas en torno al seguimiento de egresados, obteniéndose información relacionada con diagnósticos sobre la realidad laboral de dichos profesionales y la pertinencia de la formación profesional por ellos recibida. Sin embargo, en la revisión realizada pudo observarse que las investigaciones analizadas se centraron solo en la perspectiva que acerca del problema tenían los empleadores y no los propios egresados,

Por otro lado, para conocer la realidad laboral del Licenciado en Educación de la señalada mención, fue necesario primeramente revisar el Diseño Curricular de la carrera (Escuela de Educación, UCV, 1996) en cuanto al perfil del egresado y los lineamientos curriculares que dicho plan de estudios establecen, para luego compararlos con las funciones que realizan los egresados en su ejercicio profesional. La metodología seleccionada para conocer las funciones que los egresados realizaban en sus sitios de trabajo fue la del Análisis Ocupacional. Con referencia a la recolección de los datos, se utilizó la medición numérica y para su análisis se utilizaron métodos estadísticos propios de la estadística descriptiva, en función a la

población de egresados graduados en enero 2009, lo cual permitió presentar información cuantitativa sobre las variables previstas en el estudio. Tal enfoque obedece a los criterios planteados por Hernández, Fernández y Baptista (2007) en el sentido de que una investigación cuantitativa busca ser objetiva, hay una realidad que conocer y observar, la cual el investigador no podrá alterar. Este tipo de estudios siguen una estructura y la naturaleza de sus datos es numérica.

3.2 Diseño de la investigación

A continuación se define la estrategia a seguir para la ejecución de la investigación; partiendo del concepto de Arias (2006) se trata de la manera en la cual el investigador aborda el problema objeto de estudio. Por su parte Balestrini (2002) señala que el diseño determina los pasos a seguir, sus técnicas y métodos que se puedan emplear en el mismo.

3.2.1 Tipo de investigación (documental y de campo)

El estudio corresponde con una investigación de fase documental y una fase de campo. Se considera que es un estudio de fase documental debido a que algunos datos se obtienen por medio de fuentes bibliográficas (Balestrini, 2002). Por ejemplo, existen diversos documentos de carácter formal y legal los cuales establecen los lineamientos curriculares del perfil del egresado; y con el apoyo de dicha información, se hizo una comparación con la realidad laboral de los profesionales de la educación de la mención DRH. Por otra parte, se trata de un estudio de fase de campo ya que se observó el objeto de estudio tal como sucede en la realidad, sin intervenirla ni cambiarla, lo cual cumple con los criterios que establece Arias (2006) sobre este tipo de investigación. Según este autor, esta clase de investigación consiste “en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios) sin manipular o controlar variable alguna” (p. 31).

Sobre la base de las características antes señaladas, en esta investigación los datos más relevantes y de carácter primario que fueron obtenidos de las personas que formaron parte de la población estudiada, se relacionaban con las funciones que ejecutaban en su ejercicio profesional, así como los estudios complementarios que realizaron luego de graduados, para mejorar su formación profesional y por ende su desempeño profesional.

3.2.2 Nivel de la investigación

El nivel de la investigación fue descriptivo, ya que la indagación realizada consistió de acuerdo con Arias (2006) en la "... caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento" (p.24). Esto es así pues su propósito general fue identificar y describir las labores que realizaban los Licenciados en Educación graduados en la mención DRH, y así, con la información recolectada, posteriormente llevar a cabo un análisis comparativo con el perfil del egresado de la mención. Ello con la finalidad de constatar si se cumplen los parámetros establecidos en el perfil profesional definido en el Diseño Curricular de la Escuela de Educación, UCV (1996) y verificar la posible correspondencia entre la formación académica recibida y las exigencias del mercado laboral en el cual este profesional de la educación se desempeña.

3.3 Etapas de la investigación

El diseño de la investigación está relacionado de una manera práctica con el procedimiento seleccionado por el investigador para el desarrollo del estudio. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2007) lo conceptualizan como el "plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación" (p. 158). A continuación se detallan las siete fases seguidas para el desarrollo de la presente indagación.

- 1.- Conceptualización del proyecto de investigación, a saber: planteamiento del problema, justificación, objetivos, sistema de variables.
- 2.- Ejecución de una investigación documental y de campo; documental ya que se revisan las fuentes tales como el diseño curricular y el perfil deseado por la Escuela de Educación para los egresados de la mención, y de campo debido a que se trata de obtener información directamente de los egresados para identificar sus funciones actuales.
- 3.-Diseño del instrumento de campo, basado en un cuestionario que contempla información general en cuanto a donde se encuentran laborando y que cargo tienen principalmente, cual es la formación profesional actual de los egresados, las funciones que realizan actualmente en su ejercicio profesional. Este instrumento fue validado por expertos en el área y disponía de confiabilidad.
- 4.- Análisis y presentación de los resultados de acuerdo a los parámetros establecidos para la investigación
- 5.-Formulación de conclusiones y recomendaciones.

3.4 Población y Muestra considerada en el estudio

Según Ramírez (1999) “el término población reúne al individuo, objetos, entre otros, que pertenecen a una misma clase por poseer características similares, pero con la diferencia de que se refiere a un conjunto limitado por el ámbito del estudio a realizar” (p. 87). De igual manera, Arias (2006) plantea que la población es un conjunto de elementos que tienen características comunes, las cuales pueden ser finitas o infinitas. Este concepto lo reflejan Hernández, Fernández y Baptista (2007) al afirmar que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. La población considerada en el presente trabajo está integrada por 42 egresados de la Licenciatura en Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, graduados en enero del 2009.

Es oportuno señalar que la población mencionada fue seleccionada sobre la factibilidad de contactarlos para tener mayor información relacionada con sus integrantes, lo que facilitó el acceso a su ubicación, con posibilidad de contactarlos. Los detalles referentes a la población pudieron obtenerse de los archivos de la oficina de Control de Estudios de la Escuela de Educación, de las redes sociales y de la base de datos elaborada luego del II Encuentro de Egresados de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos, evento realizado el 25 de noviembre del 2010 en la Escuela de Educación de la UCV. En tal encuentro se reunieron numerosos graduados de diferentes promociones, siendo la mayoría de los asistentes egresados del año 2009, de quienes se recogieron datos actualizados.

Tal como se indicó en la presente investigación se estudió la población de egresados que se graduaron en enero del 2009, integrada por 42 personas. Sin embargo, aún y cuando se contaba con los correos y cuentas en redes sociales de los egresados, no fue posible contactarlos a todos. Los egresados que respondieron el instrumento fueron en total veintiséis (26), lo que sería una muestra representativa de la población bajo el concepto emitido por Arias (2006) en el que muestra es “Un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”; también sigue el parámetro del concepto de Balestrini ((2002) en el que Muestra es “...un parte representativa de la población, cuyas características, deben producirse en ella, lo más exactamente posible”. En tal sentido, se trata de un muestreo “no probabilístico” ya que tiene como rasgo fundamental el que se desconoce la probabilidad de que un elemento de la población forme parte de la muestra (Ramírez, 1999). Debe señalarse, que para fines de este estudio no todos los egresados tendrán la misma probabilidad de poder ser seleccionados para formar parte de la muestra a ser estudiada.

Es por eso, que se utilizó el muestreo intencional u opinático porque la escogencia de la muestra se realizó de acuerdo a las necesidades del investigador, ya que se dispone de mayores fuentes de información de la muestra antes señalada. De hecho se tiene mayor accesibilidad a la misma y sus integrantes fueron contactados

con el apoyo de la información disponible en los archivos de Control de Estudios de la Escuela de Educación, las redes sociales y la base de datos elaborada luego del II Encuentro de Egresados de la Mención Desarrollo de Recursos Humanos, que cuenta con datos actualizados.

Con este tamaño de la población de egresados no se pueden generalizar resultados a todas las cohortes de egresados de esta mención. Sin embargo, se considera que con este número de egresados se pudo obtener una aproximación inicial acerca de la realidad laboral de esos profesionales, lo cual aportará elementos relevantes para posteriores estudios.

3.5 Sistema de variables

Para Hernández, Fernández y Baptista (2007) “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p. 123). En este sentido, y para responder a las preguntas de investigación en cuanto a las actividades que realizan los egresados, la variable en estudio fue la ocupación.

De acuerdo con Arias (2006), la variable consiste en una serie de características por estudiar definidas de manera operacional en función de sus indicadores o unidades de medida; de este modo se lograría lo planteado por Balestrini (2002) al diseñar dichos indicadores para medir los resultados y obtener la información que se requiere para el estudio.

3.5.1. La Ocupación

Se refiere al empleo o profesión caracterizado por un conjunto de funciones (Carrasco, 2009). Ahora bien, para examinar estas funciones de los profesionales de la Educación, mención DRH se analizó en primer lugar el campo y en segundo lugar el análisis ocupacional, el primero es el ámbito o espacio de una ocupación laboral dimensionado por factores como la situación y sector laboral, referidas a la empleabilidad y lugar donde trabajan los egresados respectivamente (Rodríguez,

2010), así como la formación profesional que corresponde a los estudios posteriores al pregrado que les han permitido mejorar su ejercicio laboral.

El Análisis Ocupacional como se ha indicado anteriormente, es la situación real de una ocupación, en la que se examinan sus características por medio de la descripción de sus actividades (OEI, 2000). Para el presente estudio se utilizó el nivel de seguimiento curricular tal y como plantea Santacruz (2007) establece la vinculación entre educación y trabajo, y se encuentra referida a las competencias reales y deseables.

En esta investigación las competencias reales obedecen a las funciones que actualmente el egresado realiza en su ocupación contextualizada en las diferentes actividades en los subsistemas de Recursos Humanos: Planificación de Recursos Humanos, Captación, Desarrollo, Conservación, Relaciones Laborales y Culminación y Retiro. Mientras que las deseables constituyen las funciones del perfil del egresado descritas en el Diseño Curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) a saber: Planificación e Investigación de Gestión, Gerencia, Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo y Evaluación de Recursos Humanos, con el fin de validar si existe correspondencia entre lo que se estudia y el mercado laboral.

3.5.2 Operacionalización de variables

A continuación se presenta la operacionalización de la variable en estudio (véase cuadro 2) así como sus dimensiones, sub-dimensiones, indicadores e ítems correspondientes.

ANÁLISIS OCUPACIONAL DEL EGRESADO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA				
VARIABLE	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
La Ocupación	Campo Ocupacional	Situación Laboral	Empleado/Desempleado	Si/No 1.1
		Sector Laboral	Privado/Público	1.2
		Cargo	Ocupación	1.4
		Formación Profesional continua formal	Diplomado	2.1
			Maestría	2.1
			Especialización	2.1
			Doctorado	2.1
		Formación Profesional continua no formal	Curso	2.1
			Taller	2.1
	Análisis Ocupacional Seguimiento Curricular	Planificación de Recursos Humanos	Valoración cualitativa y cuantitativa del recurso humano en una organización	Opción múltiple 3.3
			Estudio de detección de necesidades en función del recurso humano que requiere la empresa o institución	Opción múltiple 3.4
			Proyectos de investigación de unidades de conocimiento	Opción múltiple 3.5
			Estudios de clima y/o cultura organizacional	Opción múltiple 3.6
			Estudio de perfil de competencias	Opción múltiple 3.7
		Captación	Búsqueda de candidatos externos a la organización.	Opción múltiple 4.2
			Búsqueda de candidatos internos de la organización	Opción múltiple 4.3
			Contratación de servicios con empresas de outsourcing (reclutamiento y/o selección)	Opción múltiple 4.4
			Análisis de síntesis curriculares de los posibles trabajadores	Si/No 4.5
			Diseño de pruebas (psicotécnicas, proyectivas, entre otras)	Si/No 4.6
			Aplicación de pruebas (psicotécnicas, proyectivas, entre otras)	Si/No 4.7
			Corrección de pruebas (psicotécnicas, proyectivas, entre otras)	Si/No 4.8
			Entrevista a los candidatos	Si/No 4.9
			Elaboración de informes de selección	Si/No 4.10
			Selecciona al candidato que disponga de las competencias requeridas para el cargo	Si/No 4.11
		Desarrollo	Inducción general a los nuevos trabajadores de la empresa o institución	Opción múltiple 5.2
			Inducción en el puesto a los nuevos trabajadores de la empresa o institución	Opción múltiple 5.3
			Detección de necesidades de formación y capacitación	Opción múltiple 5.4
Planes de formación			Opción múltiple 5.5	
Formación y capacitación presencial			Opción múltiple 5.6	
Formación y capacitación online	Opción múltiple 5.7			
Proyectos de Diseño Instruccional	Opción múltiple 5.8			
Materiales y Medios instruccionales	Opción múltiple 5.9			
Proyectos de Diseño Curricular	Opción múltiple 5.10			

			Planes de Carrera	Opción múltiple 5.11
			Proyectos de Rutas de Carrera	Opción múltiple 5.12
			Proyectos de Perfiles de Carrera	Opción múltiple 5.13
			Formación de facilitadores	Opción múltiple 5.14
			Programa de formación para aprendices Inces	Opción múltiple 5.15
			Formulación de gastos para los planes de formación (presupuesto)	Opción múltiple 5.16
			Evaluación del Desempeño	Opción múltiple 5.17
			Evaluación del Potencial	Opción múltiple 5.18
			Evaluación instruccional de los aprendizajes	Opción múltiple 5.19
			Evaluación Organizacional	Opción múltiple 5.20
		Conservación	Estudio de salarios y demás beneficios	Opción múltiple 6.2
			Sistemas de clasificación y evaluación de puestos	Opción múltiple 6.3
			Acciones en materia de salud e higiene laboral	Opción múltiple 6.4
			Programa de formación para la prevención de salud	Opción múltiple 6.5
			Programa de formación para la prevención de seguridad	Opción múltiple 6.6
			Planes orientados a mejorar la calidad de vida del empleado	Opción múltiple 6.7
		Relaciones Laborales	Estudio para regular aspectos de la relación laboral en la contratación colectiva	Opción múltiple 7.2
			Consultoría para el manejo de conflictos laborales	Opción múltiple 7.3
			Programas de responsabilidad social	Opción múltiple 7.4
			Orientación a supervisores en la aplicación de medidas disciplinarias	Opción múltiple 7.5
		Culminación y Retiro	Estudios de causas de desincorporación del empleado en la empresa o institución	Opción múltiple 8.2
			Programas y planes para la preparación del trabajador para su jubilación	Opción múltiple 8.3
			Orientación a supervisores para la aplicación de normas de retiro del personal	Opción múltiple 8.4
		Planificación e Investigación de Gestión de los Recursos Humanos	Diseña proyectos de investigación de Recursos Humanos	Opción múltiple 3.5 y 3.4
			Planifica proyectos de desarrollo de los Recursos Humanos	Opción múltiple 3.3
			Planifica proyectos de diseño curricular	Opción múltiple 5.10
			Diseña proyectos de diseño instruccional	Opción múltiple 5.8
			Planifica proyectos de perfiles de carrera	Opción múltiple 5.8
			Planifica proyectos de rutas de carrera	Opción múltiple 5.8
			Diseña proyectos de diseño de materiales y medios instruccionales	Opción múltiple 5.9
			Diseña proyectos de medios instruccionales	Opción múltiple 5.9
			Planifica proyectos de comunicación efectiva	
			Coordina la planificación de sistemas de evaluación organizacional	Opción múltiple 5.20
			Coordina programas de adiestramiento	Opción múltiple 5.5, 5.6 y 5.7
Coordina programas de formación	Opción múltiple 5.5, 5.6 y 5.7			

		Gerencia de Recursos Humanos	Realiza funciones de gerencia	
			Ejerce funciones de liderazgo en la organización	
			Promueve gestión para la competitividad	
			Promueve gestión para el mantenimiento productivo	
			Participa en el diagnóstico de problemas relacionados con el rendimiento de la organización	
			Participa en la solución de problemas relacionados con el rendimiento de la organización	
		Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo de los Recurso Humanos	Desarrolla proyectos de investigación	Opción múltiple 3.5, 3.4
			Desarrolla proyectos de Desarrollo de los Recursos Humanos	Opción múltiple 3.3
			Ejecuta proyectos de adiestramiento de Recursos Humanos	Opción múltiple 5.5, 5.6 y 5.7
			Lleva a cabo proyectos de diseño curricular	Opción múltiple 5.10
			Realiza proyectos de formación	Opción múltiple 5.5, 5.6 y 5.7
			Ejecuta proyectos de adiestramiento	Opción múltiple 5.5, 5.6 y 5.7
			Realiza proyectos de diseño curriculares	Opción múltiple 5.10
			Lleva a cabo proyectos de diseños instruccionales	Opción múltiple 5.8
			Realiza proyectos de perfiles de carrera	Opción múltiple 5.8
			Ejecuta proyectos de ruta de carreras	Opción múltiple 5.8
			Lleva a cabo proyectos de materiales instruccionales	Opción múltiple 5.9
			Realiza proyectos de medios instruccionales	Opción múltiple 5.9
		Desarrolla proyectos de evaluación organizacional	Opción múltiple 5.20	
		Evaluación de Recursos Humanos	Evalúa proyectos de investigación	Opción múltiple 3.4 y 3.5
Evalúa programas de formación	Opción múltiple 5.5, 5.6 y 5.7			
Evalúa el desempeño organizacional	Opción múltiple 5.17			
Efectúa sistemas de evaluación organizacional	Opción múltiple 5.20			
Diseña sistemas de evaluación instruccional de los aprendizajes así como el impacto del adiestramiento	Opción múltiple 5.19			

Fuente: Elaboración propia (2013)

3.6 Técnicas e instrumentos

La recolección y procesamiento de los datos obtenidos en el presente estudio requirió de técnicas e instrumentos. Para la fase documental se emplearon técnicas de análisis como el resumen, esquemas, subrayar las ideas importantes contenida en la bibliografía especializada en el área, tanto nacional como internacional. Por otra parte, la técnica utilizada para la fase de campo fue la encuesta, debido a que de acuerdo con Arias (2006) se buscó “obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos o en relación con un tema en particular” (p. 72). De tal manera, se obtuvo información de los egresados sobre la base de las características de las funciones que realizan en sus puestos de trabajo, identificando también aquellos estudios complementarios que hubieren realizado, todo bajo la metodología del Análisis Ocupacional. Adicionalmente, según Hernández, Fernández y Baptista (2007) el cuestionario es el instrumento más utilizado para recolectar datos. En el presente estudio, mediante la elaboración de un cuestionario se obtuvieron datos e información acerca de las características de la ocupación del egresado y su formación complementaria. Esto con el fin de compararla con el perfil contenido en el diseño curricular vigente de la señalada mención, examinar las funciones que realizan los profesionales e identificar la formación complementaria recibida por los egresados para mejorar su ejercicio profesional.

3.6.1 Instrumento

Se elaboró un cuestionario de diez ítems agrupados en cuatro secciones: 1) identificación general, 2) formación profesional, 3) funciones del egresado y 4) dos preguntas abiertas dirigidas a aquellos egresados que no trabajaran en los subsistemas de Recursos Humanos. Esto permitió recopilar un gran número de datos en cuanto a las funciones que realizan los egresados y su formación profesional complementaria que hubieren obtenido en apoyo de su desempeño profesional. Entre los aspectos considerados para la elaboración del instrumento se encuentran los subsistemas de Recursos Humanos, ello con el fin de conocer las funciones de los egresados, así

como sus respectivas áreas de experticia como planificación, diseño, ejecución y evaluación en dichas funciones.

El instrumento se estructuró en varias partes, entre las se puede señalar una *Presentación general*, la cual explica el propósito de la investigación. En la segunda parte, denominada *Identificación general* se diseñó con el propósito de conocer información del egresado y la institución y/o empresa en la cual labora; si se encuentra trabajando, en qué empresa, el cargo que ocupa y el tiempo en la institución/o empresa y cargo. La tercera parte, acerca de la *Formación profesional del egresado en Educación, Mención DRH* buscaba obtener información sobre los estudios posteriores al pregrado realizados por los profesionales de la educación (doctorado, postgrado, diplomado, cursos y/o talleres). En la cuarta parte, titulada *Funciones del egresado en Educación, Mención DRH* se orientó a conocer cuales funciones realizan en los diferentes subsistemas de Recursos Humanos así como su área de experticia (planificación, diseño, ejecución y evaluación)

La planificación y el diseño, aun y cuando se interrelacionen entre sí, abarcan diferentes ámbitos, la planificación es un proceso general de formulación de planes y políticas, con un ámbito de aplicación muy extenso, la cual dirige procesos sociales, y se pueden aplicar en la gestión de organizaciones y/o empresas de diferente naturaleza (Molins, 1998). Mientras que el diseño es muy específico debido a que va al detalle de dichos planes a concebir, el cual involucra una serie de factores como: alcance, presupuesto, ámbito de aplicación, entre otros. La ejecución consiste en llevar a cabo las actividades, es la parte operativa y la evaluación es la valoración y logro en la ejecución del alcance de la función, la cual permitirá alcanzar un mejoramiento continuo de los procesos que se realizan en el área.

Los ítems 9 y 10 se dirigieron a obtener información para los egresados que no laboran directamente en los subsistemas de Recursos Humanos, por lo cual se elaboraron dichas preguntas para conocer que están haciendo y por qué no están dentro de esta área. En este sentido, este instrumento estuvo dirigido tanto a quienes

están en el contexto profesional del talento humano, capital humano y a quienes no. El instrumento se encuentra conformado por preguntas mixtas (dicotómicas, de selección múltiple y preguntas abiertas). Este cuestionario se construyó para que fuese práctico y fácil de responder para los egresados, quienes por sus múltiples ocupaciones no tienen mucho tiempo para responder un conjunto de preguntas. El instrumento fue diseñado mediante el programa de *google. docs* (Véase pág. 171).

3.6.2 Tratamiento de los resultados

Luego de la aplicación del instrumento se pasó al tratamiento de los resultados obtenidos en la fase de investigación de campo. Para el procesamiento de los datos se utilizaron los registros, análisis, tabulaciones y gráficos de resultados. Los datos obtenidos se procesan, analizan y sintetizan para realizar un análisis de la información de forma cuantitativa. Para el análisis se agruparon los datos con su respectiva explicación, con la determinación del número de entrevistados que coincidieron en las respuestas.

3.7 Condiciones de Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2007), la validez es un término complejo que constituye el grado en el que el instrumento mide la variable. La validez implica que el instrumento, para que sea efectivo, debe medir lo que se quiere determinar. Una vez elaborado el instrumento, se sometió a un proceso de validación de contenido. Se utilizó la validez de contenido para que el instrumento tuviese el dominio específico de la información que pretendía medir. El instrumento fue validado por tres expertos profesionales con el fin de que verificaran si los enunciados utilizados tenían relación con la situación laboral de los egresados en Educación, mención DRH. Para ello se suministró el cuestionario a especialistas con conocimientos del ámbito de los Recursos Humanos. Los expertos fueron:

Experto 1: Licenciada en Educación, Msc en Política Internacional y Global, Candidata a Doctora en Gestión de la Investigación y el Desarrollo (Faces-UCV).

Experto 2: Licenciada en Educación. Doctora en Gerencia de una Universidad reconocida

Experto 3: Licenciada en Educación, con mención en Planificación Educativa. Msc. en Diseño de Política (FHE-UCV). Doctorado en Desarrollo de los Recursos Humanos de una universidad reconocida.

En función de la validación realizada por los expertos, se modificó el instrumento de la manera siguiente:

- En el ítem 1.2 de la primera parte del instrumento, colocar primero institución y luego empresa.
- Agregar el ítem 1.3, 1.5, 1.6 y 1.6.1
- Colocar Maestría de primero y luego Especialización en la segunda parte del instrumento (Formación Profesional)
- Agregar en la 2.1 en la sección de cursos o talleres los nombres de éstos y las horas respectivas.
- Agregar en los ítems 3.1, 4.1, 5.1, 6.1, 7.1 y 8.1 Personal, Talento Humano; Gente de su empresa o institución.
- Insertar en la tercera parte del instrumento, en la 3.1 la pregunta sobre si el egresado labora en los subsistemas de Recursos Humanos y si su respuesta es negativa pasar al ítem 9.
- Cambiar la pregunta de los ítems 3.8, 4.12, 5.12, 6.8, 7.6, 8.5, a realizar otras funciones. De ser positivo, especifique.
- Reformular el ítem 9 y colocar ¿A qué se dedica actualmente y qué actividades realiza en su ejercicio profesional?
- Agregar el ítem 10.

La versión final del instrumento fue entonces dirigida a la muestra en estudio.

3.8 Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2007), señalan que la confiabilidad en un instrumento plantea el “grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p.277). No obstante, en lo instrumentos en los cuales no existen respuestas correctas e incorrectas no se puede determinar la confiabilidad en base a un coeficiente.

Para el presente estudio se considera que dicha confiabilidad dependerá de las actividades que realice cada egresado en su ejercicio profesional. El instrumento debe ser capaz de medir el espectro de las diferentes funciones que realizan estos profesionales en diferentes momentos y lugares.

Es por ello que para efectos del presente trabajo se solicitó el llenado nuevamente del instrumento a cinco (5) sujetos pilotos de la muestra, entre ambas aplicaciones transcurrieron dos (2) semanas, con variaciones en cuanto a la forma, diseño y organización interna del instrumento. Se logró constatar que en el 80% de los casos estos sujetos contestaron de forma consistente con respecto a las respuestas de la primera vez que realizaron el instrumento, siguiendo entonces el método de test-retest. (Véase anexo 3). Es importante señalar que, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2007), la única causa que podría generar errores en el test es un cambio en las tareas de los individuos que integran la muestra.

CAPÍTULO IV
PERFIL DEL EGRESADO CONTENIDO EN EL DISEÑO CURRICULAR
(1996)

En el presente capítulo se caracteriza el perfil del egresado en la Licenciatura en Educación mención DRH que establece actualmente el diseño curricular (Escuela de Educación UCV, 1996) como parte de los objetivos planteados en la investigación. En primer lugar se contextualizará a la mención y sus diferentes campos de acción. Finalmente se analizará cada uno los componentes curriculares que integran al diseño curricular.

La Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, fundada en 1953, está dedicada a la formación de profesionales y desde 1996 ofrece la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos como parte de la educación que imparte. Estos licenciados idealmente se encargarán de mejorar la calidad del desempeño de los trabajadores al formarlos como profesionales eficientes y competitivos en los ámbitos requeridos del mercado laboral, por medio de la gerencia, la planificación, la investigación, la ejecución de proyectos y la evaluación de los Recursos Humanos. Estos cuatro (4) campos se interrelacionan entre sí ya que es necesario, por ejemplo, poder investigar para luego diseñar, ejecutar y evaluar los proyectos que se lleven a cabo en las organizaciones.

En tal sentido, la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela se originó por los diferentes y continuos cambios que se han venido produciendo en los procesos laborales, entre los que se pueden encontrar las formas de organización en el trabajo, las nuevas tecnologías y las ya existentes; la ausencia de planificación en los Recursos Humanos, la demanda de personal capacitado según los requerimientos de

la dinámica laboral. Así mismo, es de señalarse la importancia de la colaboración de los trabajadores como recursos necesarios en cada ámbito del ejercicio laboral.

De tal manera, se reconoce que el empleo de cada organización es fundamental y el contexto laboral requiere que sea competente, para que las metas de la empresa u organización puedan lograrse con éxito. Es por ello que la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela creó esta mención para contribuir desde la perspectiva educativa al mejoramiento del desempeño de los trabajadores y formarlos según las necesidades del desarrollo social, capacitándolos como empleados eficientes. De igual manera, la mención ofrece un proyecto de formación que promueve el aprendizaje en el ámbito laboral, por lo cual los Licenciados en Educación serán profesionales capaces de intervenir en los procesos de formación a través de:

- Planificación, desarrollo y evaluación de proyectos de investigación y de Desarrollo de los Recursos Humanos.
- Coordinación de proyectos de diseño, gestión de perfiles, rutas de carrera, así como la ejecución, aplicación y evaluación de materiales y medios instruccionales.
- Coordinación de proyectos de formación y adiestramiento de personal.
- Coordinación de la planificación de sistemas de evaluación organizacional (Escuela de Educación, UCV, 1996).

El Diseño Curricular de la Escuela de Educación (1996) establece el perfil del egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, el cual se encuentra constituido por cuatro campos de aplicación, conformados cada uno de ellos por funciones y operaciones específicas. A continuación se presentan los campos de aplicación referidos, con las diversas funciones que tendrá el egresado para cada uno de los campos a saber:

1. Planificación e Investigación de Recursos Humanos
2. Gerencia de Recursos Humanos
3. Ejecución de proyectos de Recursos Humanos
4. Evaluación de Recursos Humanos

4.1. Planificación e Investigación de Recursos Humanos: el futuro egresado será competente para realizar labores de planificación e investigación de sistemas de Desarrollo de los Recursos Humanos, para mejorar continuamente los niveles esperados de calidad y productividad en la institución en la cual labore. Incluye tareas de análisis y seguimiento del mercado laboral, de los procesos de inducción, formación, actualización, adiestramiento, capacitación, reciclaje, el diseño de puestos y cargos, así como de sistemas de recompensa y ascenso. Las funciones globales de la planificación e investigación de Recursos Humanos previstos en Diseño Curricular son:

- Diseño de proyectos y programas de investigación y Desarrollo de los Recursos Humanos.
- Proyectos de diseño curricular e instruccional.
- Proyectos de perfiles y rutas de carrera.
- Proyectos de diseño de materiales y medios instruccionales.
- Procesos de comunicación efectiva.
- Programas de formación y adiestramiento.

En función con el aludido documento de la Escuela de Educación, UCV (1996) con frecuencia existe ausencia de planificación de los Recursos Humanos en las organizaciones. Sin embargo, a través de la creación de políticas de Recursos Humanos, en las que participen los niveles gerenciales, haya diseño de proyectos con visión estratégica con impacto integral que sean evaluados en función a su pertinencia con respecto a la realidad del país, a las necesidades de las empresas y su

compromiso social, se pudiese estar contribuyendo con las organizaciones en dicho campo de aplicación.

Cabe agregar que la planificación de Recursos Humanos es un proceso que atiende a idear las estrategias y planes operativos para la educación, a la formación, actualización y desarrollo del trabajador en su ambiente laboral. Sin embargo, el sistema de planificación es complejo, por lo cual en el mismo establecen procesos de investigación, proyección de necesidades e impacto a corto, mediano y largo plazo; así como el análisis de ejecución y la propia evaluación de la gestión de Recursos Humanos. Por su parte, los métodos, medios y sistemas de diseño instruccional son instrumentos básicos que permiten apoyar los procesos de formación en el trabajo. A raíz de lo mostrado en investigaciones anteriores, tales instrumentos se han venido perfeccionando, dando origen a modelos instruccionales orientados al desarrollo cognitivo y las destrezas de creatividad para la solución de problemas organizacionales y el desarrollo de la instrucción en el trabajo.

Proyectos de perfiles y rutas de carrera

Los procesos de formación están relacionados con los proyectos de perfiles y rutas de carrera, pues el área de planificación de los Recursos Humanos se encarga de organizar y gestionar lo relacionado con la preparación del personal para el logro de las metas de la organización.

Proyectos de diseño de materiales y medios instruccionales

También, los medios y materiales instruccionales se utilizan para el proceso de formación y enseñanza y deben ser utilizados de acuerdo al contexto en el que se labore. Los medios por excelencia que se promueven para dichos procesos de formación y enseñanza son el video y los multimedios. En ese sentido, el nuevo escenario educativo hace que la mayoría de las instituciones universitarias se esfuercen por introducir el uso de las TIC en los procesos de enseñanza y en el aprendizaje, en términos de adecuación curricular para adaptarse a una nueva demanda social y como motor para la calidad en la educación. Es por ello que la Escuela de Educación aspira a la formación integral de los profesionales de la

educación, mención DRH en cuanto a la implementación del lenguaje audiovisual en los procesos educativos y la capacidad de diseñar, producir y evaluar diferentes medios instruccionales en diversos métodos de capacitación e implementación en sistemas de enseñanza que utilicen la web.

Procesos de comunicación efectiva

De tal modo, el proceso de formación requiere de una comunicación efectiva. La comunicación en sus diferentes dimensiones y niveles es un aspecto fundamental en las organizaciones, principalmente debido a que las empresas son sistemas abiertos que plantean exigencias en las relaciones humanas para su desarrollo y funcionamiento como organizaciones. Por su parte, los empleados requieren de la creación y aplicación de prácticas comunicacionales, empáticas, ágiles y efectivas para el logro de una mayor eficiencia organizacional, así como de procesos de cambio, modificación de actitudes, crecimiento personal, autoestima y satisfacción de necesidades personales y de trabajo. Estos procesos necesitan de profesionales que posean formación en cuanto al dominio de las relaciones interpersonales, los procesos de comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo, ejercicio del liderazgo, persuasión y negociación. Igualmente, el egresado deberá tener la capacidad de dominar los procesos comunicacionales de las organizaciones, el flujo de información de las estructuras administrativas y de dirección de procesos; analizar las relaciones interpersonales y de grupo para favorecer un clima de trabajo eficaz. También, el futuro profesional analizará sus propios procesos intrapersonales de comunicación.

