



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

TESIS DOCTORAL

**Formación de Administradores en educación superior
a través de las prácticas profesionales
en Venezuela y España**

Doctoranda:

Gladis A. Hernández de Rodríguez

Directores:

Dr. Vicente J. Llorent Garcia

Dra. Brizeida Mijares Llamozas

Programa de Doctorado Interuniversitario (UBU-UCO) con Mención de Calidad
"Educación: Perspectivas Históricas, Políticas, Curriculares y de Gestión"

2012

TITULO: *FORMACIÓN DE ADMINISTRADORES EN EDUCACIÓN SUPERIOR
A TRAVÉS DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN VENEZUELA
Y ESPAÑA*

AUTOR: *GLADIS A. HERNANDEZ DE RODRIGUEZ*

© Edita: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba.
Campus de Rabanales
Ctra. Nacional IV, Km. 396 A
14071 Córdoba

www.uco.es/publicaciones
publicaciones@uco.es



TÍTULO DE LA TESIS: FORMACIÓN DE ADMINISTRADORES EN EDUCACIÓN SUPERIOR A TRAVÉS DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN VENEZUELA Y ESPAÑA

DOCTORANDO/A: Gladis Hernández de Rodríguez

INFORME RAZONADO DEL/DE LOS DIRECTOR/ES DE LA TESIS

(se hará mención a la evolución y desarrollo de la tesis, así como a trabajos y publicaciones derivados de la misma).

Que la Tesis Doctoral que se presenta, realizada bajo nuestra dirección durante varios años, supone una propuesta de innovación para la universidad venezolana tras el estudio, comparación y análisis de dos expresiones de las prácticas profesionales en el currículum de una titulación universitaria.

Tras una formulación del problema, se fundamenta la investigación con un profundo marco teórico, vinculando el contexto europeo con el americano, el venezolano con el español, confiriendo una perspectiva comparada e internacional al trabajo.

En el capítulo dedicado en exclusiva a la metodología, apuntala con precisión los diferentes pasos y componentes de la investigación, detallando las unidades de comparación y facilitando el proceso del estudio científico.

A cada unidad de comparación le dedica todo un capítulo, donde especifica los aspectos importantes a estudiar sobre las prácticas profesionales y el currículum de la titulación de trabajo.

Y tras un estudio comparativo, se plasman los resultados y se construyen tablas para una explicación más clara, dando lugar a las conclusiones que se recogen en un capítulo que incluye una referencia a los objetivos e hipótesis de la investigación, evidenciando la coherencia interna en todas las partes del proceso científico.

Estas conclusiones provocan toda una serie de recomendaciones, que gracias a la iniciativa de la autora se materializan en una propuesta innovadora, compleja y muy coherente para el contexto origen de su estudio.

Por todo ello autorizamos la presentación de la tesis.

Por todo ello, se autoriza la presentación de la tesis doctoral.

Córdoba, ____ de _____ de _____

Firma del/de los director/es

Fdo.: _____

Fdo.: _____



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**FORMACIÓN DE ADMINISTRADORES EN EDUCACIÓN SUPERIOR A
TRAVÉS DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN VENEZUELA Y
ESPAÑA**

TESIS DOCTORAL

Gladis A. Hernández de Rodríguez

Directores:

VICENTE J. LLORENT GARCIA

BRIZEIDA MIJARES LLAMOZAS

ÍNDICE DE CONTENIDO

Índice general	9
Índice de tablas	13
INTRODUCCIÓN	17
A. Presentación	19
B. Agradecimientos	31
CAPITULO I PLANTEAMIENTO EL PROBLEMA	34
1.1. Contexto del objeto de estudio	47
1.2. Justificación	49
1.3. Objetivos de la investigación	62
1.3.1. Objetivo General	62
1.3.2. Objetivos Específicos	62
1.4. Limitaciones de la Investigación	64
CAPITULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	72
2.1. Beneficios de la educación permanente	73
2.2. Currículo	79
2.3. Descripción del contexto universidad-empresa en la actualidad	83
2.4. Formación profesional orientada al empleo	86
2.5. Formación Integral	93
2.6. Parámetros para un nuevo sistema de formación del Administrador	99
2.7. Diseño curricular por competencia a nivel nacional e internacional	111
2.8. Formación orientada al empleo en la universidad	120
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	128
3.1. Método comparado	135
3.2. Naturaleza de la investigación	139
3.3. Recopilación de información	146
3.3.1. Investigación Documental	148
3.3.2. La Entrevista Semiestructurada	150

3.3.3. La Observación	152
3.4. Yuxtaposición de datos	156
CAPITULO IV FORMACIÓN DEL ADMINISTRADOR EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	161
4.1. Visión general de la formación del Administrador en el contexto Universidad-Mercado Laboral	167
4.2. Respuesta de las instituciones de educación superior ante el sector laboral	173
4.3. Las nuevas demandas de profesionales al sistema educativo	183
4.4. Relación Universidad - Mercado