Programas de Formación y Adiestramiento

Por otra parte, los proyectos de formación y adiestramiento tendrán que adecuarse a la situación laboral específica, relacionarse con la planificación estratégica de las instituciones u organismos, la cual responda a las necesidades de la política organizacional en los niveles de gerencia alta, media, empleados y obreros. Para ello el egresado, haciendo uso de sus capacidades, seleccionará el enfoque pedagógico pertinente y diseñará y aplicará las metodologías, estrategias y modalidades de enseñanza pertinentes para que el trabajador llegue a ser más

eficiente, competitivo y productivo para su realización personal e individual en el trabajo.

También, se asume que la formación laboral debe estar concebida para adultos autónomos y responsables de su propio aprendizaje. Se considera al trabajador como una persona adulta responsable del cargo que ocupa, quien tiene que cumplir funciones y resultados específicos. Los procesos de formación y adiestramiento atienden a la educación de adultos, procesos que comprenden los programas de inducción, detección de necesidades, planificación, ejecución y evaluación. El egresado también tendrá la responsabilidad de analizar los costos y la inversión del programa de adiestramiento y/o formación a impartirse.

4.2. Gerencia de Recursos Humanos: el futuro profesional de la educación con mención en DRH contará con conocimientos, habilidades y destrezas para llevar a cabo funciones de gerencia y liderazgo. Dichas funciones se encuentran constituidas por criterios de gestión para la competitividad, el mantenimiento productivo, el diagnóstico y la solución de problemas relacionados con el rendimiento de la organización. Sus funciones están asociadas con:

- Ejercicio de gerencia productiva y de calidad de los Recursos Humanos.
- Ejercicio de liderazgo organizacional.
- Participación en la administración organizacional.
- Participación en proyecciones y movilidad de Recursos Humanos.
- Promoción de desarrollo interinstitucional.

Aquí es relevante destacar que el egresado de la mención conocerá los diferentes estilos gerenciales, las teorías del comportamiento humano en el trabajo; la motivación humana, la comunicación, las habilidades gerenciales y la actitud crítico-reflexiva, lo que le permitirá desempeñar de manera eficiente los propios procesos que están bajo el control del rol de gerente, mediante una asignatura debidamente diseñada a tal efecto.

La Gerencia de Recursos Humanos, de acuerdo al Programa de la asignatura Gerencia de Recursos Humanos que se cursa en el cuarto año de la carrera (1996) representa un papel determinante en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. En este sentido, la Escuela de Educación colaborará en la formación de un Gerente de Recursos Humanos "... con las herramientas intelectuales suficientes como para consolidar sus habilidades y competencias de tal manera que asuma una posición de vanguardia frente a las exigencias de un mundo cada vez más condicionado por la globalización, la competitividad y las comunicaciones" (p.2). De igual manera, contribuirá en la formación de un Gerente de Recursos Humanos capaz de cumplir con la filosofía de gestión de la empresa y/o institución.

La asignatura se orientará al análisis de los acontecimientos de la gerencia en cuanto a factores como: la comunicación, la toma de decisiones, liderazgo, motivación y solución de problemas, en el comportamiento y desempeño de los trabajadores en las organizaciones y/o instituciones. De igual manera los profesionales de la Educación en la mención DRH estudiarán las concepciones y fundamentos teóricos en cuanto a los siguientes contenidos: trabajo gerencial en el contexto social, hombre y el trabajo, gerencia de recursos humanos, calidad total, reingeniería, la neurolingüística, y otros temas que marquen tendencia en la actualidad.

4.3. Ejecución de proyectos de Recursos Humanos: el egresado de la mención contará con herramientas para el desarrollo de proyectos de investigación y aplicación, referidas al adiestramiento, evaluación organizacional y de personal; diseños curriculares e instruccionales, perfiles, rutas de carrera, materiales y medios instruccionales. Entre las funciones que se llevan a cabo en este campo se encuentran el desarrollo y la ejecución de proyectos de:

- Adiestramiento de Recursos Humanos.
- Diseño curricular.
- Evaluación y control de los programas de formación y desempeño.
- Formación de facilitadores.

En tal sentido, el adiestramiento es un proceso necesario para el cumplimiento de las políticas de desarrollo del personal, para lo cual el egresado utilizará sus conocimientos, así como métodos y estrategias para la detección de necesidades, la planificación, realización y evaluación del adiestramiento. El Licenciado en Educación Mención DRH será capaz de diseñar y llevar a efecto proyectos de evaluación de las organizaciones y del desempeño. La evaluación del desempeño es fundamental para la planificación y ejecución de perfiles y rutas de carrera, de modo que la mención de DRH cumple un rol de apoyo para con la docencia directa. Los futuros licenciados podrán desempeñarse como asesores, facilitadores y formadores de los profesionales en la organización.

4.4. Evaluación de Recursos Humanos: el futuro profesional tendrá las habilidades y competencias necesarias para elaborar procesos de evaluación para el control y mantenimiento de la productividad y la eficiencia de la organización. También para la medición de la eficacia y el desempeño de los Recursos Humanos, su progreso e impacto en los procesos de formación e información respecto del logro de las metas organizacionales. Las funciones que se encuentran de manera global reunidas en este campo son:

- Planificación de sistemas de evaluación y control de la calidad organizacional.
- Diseño de programas de evaluación del desempeño.
- Planificación de sistemas de evaluación organizacional y curricular.
- Planificación de sistemas de evaluación instruccional de los aprendizajes y del impacto del adiestramiento.

Entre los fines de la evaluación se puede apreciar la promoción del empleado en los puestos de trabajo, de acuerdo con su perfil de carrera, con el fin de detectar necesidades de formación y adiestramiento, niveles de desempeño laboral, estándares de rendimiento y su relación con los objetivos y metas de la organización. Así también, para determinar la calidad del servicio que la empresa u organismo brinda, obtener información acerca del logro de las metas de la organización, del desempeño y avance de los trabajadores, además del impacto a largo plazo de los procesos de formación. Adicionalmente, la evaluación organizacional y del desempeño requiere del desarrollo de proyectos de evaluación de potencial y del desempeño, para entonces poder mejorar y perfeccionar los programas de planificación y gestión de los Recursos Humanos y el impacto de los procesos a mediano y largo plazo. Los proyectos de evaluación permiten conocer el rendimiento del personal para así ser capaces de tomar las decisiones pertinentes con relación a las necesidades de formación demandadas por los empleadores.

De acuerdo con el Programa de la asignatura Políticas de Planificación y Formación de Recursos Humanos que se cursa en el tercer año de la carrera, "...la evaluación en el ámbito de Recursos Humanos implica desarrollar habilidades y conocimientos a niveles teóricos y metodológicos que permitan al profesional abordar procesos de evaluación vinculados a contextos de los aprendizajes, del desempeño y del desarrollo de los recursos humanos en diferentes entornos" (p.2). Los egresados estarán en la facultad de desarrollar capacidades en el diseño y ejecución de proyectos de evaluación en los diferentes ámbitos que les permita la toma de decisiones, y a la mejora continua de los procesos de formación, desempeño y desarrollo de los recursos humanos.

Entonces, en virtud de la información obtenida del documento Diseño Curricular de la Escuela de Educación de la UCV (1996) el perfil del egresado en Educación, mención DRH, está constituido por la planificación de Recursos Humanos, la cual se encarga de investigar la realidad del país, del mercado laboral, de la organización, de sus empleados. Va de lo más general a lo más específico. Una vez

que se reúne la información requerida, se diseñarán los proyectos que mejor se adecúen al contexto en referencia en cuanto a formación, adiestramiento, perfiles y rutas de carrera. Se concebirá al empleado como un sujeto adulto, responsable y autónomo de su propio aprendizaje. Los medios instruccionales permitirán que se lleven a cabo los procesos de enseñanza y formación en el contexto laboral. Igualmente, mediante el uso de la comunicación efectiva y creando prácticas comunicacionales que apuntalen el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la empatía, entre otros, se permitirá que el empleado pueda desenvolverse más eficazmente. Además, haciendo uso de los planes de formación, el trabajador, de acuerdo con su perfil y las competencias que tenga y haya desarrollado en su puesto de trabajo, tendrá la posibilidad de desarrollarse en la organización y optar a otros cargos.

Una vez diseñado, el proyecto de formación o adiestramiento se llevará a cabo a través de la figura del facilitador, quien conducirá el proceso de enseñanza-aprendizaje del empleado, utilizando los medios más idóneos y a través de una comunicación efectiva. Después de ejecutar el plan o proyecto, se realizará la evaluación, la cual permitirá verificar si se lograron o consolidaron los conocimientos, si fueron efectivos los medios utilizados y si el trabajador mejoró su desempeño a mediano y largo plazo. Al mismo tiempo, el educador cumple un rol de apoyo a la docencia directa, es un facilitador, un profesional crítico, reflexivo, con capacidad de intervenir profesionalmente en el proceso de cambio. Es un líder que utilizará sus conocimientos para que se puedan lograr las metas de la organización y quien usará los mecanismos necesarios que le permitan tomar las decisiones que se ajusten a la realidad de la organización.

De manera general el perfil se presenta como uno de los componentes del diseño curricular. En él se reúnen las necesidades sociales del mercado laboral, las cuales representan las exigencias del sector productivo hacia los egresados de las instituciones de educación superior (Camperos, 1999; Fernández, 2004). El perfil establece las características intelectuales, afectivas y psicomotoras que debe tener el

egresado en un determinado nivel educativo o carrera profesional (Camperos, 1999). Para esta autora existen modelos para señalar el perfil que debe poseer un egresado y es por ello que el perfil se puede formular por medio de funciones, tareas, competencias generales, profesionales, atributos personales, conocimientos, habilidades y valores que debe tener el egresado. En el diseño curricular vigente (Escuela de Educación, UCV, 1996) el perfil se presenta como un conjunto de funciones las cuales se encuentran organizadas en cuatro grandes campos de aplicación, tal como se ha planteado anteriormente:

1. Gerencia de Recursos Humanos: el egresado ejercerá funciones de gerencia y liderazgo en las organizaciones en función de los elementos de competitividad, solución de problemas en relación con el rendimiento de las organizaciones.

2. Planificación e investigación de Recursos Humanos: el egresado tendrá conocimientos, habilidades y destrezas para el estudio, análisis y seguimiento del mercado laboral, de la organización y del empleado en cuanto a la formación, capacitación, inducción, reciclaje, diseño de puestos y cargos, sistemas de recompensas y ascensos.

3. Ejecución de proyectos de Recursos Humanos: el egresado dispondrá de una serie de herramientas para el desarrollo de investigaciones destinadas a la formación, la cual se encuentra directamente relacionada con los diseños curriculares e instruccionales, materiales y medios didácticos, perfiles y rutas de carrera.

4. Evaluación de Recursos Humanos: en función de los proyectos de formación se podrá evaluar el desempeño de los empleados y el logro de las metas de la organización.

De manera general, en el perfil del egresado se establecen a grandes rasgos las características principales que se pretende que adquiera el estudiante en sus años de estudio, tal como lo señala Fernández (2010) en la conceptualización del perfil del

egresado. Este profesional de la educación con mención en Desarrollo de los Recursos Humanos, de acuerdo con el plan de estudios, adquirirá un ámbito laboral amplio, dirigido a la planificación e investigación del mercado laboral y de la organización, en la cual el empleado constituye un elemento indispensable ya que es el sujeto a quien estarán dirigidos los procesos de formación, para la mejora de su desempeño en las funciones que realice en su ejercicio profesional. También, el diseño de materiales y medios didácticos acompañará a estos procesos para promover una mejor enseñanza-aprendizaje. Resulta necesaria la evaluación continua y permanente de la formación y adiestramiento para que haya un óptimo desempeño del trabajador, permitiéndole participar en la ruta de carrera de acuerdo a su perfil de formación y así contribuir con los objetivos de la organización.

La Escuela de Educación, consciente de la importancia que tienen los empleados en las instituciones y/o empresas plantea la necesidad del desarrollo de un profesional que contribuya con su acción en el mejoramiento del desempeño de los trabajadores por medio de la perspectiva educativa, ofreciendo un proyecto de formación que estudie la educación que se desarrolla en estos ámbitos, para así contribuir a la calidad de la educación y capacitación laboral mediante los roles de facilitadores, asesores, y formadores de los diferentes empleados en las instituciones y/o empresas. La mención Desarrollo de los Recursos Humanos se fundamenta en la planificación de Recursos Humanos para el manejo de enfoques pedagógicos que promuevan el aprendizaje del empleado en el ámbito laboral mediante el diseño y ejecución de procesos de formación, los cuales atenderán a las necesidades de la política organizacional. Los procesos comunicacionales forman parte del cumplimiento de los objetivos de la organización, por lo cual deben ser efectivos y requerirán de un profesional capaz de manejar relaciones interpersonales, procesos de comunicación, resolución de problemas, entre otros. En este sentido, para que la formación sea eficiente y de calidad deben efectuarse procesos de evaluación que permitan determinar el rendimiento laboral de los trabajadores, la promoción hacia

otros puestos de trabajo, detección de necesidades de formación y estándares de rendimiento, entre otros.

4.5.-Perfil Genérico del egresado en Educación

Ahora bien, el plan de estudios de la Escuela de Educación no solo plantea el perfil del egresado de la mención DRH sino que también establece un perfil genérico que sirva de apoyo para que las diferentes menciones conformen el perfil específico de la especialidad a cursar, este perfil representa al profesional que se desea formar. Dicho perfil se encuentra establecido por las orientaciones de la Resolución N°12 (1983), del Ejecutivo Nacional, la cual expresa los roles del educador. Según tales orientaciones, se aspira lograr un profesional que sea capaz de influir en prácticas educativas orientadas a procesos de transformación, que organice teóricamente la acción pedagógica considerando el contexto en el cual se encuentra y lleve a cabo el diseño, ejecución y evaluación de proyectos y programas educacionales.

El perfil genérico pretende formar por medio de funciones esenciales a los Licenciados en Educación que les sirva de soporte en su quehacer profesional. Apoyados en la Resolución N°12, los profesionales de la educación deberán desempeñarse como: investigadores en cuanto a la pertinencia de la estrategia de aprendizaje más idónea y comprobar su eficacia con el fin de mantenerla, modificarla o sustituirla. Adicionalmente, se aspira a la formación de investigadores para la transformación del docente en su accionar de la realidad educativa.

Facilitadores del aprendizaje, capaces de diseñar situaciones de aprendizaje que respondan a las características del estudiante, del nivel y/o modalidad en estudio. Orientadores que proporcionen a sus estudiantes la atención necesaria en cuanto a sus características particulares. Promotores sociales que fomenten la participación y formación ciudadana de los estudiantes para la integración de la comunidad a la escuela y la escuela a la comunidad. Adicionalmente, los Licenciados en Educación se desempeñarán como planificadores, administradores, y evaluadores capaces de

identificar las necesidades de sus alumnos, ante las diversas alternativas seleccionar las soluciones más idóneas, mediante el control de la administración de recursos que orienten el proceso de aprendizaje y posteriormente la evaluación, como proceso de mejora continua del proceso.

Tanto el perfil genérico como el del egresado de la mención aspiran a formar a un Licenciado en Educación capaz de planificar, diseñar, ejecutar y evaluar proyectos educacionales de acuerdo con el contexto educativo en el que se encuentre.

Atendiendo a las consideraciones presentadas anteriormente se puede señalar que el diseño curricular planteado en la Escuela de Educación en 1996 expone un modelo de perfil establecido sobre la base de funciones globales. Por tanto, se considera necesario actualizar este modelo según el perfil profesional por competencias ya que, además de ser el más usado, incluye diversos requerimientos de formación, como los académicos, de personalidad y los ocupacionales. Sin embargo, llama la atención que en el perfil del egresado de la mención, cuando describe los cuatro campos de acción, se señala que el profesional dispondrá de conocimientos, habilidades y destrezas en dichas áreas, las cuales están representadas en funciones y no en competencias.

En función del análisis planteado anteriormente, se considera necesario actualizar el diseño curricular de la Escuela de Educación en cuanto a los planos axiológicos y epistemológicos de las bases, esto por cuanto se hace oportuno adecuar la formación del egresado a los valores y conocimientos que, en materia gerencial, están actualmente vigentes y en uso. El modelo de perfil debería ser establecido por competencias. De igual manera, se requiere actualizar dicho plan de acuerdo al contexto educativo actual y las políticas educativas vigentes que inciden directamente en el tipo de profesional que se quiere formar. El campo de aplicación de la mención DRH debe ser estudiado nuevamente con relación a la actuación profesional del egresado y la dinámica laboral de las organizaciones. Se considera que el presente

estudio puede aportar información muy valiosa en lo referente a las funciones de los egresados de una cohorte en específico, lo cual puede contribuir a repensar cuáles son los ámbitos en los cuales tienen cabida los egresados de dicha mención. También puede señalar el camino para realizar estudios con otras cohortes para analizar el comportamiento laboral de estos profesionales.

Ahora bien, el perfil representa a uno de los componentes del Diseño Curricular, a continuación y de acuerdo a los lineamientos antes planteados por los autores, se hará un análisis con la información contenida en el diseño curricular.

4.6. Diseño curricular

El diseño curricular, de acuerdo a Camperos (1999) debe dar respuestas a las necesidades que demande el mercado laboral. De manera que la Escuela de Educación consideró que, debido a los continuos cambios ocurridos en el ámbito educativo, surgió la necesidad de replantear su diseño curricular. Como se indicó anteriormente, Villarroel (1991) y Camperos (2004) establecen que los componentes del diseño curricular son las bases, los fundamentos, el perfil y el plan de estudios, elementos que están presentes en el plan de estudios bajo análisis (Escuela de Educación, 1996). Es por ello que atendiendo a estas consideraciones, antes de caracterizar el perfil, se van a presentar los componentes del diseño curricular vigente.

4.6.1 Bases

Las bases constituyen los antecedentes sociales, teleológicos (espacio político, el ideal, las políticas educativas, la normativa), axiológicos (deontología profesional, valores, ética, principios) y epistemológicos (cómo se debe aprender, qué se va a aprender) del currículo (Fernández, 2008) los cuales se encuentran determinados por el contexto en función al tipo de ciudadano que se desea formar. En el diseño curricular (Escuela de Educación UCV, 1996) se establece que las bases la constituyen la realidad nacional, la realidad educativa y el contexto actual de la institución formadora. De manera general señalan la situación vigente en la Escuela

de Educación para la época, las diferentes menciones que ofrece en pregrado, así como las líneas de investigación. De igual manera, establece que el sistema educativo requiere de la formación de docentes de educación preescolar y básica debido al crecimiento de la matrícula estudiantil. Así mismo plantea la necesidad de que estos docentes que imparten clases en esos niveles tengan el título profesional que los acredite como docentes. El plan de estudios de la Escuela de Educación no solo enfatiza en la formación de estos profesionales, sino que adicionalmente señala la necesidad de docentes de apoyo que se encarguen del adiestramiento, la capacitación y el Desarrollo de los Recursos Humanos en el ámbito educativo.

En cuanto al plano teleológico, el plan de estudios vigente plantea una serie de normativas en función de las políticas educativas que se deberán cumplir para el tipo de educador que se requiera formar, a saber: Ley Orgánica de Educación (1980), la Resolución N° 12 (Ministerio de Educación, 1983) y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991) los cuales determinan respectivamente que los profesionales de la docencia deben estar formados a nivel superior, así como los lineamientos de la formación docente y el marco jurídico de la prestación de servicios profesionales docentes (ingreso, retiro, reingreso, ascenso, entre otros). En el plan de estudios vigente se expone de manera general el contexto social de la realidad educativa, tal es el caso de la falta de docentes titulados, el incremento de la matrícula y la necesidad de la formación de docentes directos y de apoyo, elementos que forman parte de los antecedentes sociales de las bases. Del mismo modo, se presenta la normativa legal que conducirá al tipo de docente a formar. Se considera que los aspectos axiológicos y epistemológicos no aparecen señalados de una manera exhaustiva, por lo menos no es así en este apartado de las bases.

4.6.2 Fundamentos

Otros de los aspectos planteados por el diseño curricular son los fundamentos, los cuales orientan las pautas y líneas curriculares que dan direccionalidad a la educación (Fernández, 2010). Se establece en el Diseño Curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) que los fundamentos se refieren a la parte intencional de la concepción educativa, así como a las características del diseño y los fines que orientan al currículo. El profesional de la Educación tendrá una formación que lo capacite para desempeñar una acción docente científica, referida al “conocimiento del campo teórico-pedagógico, de la tecnología educativa y en la investigación de su propia práctica docente” (p.13). Adicionalmente, el egresado deberá desempeñarse en los siguientes roles, a saber: facilitador, investigador, orientador, promotor social, planificador, administrador y evaluador para que intervenga en situaciones de enseñanza-aprendizaje que atiendan a las características del estudiante. En este apartado se hace un mayor énfasis en la función de investigador debido a que el docente venezolano deberá ser capaz de transformar e incidir en la estructura de cambio del ámbito escolar. La formación docente que se impartirá en la Escuela de Educación contribuirá al mejoramiento de la calidad educativa desde la participación del docente, lo que permitirá terminar con el carácter reproductor del sistema escolar y orientarlo hacia una formación con reflexión crítica y sólidos conocimientos teóricos, científicos y tecnológicos, los cuales estarán condicionados con el contexto.

Los fundamentos establecidos en el diseño curricular vigente (Escuela de Educación, UCV, 1996) conciben al currículo como un proyecto educativo y la educación es definida como un proceso de formación social-humana. Los principios del currículo son: capacitar al educador en el cambio de la educación, lo que permitirá dar lugar a la participación de los estudiantes en la construcción de sus propios conocimientos mediante la democratización. Que el Licenciado en Educación tenga sólida formación en investigación y sea capaz de vincular la teoría con la práctica, con conciencia reflexiva. El educador debe ser sujeto partícipe de su propia educación

para desarrollar sus actitudes y aptitudes. La formación profesional de los Licenciados en Educación Mención DRH estará constituida por un conjunto de conocimientos y experiencias de enseñanza-aprendizaje orientadas a la formación en Educación de profesionales que transformen el papel reproductor de la escuela y prioricen en la problematización educativa. En este sentido, los fundamentos que expone el diseño curricular vigente coinciden con la conceptualización teórica planteada por Fernández (2010) en cuanto a la intencionalidad de la educación, así como los principios del currículo.

4.6.3 Plan de Estudios

Otro importante elemento del diseño curricular es el Plan de Estudios, el cual establece los ejes transversales, las áreas académicas y la correspondiente carga horaria (Fernández, 2008) El diseño curricular de dicha escuela se encuentra constituido por cuatro componentes de formación, a saber:

1. Componente general: como el conjunto de experiencias y aprendizajes que proporcionarán al estudiante los conocimientos necesarios para su formación integral. Las asignaturas establecidas son: Lenguaje, Pensamiento y Comunicación; Idiomas Modernos, Informática y Educación, Estadística y tres electivas que escogerá el estudiante.
2. Componente pedagógico: que es el eje central de la formación profesional del educador. Se encuentra establecido por el conjunto de conocimientos para la formación teórica, científica y tecnológica en el contexto pedagógico. Las asignaturas de este componente son: Psicología Educativa, Sociología de la Educación, Administración Escolar, Curriculum I y II, Historia de las Ideas Pedagógicas en Venezuela, Teorías Pedagógicas Contemporáneas.

3. Componente de práctica profesional: en este componente se aplican los conocimientos teóricos de las asignaturas antes mencionadas. Las asignaturas son: Práctica Profesional I, II, III y IV.

4. Componente especializado: dirigido al desarrollo de competencias para el ejercicio profesional. La materia ‘Sistemas Educativos’ es común a todas las menciones. Las asignaturas de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos son: Comunicación Organizacional, Teoría de las Organizaciones, Inversión y Productividad en Recursos Humanos, Adiestramiento y Desarrollo de Personal, Política de Planificación y Formación de Recursos Humanos, Gerencia de Recursos Humanos, Evaluación de Gestión Organizacional y del Desempeño, Diseño de Producción y Evaluación de Medios Instruccionales.

En el Plan de Estudios que presenta la Escuela de Educación se encuentra la estructura curricular, así como las asignaturas a cursar en cada año de la carrera, con su respectiva carga académica. En consecuencia, se puede señalar que dicho plan dispone de los elementos constitutivos planteados por Fernández (2010).

El diseño curricular de la Escuela de Educación, mención DRH contempla de manera general los sustentos que afirman los autores que debe de disponer el documento, a continuación en función a la opinión de los egresados se determinará si el perfil del egresado de la mención planteado por la Escuela se encuentra vigente o por si el contrario ha perdido vigencia con respecto al mercado laboral actual.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos en la investigación de campo con su respectivo análisis. Tales resultados se encuentran tabulados y representados de manera gráfica. El análisis se efectúa considerando la variable en estudio la cual es la Ocupación. No obstante, antes de llegar a conocer qué funciones realizan estos profesionales, es necesario saber su situación laboral, el sector de las organizaciones en las cuales trabajan y el cargo que desempeñan. Aspectos que constituyen elementos claves de análisis del campo ocupacional.

5.1 Campo ocupacional

El objetivo general de la investigación fue analizar el campo ocupacional de los egresados en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el primer período del año 2009, de la Universidad Central de Venezuela. La población de profesionales de esta mención bajo estudio estuvo conformada por cuarenta y dos (42) egresados, sin embargo respondieron el instrumento solo veintiséis (26). Dado el tamaño de la población, no se pretendió inferir su comportamiento general, sin embargo, el estudio aportó información significativa con respecto a esta cohorte de egresados.

5.2 Caracterización de la población

5.2.1 Situación laboral

Según Rodríguez (2010), uno de los elementos que permite contextualizar el campo ocupacional es la situación laboral de los sujetos en estudio. Con respecto a

ésta, se puede afirmar que de los veintiséis (26) egresados encuestados veinticinco (25) se encuentran laborando, mientras que uno de ellos está desempleado (véase gráfico 1). Este último egresado señala que probablemente su condición de desempleado se deba a la situación actual del país, la cual no le ha posibilitado encontrar empleo. A pesar de ello, se puede apreciar que los egresados de Educación Mención DRH tienen buena cabida en el mercado laboral y han logrado incorporarse en diversas instituciones y/o empresas.

Gráfico 1. Egresados que se encuentran actualmente trabajando



5.2.2 Sector laboral

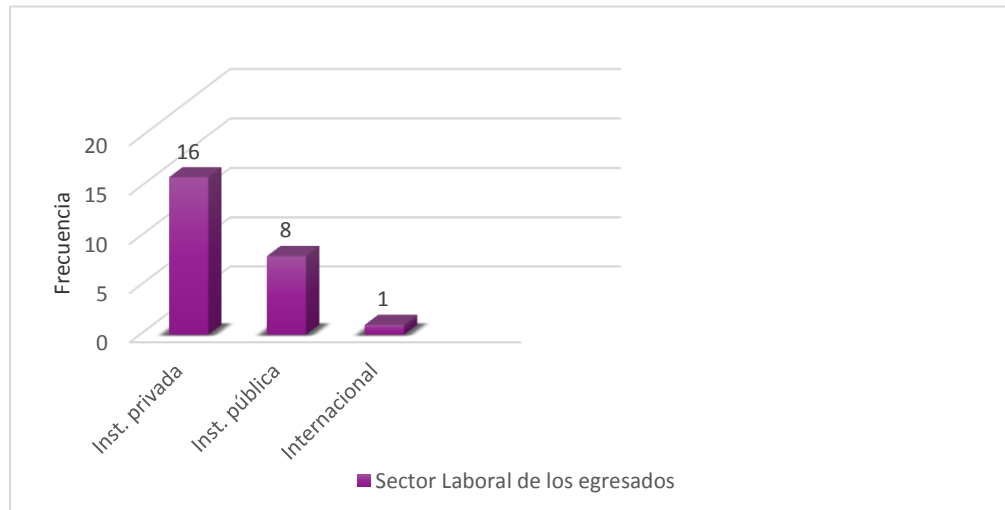
Otro elemento que permite conocer el campo ocupacional de los egresados en Educación Mención DRH es el sector laboral en el cual se desempeñan. Mediante los resultados obtenidos se obtuvo que dieciséis (16) de los egresados trabajan en instituciones y/o empresas privadas nacionales (véase tabla 4), ocho (8) de estos profesionales laboran en instituciones y/o empresas públicas. Adicionalmente, un egresado trabaja en una empresa y/o institución internacional. De acuerdo con lo anterior, se ha podido evidenciar que estos profesionales trabajan principalmente en instituciones y/o empresas privadas nacionales, siendo este tipo de organizaciones las

que brindan una mayor aceptación al profesional de la Educación. (Véanse tabla 1 y gráfico 2).

Tabla 1. Sector laboral de los egresados

<i>Sector Laboral</i>	<i>Egresados</i>
Instituciones y/o empresas privadas	16
Instituciones y/o empresas públicas	8
Institución y/o empresa internacional	1
Total	25

Gráfico 2. Sector laboral de los egresados



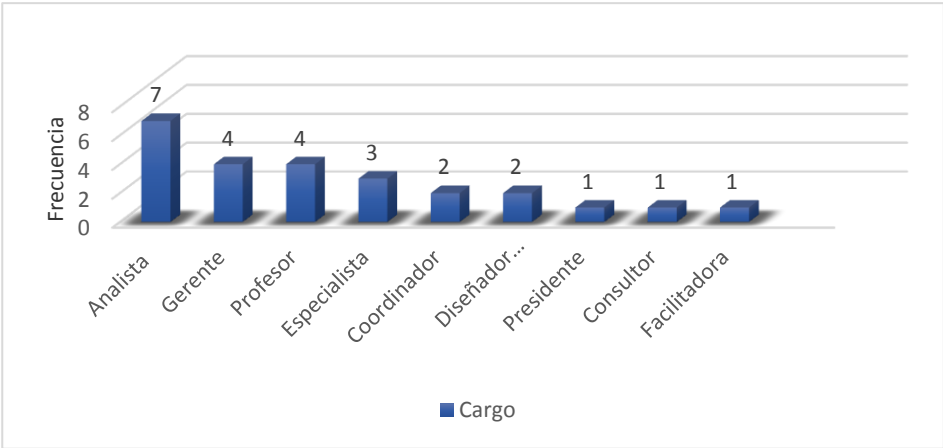
5.2.3 Cargo actual de los egresados

Según Rodríguez (2010), el cargo representa uno de los componentes esenciales del sector laboral, ya que permite conocer la ocupación actual del profesional, el cargo representa al conjunto de funciones (tareas o atribuciones) con posición definida en la estructura organizacional, es decir, el organigrama. En tal sentido, los egresados en Educación Mención DRH ocupan diversas denominaciones de cargos en las instituciones y/o empresas en las cuales se desempeñan. Así, puede verse que se agrupan en cargos como Analistas o Profesionales, Profesores, Especialistas, Coordinadores, Diseñadores Instruccionales, Consultor Senior de Recursos Humanos, Gerentes y Presidente (véase gráfico 3). La posición con mayor representación es la de Analista o Profesional (de Selección, de Proyectos, de Diseño Instruccional, Junior y Profesional IIA y Recursos Humanos) con siete (7) ocupantes. Se considera que esta denominación de cargo o puesto en el mercado laboral se reserva para la incorporación de profesionales recién graduados de cualquier especialidad. Seguidamente, la segunda posición más ocupada es la de Gerente de Recursos Humanos, con cuatro (4) egresados. Este cargo usualmente se considera como el de mayor posición o jerarquía dentro de la organización de Recursos Humanos.

Por otro lado, el cargo de profesor se encuentra ocupado por cuatro (4) de los encuestados, dos profesores universitarios y dos docentes de aula a nivel de la Educación Primaria. La representación de egresados en instituciones educativas es interesante pues en el plan de estudios (Escuela de Educación UCV, 1996) se prevé la formación de este tipo de educador para estudiantes que cursen otra mención. Luego, en tercer lugar está el cargo de Especialista (de talento, adiestramiento y en diseño instruccional) desempeñado por tres (3) egresados. Seguidamente, está el cargo de Coordinador (de personal técnico, Comunicación e Imagen), ejercido por dos (2) de los encuestados, al igual que el de Diseñador Instruccional ocupado por dos (2) egresados. La posición de Especialista y de Coordinador en Recursos Humanos

usualmente la ejercen profesionales que tienen amplia trayectoria en Recursos Humanos y quienes son expertos en dicha área. Por último, solo un egresado ostenta el cargo de presidente, otro egresado el de consultor senior en Recursos Humanos, y una facilitadora respectivamente. La posición de Presidente es el más alto cargo en una organización, relacionado con muchas y complejas responsabilidades, este egresado al montar su propia empresa, asume por derecho propio el cargo de presidente de su creación organizacional. Por otra parte, el cargo de Consultor Senior en Recursos Humanos es normalmente reservado para un Especialista de alto nivel en dicho ámbito, y la Facilitadora está asociado directamente a la docencia de apoyo. Así, con los resultados obtenidos se puede afirmar que los egresados de la mención DRH con frecuencia ocupan cargos que se vinculan directamente con el equipo de Recursos Humanos.

Gráfico 3. Cargo que desempeñan en la institución y/o empresa



5.2.4 Experiencia en cargos de Recursos Humanos

En el estudio fue importante conocer si los profesionales en Educación Mención DRH habían desempeñado anteriormente cargos relacionados con este ámbito. Así, se obtuvo que de los veintiséis (26) egresados que respondieron el instrumento, dieciocho (18) afirmaron que anteriormente habían ocupado cargos relacionados con Recursos Humanos. Entre estos cargos tenemos: Analistas, Coordinadores, Consultores, Facilitadores, Jefe de personal y Especialista (véanse los gráficos 4 y 5).

Gráfico 4. Egresados que anteriormente han ocupado cargos en Recursos Humanos

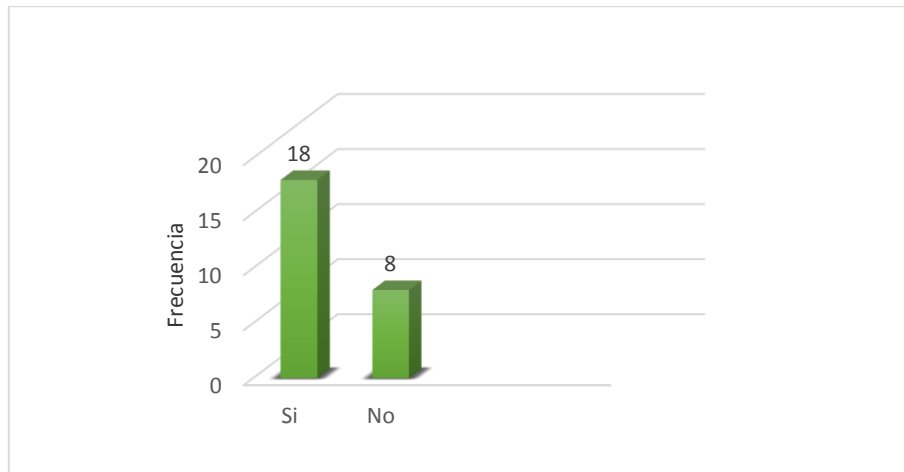
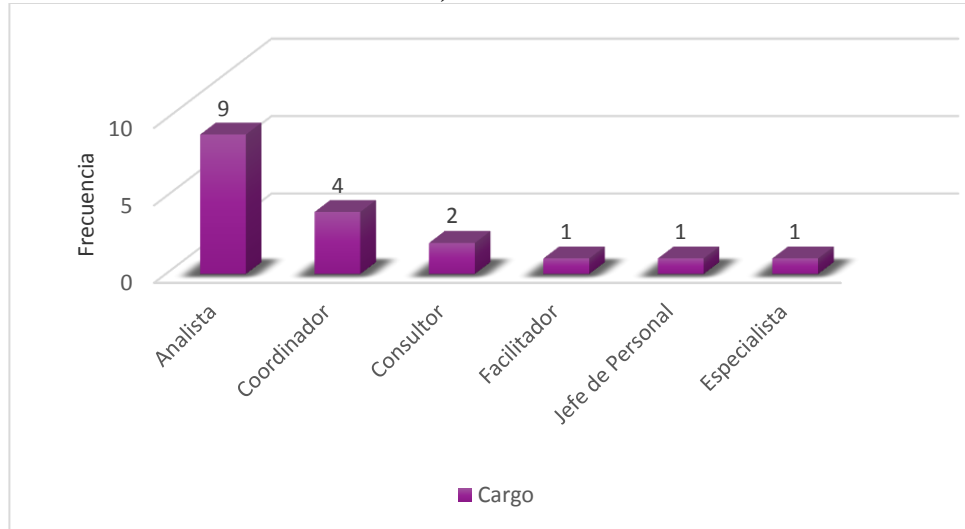


Gráfico 5. Cargo que desempeñaban anteriormente los Licenciados en Educación, mención DRH



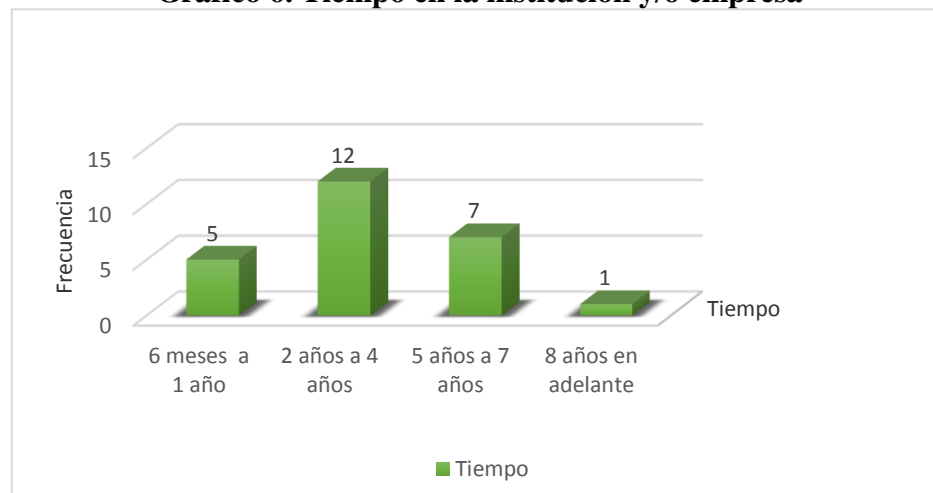
Como puede apreciarse en función con los resultados obtenidos, se encontraron nueve (9) Analistas (en Reclutamiento y Selección, Nómina, Desarrollo), cuatro (4) Coordinadores (en Capacitación, Captación e Ingreso, Reclutamiento, de Investigación y Desarrollo) dos (2) Consultores (Junior y Semi- Senior) un (1) Facilitador, un (1) Jefe de personal y un (1) Especialista de proyectos en Recursos Humanos. Ocho (8) egresados señalan no haber desempeñado con anterioridad cargos en Recursos Humanos. De tal manera, se puede evidenciar que el cargo de Analista en Recursos Humanos es el ocupado con mayor frecuencia por los egresados y es el que frecuentemente ejercen para el momento del estudio. Con estos resultados se puede afirmar que los profesionales de la Educación Mención DRH han venido desempeñándose en cargos relacionados con el área de Recursos Humanos y que la experiencia previa que pudieron haber tenido en dicha área pudo haber determinado si iban a continuar o no en dicho ámbito del ejercicio laboral.

Por otra parte, al analizar el tiempo de servicio que tienen los encuestados en las instituciones y/o empresas en las cuales laboran se pudo observar que tal antigüedad se distribuye de la siguiente manera (véase gráfico 6).

1. Doce (12) egresados tienen en la organización de dos (2) a cuatro (4) años
2. Siete (7) tienen entre cinco (5) a siete (7) años
3. Cinco (5) entre seis (6) meses y un año
4. Uno más de ocho (8) años en la organización

En virtud de tales resultados se puede apreciar que ocho (8) de los egresados ya se encontraban trabajando mientras estudiaban, pues la cohorte de egresados tiene cinco años de haberse graduado.

Gráfico 6. Tiempo en la institución y/o empresa



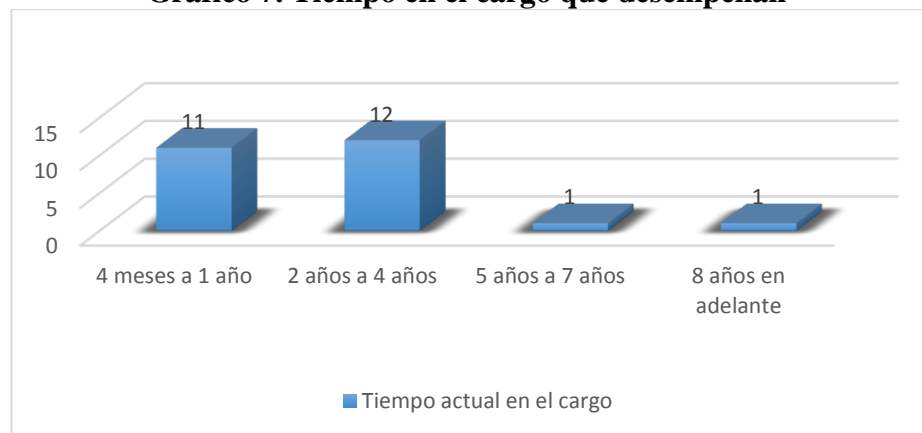
Ahora bien, los profesionales de la Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos tienen tiempo de servicio en el cargo en el cual se encuentran actualmente pues de acuerdo con el gráfico 7 se obtuvo que:

1. Doce (12) egresados tienen entre dos (2) años a cuatro (4) años en el cargo
2. Once (11) tienen entre cuatro (4) meses a un (1) año

3. Uno tiene cinco (5) años y otro diez (10) años en el cargo.

En función de tales resultados se observa que el mayor tiempo de servicio de los encuestados en su cargo es el que oscila entre dos (2) y cuatro (4) años en sus funciones actuales. Se considera que estos profesionales disponen de una antigüedad suficiente la cual les ha permitido potenciar sus competencias profesionales. Igualmente, se observa que once (11) egresados tienen entre cuatro (4) meses a un año en el cargo, de lo que se puede inferir que no tienen mucho tiempo de antigüedad y se encuentran en un proceso de formación continua. Solo un egresado tiene cinco (5) años y otro diez (10) años, respectivamente en el cargo. En comparación con el gráfico 63, referido al tiempo de los egresados en la institución y/o empresa, se puede señalar que los profesionales ubicados en el rango antes citado están integrados por la misma cantidad de egresados que los ubicados en el rango de entre dos (2) y cuatro (4) años en la institución y en el cargo.

Gráfico 7. Tiempo en el cargo que desempeñan



5.2.5 Funciones en los subsistemas de Recursos Humanos

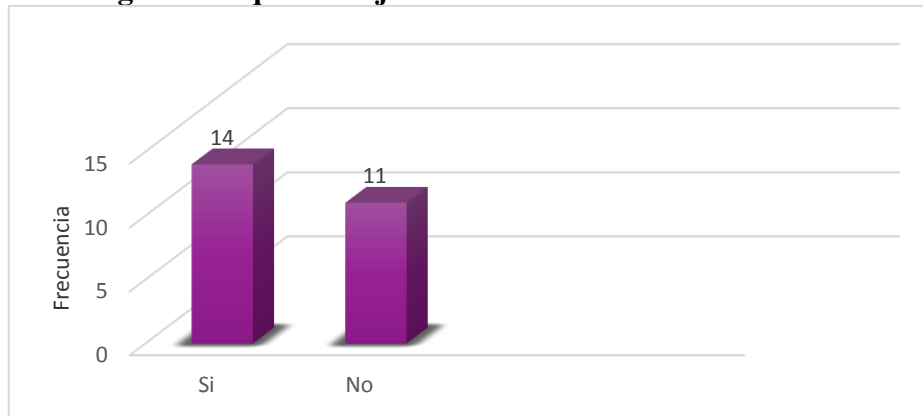
Para efectos del presente trabajo fue necesario examinar las funciones que realizan los egresados de la mención de DRH dentro de las organizaciones para las

cuales laboran. Es por ello que, mediante el Análisis Ocupacional, se pudieron conocer dichas funciones.

5.2.5.1 Egresados que trabajan en el área de Recursos Humanos

Antes de llegar a conocer las funciones del egresado, se requirió conocer cuántos de ellos trabajaban dentro de los subsistemas de Recursos Humanos. Así, se obtuvo que de los veinticinco (25) encuestados, catorce (14) trabajan en las áreas de Recursos Humanos. Estos resultados evidencian que el ámbito laboral del egresado en Educación Mención DRH se halla frecuentemente dentro de los subsistemas de Recursos Humanos (véase gráfico 8) pues más de la mitad de ellos se desempeñan en dicho ámbito. Con respecto a los otros once (11) egresados que restan señalan que no trabajan propiamente en el Sistema de Recursos Humanos de acuerdo a la estructura organizativa de la empresa, sin embargo realizan funciones que se encuentran contempladas en el perfil del egresado, entre las que se encontraron: capacitación al personal técnico, diseño instruccional, capacitación, docencia, proyectos y coordinación de comunicación e imagen. No obstante, posteriormente se ampliará esta información.

Gráfico 8. Egresados que trabajan en los Subsistemas de Recursos Humanos



Tal como se muestra en el gráfico anterior, catorce (14) egresados laboran en el Sistema de Recursos Humanos, una cantidad considerable de ellos, ya que esta cantidad representa más de la mitad de los egresados encuestados. Vale la pena señalar que para efectos del presente estudio los egresados pueden ejercer más de una función en cada subsistema de Recursos Humanos.

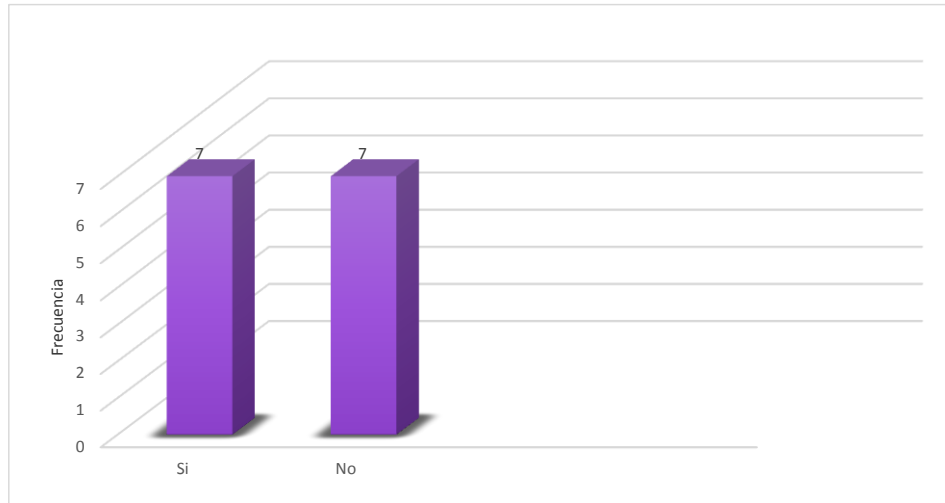
En este punto es de mencionar que los Subsistemas de Recursos Humanos desarrollados en el presente estudio corresponden a la adaptación de autores como Puchol (2005), Chiavenato (2007), Longo (2002), Alles (2006) y Graffe (2007) quienes además de establecer coincidencias entre sus funciones establecen los subsistemas de Planificación, Captación, Desarrollo, Conservación, Relaciones Laborales y Culminación y Retiro.

5.2.5.2 Participación del egresado en Educación Mención DRH en el subsistema de Planificación de Recursos Humanos

Este subsistema es planteado por Longo (2002) y Graffe (2007) como el área en que se conciben los procesos en los cuales se articulan las necesidades de la organización con las políticas de Recursos Humanos, por su parte Alles (2006) lo califica como el pilar fundamental para el desarrollo de la gestión por competencias de una organización, visto lo anterior, se puede afirmar que la Planificación de Recursos Humanos es la base fundamental para el éxito de la gestión de recursos humanos.

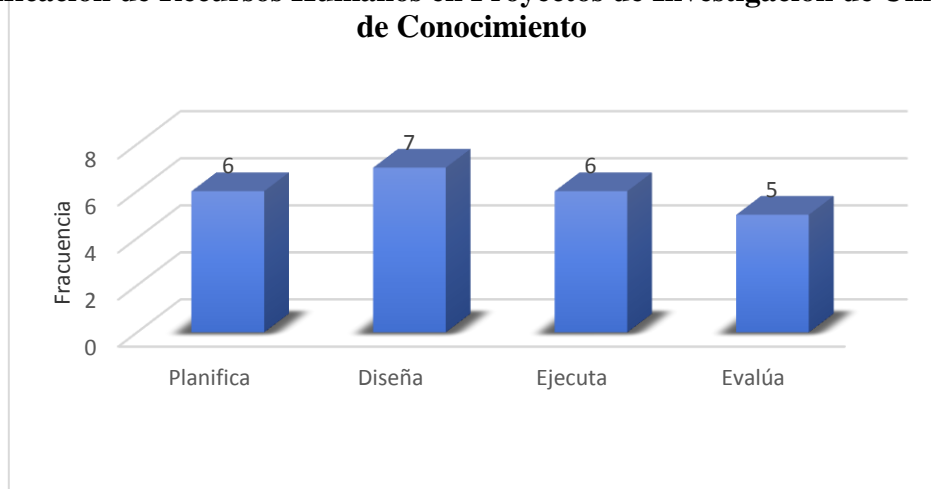
En función a los resultados obtenidos de los profesionales de la Educación, se obtuvo que siete (7) de estos egresados en la mención DRH laboran en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos (véase gráfico 9).

Gráfico 9. Egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos



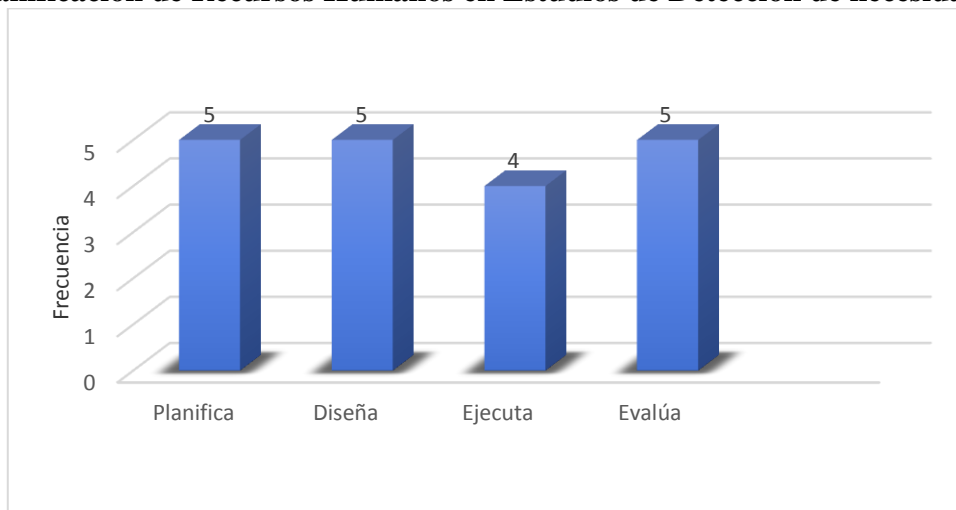
Los egresados en Educación, mención DRH manifestaron que principalmente trabajan en labores asociadas con proyectos de investigación de unidades de conocimiento, debe señalarse que este tipo de proyectos permiten el desarrollo de habilidades y competencias para el crecimiento profesional de los empleados en el desempeño de su ocupación. Un grupo de seis (6) egresados planifican y llevan a cabo dicho Proyecto, mientras que siete (7) de estos encuestados se encargan de diseñarlo y posteriormente cinco (5) lo evalúan (véase gráfico 10).

Gráfico 10. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos en Proyectos de Investigación de Unidades de Conocimiento



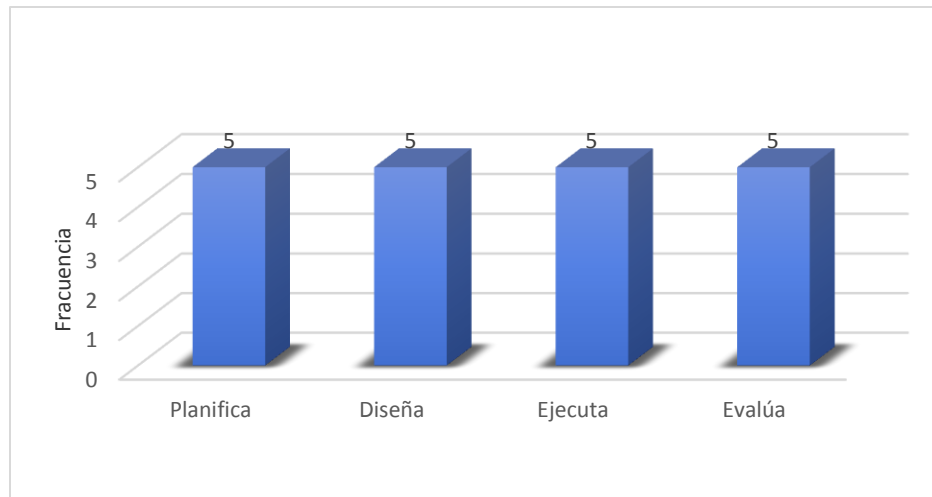
Seguidamente, en función con los resultados obtenidos es de señalar que los egresados de la mención DRH participan en estudios de detección de necesidades en función al recurso humano que requiere la organización a corto, mediano y largo plazo. Se obtuvo que cinco (5) de los encuestados ejercen laborales profesionales en cuanto a la planificación, diseño, y evaluación de este tipo de detección, no obstante cuatro (4) de estos educadores manifestaron que trabajaban en la fase de ejecución de este tipo de estudio, (véase gráfico 11).

Gráfico 11. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos en Estudios de Detección de necesidades



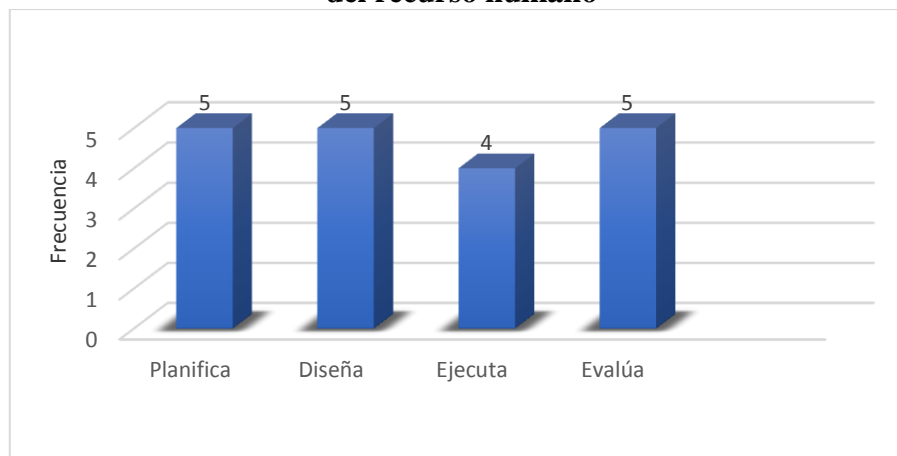
Luego, en lo que refiere a estudios de perfiles de competencias, el cual permite el desarrollo de habilidades y competencias para el crecimiento profesional de los empleados para el desempeño óptimo de su ocupación., un grupo de cinco (5) de los egresados manifestaron que en su ejercicio profesional planifican, diseñan, ejecutan y evalúan esta función, (véase gráfico 12).

Gráfico 12. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos en Estudios de perfil de competencias



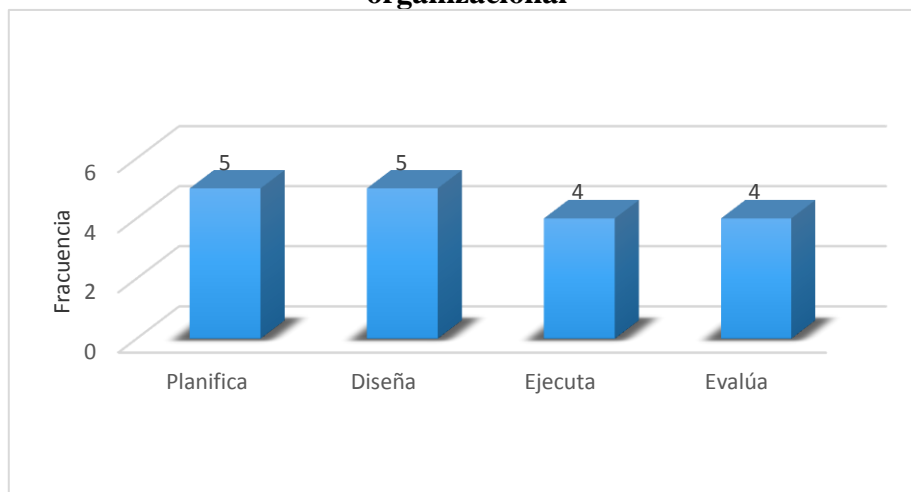
Los egresados manifestaron que trabajan en labores asociadas a la valoración cualitativa y cuantitativa del recurso humano en una organización, la cual refiere a la estimación del personal que requiere una organización en términos de calidad y cantidad, se obtuvo que cinco (5) encuestados ejercen funciones en esta área planificando, diseñando y evaluando la estimación del recurso humano, mientras que cuatro (4) la llevan a cabo (véase gráfico 13).

Gráfico 13. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos en la Valoración cualitativa y cuantitativa del recurso humano



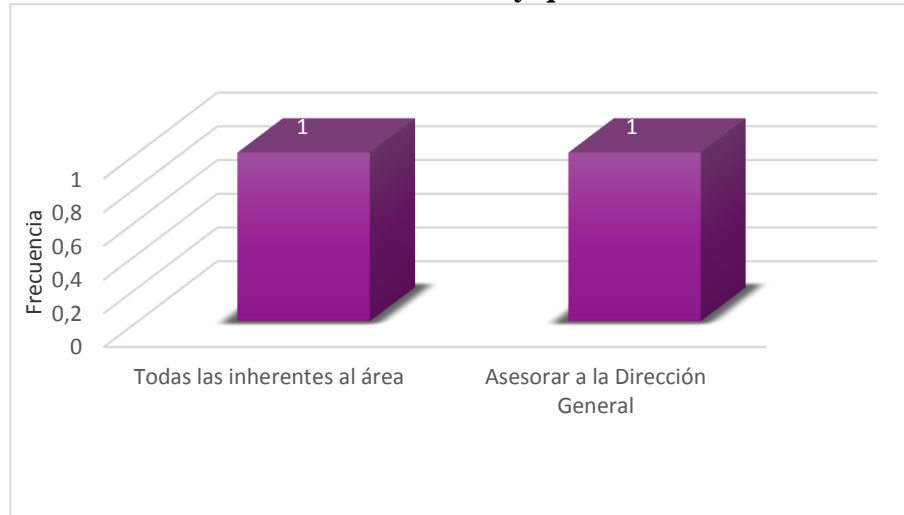
De acuerdo a los resultados obtenidos por medio de la aplicación del instrumento, con respecto a los estudios de clima y/o cultura organizacional, los cuales están relacionados con la estructura psicológica y el ambiente de los trabajadores de las organizaciones, así como con el conjunto de creencias y normas que comparten dichos empleados respectivamente, se obtuvo que cinco (5) de los egresados manifestaron que realizaban funciones asociadas con la planificación y diseño de estos estudios, mientras que cuatro (4) además de llevarlos a cabo los evalúan (véase gráfico 14). El diseño curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) pareciera no haber incluido los términos de clima y cultura organizacional en el documento.

Gráfico 14. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos en Estudios de clima y/o cultura organizacional



Adicionalmente a las labores que los egresados conceptualizaron como propias, dos (2) de estos profesionales realizan funciones de asesoramiento a la dirección general en los procesos de Recursos Humanos y otras que sean inherentes al área de gestión humana (véase gráfico 15)

Gráfico 15. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Planificación de Recursos Humanos y que realizan otras funciones



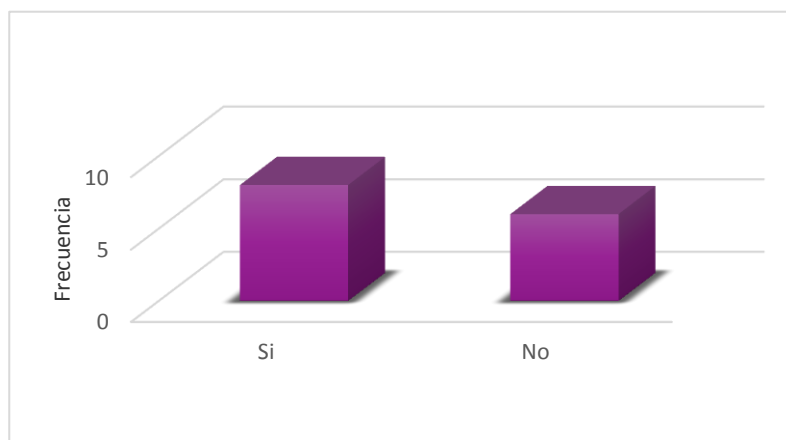
Los resultados obtenidos evidenciaron que la función de asesorar a la dirección es viable en el Subsistema de Planificación ya que es viable que un experto aconseje a la directiva en cuanto a funciones de esta materia. Con respecto a todas las funciones inherentes al área, dicha función no resulta específica sino muy general. Entonces, por los resultados obtenidos se puede afirmar que los egresados participan en todas las funciones establecidas dentro del Subsistema de Planificación de Recursos Humanos.

5.2.5.3 Participación del Egresado en Educación Mención DRH en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos

Puchol (2000) plantea que este subsistema se encarga de dotar a la organización del personal que disponga de las competencias requeridas para la realización de los procesos de producción y servicios que ella demande. Así mismo, Alles (2006) y Longo (2002) expresan que los procesos que intervienen en dicho subsistema son principalmente los de atracción, selección e incorporación de personal

En lo que refiere al Subsistema de Captación de Recursos Humanos, ocho (8) profesionales de la Educación desempeñan funciones asociadas con este subsistema (véase gráfico 16).

Gráfico 16. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos



En el Subsistema de Captación se realizan funciones relacionadas con la búsqueda de candidatos internos y externos a la organización, en función de los resultados obtenidos por parte de los egresados, un grupo de siete (7) encuestados se encargan de llevar a cabo este tipo de búsquedas, mientras que seis (6) las planifican, las diseñan y evalúan tal tipo de búsqueda (véanse Gráficos 17 y 18). El diseño curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) no prevé la formación de educadores en este subsistema. Sin embargo, en cuanto a las funciones del egresado en el campo profesional de Gerencia en Recursos Humanos, se plantea la actividad vinculada con la participación del educador en proyecciones y movilidad de recursos humanos. Se estima que el gerente debido al cargo que ocupa tenga participación activa en procesos asociados con la búsqueda de candidatos tanto internos como externos.

Gráfico 17. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en la búsqueda de candidatos externos a la organización

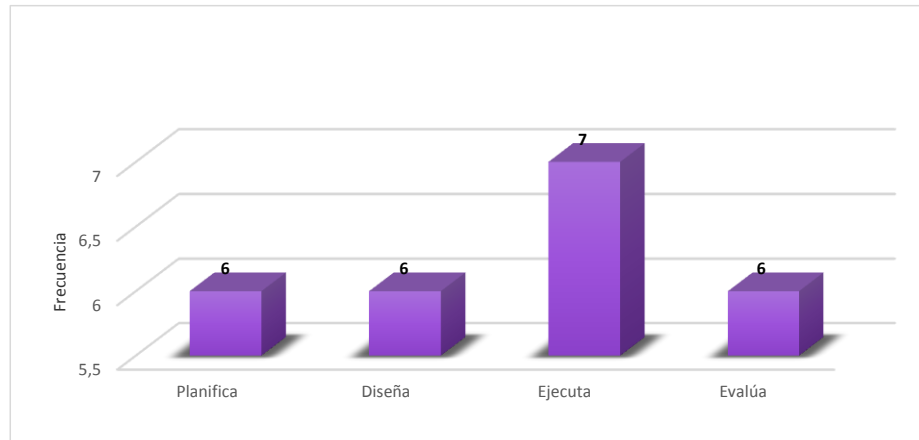
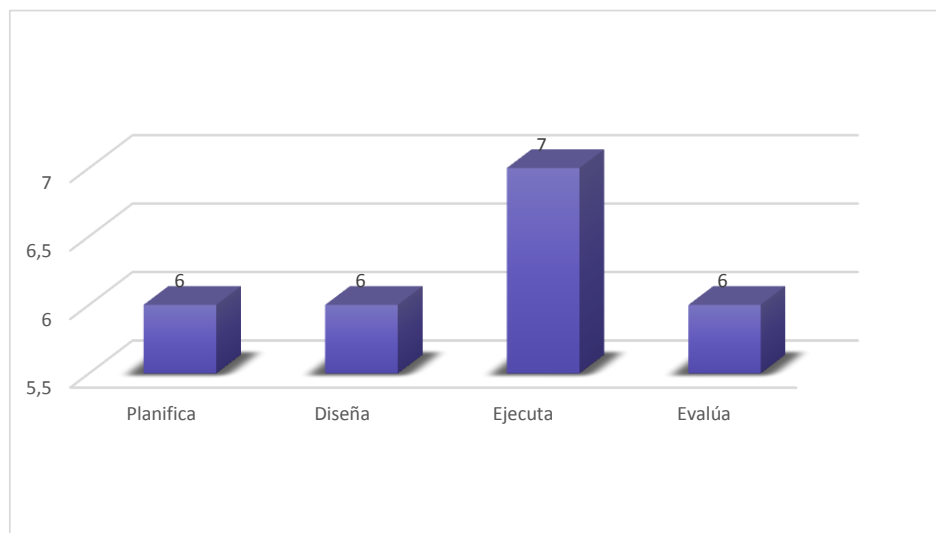


Gráfico 18. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en la Búsqueda de candidatos internos a la organización



Adicionalmente, seis (6) egresados manifestaron que en su ejercicio profesional participan en el proceso mediante el cual se analizan currícula, aplican pruebas (psicotécnicas, proyectivas, entre otras) así como la selección del candidato que disponga de las competencias requeridas para el cargo y producen informes de selección del candidato (véase Gráficos 19, 20, 21, 22, 21, 22 y 23). La Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela no forma al profesional de la Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a funciones

asociadas a la selección del candidato que disponga de las competencias requeridas para el cargo. Estas actividades de acuerdo al plan de estudio las realizan otros profesionales con los cuales el Educador de la mención DRH debía competir. En este sentido, pareciera que los egresados de acuerdo con la dinámica laboral tuvieron que incorporarse a un campo en el cual no fueron formados, sin embargo con estudios profesionales y la experiencia en el área de perfil les permitieron consolidarse en este subsistema

Gráfico 19. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en Análisis de síntesis curriculares

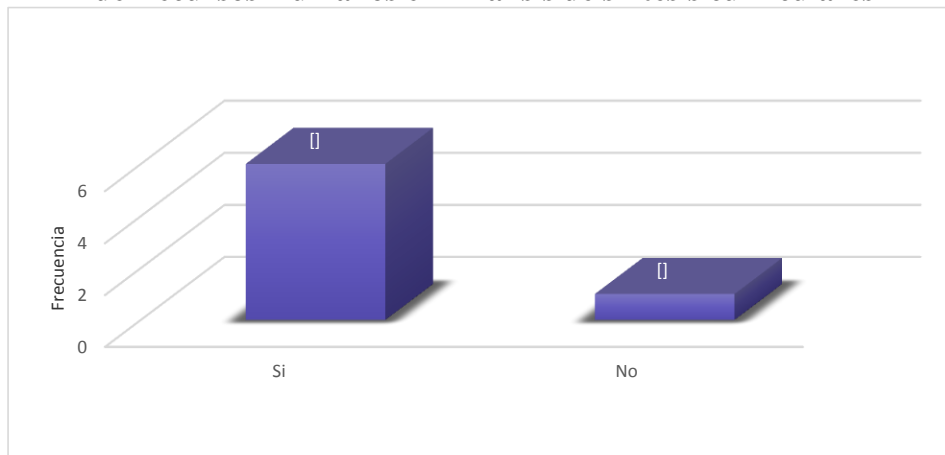


Gráfico 20. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en aplicación de pruebas psicológicas

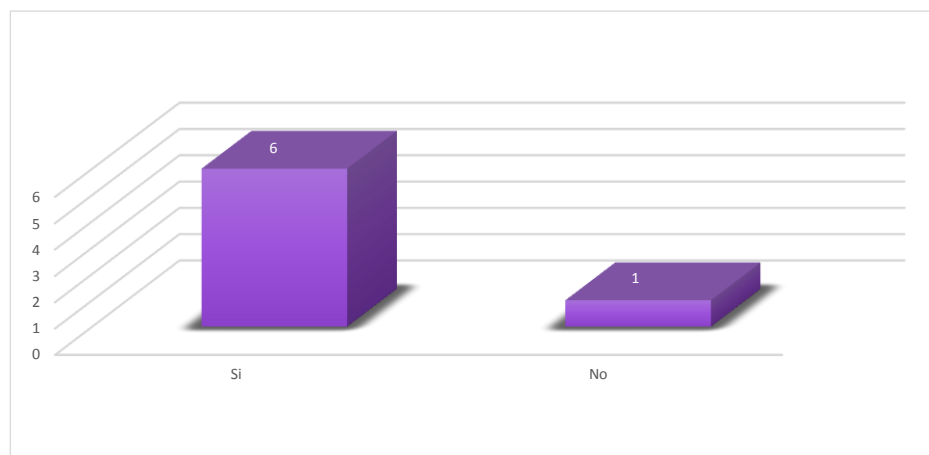


Gráfico 21. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en Selección de candidatos

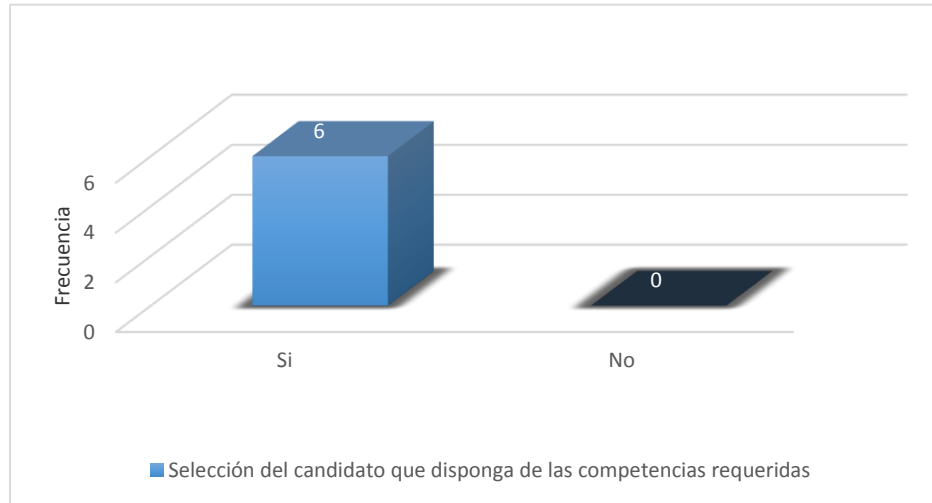
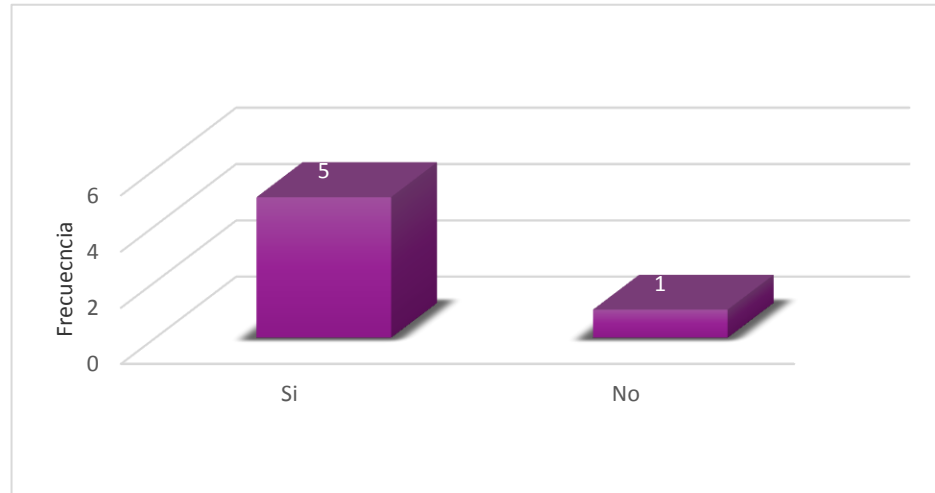


Gráfico 22. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en la Elaboración de informes de selección



Gráfico 23. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en Entrevistar a los candidatos



Una vez presentado las acciones que realiza los egresados con mayor representación en el Subsistema de Captación, a continuación las actividades que realizan con menor frecuencia son: la contratación de servicios con empresas de outsourcing en cuanto a reclutamiento y selección (véase gráfico 24) y el diseño y corrección de pruebas psicotécnicas (Gráfico 25 y 26).

Gráfico 24 Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en la Contratación de servicios con empresas de outsourcing

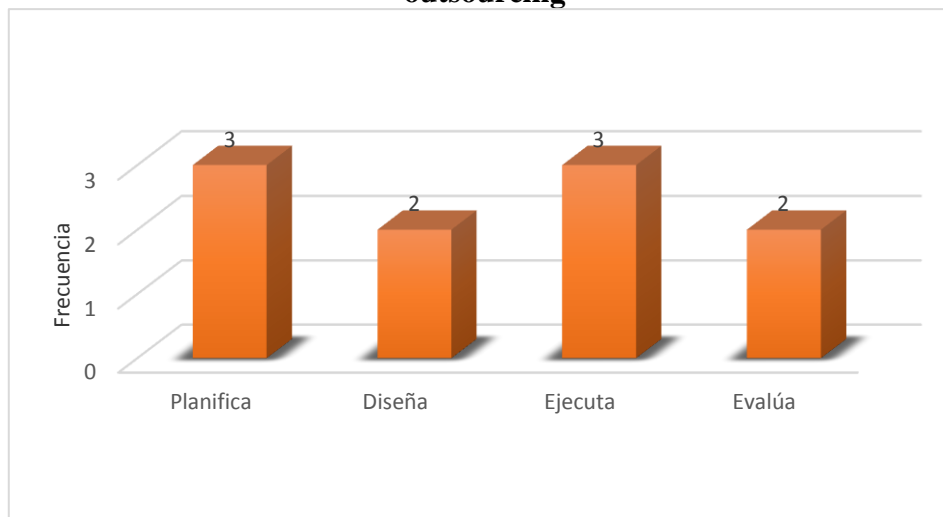


Gráfico 25. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en el Diseño de pruebas psicológicas

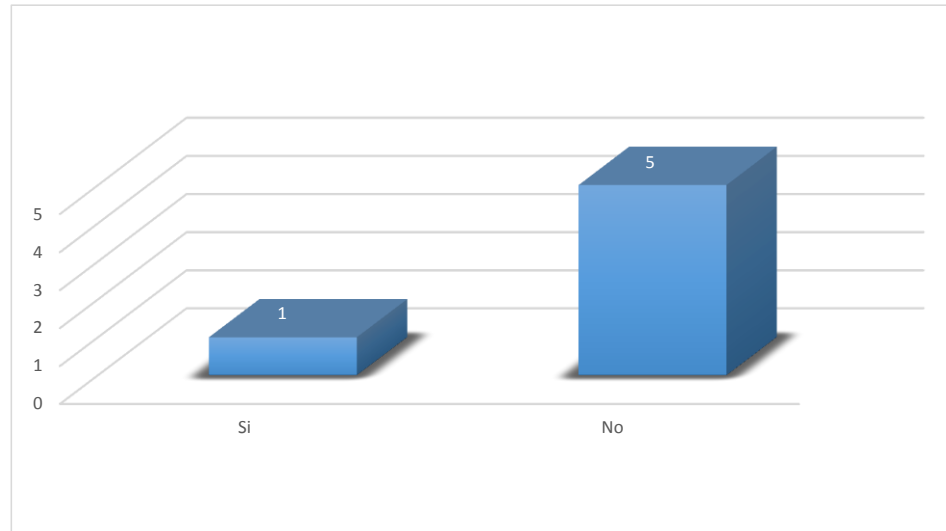
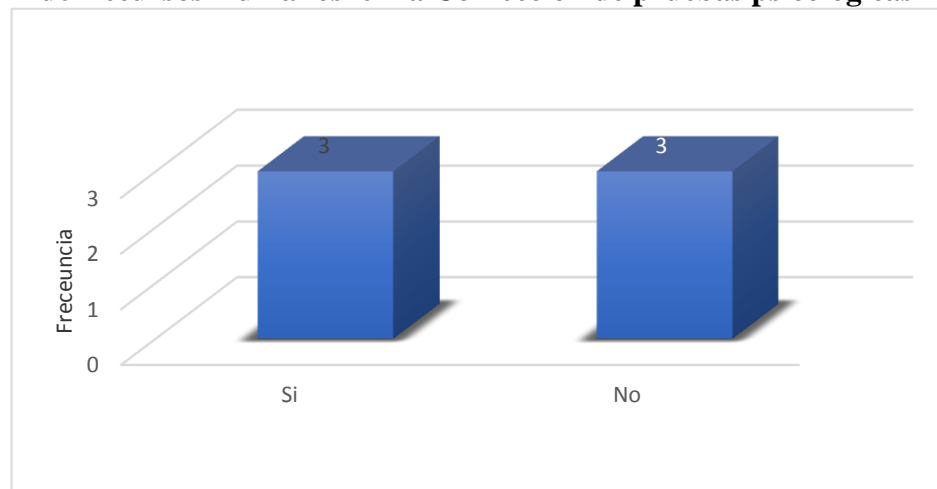


Gráfico 26. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos en la Corrección de pruebas psicológicas



De acuerdo con lo que muestran los resultados obtenidos, los egresados realizan la mayoría de las funciones del Subsistema de Captación. Sin embargo, en el Plan de Estudios de la Escuela de Educación (1996) no se prevé la formación de profesionales para este campo. Se concibe entonces que por la dinámica laboral misma este profesional ha sido seleccionado para esta área, pues posiblemente se presume que por el conocimiento que tenga en cuanto a perfiles ello le haya

permitido calificar para realizar labores de búsqueda de candidatos internos y externos, analizar síntesis curriculares, entrevistar y seleccionar a quienes posean las competencias que requiera el cargo y, finalmente, elaborar el informe de selección. No obstante, entre las funciones que no realizan se encuentra la contratación de servicios de empresas outsourcing, es decir, que aparentemente al personal lo busca directamente la organización. También puede decirse que son pocos quienes corrigen pruebas y solamente un egresado las elabora, profesional quien trabaja en una empresa internacional, por lo cual se podría decir que en el país para el cual labora (Francia) no deben existir impedimentos particulares relacionados con la profesión docente. En nuestro país quienes diseñan las pruebas psicológicas son los egresados de Psicología, ello por razones obvias de su perfil.

Adicionalmente a las funciones que los egresados conceptualizaron como propias, estos profesionales realizan otras que consideramos que pertenecen a otros subsistemas. Esto hace pensar que estas organizaciones dispongan de una estructura diferente a la declarada, como es la de evaluación del desempeño, estudios de causas de desincorporación del empleado en la institución y/o empresa, inducción general a los nuevos trabajadores, aplicación de encuestas salariales, investigaciones de mercadeo por área y perfil de búsqueda. Entre las funciones que realizan los egresados y que no son previstas en el subsistema son: ingreso del empleado a la organización, actualización y administración de las base de datos de los elegibles y no elegibles, proceso de chequeo de referencias y elaboración de informes de referencia (véase tabla 2). Es necesario señalar que en el presente estudio se colocaron las grandes funciones de los subsistemas de Recursos Humanos y no las tareas específicas, por lo cual estas últimas tareas se encuentran asociadas con la función de búsqueda de candidatos internos y externos.

Tabla 2. Egresados que trabajan en el Subsistema de Captación de Recursos Humanos y realizan otras funciones

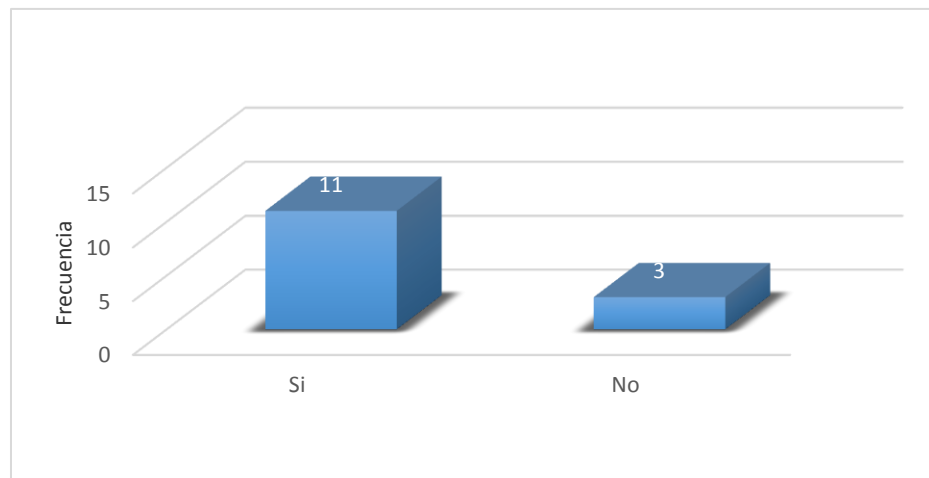
Egresados	Trabajando actualmente en captación de Recursos Humanos
Ingreso a la organización	1
Todas las inherentes al área	1
Evaluación del desempeño	1
Estudios de causas de desincorporación del empleado en la empresa o institución	1
Inducción general a los nuevos trabajadores de la empresa o institución	1
Actualización y administración de la base de datos	1
Aplicación de encuestas salariales	1
Investigaciones de mercado por área	1
Perfil de búsqueda	1
Proceso de chequeo de referencias	1
Elaboración de informes de referencias	1
Total	11

5.2.5.4 Participación de los egresados de la mención DRH en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos

El Subsistema de Desarrollo se encarga de la formación y desarrollo profesional de los empleados, con la finalidad de que sean más productivos, competentes y que progresivamente vayan adquiriendo mayores responsabilidades. En este subsistema se encuentran trabajando once (11) egresados, apoyados en estos resultados se puede señalar que el subsistema en el cual por excelencia ejerce el

educador en DRH es el de desarrollo, tal como plantea el Plan de Estudios de la Escuela de Educación (1996) (ver gráfico 27).

Gráfico 27. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos



Con respecto a las funciones que realizan estos profesionales de la Educación en el Subsistema de Desarrollo en su mayoría realizan actividades relacionados con la planificación, diseño, ejecución y evaluación de la detección de necesidades de formación y capacitación, así como también la evaluación de planes de formación, representado por diez (10) encuestados (véase gráfico 28 y 29).

Gráfico 28. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Detección de necesidades de Formación y Capacitación

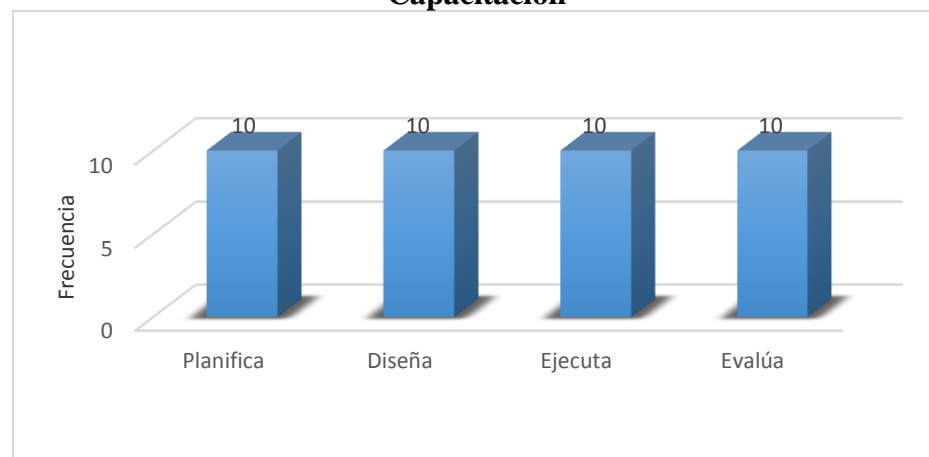
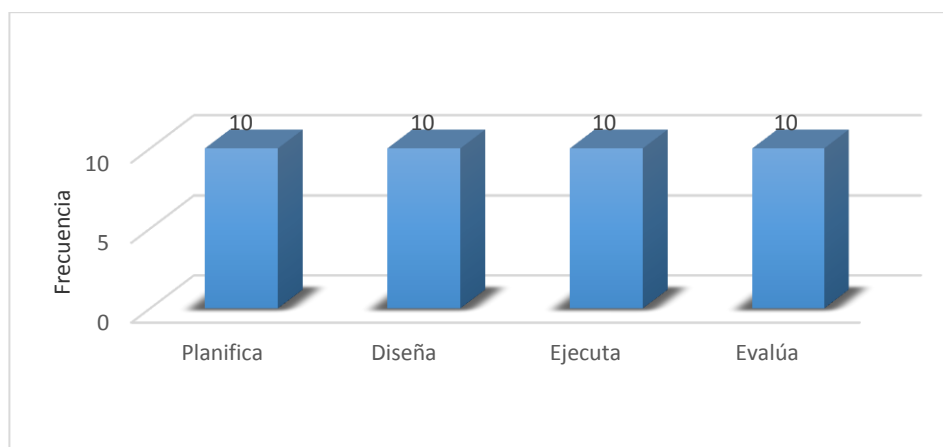


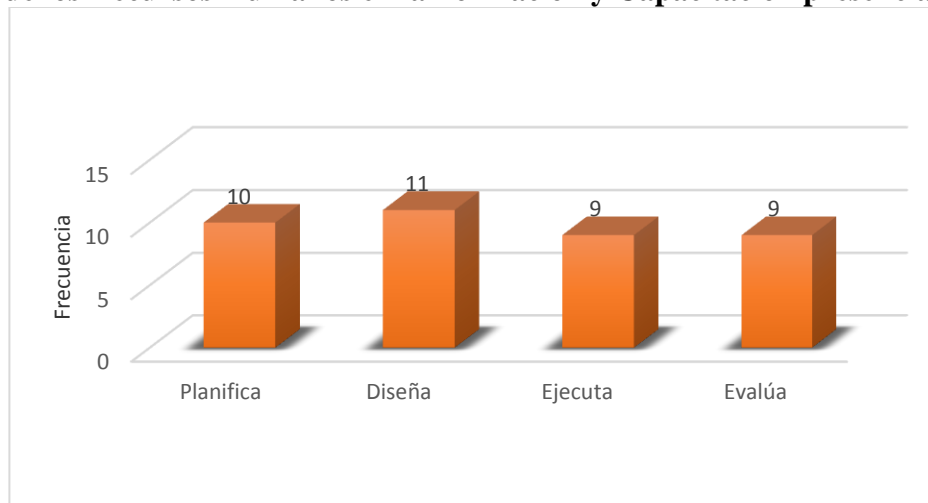
Gráfico 29. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Planes de formación



El Diseño Curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) establece que la formación constituye un área de productividad, que permitirá la realización personal e individual en el trabajo del empleado haciéndolo competente en su ejercicio profesional. En este sentido, el educador en la mención DRH será capaz de diseñar y ejecutar procesos de formación y adiestramiento compatibles con la planificación estratégica de las empresas y organismos, que respondan a las necesidades de la política organizacional en los niveles de gerencia alta, media, empleados y obreros, con énfasis en los niveles bajos y medios.

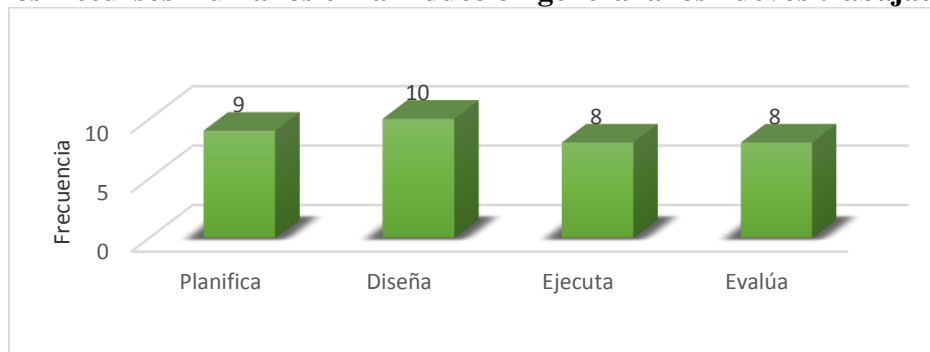
Adicionalmente diez (10) de los encuestados realizan en su ejercicio profesional labores de planificación de la formación y capacitación presencial, mientras que once (11) de estos profesionales manifiestan que realizan funciones en materia de diseño, y nueve (9) educadores indican que además de llevar a cabo estas actividades de formación y capacitación presencial, también las evalúan.(véase gráfico 30).

Gráfico 30. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Formación y Capacitación presencial



Los profesionales de la Educación manifestaron que en su ejercicio laboral realizan en el Subsistema de Desarrollo actividades vinculadas con la inducción general, es de notar que nueve (9) de estos egresados se encargan de planificarla, mientras que diez (10) la diseñan y ocho (8) además de llevarlas a cabo las evalúan (véase gráfico 31).

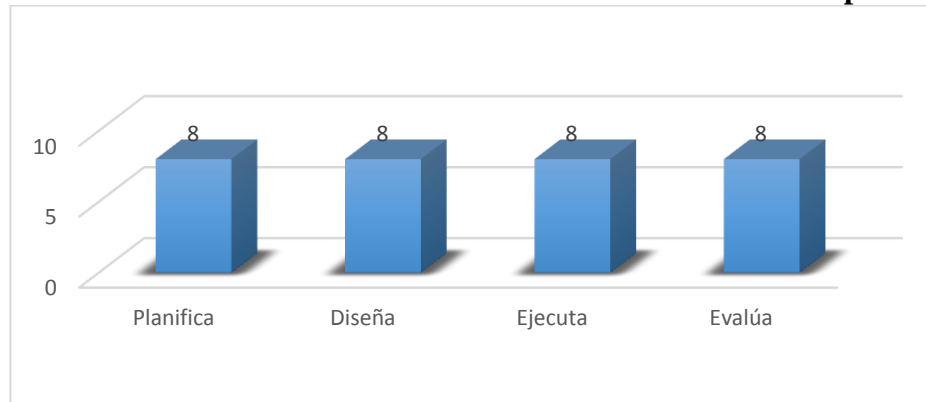
Gráfico 31. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la inducción general a los nuevos trabajadores



Por otra parte, es de señalar que con respecto a la evaluación instruccional de los aprendizajes, ocho (8) de los egresados señalaron que participan en funciones asociadas con la planificación, diseño, ejecución y evaluación del proceso de aprendizaje (Véase gráfico 32). El diseño curricular (1996) plantea que los sistemas de evaluación proporcionan información importante de la gestión de recursos

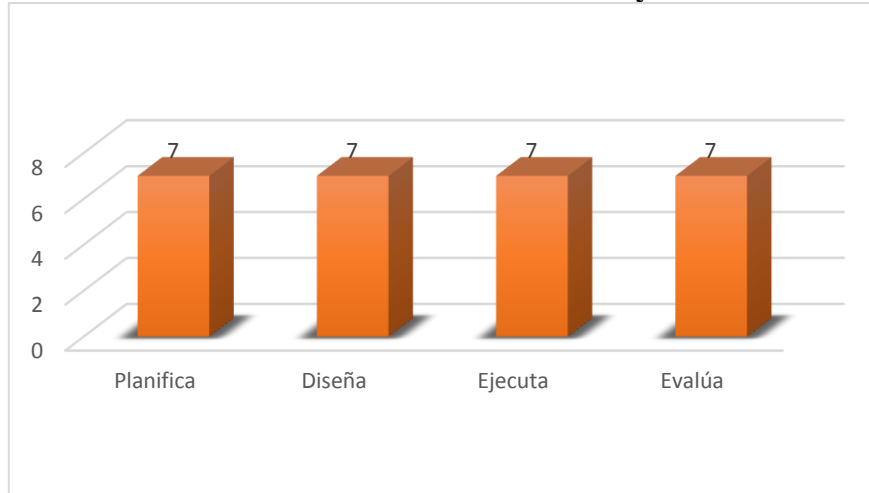
humanos y permite determinar la calidad del servicio que la empresa o institución está ofreciendo. Los egresados encuestados manifestaron que participan en la evaluación de los aprendizajes para la mejora continua del proceso de formación. En este sentido los egresados están en la facultad de desarrollar capacidades en el diseño y ejecución de proyectos de evaluación en los diferentes ámbitos que les permita la toma de decisiones, y a la mejora continua de los procesos de formación, desempeño y desarrollo de los recursos humanos.

Gráfico 32. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Evaluación Instruccional de los aprendizajes



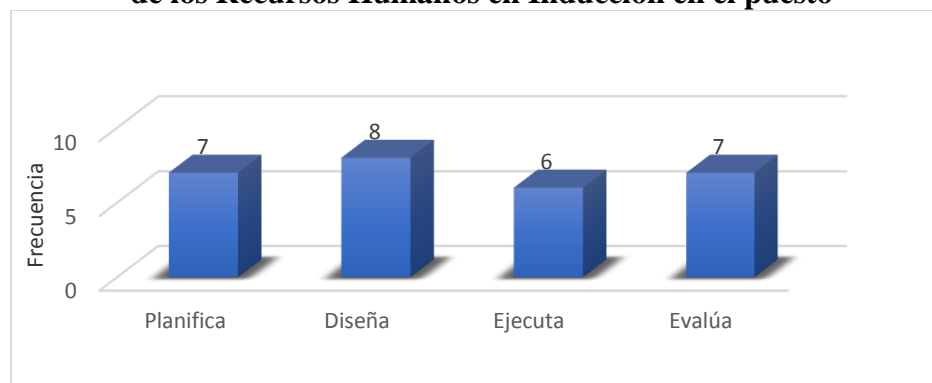
Además, siete (7) de estos profesionales de la educación manifestaron que planifican, diseñan, ejecutan y evalúan materiales y medios instruccionales (Véase gráfico 33). Tal y como se ha planteado anteriormente, el diseño curricular (1996) establece que el diseño de materiales y medios instruccionales forman parte del proceso de enseñanza, para que este proceso sea efectivo se requiere tomar en cuenta los aportes de las teorías instruccionales, así como del aprendizaje, y los desarrollos actuales de los procesos comunicacionales.

Gráfico 33. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos con Materiales y Medios instruccionales



Con respecto a la función vinculada con la inducción en el puesto, se obtuvo que siete (7) de los egresados realizan en su ejercicio profesional labores asociadas con la planificación de este tipo de inducción, mientras que ocho (8) de estos profesionales las diseñan, seis (6) las llevan a cabo y siete (7) la evalúan (véase gráfico 34).

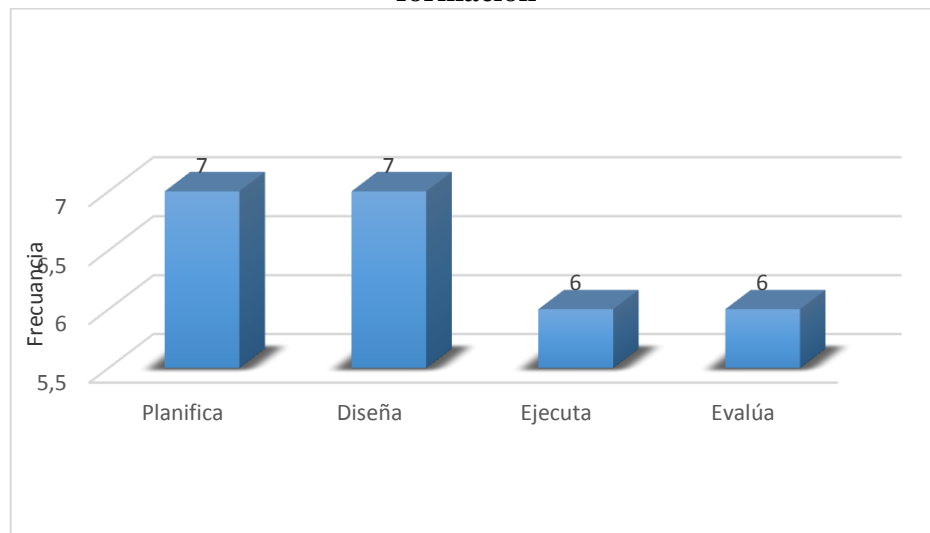
Gráfico 34. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Inducción en el puesto



Por otro lado, en lo que se refiere a la formulación de presupuesto para los planes de formación, siete (7) de los egresados señalaron que se encargan de planificar y diseñar el presupuesto, mientras que seis (6) hacen la ejecución presupuestaria y la evaluación, respectivamente (véase gráfico 35). De acuerdo al

diseño curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) la inversión y los costos son procesos claves en las organizaciones en términos de beneficios, productividad y eficiencia, es por ello que resulta necesario contar con una asignatura que permita a los estudiantes realizar la formulación de presupuesto, sin embargo la Escuela de Educación cuenta con la asignatura Inversión y Productividad pero el tema de presupuesto no es abordado. Sin embargo, la otra mención que oferta la Escuela de Educación denominada Diseño y Gestión de Proyectos Educativos, si hay una asignatura que ofrece esta formación. Entonces, resulta contradictorio que para el diseño curricular es importante el tema del costo de los planes de formación y en la realidad los estudiantes de la mención DRH no cuenten con esta preparación académica.

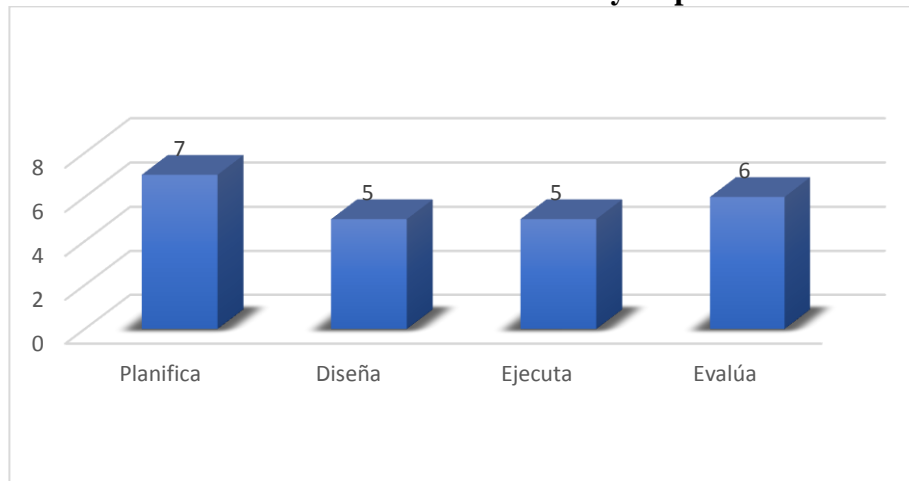
Gráfico 35. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Formulación de Presupuesto para los planes de formación



En lo referente a la formación y capacitación online, de acuerdo a los datos obtenidos por medio del instrumento se obtuvo que siete (7) egresados se encargan de planificar este tipo de formación y capacitación, mientras que cinco (5) las diseñan y ejecutan y seis (6) la evalúan (véase gráfico 36). Apoyados en estos resultados se puede apreciar que aun y cuando la formación presencial tiene mayor participación, la

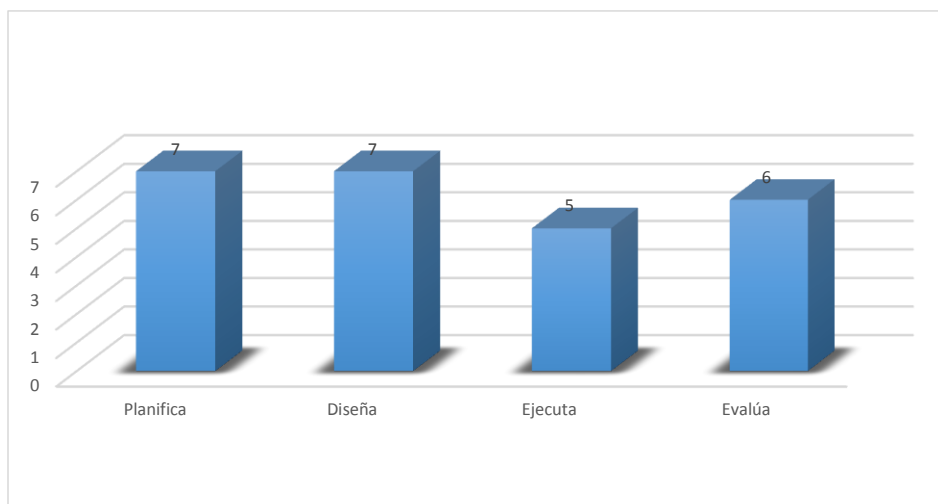
formación online es un tipo de formación que resulta interesante con el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICS) y la web.

Gráfico 36. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Formación y Capacitación online



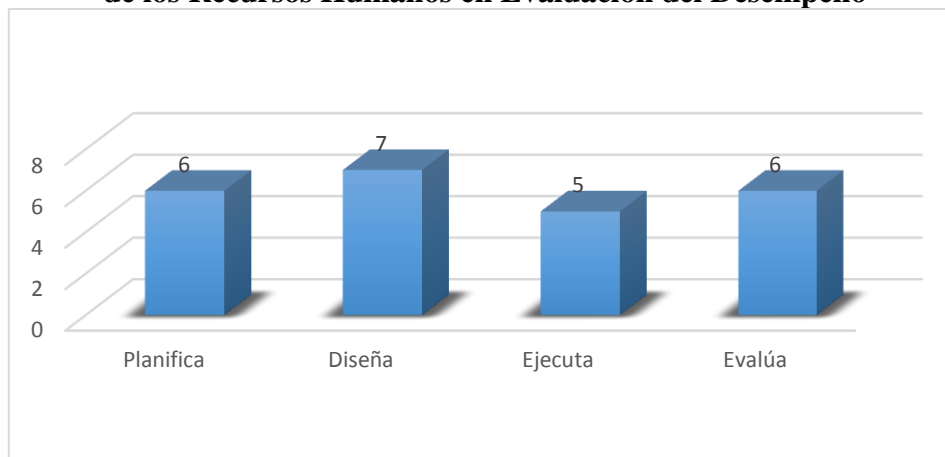
Continuando con las funciones que realizan los egresados en el subsistema de Desarrollo se obtuvo que siete (7) de estos profesionales planifican y diseñan proyectos de diseño instruccional, cinco (5) los llevan a cabo y seis (6) los evalúan (véase gráfico 37). El Diseño Curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) plantea que los métodos, medios y sistemas de diseño instruccional constituyen instrumentos básicos para apoyar los procesos de formación en el trabajo. En la actualidad se han venido perfeccionando dando origen a modelos instruccionales, los cuales se orientan al desarrollo cognitivo y al desarrollo de la creatividad.

Gráfico 37. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Proyectos de Diseño instruccional



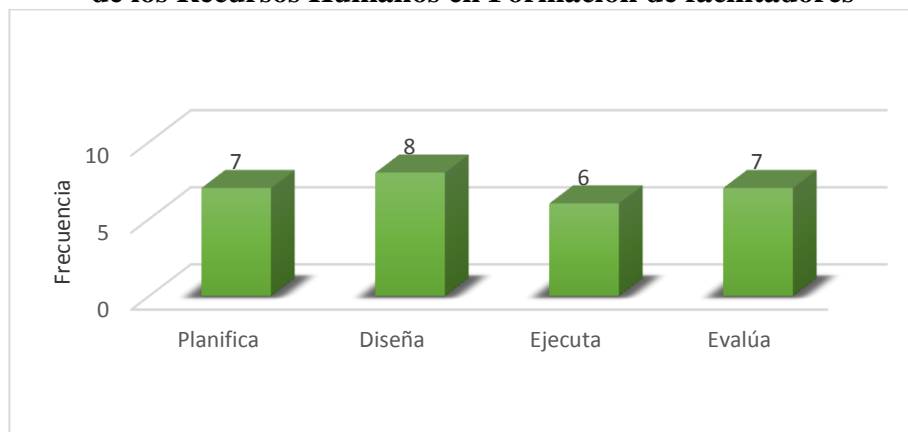
Es de señalar que un grupo de seis (6) egresados indicaron que planifican y evalúan el proceso mediante el cual se hace la evaluación de desempeño de los empleados en la institución y/o empresa, siete (7) encuestados diseñan este tipo de evaluación y cinco (5) las llevan a cabo (véase gráfico 38). El diseño curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) plantea que la evaluación del desempeño es determinante para la planificación por diversas razones, a nivel de los empleados sirven para su promoción a puestos de trabajo de acuerdo a su perfil de carrera y para detectar necesidades de formación y adiestramiento. A nivel de la organización, la evaluación de desempeño permite obtener información acerca del rendimiento laboral y su relación con los objetivos y metas organizacionales, detectar los aspectos claves de la organización que influyen en el alto o bajo rendimiento laboral, determinar los estándares de rendimiento y otros aspectos asociados al logro de las metas organizacionales. Con base a estos resultados se puede constatar que los sistemas de evaluación proporcionan datos importantes para la gestión de recursos humanos y para determinar la calidad del servicio que la empresa o institución ofrece.

Gráfico 38. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Evaluación del Desempeño



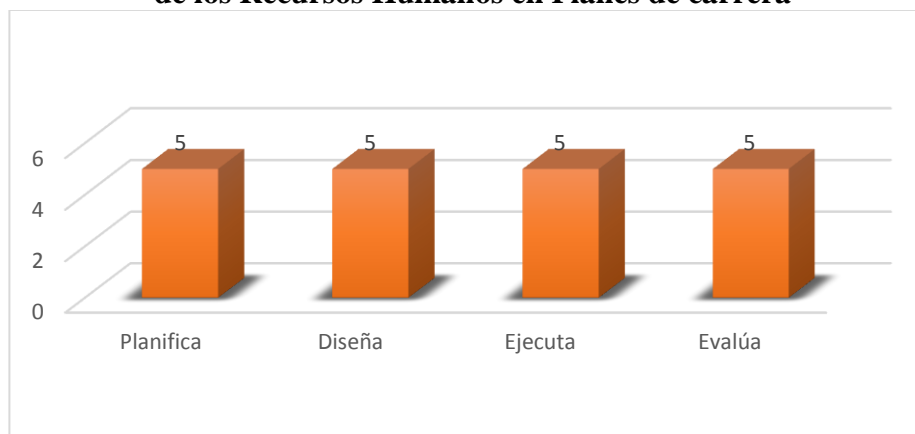
Los egresados manifestaron que como parte de las actividades asociadas a su cargo realizan actividades relacionadas a la formación de facilitadores (véase gráfico 39), es de señalar que siete (7) de los encuestados planifican y evalúan este tipo de formación, mientras que ocho (8) las diseñan y seis (6) las llevan a cabo. El rol de facilitador constituye una función vinculada con el perfil genérico del egresado en la que el educador proporcionará a los participantes las herramientas necesarias que les permita asesorarlos y orientarlos en los procesos de enseñanza-aprendizaje más idóneos al contexto educativo en que estén participando.

Gráfico 39. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Formación de facilitadores



Una vez presentado las acciones que realizan los egresados con mayor frecuencia, otro hallazgo importante es que entre las funciones que con menor frecuencia realizan los encuestados están las actividades vinculadas con planes de carrera ya que solo cinco (5) profesionales planifican, diseñan, ejecutan y evalúan dichas funciones (véanse gráficos 40).

Gráfico 40. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Planes de carrera



También se pudo conocer que cinco (5) egresados manifestaron que entre las actividades asociadas con su ejercicio profesional se encuentra la planificación, diseño y ejecución de proyectos vinculados con el diseño curricular, mientras que cuatro (4) los evalúan (véase gráfico 41). Adicionalmente un grupo de cinco (5) encuestados planifican y diseñan programas relacionados con proyectos de ruta de carrera, mientras que cuatro (4) llevan a cabo y evaluación este tipo de proyectos. (Véase gráfico 42).

Estas funciones se encuentran dentro del campo de aplicación profesional de la Planificación e Investigación de Gestión de los Recursos Humanos.

Gráfico 41. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Proyectos de Diseño Curricular

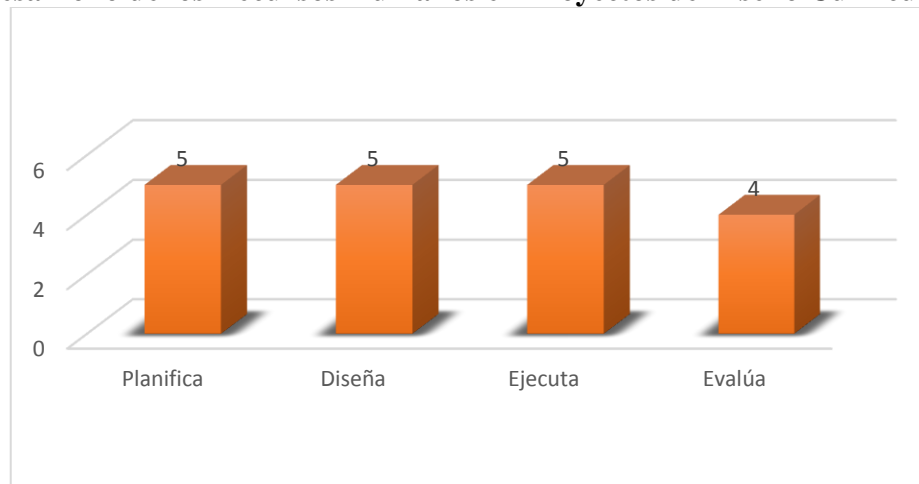
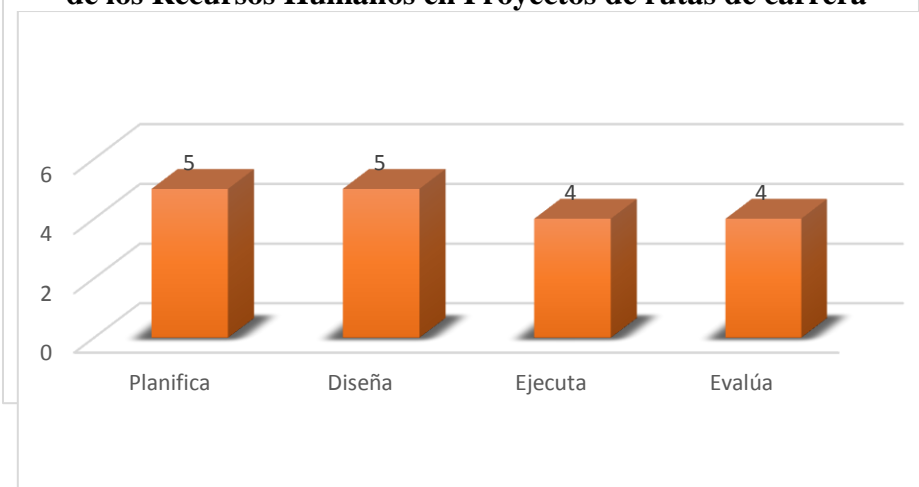


Gráfico 42. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Proyectos de rutas de carrera



Adicionalmente, en función a los resultados obtenidos se encontró que cinco (5) egresados planifican y llevan a cabo procesos asociados con perfiles de carrera, cuatro (4) los diseñan y tres (3) los evalúan (ver gráfico 43). Es de notar que el diseño curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) plantea que el perfil de carrera es la preparación del personal para el logro de las metas organizacionales. En este sentido el educador en la mención DRH participa en procesos que permiten a la organización

cumplir con sus objetivos mediante la formación. También se evidenció que tres (3) egresados planifican y evalúan la función de evaluación del potencial, mientras que cuatro (4) la diseñan y ejecutan (Véase gráfico 44). Por otra parte, cuatro (4) egresados planifican la evaluación organizacional, mientras que tres (3) la diseñan, ejecutan y evalúan (ver gráfico 45).

El Plan de estudios de la Escuela de Educación (1996) plantea que la evaluación de potencial y la evaluación organizacional son los medios para perfeccionar los programas de Planificación y Gestión de los Recursos Humanos, así como el impacto de los procesos a mediano y largo plazo. Estos proyectos permiten predecir el rendimiento del personal y tomar decisiones en torno a las necesidades de formación requeridas por la organización para sus empleados.

Gráfico 43. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Proyectos de Perfiles de carrera

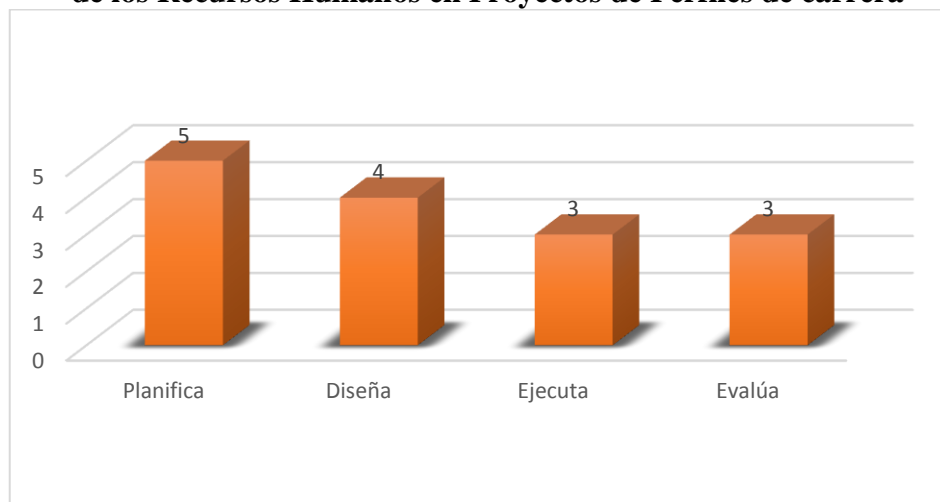


Gráfico 44. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Evaluación del potencial

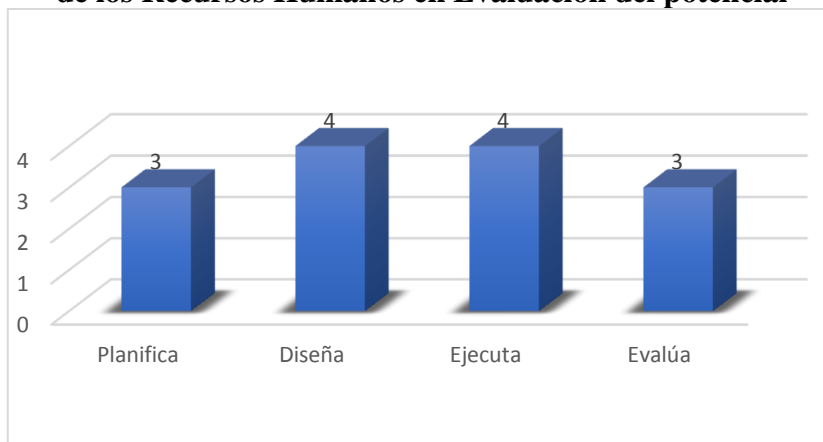
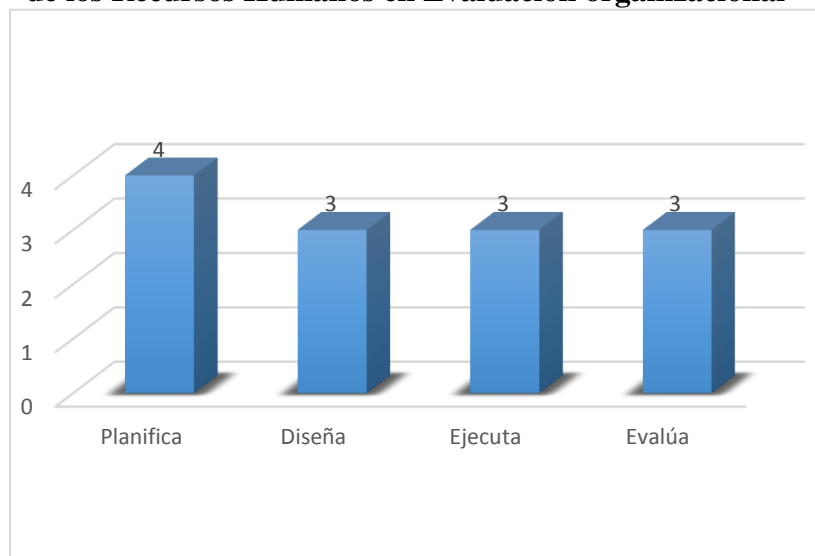
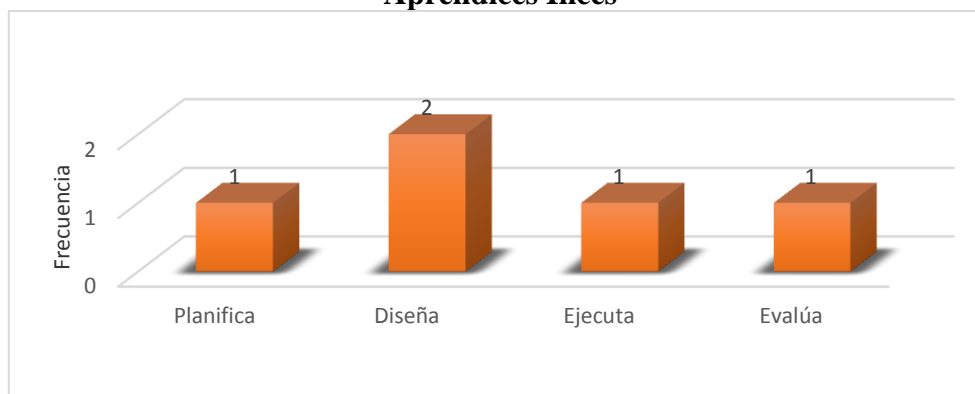


Gráfico 45. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en Evaluación organizacional



Es de destacar que la función que con menor frecuencia realizan los egresados es la actividad vinculada con el Programa de Formación para Aprendices INCES, ya que solamente un egresado planifica, ejecuta y evalúa este tipo de programa y dos (2) diseñan las acciones a seguir (véase gráfico 46).

Gráfico 46. Cantidad de egresados que trabajan en el subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en el Programa de Formación para Aprendices Inces



Egresados que trabajan en el subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos y realizan otras funciones

Las funciones que a continuación se indican (Véase tabla 3) constituyen actividades que algunos egresados de la mención en Desarrollo de los Recursos Humanos realizan y no son contempladas en el Subsistema de Desarrollo. Aunque no se perciban dentro de las funciones planteadas en el instrumento, sí se encuentran presentes como tareas en el subsistema. Así entonces, con los resultados obtenidos en cuanto a este subsistema podemos establecer que el gran esfuerzo del egresado de la mención se encuentra focalizado principalmente en el área de formación. Es interesante hacer notar que el egresado formula el presupuesto para los planes de formación si bien en el plan de estudios vigente solo se prevé esta formación para la mención de Diseño y Gestión de Proyectos Educativos.

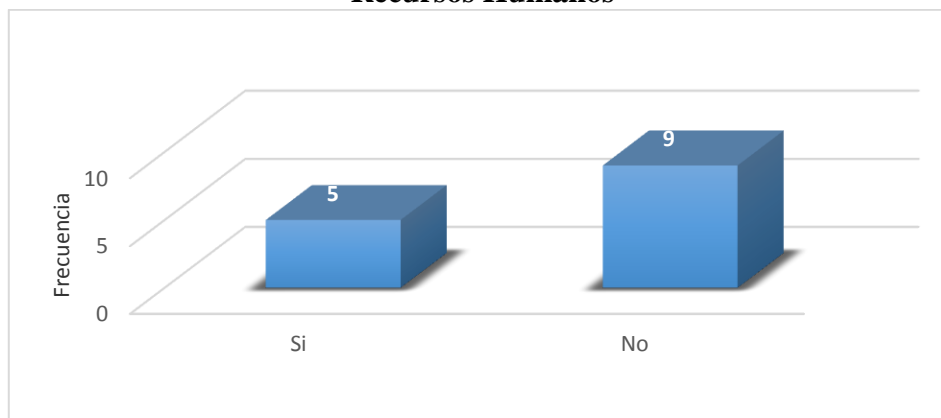
Tabla 3. Egresados que trabajan en el subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos y realizan otras funciones

<i>Egresados</i>	<i>Otras funciones</i>
Detección de oportunidades de capacitación	1
Análisis y entrega de resultados a la gerencia general	1
Todas las inherentes al área	1
Gestión de conocimiento	1
Negociación con proveedores	1
Elaboración y cálculos de contratos de retención	1
Gestiones administrativas para la licitación de programas	1
Levantamiento de Normas y Procedimientos de la Unidad	1
Certificación de carreras y procedimientos	1
Alianzas interinstitucionales en el área educativa	1
Total	10

5.2.5. 5 Participación del egresado mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el Subsistema de Conservación de Recursos Humanos

El Subsistema de Conservación comprende acciones dirigidas a la estructura correcta de salarios, a un sistema acorde de clasificación y evaluación de puestos para motivar y mantener al trabajador dentro de la organización, por medio de programas de formación orientados a mejorar la calidad de vida del empleado, mediante planes en materia de salud, seguridad, e higiene laboral .Es de señalar que cinco (5) de estos egresados indicaron que laboran actualmente en él (ver gráfico 45).

Gráfico 47. Egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos



En este subsistema en específico, es de señalar que las funciones que con mayor frecuencia realizan los egresados son las de planificación, diseño y ejecución de estudios de salarios y demás beneficios, así como sistemas de clasificación y evaluación de puestos. Tres (3) egresados las planifican, diseñan y ejecutan, mientras que cuatro (4) las evalúan (véanse gráficos 48 y 49).

Gráfico 48. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en el Estudio de salarios y demás beneficios

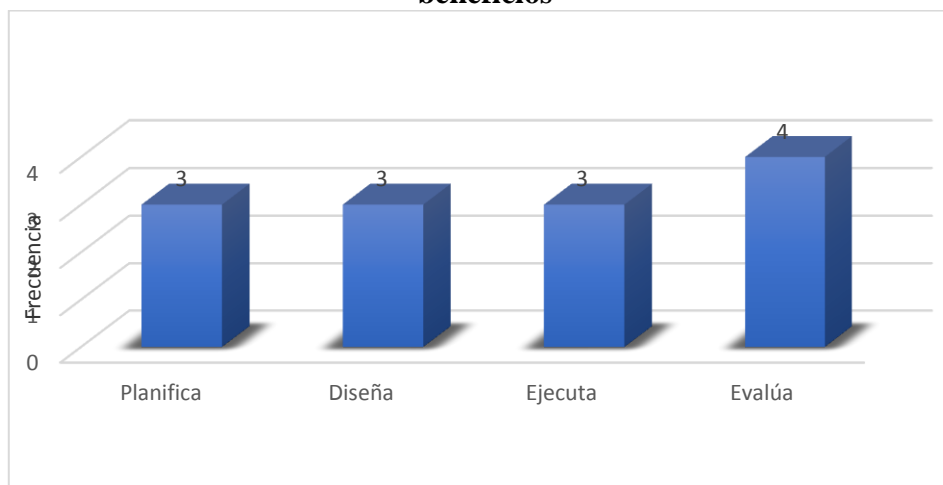
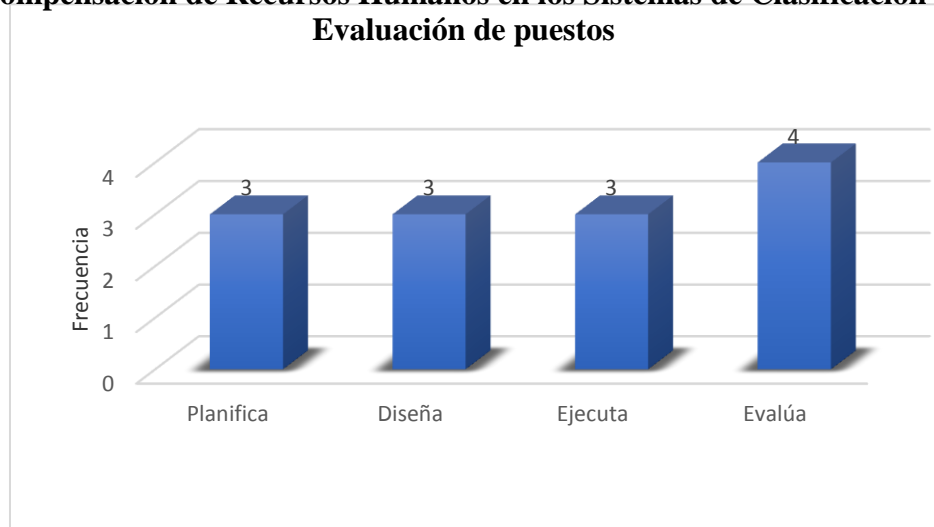


Gráfico 49. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en los Sistemas de Clasificación y Evaluación de puestos



Adicionalmente, de acuerdo a los datos obtenidos por medio del instrumento tres (3) de los egresados manifestaron que en su ejercicio profesional realizan funciones asociadas con la planificación, diseño y ejecución de programas de formación para la prevención de seguridad, planes orientados a mejorar la calidad de vida del empleado y acciones en programas de formación para la prevención en salud, mientras que tres (3) egresados evalúan dichos programas. También, en cuanto a las funciones de los educadores en el subsistema de conservación se obtuvo que tres (3) egresados planifican, diseñan y ejecutan acciones en materia de salud e higiene laboral, mientras que tres (3) las evalúan (véanse gráficos 50, 51, 52 y 53). Tales resultados demuestran que el profesional de la Educación mención DRH tiene mayor participación en el Subsistema de Desarrollo.

Gráfico 50. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en Programa de Formación para la Prevención de Seguridad

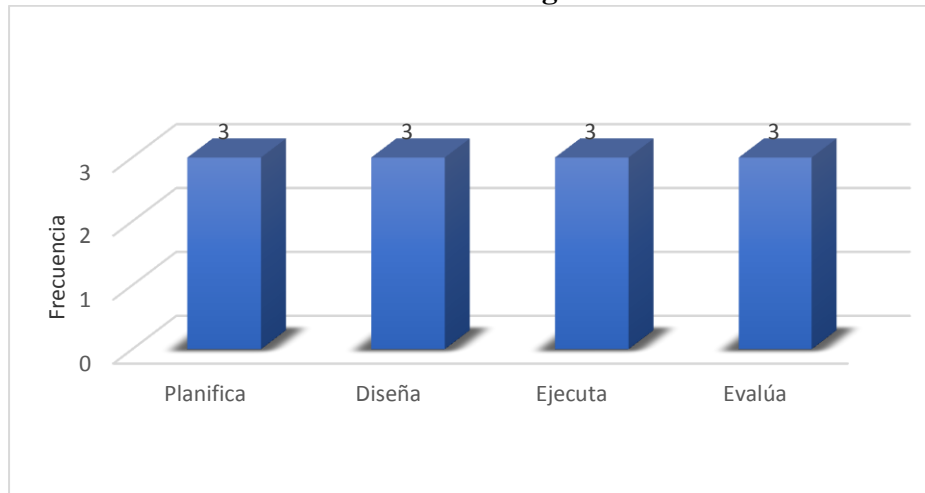


Gráfico 51. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en planes orientados a mejorar la calidad de vida del empleado

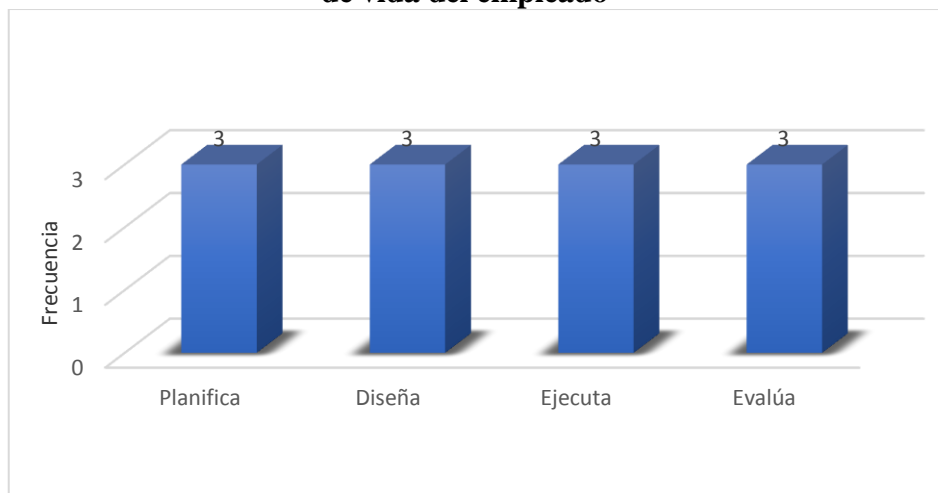


Gráfico 52. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos en acciones en materia de salud e higiene laboral

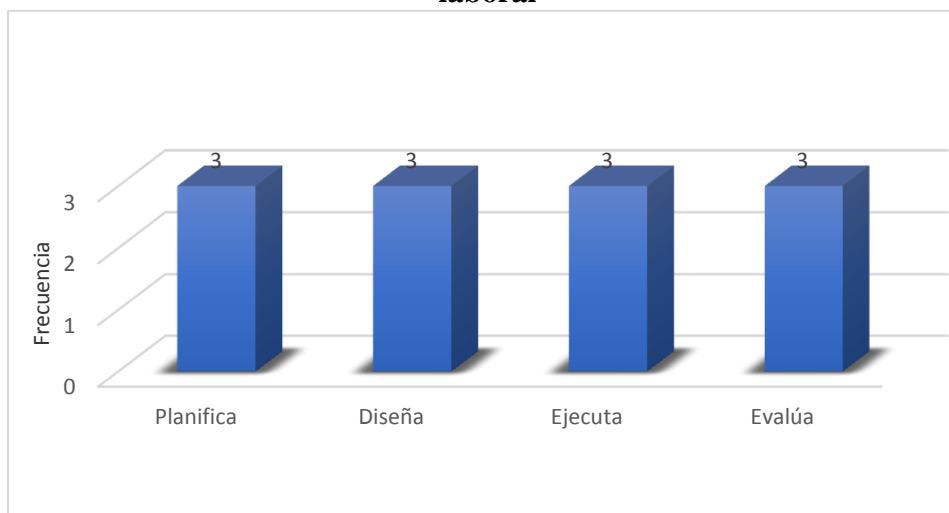
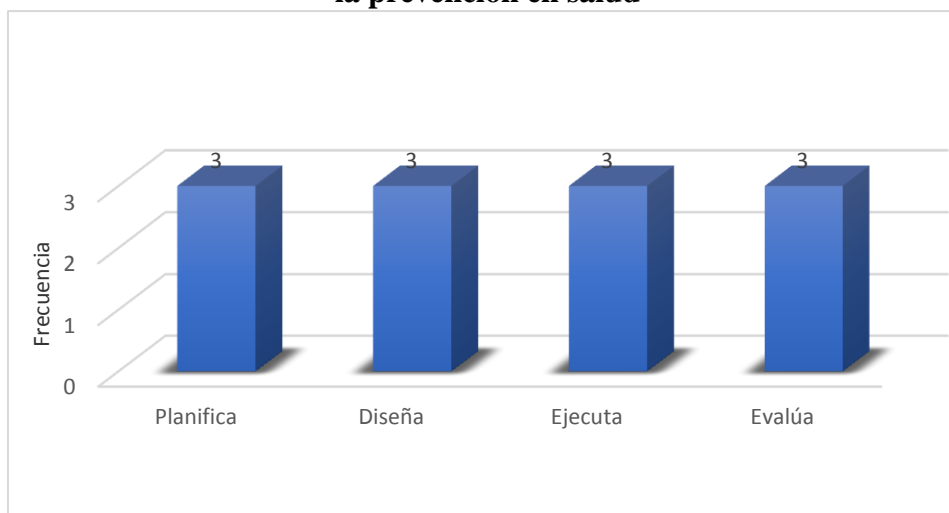


Gráfico 53. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos acciones en programas de formación para la prevención en salud



Adicionalmente, un egresado señaló que realizaba otras funciones, sin embargo, se pueden clasificar como tareas de las funciones señaladas anteriormente, por ejemplo, conformación de comité de seguridad y salud laboral, programas de

seguridad y salud laboral, plan de recreación, cultura, deporte y turismo social (véase la siguiente tabla 4).

Tabla 4. Egresados que trabajan en el Subsistema de Compensación de Recursos Humanos y realizan funciones diferentes

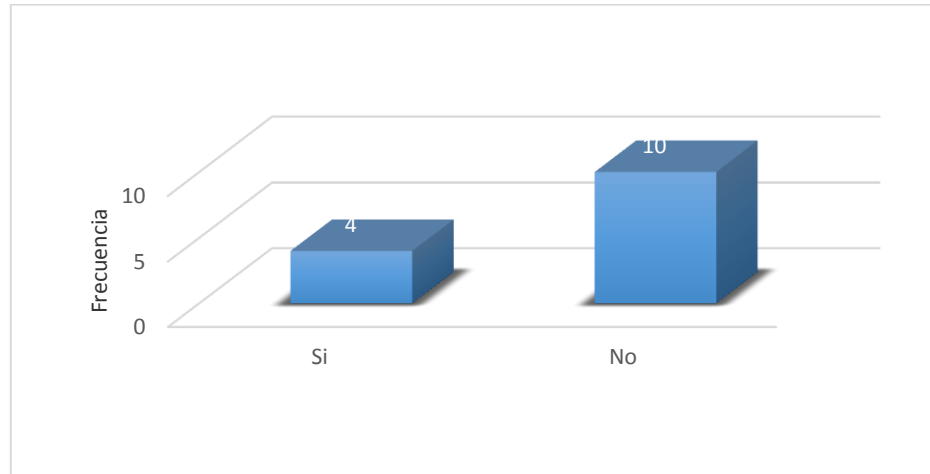
Egresados	Trabajando actualmente en compensación de Recursos Humanos
Conformación de comité de Seguridad y Salud Laboral	1
Programas de Seguridad y Salud Laboral	1
Plan de recreación, cultura, deporte y turismo social	1

La mayoría de los egresados realizan todas las funciones del subsistema de conservación aun y cuando en el campo de acción profesional del egresado no aparezca este subsistema. Tal y como se señaló en el capítulo anterior, el profesional de la Educación, mención DRH, se encargará de acuerdo con el diseño curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) con la planificación, investigación, gerencia, ejecución y evaluación del desarrollo de los recursos humanos.

5.2.5.6 Participación de los egresados mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el Subsistema de Relaciones Laborales

El Subsistema de Relaciones Laborales establece conexiones con los empleados, gremios sindicales, entes oficiales y gubernamentales, con el fin de crear y mantener vínculos con la comunidad y la sociedad. En este subsistema se encuentra la menor cantidad de egresados. Están representados por cuatro (4) profesionales de la Educación de dicha mención (Véase gráfico 54).

Gráfico 54. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Relaciones Laborales



En cuanto a las funciones que los egresados manifestaron que realizaban, en su mayoría son la planificación, el diseño, la ejecución y la evaluación de estudios para regular aspectos de la relación laboral en la contratación colectiva y orientación a los supervisores en la aplicación de medidas disciplinarias, representado por dos (2) egresados respectivamente (véanse gráfico 55 y 56). Finalmente se obtuvo que dos (2) encuestados planifican, diseñan y evalúan la consultoría para el manejo de los conflictos laborales y los programas de responsabilidad social, mientras que uno solo la ejecuta (véanse gráficos 57 y 58).

Gráfico 55. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Relaciones Laborales de Recursos Humano en estudios para regular aspectos de la relación en contratación colectiva

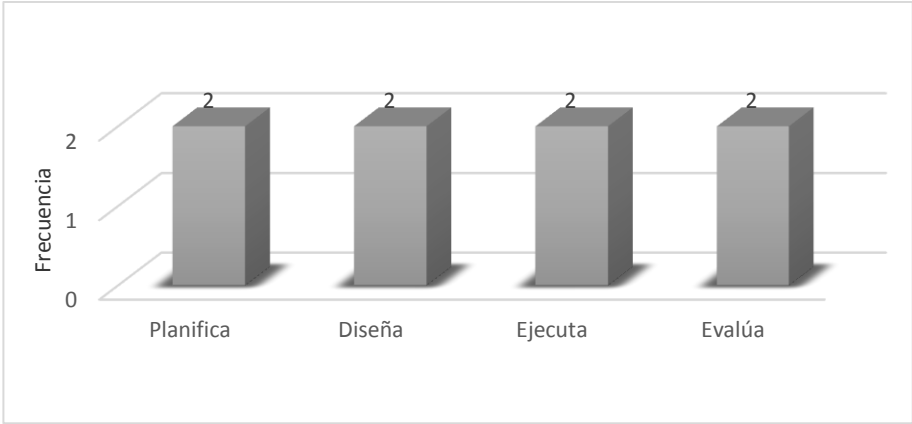


Gráfico 56. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Relaciones Laborales de Recursos Humanos en orientación a supervisores en la aplicación de medidas disciplinarias

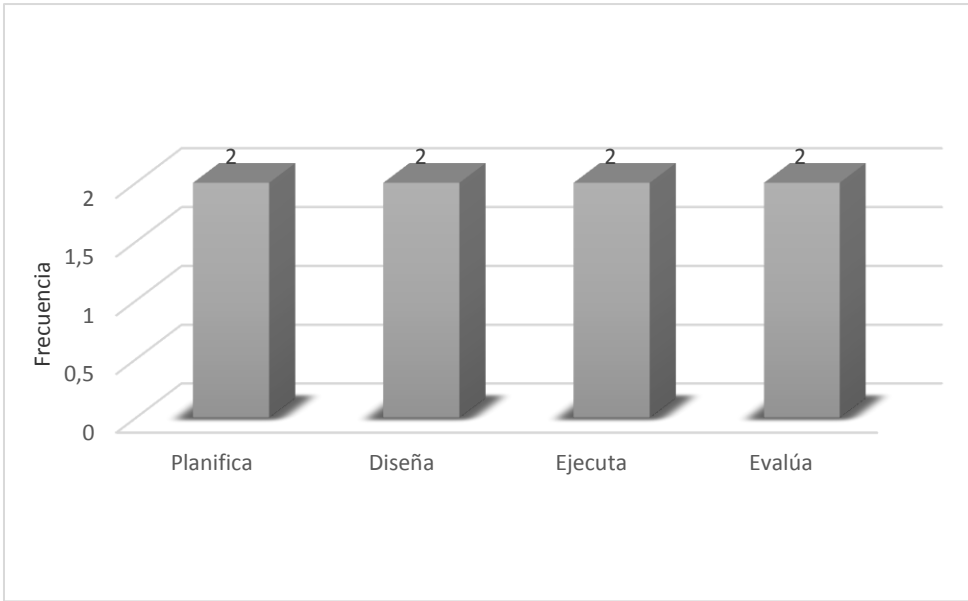


Gráfico 57. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Relaciones Laborales de Recursos Humanos en consultoría para el manejo de conflictos laborales

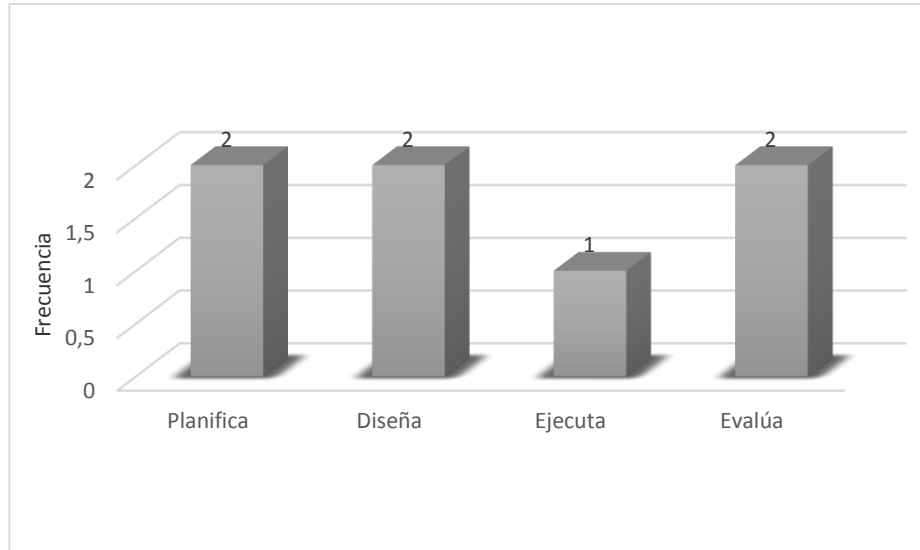
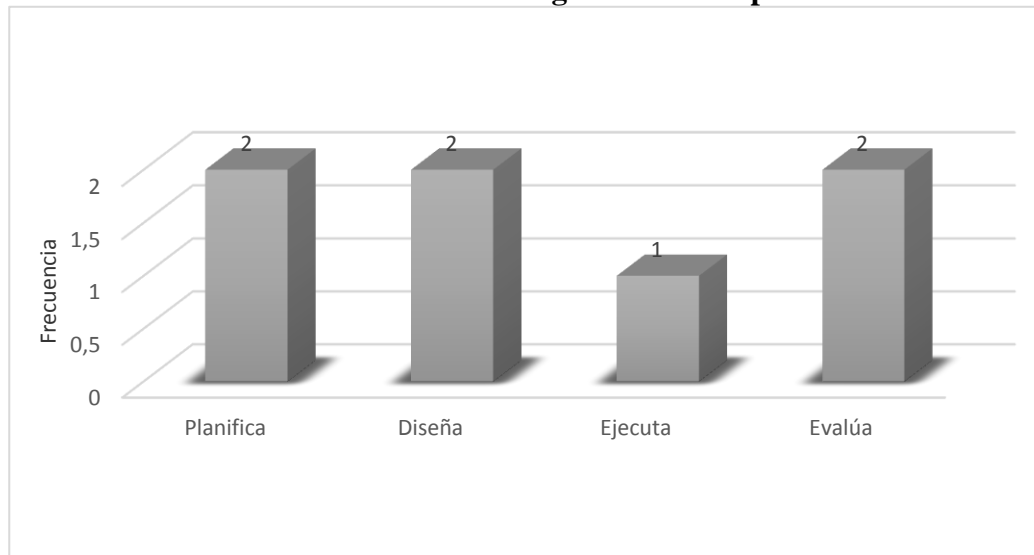


Gráfico 58. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Relaciones Laborales de Recursos Humanos en Programas de Responsabilidad Social

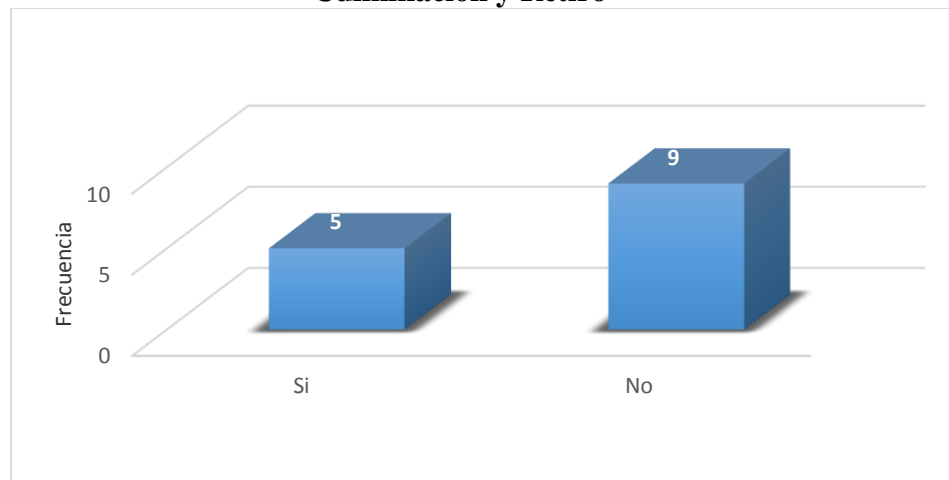


Como se señaló anteriormente, en este subsistema se encuentra la menor cantidad de egresados, los cuales realizan la mayoría de las funciones, sin embargo, el plan de estudios no prevé formación para tales funciones.

5.2.5.7 Participación de los egresados de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el Subsistema de Culminación y Retiro

El Subsistema de Culminación y Retiro se encarga del egreso del empleado, debido a que es necesario que la organización lleve un control de las razones que causan la salida inesperada de un trabajador, ello con el fin de analizar la efectividad de los mecanismos de la empresa para mantener su talento (Graffe, 2007). Dentro del subsistema de culminación y retiro se encuentran trabajando cinco (5) egresados (véase gráfico 59).

Gráfico 59. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Culminación y Retiro



En este particular es de señalar que tres (3) encuestados señalaron que sus actividades están vinculadas con la planificación, diseño, ejecución y evaluación de estudios de causas de desincorporación del empleado en la empresa o institución, además de que orientan a supervisores para la aplicación de normas de retiro del personal. Entre las actividades que se realizan con menor frecuencia se encuentra que

solo un egresado planifica, diseña, ejecuta y evalúa programas y planes para la preparación del trabajador para su jubilación (véanse gráficos 60, 61 y 62).

Gráfico 60. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Culminación y Retiro de Recursos Humanos en Estudios de Causas de Desincorporación

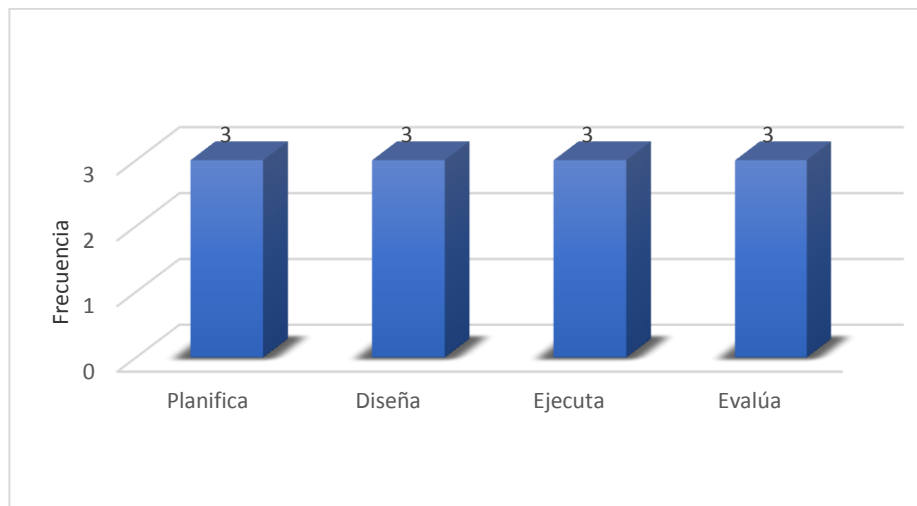


Gráfico 61. Cantidad de egresados que trabaja en el Subsistema de Culminación y Retiro de Recursos Humanos en la Orientación a supervisores para la aplicación de normas de retiro del personal

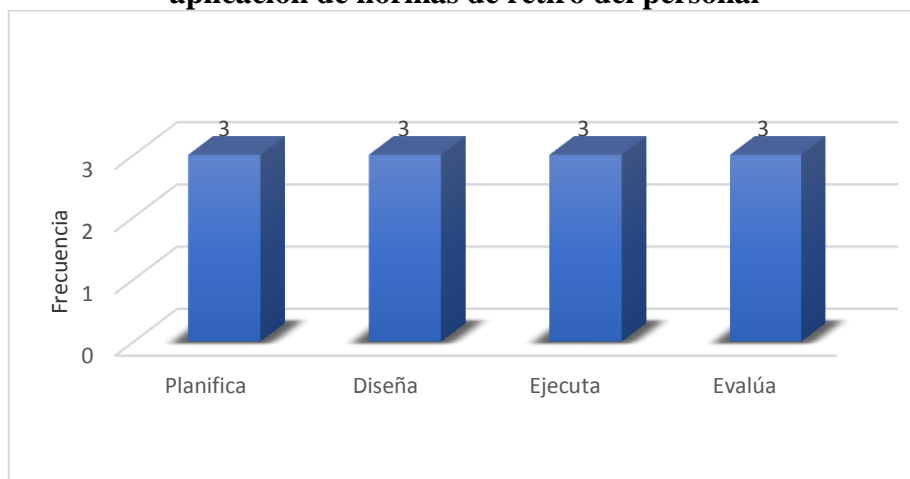
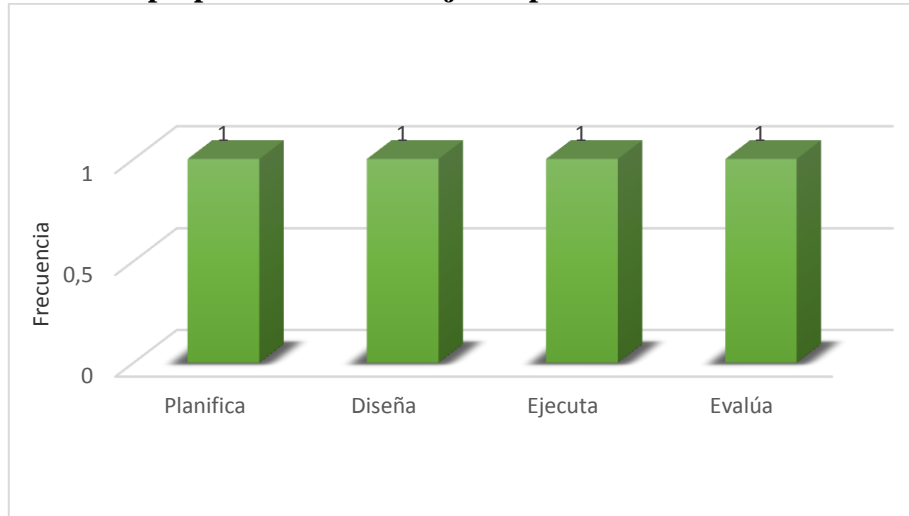


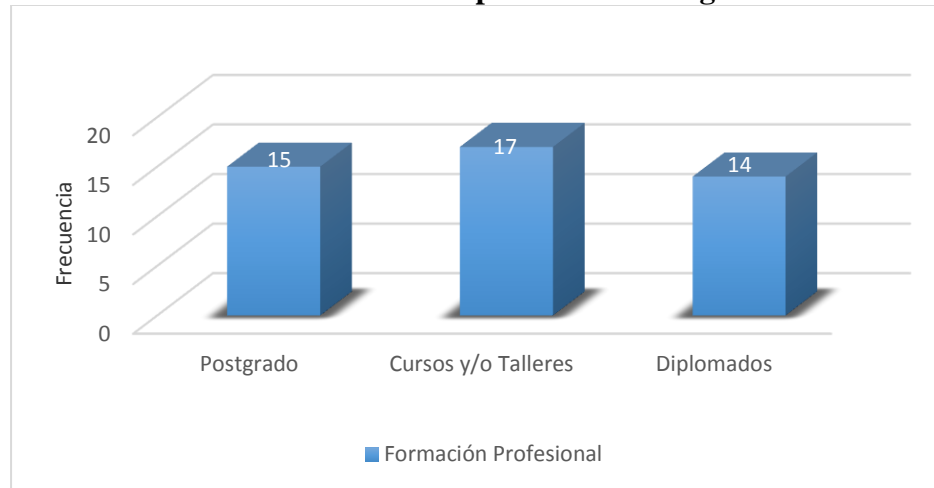
Gráfico 62. Cantidad de egresados que trabajan en el Subsistema de Culminación y Retiro de Recursos Humanos en Programas y Planes para la preparación del trabajador para su Jubilación



5.2.5.8 En relación con la formación profesional

En la presente investigación se contempló identificar la formación profesional recibida por los profesionales después de su egreso de la universidad. El Plan de Estudios (Escuela de Educación, UCV, 1996) establece que el educador es el sujeto partícipe de su propia formación con la finalidad de potenciar aptitudes y actitudes. De acuerdo con los resultados, se obtuvo que todos los profesionales de la Educación, Mención DRH encuestados han realizado estudios de formación profesional para complementar sus estudios de pregrado. Esto es interesante debido a que se percibe que los educadores en el área de Recursos Humanos han venido perfeccionándose en ámbitos complementarios luego de culminar su pregrado. Los resultados muestran una tendencia hacia la participación de los egresados hacia la realización de los cursos o talleres para actualización de conocimientos, constituidos por diecisiete (17) egresados. También, los estudios de postgrado con una representación de quince (15) a saber: ocho (8) en Maestría y siete (7) en Especialización. Los diplomados muestran una cantidad de catorce (14) egresados participando en ellos (véase gráfico 63).

Gráfico 63. Formación profesional del egresado



Apoyados en estos resultados la tendencia en cuanto a la formación profesional de los egresados es hacia la asistencia a cursos y/o talleres. Esto es probablemente debido a que para cursarlos no se exigen tantos requisitos formales tal como sucede con otros tipos de formación, y son de poca duración en horas, en este sentido se podría suponer que por esa característica el egresado tienda a realizarlos. Sin, embargo los estudios de postgrado son también tomados por estos profesionales como una frecuente opción.

De acuerdo con los resultados, se puede evidenciar que los egresados han ido continuamente perfeccionándose en áreas complementarias, con el fin de mejorar su desempeño profesional. Los ámbitos del conocimiento en los cuales dichos profesionales han decidido mejorar sus competencias son diversas (véase tabla 5). Las áreas a las cuales los egresados manifestaron que frecuentemente han dedicado su esfuerzo han sido los estudios en administración de Recursos Humanos (3 especializaciones y un diplomado) con una representación de cuatro (4) egresados. Dos encuestados (2) señalaron continuar sus estudios en Investigación y Desarrollo (Maestrías), y otros dos (2) egresados realizaron especializaciones en el área de dinámicas de grupo. Adicionalmente, se encuentran dos (2) egresados que se han

perfeccionado en el área de coaching, por medio de diplomados, así como la asistencia a un taller sobre orientaciones de coaching. De acuerdo a los datos obtenidos por medio del instrumento, también hay dos (2) egresados que participaron en la realización de dinámicas de grupos y en la certificación internacional de facilitador respectivamente.

En este sentido, se considera relevante la escogencia de los tópicos por parte de los egresados ya que es inherente el papel que tiene el educador en una organización en la cual trabaje en su desenvolvimiento en los diferentes subsistemas de Recursos Humanos, ello para tener una visión de los diferentes procesos que se lleven a cabo y llegar a convertirse en un profesional de formación integral. De igual manera, para un educador en el área de Recursos Humanos las personas constituyen un factor muy importante para llevar a cabo los procesos de desarrollo del empleado en la organización. Los egresados han coincidido en dichos estudios pues al ser docentes de apoyo es necesario potenciar el rol de facilitador y de coach para ayudar a los empleados a desarrollar habilidades necesarias para lograr los objetivos de la organización y/o empresa. Cotidianamente el egresado mantendrá interacción con diversos grupos y llevará a cabo procesos de enseñanza-aprendizaje, por lo cual el uso de dinámicas será determinante para el egresado quien facilitará la información a los participantes.

Entonces, tal como se ha mencionado anteriormente, los ámbitos y tópicos de la formación profesional en los cuales los egresados han cursado estudios adicionales ha sido diversas. Incluyen temáticas de estudio en variadas áreas de los Recursos Humanos, las cuales se asumen como necesarias para mejorar continuamente el ejercicio profesional y son requeridas por la dinámica del trabajo dentro de la ocupación del educador de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Tabla 5. Especificación de la formación profesional

Formación Profesional	Egresados
Especialización y diplomado en administración de Recursos Humanos	4
Especialización en dinámica de grupos	2
Especialización en desarrollo organizacional	1
Especialización en gerencia pública	1
Diplomado internacional en prevención de riesgos laborales	1
Diplomado de organización y dirección de personas	1
Diplomado en tecnología de la información y comunicación	1
Diplomado en políticas públicas	1
Diplomado en PNL	1
Diplomado en gestión de conocimiento	1
Diplomados (2) y un curso y/o taller en coaching	3
Diplomado en retorno de inversión en formación	1
Diplomado en innovación educativa	1
Diplomado en diseño inverso	1
Diplomado y curso y/o taller en calidad de servicio	2
Diplomado en edades tempranas	1
Curso y/o taller en consultoría interna	1
Curso y/o taller en comunicación asertiva	1
Curso y/o taller en manejo de indicadores	1
Curso y/o taller en diseño de assessment center	1
Curso y/o taller en entrevista de selección por competencias	1
Talleres de evaluación educativa	1
Talleres en manejo de conflictos	1
Talleres en educación en derechos humanos	1
Curso de nómina	1

Cursos y/o talleres para ser facilitador	2
Cursos y/o talleres para ser preventores en el área de drogas	1
Cursos y/o talleres de estilo de vida saludable	1
Curso de formación de bombero universitario	1
Talleres de seguridad e higiene industrial	1
Curso de inglés	1
Maestría en gestión de investigación y desarrollo	2
Maestría en tecnología educativa	1
Maestría en procesos de aprendizaje	1
Maestría en economía y política de Recursos Humanos	1
Maestría en gerencia empresarial	1
Maestría en dirección de Recursos Humanos	1
Maestría en Business Administration	1

5.2.5.9 Ejercicio profesional de los egresados que no trabajan en el Sistema de Recursos Humanos

De acuerdo con lo obtenido, se tiene que once (11) egresados no se encuentran trabajando en los subsistemas de Recursos Humanos. Ocupan actualmente cargos en el área de la docencia y son cuatro (4) profesionales; seguidamente tres (3) se hallan en diseño instruccional y uno en el área de capacitación al personal técnico, facilitadora, analista de proyectos y coordinadora de comunicación e imagen respectivamente. (Véase tabla 6).

Tabla 6. Egresados que no trabajan en los subsistemas de Recursos Humanos

Área de actividad	Egresados
Coordinadora de capacitación al personal técnico	1
Diseñador instruccional	3
Facilitadora	1
Profesor	4
Analista de proyectos	1
Coordinadora de comunicación e imagen	1
Total	11

Ahora bien, en el Diseño Curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos fue creada para el mejoramiento de la calidad de la educación y el adiestramiento laboral. La mención DRH “cumple un rol de apoyo a la docencia directa, por cuanto los futuros egresados estarían capacitados para desempeñarse como facilitadores, asesores, y formadores de los distintos profesionales en las mismas organizaciones” (p. 63). Igualmente establece que las funciones que debe tener este profesional estarán vinculada con la educación en el ámbito laboral, y más específicamente en cuanto a “formar al Licenciado en Educación en áreas como la investigación, el conocimiento y manejo de los distintos modelos y modalidades de enseñanza; los procesos de planificación instruccional relacionados con el mundo del trabajo, y la concepción, diseño, aplicación y evaluación de materiales instruccionales” (p.66).

El cargo en el cual poseen mayor representación estos egresados es el de docente: dos (2) son profesores universitarios y otros dos (2) son docentes de Preescolar. Ahora, de acuerdo con las funciones asociadas con este tipo de cargo y lo

que señala el plan de estudios, estos profesionales son considerados como docentes directos, debido a que el Diseño Curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) establece que el futuro profesional en la educación desempeñará roles de facilitador y orientador del aprendizaje, en el que diseñará y desarrollará una variedad de situaciones de aprendizaje que respondan a un contexto educativo definido. Y más aún, que tome en cuenta las características, necesidades e intereses de sus estudiantes. La Escuela de Educación forma docentes directos y de apoyo, sin embargo, en caso de que el profesional decida ser docente directo se estima que mejor debería cursar la Mención de Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica en la cual sí se prevé este tipo de formación.

Adicionalmente, el diseño curricular vigente (Escuela de Educación, UCV; 1996) establece un perfil genérico del egresado el cual expresa el profesional deseable que se espera formar mediante funciones esenciales. En tal diseño se plantea la formación de profesionales de la docencia que sean críticos, reflexivos y capaces de intervenir en la mejora de la educación por medio de procesos de transformación e investigación de los diferentes contextos educativos, niveles y modalidades del sistema escolar y educativo en un contexto determinado. Tras el estudio realizado se puede afirmar que sí existe correspondencia entre ambos perfiles, tanto en el genérico como del egresado ya que ambos dirigen su interés hacia el proceso de formación y docencia. La diferencia se encuentra en que los docentes directos, en vez de estar en organizaciones no educativas, se encuentran adscritos a instituciones escolares.

Con respecto a los demás encuestados quienes no están laborando en los subsistemas de Recursos Humanos, tres (3) de estos profesionales se encargan de realizar diseños instruccionales. El diseño curricular de la mención (Escuela de Educación, UCV, 1996) plantea que el diseño instruccional apoya los procesos de formación en el trabajo (p.65) Sin embargo, dos (2) de estos egresados son analistas de diseños instruccionales en una institución educativa (UNIMET) mientras que la otra profesional trabaja en una empresa multinacional (Telefónica). Esta última

egresada señala que la unidad en la que labora no se encuentra adscrita a Recursos Humanos. Estos tres (3) profesionales actualmente realizan diseños instruccionales aun y cuando el diseño curricular establece que deberían hacerlo en el área laboral y no establece en qué subsistema de Recursos Humanos deberían estar asignados. Independientemente que estos egresados no se encuentren en el área de recursos humanos, la formación que recibieron les permite ejercer labores profesionales en diseño instruccional.

Otro de los egresados que no está en los subsistemas de Recursos Humanos se desempeña como facilitador de programas de discapacidad en el CONAPDIS, lo que coincide con el señalamiento de que un docente de apoyo debe ser un orientador de procesos de enseñanza-aprendizaje que diseñe y desarrolle estrategias metodológicas en situaciones que sean de aprendizaje, por lo que se considera entonces que este educador realiza funciones propias de la mención de Recursos Humanos, ya que ha recibido una formación de carácter integral asociadas con el perfil genérico. De igual manera, otro egresado señala que se encuentra laborando en el área de capacitación para personal técnico que no se encuentra adscrita al área de recursos humanos, sin embargo realiza funciones asociadas a la formación de este personal en un sector laboral.

Adicionalmente, se cuenta con una egresada quien es coordinadora de comunicación e imagen. Entre sus funciones se encuentra la elaboración de materiales de apoyo didáctico (dípticos, trípticos, librillos, audiovisuales, presentaciones u otros) para los talleres del área de prevención. Además, tiene contacto directo con los facilitadores y preventores pues atiende a sus solicitudes y necesidades en cuanto al contenido de tales materiales y estrategias para su uso. También es facilitadora y preventora en los talleres que se imparten, tales como de orientación y formación de empleados de distintas empresas. Los talleres corresponden al área de prevención sobre las drogas, uso adecuado del tiempo libre y

fomento de la calidad de vida tanto en lo laboral como en lo familiar y social. A nivel de esta organización existen otras instancias que se encargan de la Educación.

El plan de estudios de la Escuela de Educación donde se formaron los encuestados prevé la formación de profesionales en diseño instruccional, capacitación, docentes de apoyo y en docencia directa. Se puede afirmar que los egresados antes mencionados realizan labores en estas áreas y de acuerdo con los resultados, se pueden plantear varias conjeturas a este respecto. En primera instancia se puede señalar que a pesar de no estar un egresado dentro del subsistema de Recursos Humanos, el cargo en el que se encuentre lo conduce a realizar funciones de dicho subsistema. En segunda instancia se puede deducir que las organizaciones en las que laboran estos profesionales tienen otra manera particular de agrupar las funciones del sistema de Recursos Humanos o que tal vez pareciera que no hay una plena comprensión de los subsistemas por parte de los egresados. La formación que imparte la Escuela de Educación es integral y permite la transferencia de conocimientos a otras áreas, los procesos educativos no solo están en el área de Recursos Humanos, no solo en las organizaciones se aprende sino también en diferentes escenarios.

No se puede dejar de comentar que existe un egresado quien es analista de proyectos y entre sus funciones se encuentran el contacto con organismos internacionales; logística de actividades de cooperación técnica entre el MPPS y la OPS/OMS, traducción, así como redacción de comunicaciones a diversos organismos nacionales. En función de las actividades señaladas anteriormente por este profesional, se considera que no cumple con las funciones planteadas en el diseño curricular de la mención cursada en la universidad.

Las razones por las cuales algunos egresados no se encuentran dentro del área de Recursos Humanos pueden ser diversas. Estos profesionales declaran, en primer lugar, que trabajan en el área educativa ya que su carrera matriz es educación y la

empresa en la que trabajan está relacionada con ella. Vale señalar que un egresado expresó que tenía más interés en el ámbito escolar, específicamente en los derechos humanos y la resolución de conflictos. Otro revela que por decisión propia se decidió por la docencia universitaria para su desarrollo profesional, mientras que otro expresó que quería aprender acerca de otra área ya que anteriormente había trabajado en Recursos Humanos. En cambio, otro educador dijo que el cargo de docente de aula tenía mayor remuneración que en el área de Recursos Humanos. Finalmente, otro egresado expresó que para el momento en que estaba buscando empleo en el área de Recursos Humanos los empleadores señalaban que su perfil laboral era solo para dar clases (véase tabla 7) .

Tabla 7. Razones por las cuales egresados no trabajan en el área de Recursos Humanos.

<i>Razones</i>	<i>Egresados</i>
Aprender de otra área	1
Decisión personal	1
Área educativa	3
Decisión de otros	1
Remuneración económica	1
Interés en el área de derechos humanos y resolución de conflictos en el ámbito escolar	1
Total	8

Entonces, los planteamientos anteriores establecen las razones por las cuales un conjunto de once (11) profesionales no están trabajando en el área de talento

humano. La Reforma Curricular plantea que “ ... se propone la mención en Desarrollo de los Recursos Humanos, que dará lugar a una experiencia de formación que integre los aportes de la tecnología educativa con las distintas áreas de DRH, cuyo ámbito laboral es de estricta competencia del educador” (p. 61). Atendiendo a estas consideraciones, en primera instancia se estima que el educador deba laborar en el área del desarrollo, sin embargo, tras la información recabada se pudiera pensar que es el profesional el único que establecerá cuál será su campo de acción. Así lo dieron a conocer estos veintiséis (26) egresados.

CAPÍTULO VI

PERFIL DEL EGRESADO VS FUNCIONES ACTUALES

6.1 Panorámica de hallazgos

Los estudios de seguimiento de egresados resultan ser valiosos debido a la información que se obtiene de tales profesionales en cuanto a las funciones que realizan continuamente en su ocupación. Dicha información permite tener noción de la relativa vigencia de una carrera impartida en cualquier institución de educación superior. En este sentido, el Análisis Ocupacional apoyado en la investigación obtenida a partir de la aplicación del cuestionario a los egresados se pudo obtener directamente de ellos las actividades que realizan los profesionales de la Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. Dándole continuidad al estudio en cuanto a los hallazgos conseguidos en relación del cuarto objetivo que se planteó, el cual fue comparar el perfil establecido en el plan de estudios de la aludida mención con el conjunto de funciones que desempeñan los egresados actualmente en su campo laboral que se pudo obtener de la indagación realizada

Campo de aplicación de Planificación e Investigación de Gestión de los Recursos Humanos

Los profesionales de la Educación, mención DRH se formaron para que de acuerdo al perfil realicen proyectos y programas asociados con la Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos. En este sentido, el Diseño Curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) establece que la investigación es un elemento clave de la estrategia docente, y forma parte de su quehacer laboral. Tal es el caso de los proyectos de investigación que realizan los educadores con respecto a las unidades de conocimiento, en función a los resultados obtenidos todos los egresados encuestados

que laboran en el Subsistema de Planificación diseñan este tipo de proyectos. De igual manera, la mayoría de los educadores realizan estudios de detección de necesidades en relación al recurso humano que requiera la institución y/o empresa en la cual labore y estudios de perfil de competencias.

Apoyados en los resultados se puede evidenciar en líneas generales que las funciones de los egresados tienden principalmente a la planificación, diseño, ejecución y evaluación de proyectos de formación y capacitación, es por ello que dichos programas constituyen la médula central de la formación recibida en la mención, ya que los profesionales de la Educación, mención DRH son capacitados para la planificación, ejecución y evaluación de procesos educativos tales como el Adiestramiento y Desarrollo de los Recursos Humanos vinculados al Sistema Educativo en general. Así mismo, el plan de estudios plantea la formación para mejorar su contribución a la productividad, la realización personal e individual en el trabajo. La formación del empleado establece un proceso de integración y formalización de los roles en los puestos de trabajo, y la mejora y actualización de los conocimientos y habilidades relacionadas con esos roles. Es por ello que los proyectos de formación deberán adecuarse al contexto laboral, por lo cual el educador hará uso de su capacidad para seleccionar, diseñar y aplicar las metodologías, estrategias y modalidades de enseñanza pertinentes y adaptables. Los egresados encuestados manifiestan realizar actividades relacionadas a la detección de necesidades de formación, planes de formación, formación presencial, formulación de presupuesto como parte de las actividades asociadas con los programas de formación y capacitación.

Aunado a las funciones que realizan estos profesionales de la Educación, también participan en el diseño de materiales y medios instruccionales, los cuales son un apoyo indispensable para el proceso de enseñanza, en atención a los resultados obtenidos la mayoría de estos egresados (7) realizan actividades asociadas a la planificación, ejecución y evaluación de estos materiales y medios instruccionales. El Diseño Curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996) solo plantea que los medios

por excelencia que se promueven para dichos procesos de formación y enseñanza son el video y los multimedios, sin embargo, el uso de las TIC en los procesos de enseñanza y en el aprendizaje conllevan a la utilización de diversos medios como un elemento que contribuye a la calidad de la educación. Es por ello que la Escuela de Educación aspira a la formación integral de los profesionales de la educación, mención DRH en cuanto a la implementación de la comunicación audiovisual en los procesos educativos y la capacidad de diseñar, producir y evaluar diferentes medios instruccionales en diversos métodos de capacitación e implementación en sistemas de enseñanza que utilicen la web, en función a los resultados obtenidos siete (7) de los profesionales realizan esta función.

Continuando con las funciones que realizan los egresados se obtuvo que siete (7) de estos profesionales planifican y diseñan proyectos de diseño instruccional, los cuales forman parte de las actividades asociados con los programas de formación.

Campo de aplicación de la Gerencia de Recursos Humanos

Con respecto al campo de la Gerencia, se considera que constituye un eje transversal en el sistema de Recursos Humanos. Esto es debido a que esta área se encarga de desarrollar competencias gerenciales en los profesionales de la educación, quienes en sus años de estudio conocieron los diferentes estilos gerenciales, las teorías del comportamiento humano en el trabajo, la motivación humana, la comunicación, las habilidades gerenciales y la actitud crítico-reflexiva, lo que muy probablemente le permitirá desempeñar de manera eficiente el rol de gerente. Es de señalar que cuatro (4) egresados actualmente se desempeñan como gerentes de gestión humana, lo que representa una cifra relevante debido a que estos profesionales tienen cinco (5) años de haberse graduado y ya ocupan cargos de esta naturaleza.

En este sentido, estos profesionales de la Educación, mención DRH manifestaron que sus actividades se encuentran directamente vinculadas al Sistema de Recursos Humanos, ellos participan de lleno en las funciones previstas en los

subsistemas como parte de su labor como gerentes, para velar con el cumplimiento de las tareas que dispone cada unidad.

Sin embargo, entre las funciones que no realizan los gerentes son acciones orientadas con el Subsistema de Captación, tales como el diseño, corrección y aplicación de pruebas psicológicas, contratación de servicios con empresas outsourcing. En el Subsistema de Formación no participan en funciones destinadas a la formación y capacitación online. Ni colaboran directamente con el Programa de Formación de Aprendizaje INCES. En el Subsistema de Relaciones Laborales estos egresados señalaron que no realizan funciones de consultoría para el manejo de conflictos laborales ni orientan a los supervisores para medidas disciplinarias a sus empleados. Con respecto al Subsistema de Culminación y Retiro, estos educadores no conciben planes ni programas para la preparación del trabajador para su jubilación.

Campo de aplicación de Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos

Por otra parte, en el campo de ejecución de proyectos, los encuestados manifestaron que realizan funciones que se asocian con el desarrollo de proyectos en el campo de DRH, tales como llevar a cabo la formación y capacitación de Recursos Humanos, diseño curricular, evaluación y control de programas de formación y del desempeño, así como la formación de facilitadores. En función de los resultados obtenidos se obtuvo que la mayoría de los egresados que se encuentran ejerciendo funciones asociadas con el sistema de DRH ejecutan actividades que estas asociadas con etapas importante del desarrollo de proyecto tale como programas de formación, capacitación, detección de necesidades de formación y evaluación del desempeño. En función con lo que establece el plan de estudios de la Escuela de Educación (1996) en el campo de ejecución, estos profesionales llevan a cabo los procesos de formación, adiestramiento, formación de facilitadores y ejecutan la evaluación de programas de

formación y evaluación del desempeño en consonancia a lo que este documento plantea.

Campo de aplicación de la Evaluación de los Recursos Humanos

En el presente campo también se desarrollan proyectos tales como el diseño de programas de evaluación del desempeño, la planificación de sistemas de valoración organizacional, curricular y sistemas de evaluación instruccional de los aprendizajes, de acuerdo al diseño curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996).

Adicionalmente este plan de estudios (1996) plantea que estos sistemas de evaluación proporcionan datos importantes para la gestión de recursos humanos y para determinar la calidad del servicio que la empresa o institución está ofreciendo. Los egresados encuestados manifestaron que participan en la valoración de los aprendizajes para la mejora continua del proceso de formación.

De igual manera siete (7) de los profesionales de la Educación, mención DRH realizan funciones asociadas con la Evaluación del Desempeño, la cual de acuerdo al plan de estudio de la carrera es determinante para la planificación, ya que a nivel de los empleados sirve de sustento para la promoción a puestos de trabajo de acuerdo a su perfil de carrera y para detectar necesidades de formación y adiestramiento. A nivel organizativo, permite obtener información acerca del rendimiento laboral y su relación con los objetivos y metas organizacionales, detectar los aspectos claves de la organización que influyen en el alto o bajo rendimiento laboral, determinar los estándares de rendimiento y otros aspectos asociados al logro de las metas organizacionales. En este campo es necesario valorar los aprendizajes y el impacto del adiestramiento, es de notar que la mayoría de los egresados manifestaron que evalúan los procesos de formación y capacitación. Con base a estos resultados se puede constatar que los sistemas de evaluación proporcionan datos importantes para la gestión de recursos humanos ya que impactan en la calidad del servicio que ofrece

la empresa o institución, por lo cual la mayoría de los egresados realizan actividades vinculadas con la evaluación.

Al realizar un análisis de la información obtenida por parte de los egresados en función a las actividades que realizan vs a lo que establece el diseño curricular se encontró que la ocupación de estos profesionales responde a los campos de aplicación, por lo cual existe correspondencia entre los campos de aplicación profesional y las funciones que realizan los profesionales en su ocupación actual, debido a que los egresados encuestados realizan proyectos de investigación y desarrollo de recursos humanos tales como programas de formación y capacitación, diseño instruccional, diseño de materiales y medios instruccionales, estudios de perfil de competencias, formación de facilitadores, evaluación del desempeño y la evaluación instruccional de los aprendizajes, constituyendo estos estudios como funciones de los campos de aplicación señalados anteriormente.

De acuerdo a los datos obtenidos por medio del instrumento hoy en día, el egresado en Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos se encuentra en unidades que les habían pertenecido a través de los años a otros profesionales. Tal es el caso de la participación de los profesionales de la Educación, en los subsistemas de Captación, Conservación, Relaciones Laborales, y Culminación y Retiro, siendo el de Captación el de mayor presencia por estos encuestados. La Escuela de Educación no forma al profesional de la Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos en cuanto a funciones asociadas a la selección del candidato que disponga de las competencias requeridas para el cargo. Estas actividades de acuerdo al plan de estudio las realizan otros profesionales con los cuales el Educador de la mención DRH debía competir. En este sentido, pareciera que los egresados de acuerdo con la dinámica laboral tuvieron que incorporarse a un campo en el cual no fueron formados, sin embargo con estudios profesionales y la experiencia en el área de perfil les permitieron consolidarse en este subsistema. Entonces pudiera ser necesario reestructurar el perfil del egresado ya que los profesionales de la educación parecen

haber superado su campo de acción. Pudiera examinarse en qué medida el profesional de la mención es atractivo para el área de captación por ejemplo.

En este sentido, los Licenciados en Educación, mención DRH tienen otras áreas de formación asociadas a las de recursos humanos, tal es el caso de los egresados que manifestaron no trabajar bajo esta estructura, como por ejemplo la capacitadora del personal técnico, los diseñadores instruccionales, la facilitadora, los profesores, y la coordinadora de comunicación e imagen, sin embargo ellos trabajan en áreas conexas a la mención debido a que principalmente forman mediante el uso de materiales y medios instruccionales. El plan de estudios mediante el cual se formaron los llevan a realizar funciones vinculadas con el talento humano. Por lo cual se puede afirmar que la educación no es solo intrínseca a los subsistemas de Recursos Humanos. Actualmente nos encontramos en una sociedad en la que el conocimiento se ha convertido en el bien máspreciado y se requiere de profesionales que gestionen esta labor, los profesionales de la Educación, mención DRH son los más idóneos para la transformación de la formación en términos de espacio.

Las investigaciones anteriormente citadas han realizado anteriormente en cuanto al estudio de la mención apuntaban que los principales campos de estos profesionales era el de Planificación y Desarrollo por parte de los empleadores. Apoyados en la información que manifestaron los egresados los campos en los cuales este profesional está laborando actualmente son los de Planificación, Captación y Desarrollo.

6.2.- Educador Organizacional

Ha habido autores quienes han denominado a este tipo de profesional como un educador organizacional aun y cuando en el diseño curricular de la mención no se le haya contemplado de tal manera. Para Mattia (2006) las organizaciones tienen un personal que necesita que se le atiendan sus necesidades educativas y organizacionales, ello mediante estrategias educativas eficaces. Es por tal razón que en las instituciones y/o empresas se requiere la presencia de un profesional que sea

educador organizacional. Cuando Mattia (2006) se refiere a dicho educador, se refiere al profesional de la Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, como aquel que poseerá características específicas que le permitan desarrollar talentos en la organización en la cual labore. El Licenciado en Educación Mención DRH llevará a cabo procesos educativos dentro de las organizaciones, de allí la denominación de educador organizacional como un profesional orientado hacia las necesidades e intereses de los participantes en dichos procesos.

La educación en las organizaciones es un proceso muy importante, por lo cual debe estar presente dentro de las funciones que se materialicen en las instituciones y/o empresas. Deberá estar a cargo de profesionales que entiendan que los empleados son el capital vital, y son quienes darán lugar al desarrollo y logro de los objetivos de las organizaciones. La educación debe ser permanente, continua, motivadora y pertinente; de hecho, se deben llevar a efecto procesos educativos en las organizaciones para capacitar, actualizar y desarrollar profesionalmente a sus integrantes bajo enfoques o tendencias educativas actuales (escuela tradicionalista, tecnología educativa, entre otros). Un educador organizacional es capaz de afrontar y generar de manera adecuada los cambios que se presenten en la organización, los cuales permitan a sus miembros crecer de manera profesional e individual. Dicho profesional realizará funciones de consultor, evaluador, facilitador, especialista, coach, pues estas funciones son propias de un formador (Pedagogía Laboral, 2002). Adicionalmente, el educador debe ser un líder, capaz de tomar decisiones, que impulse a los empleados a participar activamente en procesos de formación, construyendo conocimientos para propiciar el trabajo en equipo y el logro de los objetivos comunes. El líder tendrá la capacidad de delinear objetivos y conducir dinámicas que permitan la obtención de resultados satisfactorios.

6.3 La reforma curricular no alude a los Subsistemas de Recursos Humanos

En el Diseño Curricular de la Escuela de Educación (1996) no se establece el término ‘sistema’ ni ‘subsistemas’ de Recursos Humanos. De manera general allí se

señala que en las empresas e instituciones se impone diversas áreas, a saber: “el reciclaje y actualización de su personal, la movilización y rotación del mismo así como la contratación de empleados que reúnan condiciones potenciales específicas relacionadas con nuevas formas organizacionales de administración y, por ende, de la formación de Recursos Humanos” (p. 61) y (...) “reclutamiento y selección de personal, inducción, descripción y evaluación de cargos, evaluación del desempeño, adiestramiento, compensación, sueldos, salarios, beneficios, relaciones laborales, eventos culturales, deportivos, administración de personal, seguridad industrial, sistemas de información” (p.62).

El diseño curricular específico de la mención de DRH no establece que los egresados de dicha mención deban trabajar en los subsistemas de Recursos Humanos. Sin embargo, los cuatro grandes campos de aplicación para este profesional señalan funciones que se asemejan a las funciones que se realizan en un subsistema de DRH. Entonces sería pertinente reflexionar acerca de si el diseño curricular aspira a que el profesional en Educación Mención DRH compita con otros profesionales en el ámbito laboral, o en su defecto, considerar que únicamente el egresado deba estar inserto en el área de DRH. Actualmente para las organizaciones no es tan atractivo contar con un profesional solo para un área específica, sino que por el contrario sea integral y abarque diversos campos. Así que dependerá de las instituciones y/o empresas de acuerdo con la división que realicen en el Sistema de Recursos Humanos y el tamaño de la organización. En este sentido, los empleadores establecerán como debe ser el profesional que demanda la institución y/o empresa en función a su estructura organizativa. Se considera pertinente que este profesional sea integral sin desvirtuar su campo.

Sin lugar a dudas es importante reflexionar acerca del papel del educador de la mención en DRH en el mercado laboral, si las contribuciones que realiza a diario en sus funciones constituyen o no parte de los objetivos planteados por la institución que le formó. O acerca de si por el contrario en el plan de estudios vigente (1996) no está

claro el papel fundamental de este profesional. Cabe acotar que dicha reforma es de “carácter experimental, por lo cual se hace necesario una permanente evaluación y actualización, en atención a las exigencias propias del Plan de Estudios y a su implementación progresiva en las diferentes modalidades de la Escuela (presencial y a distancia) (p.2), por lo cual los aportes de este estudio son de utilidad.

CONCLUSIONES

El Análisis Ocupacional de Egresados en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela ha sido un estudio dirigido al seguimiento de los profesionales de esta mención egresados en el primer período del año 2009. El presente estudio se realizó para tener información sobre la realidad del ejercicio profesional del egresado en Educación, mención DRH de la Universidad Central de Venezuela a partir de la metodología de análisis ocupacional. Para responder a las interrogantes de la investigación referidas a donde se encuentran laborando los egresados, las actividades que realizan y los estudios profesionales que han realizado para mejorar su ejercicio laboral se analizó el campo ocupacional y se utilizó el nivel de seguimiento curricular del análisis ocupacional para examinar las funciones que realizan estos profesionales de la educación. Si bien es cierto que la población de egresados del primer período del año 2009 era de 42 personas, solamente se pudo realizar el estudio con 26, de modo que los resultados obtenidos no predicen el comportamiento de la población. Sin embargo, con la realización de este estudio se buscó sentar las bases para un sistema permanente de seguimiento de egresados a efectos de contar con información actualizada sobre la relación entre el mercado laboral y la educación universitaria.

En el marco de las ideas antes planteadas y con la aplicación del instrumento a los 26 egresados graduados en enero de 2009, permitió establecer las siguientes conclusiones en las áreas correspondientes a los objetivos planteados en el estudio, a saber: campo ocupacional, perfil del egresado, análisis ocupacional, funciones de los egresados, formación profesional, perfil del egresado vs mercado laboral.

7.1.-Campo Ocupacional

Con respecto al campo ocupacional del Egresado en Educación mención DRH, el cual se refiere al ámbito o espacio de una ocupación laboral en la que se desempeña un trabajo calificado, la mayoría de los egresados está trabajando, es decir, se encuentran activos en el mercado laboral. Estos resultados representan que los egresados de la

mención se incorporaron al sector profesional, por lo cual en primera instancia se puede apreciar que la mención ha sido pertinente en cuanto a las exigencias y a la dinámica laboral.

En cuanto al sector laboral en el cual ejercen su labor profesional es de indicar que principalmente los egresados trabajan en instituciones y/o empresas privadas, y en segundo lugar en instituciones del Estado. De acuerdo al diseño curricular de la mención (Escuela de Educación, UCV, 1996), se espera que estos profesionales se desempeñen en los organismos y empresas que requieran mejorar la calidad del servicio de sus trabajadores, sin determinar a cual sector deben laborar. Con base a los resultados obtenidos los profesionales de la educación en DRH tienen una mayor aceptación en instituciones y/o empresas privadas.

Entre los hallazgos más importantes el cargo constituye un factor fundamental del campo ocupacional debido a que indica la posición que dispone el profesional, en función a los resultados obtenidos, el cargo que con mayor frecuencia ocupan los egresados es el de Analista. Se presume que este cargo normalmente se le otorga o se le asigna a un recién graduado que están iniciando su transitar en el mercado laboral, la siguiente ocupación está representada por Gerentes en Recursos Humanos y Profesor (universitario y de primaria), luego la de Especialista, Coordinadores, Diseñadores instruccionales, Consultor Senior de Recursos Humanos y un Presidente de una empresa. La mayoría de estos egresados se encuentran trabajando directamente en el área de Recursos Humanos y ocupan posiciones de staff vinculadas con esta área. Este resultado es interesante, ya que estos egresados directamente se encuentran laborando en el Sistema de Recursos Humanos. Sin embargo, en el diseño curricular vigente (Escuela de Educación, UCV, 1996) no se contempla cual es el cargo en el cual deba estar el egresado de la mención ni el Sistema de Recursos Humanos, sin embargo menciona los roles asociados a la profesión a saber: investigador, planificador, orientador, facilitador, promotor social, administrador y evaluador. Los cuales se encuentran asociados a las funciones que realizan los profesionales de la educación, mención DRH en su desempeño profesional.

7.2.- Perfil del Egresado

En la presente investigación subyace la conceptualización del perfil del egresado, el cual establece a grandes rasgos las características principales que puedan haber adquirido los educandos en el transitar de su carrera profesional. El perfil del egresado en Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos se encuentra constituido por cuatro (4) campos de acción: planificación e investigación, gerencia, ejecución de proyectos de investigación y evaluación de recursos humanos.

En función a las áreas de experticia del perfil específico de la mención, los egresados realizan funciones correspondientes a la Planificación e Investigación, Ejecución de proyectos de investigación y Evaluación de Recursos Humanos, tales como proyectos de investigación y desarrollo tales como programas de unidades de conocimiento, detección de necesidades del recurso humano que demande la organización, estudio de perfil de competencias, valoración cualitativa y cuantitativa del recurso humano, estudios de clima y cultura organizacional. Con respecto al mejoramiento de la productividad de la institución y/o empresa los profesionales de la Educación realizan estudios de detección de necesidades de formación y capacitación, planificación de la formación y capacitación presencial y online, proyectos de diseño instruccional, materiales y medios instruccionales, así mismo realizan la formulación de presupuesto para los planes de formación, inducción corporativa y/o institucional y del puesto, y llevan a cabo sistemas de clasificación y evaluación de puestos. Para el mantenimiento de la productividad y eficacia de la organización los egresados realizan la evaluación del desempeño y la evaluación instruccional correspondiente a los aprendizajes obtenidos.

7.3.- Análisis Ocupacional

El foco central del estudio fue conocer las funciones que realizan los egresados diariamente en su cargo. Solo se conocía la información que constaba en los documentos curriculares del perfil del egresado, y de algunos trabajos de Licenciatura que se presentaron en los antecedentes de investigación. Las funciones que actualmente realizan estos profesionales coinciden en gran medida con las que se encuentran contenidas en el perfil del egresado y a veces superan el campo de aplicación señalado

en el diseño curricular (Escuela de Educación, UCV, 1996). Esto es así probablemente debido a que los egresados se encuentran en los diferentes subsistemas de Recursos Humanos y no solamente en el de desarrollo, este subsistema se encarga de la formación y desarrollo profesional de los empleados, con la finalidad de que sean más productivos, competentes y que progresivamente vayan adquiriendo mayores responsabilidades. Este subsistema de acuerdo con investigaciones previas es el subsistema por excelencia para el egresado en cuestión. El Análisis Ocupacional examina la situación real de una ocupación para así establecer el sentido de su existencia, ello a través de la descripción de funciones y utilizando la técnica de aplicación del cuestionario para conocer información de manera directa. Fue relevante el uso de esta metodología para realizar este estudio ya que desde el punto de vista de los egresados, se pudo conocer que hacían diariamente en su trabajo, lo cual permitió analizar los dos escenarios relevantes, es decir, el perfil del egresado y la realidad laboral en la cual están inmersos.

7.4.-Funciones de los egresados en Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos

En virtud a los objetivos planteados se examinaron las funciones que realizan los egresados de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos. Estos educadores realizan principalmente funciones vinculadas con el área de formación, confirmando lo que el plan de estudios vigente (1996) establece en cuanto a que el profesional de la educación utilizará “los instrumentos necesarios para desempeñarse efectiva y dignamente en los organismos y empresas que requieran mejorar la calidad del desempeño de sus trabajadores” (Escuela de Educación, UCV, 1996, p.61), por medio de la formación la cual representa el eje central de la mención y permitirá que los empleados sean más productivos y competentes. Los egresados manifestaron realizar actividades asociadas con la detección de las necesidades de formación y capacitación, planes de formación, formación y capacitación presencial y a distancia, inducción institucional y la del cargo, formulación de gastos para los planes de formación, diseño instruccional, diseño de materiales y medios instruccionales, evaluación del desempeño y evaluación instruccional. Estos procesos se encuentran en los objetivos de la mención,

y que formen parte de la cotidianidad laboral de los egresados corroboran la vigencia de las funciones de estos educadores.

Es interesante que no solo en el subsistema de desarrollo estos profesionales hayan tenido participación, también tienen presencia en otras áreas como las de Planificación, Captación, Conservación, Relaciones Laborales, y Culminación y Retiro. El campo de acción de los licenciados en Educación, mención Desarrollo no se limita solo al área de Desarrollo, cada vez más son las áreas que requieren de educadores para la gestión de los procesos que se llevan a cabo para la mejora del desempeño de sus trabajadores.

Resulta curioso que en la asignatura de Inversión y Productividad se considera necesario analizar los costos y la inversión del programa de adiestramiento y/o formación a impartirse, de hecho los egresados realizan formulación de presupuesto para los planes de formación, sin embargo los futuros profesionales no reciben esta formación en dicha asignatura ni en ninguna otra. El plan de estudios no prevé la formación de profesionales en cuanto a la formulación de presupuesto, y estos egresados en función a la información obtenida no tuvieron capacitación en esta área. De igual manera, el diseño curricular no estima programas de formación para la prevención de seguridad y salud, los cuales se encuentran orientados a mejorar la calidad de vida del empleado, pareciera que el diseño curricular contempla que la manera de mejorar la calidad de vida del trabajador es por medio de la formación.

7.5.- Formación Profesional

En el presente estudio se identificó la formación profesional recibida por los egresados para mejorar su ejercicio laboral, la cual constituye aquello que la dinámica laboral pudiera haberle exigido adquirir a un empleado. Los egresados que respondieron el instrumento han tenido formación luego de sus estudios de pregrado. Con respecto a ese asunto, es necesario estar al día con este tipo de información en un mundo tan cambiante. La formación profesional debe ser continua y permanente para contar con profesionales competitivos y poder tener mayor cabida en el mercado laboral. La formación profesional se encuentra representada principalmente por cursos y/o taller orientados a temas diversos. Implican tópicos de estudio en variadas áreas de los

Recursos Humanos, las cuales se consideran que son necesarias para mejorar continuamente el ejercicio profesional y son requeridas por la dinámica del trabajo dentro de la ocupación del educador de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Los cursos y/o talleres son principalmente la primera opción de los egresados para mejorar su desempeño profesional, ya que no se exigen requisitos formales tal como sucede con otros tipos de formación, y son de poca duración en horas, en este sentido se podría suponer que por esa característica el egresado tienda a realizarlos. Sin, embargo los estudios de postgrado son también tomados por estos profesionales como una frecuente opción. La temática abordada por estos educadores en su mayoría giran en torno al área de recursos humanos y al perfeccionamiento del profesional tales como: Administración de Recursos Humanos, dinámicas de grupo, coaching y certificación de facilitadores.

El plan de estudios vigente debe incluir asignaturas y/o electivas que vayan con las temáticas actuales en el área de recursos humanos y permitan al estudiante enriquecer su educación profesional.

7.6.- Perfil del Egresado vs Mercado Laboral

Puede afirmarse que existe correspondencia entre la formación recibida durante los años de estudio y las actividades que el profesional de la Educación mención DRH realiza en sus cargos. Pero además el egresado a veces asume responsabilidades en otras áreas de Recursos Humanos que anteriormente no se creía que pudiese asumir, y para los cuales no recibió formación, sin embargo, la dinámica laboral los llevó a realizar este tipo de funciones.

El propósito de la mención es formar a un educador capaz de desarrollar al trabajador en su contexto laboral, en este sentido, y en función a los planteamientos antes señalados existe correspondencia entre la formación académica y el sector laboral. El licenciado en Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos debe diseñar políticas y planificar la formación a nivel nacional, regional o institucional, reconociendo a los trabajadores como personas que al potenciar sus competencias

puedan generar resultados favorables a la institución y/o empresa, y haya un retorno de la inversión de formación para el desarrollo de programas de mejoras continuas y a la mejora del trabajador en función a su desempeño laboral, bajo un enfoque de aprendizaje continuo.

Ahora bien, aun y cuando haya egresados que no se encuentran trabajando en los subsistemas de Recursos Humanos, sí realizan funciones propias a las del educador en DRH en otro campo de acción, tal y como se ha señalado anteriormente en el caso de los diseñadores instruccionales, profesores, facilitadora, coordinadora de capacitación al personal técnico y la coordinadora de comunicación e imagen, los cuales aun y cuando no se encuentren en la estructura organizativa del área de recursos humanos son profesionales que se encargan de formar a empleados y estudiantes para que adquieran competencias y permitan que su desempeño sea eficiente.

En este sentido, estamos en una sociedad en la que el conocimiento se ha convertido en el bien máspreciado y se requiere de profesionales que gestionen esta labor de que las personas mejoren su desempeño en el área académica y laboral. Los profesionales de la Educación, mención DRH son los más idóneos para la transformación de la formación en términos de espacio. Es de señalar que la educación no es un área específica a los subsistemas de Recursos Humanos, ella está presente y se desarrolla en áreas de formación que requiera mejorar el desempeño del trabajador, del participante y/o del estudiante.

RECOMENDACIONES

Para futuras investigaciones en las que el seguimiento del egresado sea un tema de estudio, se consideran pertinentes los siguientes planteamientos:

1. Continuar realizando investigaciones de seguimiento de egresados de manera permanente debido a la necesidad de conocer lo que realizan los egresados en su ejercicio laboral. Esto se recomienda para las diferentes menciones establecidas en el diseño curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela (Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Diseño y Gestión de Proyectos Educativos), con el objeto de actualizar continuamente el perfil del egresado y que haya correspondencia entre la formación académica y el mercado laboral.
2. Es necesario que las instituciones de Educación Superior, específicamente la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, pionera y única hasta hoy en ofrecer la señalada mención para formar estudiantes en el desarrollo de los Recursos Humanos desde la óptica educativa, hagan seguimiento de sus egresados para así conocer aspectos relevantes de este profesional. Vale la pena resaltar que estudios de este tipo no han sido desarrollados hasta ahora en la institución y resultan muy valiosos en cuanto al intercambio de información. Los resultados obtenidos podrían permitir mejorar, por ejemplo, el diseño curricular, a los fines de desarrollar en los estudiantes las competencias generales y específicas para un mejor desempeño en el campo laboral. También, para la proyección y mejoramiento profesional a futuro de estos profesionales, es preciso estar al tanto de lo que el mercado profesional necesita y así poder mejorar la relación entre lo que se estudia y los requerimientos del empleador de este tipo de profesional. Si se conoce lo que el mercado laboral requiere, la universidad contribuirá mejor a que los futuros profesionales que forme puedan tener una satisfactoria inserción y desempeño.
3. De igual manera, es necesario enfatizar la relevancia de conocer la ubicación y las
4. actividades que realizan los egresados de Educación, Mención Desarrollo de los

Recursos Humanos. Esto para saber si están desempeñándose en las funciones asociadas con la formación recibida y con el perfil profesional de la mención establecidos en el Diseño Curricular de la Escuela de Educación, aprobado en el año 1996.

5. La información obtenida por parte de los egresados resulta valiosa en cuanto al desempeño profesional de los egresados, y por la característica de la investigación resulta ser interesante ya que brinda insumos que permiten analizar desde el punto de vista de los profesionales el diseño curricular de la mención en DRH, lo cual podría permitir la construcción de un perfil más flexible que respondan a las nuevas demandas educativas en las organizaciones y demuestre su pertinencia y vigencia a lo largo del tiempo.
6. Se estima necesario reflexionar del papel del Licenciado en Educación acerca de los diferentes escenarios laborales en los cuales tiene cabida como profesional. En función a los resultados obtenidos, no solo el área de Formación y Desarrollo es el subsistema por excelencia de este educador. Resulta también atractivo para actividades y programas de una institución y/o empresa que aunque no pertenezcan al área de recursos humanos su desempeño involucre el usos de la educación como estrategia básica para el desarrollo de esos programas, tales como seguridad, higiene laboral, calidad de vida, entre otros.
7. El estudio aquí presentado puede ser de gran utilidad para la Escuela de Educación, para los egresados y para los diferentes entes que hacen vida en la institución universitaria, pues aporta elementos que permitirán mejorar el perfil del profesional que egresa de la mención, y que las acciones correctivas al documento permitan al egresado ser más atractivo en cuanto a competencias para el sector laboral, el cual actualmente se encuentra en la búsqueda de profesionales preparados y competentes.
8. Si bien en el diseño curricular de la mención abordada en este estudio no se habla directamente de competencias, sí se mencionan conocimientos, habilidades y destrezas, las cuales constituyen elementos primordiales del perfil por

competencias. Por otra parte, algunas funciones que aparecen en el diseño curricular son algo ambiguas ya que no especifican detalladamente los requerimientos que se demandan del egresado. Se cree necesario actualizar el diseño curricular de la mención para adaptarlo por competencias, con la finalidad de que se ajuste mejor a los requerimientos que demanda la sociedad actual.

9. También se considera oportuno estudiar otra población y/o muestra de egresados, de otras cohortes, con la finalidad de conocer las funciones que realizan en su ejercicio como profesionales del área de DRH.
10. Para realizar estudios de egresados universitarios existen diversas metodologías, es recomendable acometer este tipo de estudios utilizando otros enfoques, estrategias y metodologías.
11. Se considera fundamental crear una base de datos de egresados para mantener los vínculos entre la universidad y el mercado laboral. Una de las razones por las cuales fue creada la mención de DRH fue para consolidar los lazos entre esas dos realidades que forman parte del horizonte de quien ingrese a una carrera universitaria. Al contarse con una base de datos actualizada, se podrá contactar de manera más fácil a los egresados, compartir experiencias y acometer diversos estudios que permitirán ayudar a la universidad en el mejoramiento de la formación impartida. Así mismo, se pudieran promover de manera más ágil y directa algunos convenios e intercambios con los empleadores, ello con el objetivo de mantener actualizada la mención en función de necesidades cambiantes, como por ejemplo aquellos aspectos del perfil que ameriten ajustes.
12. Resulta de mucho interés investigar el papel del educador dentro del subsistema de captación en las organizaciones. Esto debido a que una gran cantidad de egresados labora en dicho subsistema, por lo que se requeriría obtener datos que permitan verificar la actuación específica del profesional en tan importante ámbito.

13. El conocimiento ha cobrado gran importancia en la sociedad actual y el profesional de la educación está en la capacidad de contribuir para llevar a cabo en instituciones y/o empresas programas principalmente destinados a la formación de las personas para que mejoren su desempeño laboral. En este sentido, la Escuela de Educación y en especial la mención deben hacer uso de su función como institución activa y participar en la transformación de la educación del siglo XIX.

REFERENCIAS

- Aguilera, E. y Marcano, Z. (1986). *Situación de los egresados de los Estudios Universitarios Supervisados y su ubicación en el mercado ocupacional* (Trabajo de Licenciatura) Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Alonzo, Aragón y Balán (2010). *Génesis y evolución de los estudios de egresados en la Universidad Autónoma de Campeche, México*. Recuperado de http://www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca.VisualizaArticuloIU.visualiza&articulo_id=10980.
- Amaro de Chacín, R. (1996). *Reflexiones sobre la didáctica*. Escuela de Educación.
- Amaro de Chacín, R. (2004). El diseño curricular: un proyecto en permanente construcción. *Agenda Académica 11* (1 y 2) pp. 41-49.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (5ta ed.) Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, F. (2008). Perfil del profesor de Metodología de la Investigación en Educación Superior (Trabajo de Maestría). Comisión de Estudios de Postgrado, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Arnaz, J. (1991). *La planeación curricular. Cursos básicos para formación de profesores*. (2da ed.). Distrito Federal, México: Trillas.
- Barrios, A. & Cruz, F. (2006). *Situación laboral de egresados de Licenciatura en Enfermería* (Tesis de pregrado). Universidad Veracruzana, México. Recuperado de <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/2315/1/Situacion-Laboral-de-Egresados-de-Licenciatura-en-Enfermeria>.
- Balestrini, M. (2002). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas: Consultores Asociados. Servicio Editorial.
- Betancourt, F. de Luna, H. & Hernández, J. (2010). *Política educativa, seguimiento de egresados y mercado laboral en las instituciones de Educación Superior en*

México (Trabajo de Licenciatura) Universidad Autónoma de Zacatecas, México.
Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/21/nls.htm>.

Camperos, M. (1999). *El transitar estudiantil por los currícula y sus implicaciones en la eficiencia interna de la universidad. La situación estudiada, sustento teórico y estrategias empleadas* (Trabajo de Ascenso para optar a la categoría de Profesor Titular) Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Camperos, M. (2004). *Perfiles de formación por competencias vinculados al conocer, hacer, convivir y ser*. Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Carrasco, J. (2009). Análisis y Descripción de puestos de trabajo en la administración local. *Revista Electrónica* (2) 1-50. Recuperado de <http://www.cemci.org/revista/numero-2/documentos/doc2.pdf>.

Casarini, M. (1997). *Teoría y diseño curricular*. México: Trillas.

Castellano, E. (2006). Estudio de seguimiento de egresados y egresadas con honores académicos del INTEC, 1978-2004. *Ciencia y Sociedad* 31 (1) 7-22. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/870/87031102.pdf>.

Castillo, A. (2007). Análisis de cargos y manual de funciones en una empresa manufacturera. Universidad Tecnológica de Pereira. Recuperado de <http://recursosbiblioteca.utp.edu.co/tesisdigitales/texto/658306C352a.pdf>.

Cejas, M. & Grau, C. (2007). *La formación de los Recursos Humanos en las Organizaciones Empresariales*. Caracas: Fondo Editorial Tropykos.

Comisión Central de Currículo (2006). *Lineamientos curriculares para formular diseños de carreras o rediseños curriculares en la UCV*. Recuperado de <http://www.curricular.info/Docu/CCC/lineamientos1.pdf>.

- Comisión Nacional de Currículo (2010). *Orientaciones para la Transformación Curricular Universitaria del Siglo XXI*. Recuperado de <http://www.curricular.info/cnc.html>.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Asamblea Nacional Constituyente. República Bolivariana de Venezuela.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ta Ed.). Brasil: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*. México, DF: Mc Graw Hill.
- Delgado, J. (2002). Gestión de Recursos Humanos: herramienta para el desarrollo. *Recursos Humanos 4* (15) 34-36.
- Díaz Barriga, A. (2009). *Currículum. Tensiones conceptuales y prácticas*. Buenos Aires: Laboratorio de Políticas Públicas.
- Diccionario de Educación (2007). Buenos Aires, Argentina: Alfagrama Ediciones.
- Diccionario Clave de Uso del Español Actual (1999). Madrid: Ediciones SM.
- Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela (1996). *Reforma Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela*. Caracas.
- Estatuto del Funcionario Público. (2013). Recuperado de http://www.uc.edu.ve/Recursos_Humanos/archivos/PDFs/0020.pdf.
- Fernández, A. (2010). *Universidad y currículo en Venezuela: hacia el tercer milenio*. (2da Ed). Caracas: Comisión de Estudios de Postgrado. Facultad de Humanidades y Educación. Vice-Rectorado Académico. Universidad Central de Venezuela.
- Fermoso, P. (2000). *La Sociología de la Educación*. Madrid: Ediciones Culturales Valencianas.
- Fresán, M. (2008). *Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y las mejoras de las instituciones de Educación Superior*. En: ANUIES, Esquema

básico para el estudio de egresados. Recuperado de http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/libros/liv/0.htm.

- Galindo, R. Machado, R. & Noriega, E. (1995). *Estudio de la actividad académica profesional de los egresados de los Estudios Universitarios Supervisados, Región Barcelona, de la Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela en comparación con el perfil profesional diseñado en el programa de estudio para su formación* (Tesis de Licenciatura). Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- García, L. Sepúlveda, E. & Yáñez M. (2002). *El perfil de competencias y la realidad laboral del Licenciado en Educación mención desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela* (Tesis de Licenciatura). Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Graffe, G. (2007). *El Rol del educador organizacional y los Sistemas de Recursos Humanos del cambio*. En Pedagogía del cambio .Nuevos docentes, nueva escuela. Centro de Investigaciones Educativas (CIES). Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela, Caracas, pp. 217- 233.
- Gimeno, J. (1991). *El curriculum: una reflexión sobre la práctica*. Madrid: Ediciones Morata.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2007). *Metodología de la Investigación*. (4ta. ed.). DF, México: McGrawHill.
- Informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. (1996). *La Educación encierra un tesoro*. Ediciones Unesco. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590so.pdf>.
- Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2008). *Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el*. Recuperado de <http://www.iesalc.unesco.org.ve/docs/boletines/boletinno157/declaracioncres.pdf>.
- Lara, S. (2004). *Pertinencia de la mención de Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela: Caso de estudio: Empresas consultoras y didácticas del Área Metropolitana de Caracas*

- (Tesis de Licenciatura) Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- León, M. & Vieira, M. (2003). *El rol del Licenciado en Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos: Una perspectiva desde el mercado laboral en organizaciones del Área Metropolitana de Caracas* (Tesis de Licenciatura) Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial No. 1429. Extraordinario del 8 de septiembre de 1970. Recuperado de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/documentos/ley_de_universidades.pdf.
- Ley Orgánica de Educación (2009). Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Recuperado de http://www.me.gob.ve/ley_organica.pdf.
- Ley Orgánica del Trabajo (2012). Recuperado de <http://www.lottt.gob.ve/>.
- Longo, F. (2002). *La gestión de las personas en las organizaciones del sector público*. Recuperado de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un-dpadm/unpan046221.pdf>.
- Lovera, A. (1995). *La universidad en la encrucijada del cambio. Agenda Académica*. 2, pp.29-50.
- Magallanes, R. (2000) *Educación superior, mercado laboral e igualdad social en Venezuela*. 17 (44). Recuperado de http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/10302/original/Educacion_superior_mercado_laboral_e_igualdad_social.pdf.
- Mattia, M. (2006). Una tendencia para la formación del educador organizacional (Tesis de postgrado) Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Molins, M. (1998). Teoría de la Planificación. Comisión de Estudios de Postgrado. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela. Recuperado de: http://books.google.co.ve/books?id=RuMoNe51MMoC&pg=PA11&lpg=PA11&q=mario+molins+planificaci%C3%B3n&source=bl&ots=zy78XArU00&sig=jq1KdAjcta5LKXdxHJA_s470n0s&hl=es&sa=X&ei=mi51VL_xFOrZsASUkICQCA

&ved=0CBwQ6AEwAA#v=onepage&q=mario%20molins%20planificaci%C3%B3n&f=false

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2000). *Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo*. Recuperado de <http://www.campus-oei.org/oeivirt/fp/iberfop03.htm>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s/f). Glosario de Términos Técnicos. Certificación de Competencias Profesionales. Recuperado de http://www.oei.es/etp/certificacion_competencias_profesionales_glosario.pdf.

Perozo, A. (2003). *Clima y Cultura Organizacional*. Universidad Nacional Abierta. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/225963432/perozolectura3>.

Pineda, P. (2002). *Pedagogía Laboral*. Barcelona, España: Ariel Ediciones.

Polo, M. (2011). *Conversatorio: Las competencias en el currículo de la Educación Superior*. Recuperado de http://servidor-opsu.tach.ula.ve/7jornadas_i_h/paginas/doc/JIHE-2011-C03.pdf.

Puchol, L. (2000). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (4ta. Ed.) Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Puchol, L. (2005). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. (6ta. Ed) Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación. Guía Práctica*. Caracas: Editorial Panapo.

Real Academia Española. (2012). Recuperado de <http://www.rae.es/rae.html>.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2013). Recuperado de <http://docs.venezuela.justia.com/federales/reglamentos/reglamento-del-ejercicio-de-la-profesion-docente.pdf>.

Revista de Pedagogía. (2007). *Educación UCV: hacia sus 55 años*. Revista de Pedagogía. 28 (83). Consultado el 12 de enero de 2022 en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922007000300001&lng=en&nrm=iso. ISSN 0798-9792.

Rodríguez, E. (2010). *Campo ocupacional de los egresados y graduados durante el período 1997-2007*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Recuperado de

<http://departamentos.uleam.edu.ec/investigacion/files/2012/01/CAMPO-OCUPACIONAL-181.pdf>.

- Salazar, K. (2003). *Análisis de la consistencia entre el perfil del egresado establecido y los contenidos de las materias de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos: Caso Escuela de Educación de la UCV* (Tesis de Licenciatura). Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Santacruz, D. (1991). El Análisis Ocupacional: Una alternativa a la orientación vocacional. *Revista de Pedagogía*, XII (26), 15-22.
- Santacruz, D. (1992). El análisis ocupacional: Una propuesta operativa para el docente orientador. *Revista de Pedagogía* XIII (29), 49-62.
- Santacruz, D. (2007). El análisis ocupacional como estrategia de cambio en las organizaciones. *Visión Gerencial* 6 (2), 344-358.
- SENA. Servicio Nacional de Aprendizaje. (2009). *Directrices sobre formación complementaria*. Recuperado de https://be2db2c8-a-8c8bf147-sites.google.com/a/misena.edu.co/namaste/Circular266Formacioncomplementaria.pdf?attachauth=ANoY7crfG5oARSPJI7RZc9tQkB6_mePHnj3tOyBct1NGfPyVKyRpcWKzrz6-vsuR3R8Z57EkH07iQfdKGflowuGcX79.
- Stenhouse, L. (1987). *La investigación como base de la enseñanza*. Madrid: Ediciones Morata.
- Tünnerman, C. (2000). *Universidad y sociedad. Balance histórico y perspectivas desde Latinoamérica*. Caracas: Comisión de Estudios de Postgrado, Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela.
- Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO. (2009). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior - 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. Recuperado de www.iesalc.unesco.org.ve/dmdocuments/comunicado_cmes09es.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo/ Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR). (s/f). *40 preguntas sobre competencia Laboral*. Recuperado de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/vii.htm>.

- Universidad de Buenos Aires y Programa de Investigaciones sobre la situación ocupacional y profesional de los egresados recientes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Universidad y Mercado de Trabajo: Trayectorias Profesionales comparadas de los Egresados de las cinco Carreras que componen la oferta educativa de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (1998). Recuperado de http://www.produccion.fsoc.uba.ar/lao/pdf/graduados/comp_primeros_estud_graduad_FSOC_UBA.pdf.
- Uzcátegui, R.A. (2004). Una perspectiva cronológica del desarrollo institucional de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. *Revista de Pedagogía*. 25, (73). Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798.
- Van Ginkel, H. (1998). *Preparar para un Futuro Sostenible: La Educación Superior y el Desarrollo Humano Sostenible. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI Visión y Acción*. Recuperado de <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/principal/shd-s.html>.
- Villaroel, C. (1991). *El Curriculum de la Educación Superior. Concepción, Bases y Fundamentación Pedagógica*. Caracas: Ediciones Dolvia.
- Yturalde, E. y Asociados Latinoamérica. *Certificación de Competencias*. Recuperado de <http://www.yturalde.com/picf-competencias-oit>.

ANEXOS

ANEXO 1.- MATRIZ DE VALIDACIÓN
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

Instrumento dirigido a los egresados de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos

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																				
1.1																				
1.2																				

1.3																			
1.4																			
1.5																			
1.6																			
1.6.1																			
2																			
2.1																			
3																			
3.1																			
3.2																			
3.3																			
3.4																			
3.5																			
3.6																			
3.7																			
3.8																			
4																			
4.1																			
4.2																			

4.3																			
4.4																			
4.5																			
4.6																			
4.7																			
4.8																			
4.9																			
4.10																			
4.11																			
4.12																			
5																			
5.1																			
5.2																			
5.3																			
5.4																			
5.5																			
5.6																			
5.7																			
5.8																			

5.9																			
5.10																			
5.11																			
5.12																			
5.13																			
5.14																			
5.15																			
5.16																			
5.17																			
5.18																			
5.19																			
5.20																			
5.21																			
6																			
6.1																			
6.2																			
6.3																			
6.4																			
6.5																			

6.6																			
6.7																			
6.8																			
7																			
7.1																			
7.2																			
7.3																			
7.4																			
7.5																			
7.6																			
8																			
8.1																			
8.2																			
8.3																			
8.4																			
8.5																			
9																			
10																			

ANEXO 2 INSTRUMENTO

ANÁLISIS OCUPACIONAL DEL EGRESADO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS (DRH) DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

El presente cuestionario está dirigido a los egresados en Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela del primer período del año 2009. Tiene como objetivo obtener información acerca de las funciones que ustedes realizan cotidianamente en su ejercicio profesional.

A continuación encontrará una serie de afirmaciones de las cuales requerimos de su opinión de acuerdo a su formación académica y laboral.

Por favor seleccione la (s) opción (es) que corresponda a su elección. Podrá marcar varias opciones por cada ítem según sea el caso. Las respuestas serán confidenciales y anónimas. Serán cuantificadas y reportadas en un trabajo de licenciatura para optar al título de Licenciada en Educación, en la cual no se registran datos individuales o personales.

Se requiere amablemente su colaboración y, al momento de responder, por favor hágalo con sinceridad. No habrá respuestas correctas o incorrectas. Cada grupo de preguntas está separado según la variable de estudio para una mejor comprensión y medición en el instrumento.

De antemano, muchísimas gracias

Tutor: Gilberto Graffe
Investigadora: Ana María Alvarado

1. Identificación General

- 1.1.- ¿Está usted trabajando actualmente? Sí _____ No _____
- 1.2 - Nombre de la Institución o Empresa donde se encuentra trabajando _____
- 1.3.- Tiempo en la Institución o Empresa _____
- 1.4.- Cargo que desempeña _____
- 1.5.- Tiempo en el cargo _____
- 1.6.- ¿Desempeñó anteriormente cargos relacionados con Recursos Humanos?
Si _____ No _____
- 1.6.1.Especifique _____

2.- Formación Profesional del egresado en Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos

2.1.- Seleccione la (s) opción (es) que se ajuste a su formación profesional y señale cuales estudios ha realizado

Doctorado

Postgrado

Maestría

Especialización

Diplomado

Cursos o Talleres _____ Nombre: _____ Horas ()

3.- Funciones del egresado en Educación, mención DRH

3.1.- ¿Usted labora en los Subsistemas de Recursos Humanos (Personal, Capital Humano, Talento Humano, Gestión de Gente) de su institución o empresa? Si _____ No _____

De ser positiva la respuesta continúe con el siguiente enunciado. En caso de ser negativa dirigirse a la pregunta 9

Marque con una “X” (equis) la opción que corresponda a su elección

Planificación de Recursos Humanos		SÍ	NO	
3.2.-¿Usted labora en el subsistema de Planificación de Recursos Humanos en su empresa o institución?				
De ser positiva la respuesta, continúe con el siguiente enunciado indicando en cuales funciones trabaja				
FUNCIONES	PLANIFICA	DISEÑA	EJECUTA	EVALÚA
3.3.- Valoración cualitativa y cuantitativa del recurso humano en una organización				
3.4.- Estudio de detección de necesidades en función al recurso humano que requiere la empresa o institución				
3.5.-Proyectos de investigación de unidades de conocimiento				
3.6.-Estudios de clima y/o cultura organizacional				
3.7.-Estudio de perfil de competencias				
3.8.- ¿Realiza otras funciones? De ser positiva, especifique				
4.Captación de Recursos Humanos		SÍ	NO	
4.1.-¿Usted labora en el subsistema de Captación de Recursos Humanos en su empresa o institución?				
De ser positiva la respuesta, continúe con el siguiente enunciado indicando en cuales funciones trabaja				
FUNCIONES	PLANIFICA	DISEÑA	EJECUTA	EVALÚA
4.2.-Búsqueda de candidatos externos a la organización.				
4.3.-Búsqueda de candidatos internos de la organización				
4.4.-Contratación de servicios con empresas outsourcing (reclutamiento y/o selección)				
FUNCIONES		SÍ	NO	
4.5.-Análisis de síntesis curriculares de los posibles trabajadores				
4.6.-Diseño de pruebas (psicotécnicas, proyectivas, entre otras)				
4.7.- Aplicación de pruebas (psicotécnicas, proyectivas, entre otras)				
4.8.- Corrección de pruebas (psicotécnicas, proyectivas, entre otras)				

4.9.-Entrevista a los candidatos		
4.10.- Elaboración de informes de selección		
4.11.- Selecciona al candidato que disponga de las competencias requeridas para el cargo		
4.12.- ¿Realiza otras funciones? De ser positiva, especifique		
5.-Desarrollo de los Recursos Humanos	SÍ	NO
5.1-¿Usted labora en el subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en su empresa o institución?		
De ser positiva la respuesta, continúe con el siguiente enunciado indicando en cuales funciones trabaja		
FUNCIONES	PLANIFICA	DISEÑA
	EJECUTA	EVALÚA
5.2-Inducción general a los nuevos trabajadores de la empresa o institución		
5.3-Inducción en el puesto a los nuevos trabajadores de la empresa o institución		
5.4-Detección de necesidades de formación y capacitación		
5.5.-Planes de formación		
5.6-Formación y capacitación presencial		
5.7.-Formación y capacitación online		
5.8.-Proyectos de Diseño Instruccional		
5.9.-Materiales y medios instruccionales		
5.10.-Proyectos de Diseño Curricular		
5.11-Planes de carrera		
5.12.-Proyectos de Rutas de Carrera		
5.13.-Proyectos de Perfiles de Carrera		
5.14.-Formación de facilitadores		
5.15-Programa de formación para aprendices Inces		
5.16.-Formulación de presupuesto para los planes de formación.		
5.17.-Evaluación del Desempeño		
5.18.-Evaluación del Potencial		
5.19.-Evaluación instruccional de los aprendizajes		
5.20.-Evaluación Organizacional		
5.21.- ¿Realiza otras funciones? De ser positiva, especifique		
6.-Conservación de Recursos Humanos	SÍ	NO
6.1.- ¿Usted labora en el subsistema de Conservación de Recursos Humanos en su empresa o institución?		
De ser positiva la respuesta, continúe con el siguiente enunciado indicando en cuales funciones		

trabaja				
FUNCIONES	PLANIFICA	DISEÑA	EJECUTA	EVALÚA
6.2.-Estudio de salarios y demás beneficios				
6.3-Sistemas de clasificación y evaluación de puestos				
6.4-Acciones en materia de salud e higiene laboral				
6.5-Programa de formación para la prevención de salud				
6.6-Programa de formación para la prevención de seguridad				
6.7-Planes orientados a mejorar la calidad de vida del empleado				
6.8- ¿Realiza otras funciones? De ser positiva, especifique				
7.- Relaciones Laborales de Recursos Humanos			SÍ	NO
7.1.-¿Usted labora en el subsistema de Relaciones Laborales en su empresa o institución?				
De ser positiva la respuesta, continúe con el siguiente enunciado indicando en cuales funciones trabaja				
FUNCIONES	PLANIFICA	DISEÑA	EJECUTA	EVALÚA
7.2-Estudio para regular aspectos de la relación laboral en la contratación colectiva				
7.3-Consultoría para el manejo de conflictos laborales				
7.4-Programas de responsabilidad social				
7.5- Orientación a supervisores en la aplicación de medidas disciplinarias				
7.6- ¿Realiza otras funciones? De ser positiva, especifique				
8.- Culminación y Retiro de Recursos Humanos			SÍ	NO
8.1.- ¿Usted labora en el subsistema de Culminación y Retiro en su empresa o institución?				
De ser positiva la respuesta, continúe con el siguiente enunciado indicando en cuales funciones trabaja				
FUNCIONES	PLANIFICA	DISEÑA	EJECUTA	EVALÚA
8.2.-Estudios de causas de desincorporación del empleado en la empresa o institución				
8.3-Programas y planes para la preparación del trabajador para su jubilación				
8.4-Orientación a supervisores para la aplicación de normas de retiro del				

personal				
8.5- ¿Realiza otras funciones? De ser positiva, especifique				

9.- Si no cumple las funciones antes descritas, ¿a qué se dedica actualmente y qué actividades realiza en su ejercicio profesional?

10.- En caso de haber respondido el ítem 9, señale ¿Por qué no está trabajando en Recursos Humanos?

ANEXO 3 INSTRUMENTO

ANÁLISIS OCUPACIONAL DEL EGRESADO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS (DRH) DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

El presente cuestionario está dirigido a los egresados en Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela del primer período del año 2009. Tiene como objetivo obtener información acerca de las funciones que ustedes realizan cotidianamente en su ejercicio profesional.

A continuación encontrará una serie de afirmaciones de las cuales requerimos de su opinión de acuerdo a su formación académica y laboral.

Por favor seleccione la (s) opción (es) que corresponda a su elección. Podrá marcar varias opciones por cada ítem según sea el caso. Las respuestas serán confidenciales y anónimas. Serán cuantificadas y reportadas en un trabajo de licenciatura para optar al título de Licenciada en Educación, en la cual no se registran datos individuales o personales.

Se requiere amablemente su colaboración y, al momento de responder, por favor hágalo con sinceridad. No habrá respuestas correctas o incorrectas. Cada grupo de preguntas está separado según la variable de estudio para una mejor comprensión y medición en el instrumento.

De antemano, muchísimas gracias

Tutor: Gilberto Graffe
Investigadora: Ana María Alvarado

1. Identificación General

- 1.1.- ¿Está usted trabajando actualmente? Sí _____ No _____
- 1.2 - Nombre de la Institución o Empresa donde se encuentra trabajando _____
- 1.3.- Tiempo en la Institución o Empresa _____
- 1.4.- Cargo que desempeña _____
- 1.5.- Tiempo en el cargo _____
- 1.6.- ¿Desempeñó anteriormente cargos relacionados con Recursos Humanos? Si _____
No _____
- 1.6.1.Especifique _____

2.- Formación Profesional del egresado en Educación, mención Desarrollo de los Recursos Humanos

2.1.- Seleccione la (s) opción (es) que se ajuste a su formación profesional y señale cuales estudios ha realizado

Doctorado

Postgrado
Maestría

Especialización

Diplomado

Cursos o Talleres _____ Nombre: _____ Horas ()

3.- Funciones del egresado en Educación, mención DRH

3.1.- ¿Usted labora en los Subsistemas de Recursos Humanos (Personal, Capital Humano, Talento Humano, Gestión de Gente) de su institución o empresa? Si _____ No _____

De ser positiva la respuesta continúe con el siguiente enunciado. En caso de ser negativa dirigirse a la pregunta 9

Marque con una “X” (equis) la opción que corresponda a su elección

Planificación de Recursos Humanos		SÍ	NO
3.2.-¿Usted labora en el subsistema de Planificación de Recursos Humanos en su empresa o institución?			
De ser positiva la respuesta, continúe con el siguiente enunciado indicando en cuales funciones trabaja			
FUNCIONES	PLANIFICA	DISEÑA	EJECUTA
3.3.- Estudio de perfil de competencias			
3.4.- Estudio de detección de necesidades en función al recurso humano que requiere la empresa o institución			
3.5.- Estudios de clima y/o cultura organizacional			
3.6.- Proyectos de investigación de unidades de conocimiento			
3.7.-Valoración cualitativa y cuantitativa del recurso humano en una organización			
3.8.- ¿Realiza otras funciones? De ser positiva, especifique			
4.Captación de Recursos Humanos		SÍ	NO
4.1.-¿Usted labora en el subsistema de Captación de Recursos Humanos en su empresa o institución?			
De ser positiva la respuesta, continúe con el siguiente enunciado indicando en cuales funciones trabaja			
FUNCIONES	PLANIFICA	DISEÑA	EJECUTA
4.2.- Contratación de servicios con empresas outsourcing (reclutamiento y/o selección)			
4.3.-Búsqueda de candidatos internos de la organización			
4.4.- Búsqueda de candidatos externos a la organización.			
FUNCIONES	SÍ	NO	
4.5.-Análisis de síntesis curriculares de los posibles trabajadores			
4.6.-Diseño de pruebas (psicotécnicas, proyectivas, entre otras)			
4.7.- Aplicación de pruebas (psicotécnicas, proyectivas, entre otras)			
4.8.- Entrevista a los candidatos			
4.9.- Corrección de pruebas (psicotécnicas, proyectivas, entre otras)			
4.10.- Selecciona al candidato que disponga de las competencias requeridas para el cargo			
4.11.- Elaboración de informes de selección			
4.12.- ¿Realiza otras funciones? De ser positiva, especifique			
5.-Desarrollo de los Recursos Humanos		SÍ	NO
5.1.-¿Usted labora en el subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos en su empresa o institución?			
De ser positiva la respuesta, continúe con el siguiente enunciado indicando en cuales funciones trabaja			
FUNCIONES	PLANIFICA	DISEÑA	EJECUTA
5.2- Inducción en el puesto a los nuevos trabajadores de la empresa institución			
5.3- Inducción general a los nuevos trabajadores de la empresa o institución			
5.4-Detección de necesidades de formación y capacitación			
5.5.- Formación y capacitación presencial			
5.6- Planes de formación			
5.7.-Formación y capacitación online			
5.8.-Materiales y medios instruccionales			
5.9.-Proyectos de Diseño Instruccional			
5.10.-Proyectos de Diseño Curricular			
5.11- Proyectos de Perfiles de Carrera			
5.12.-Proyectos de Rutas de Carrera			
5.13.- Planes de carrera			
5.14.- Programa de formación para aprendices Inces			

10.- En caso de haber respondido el ítem 9, señale ¿Por qué no está trabajando en Recursos Humanos?
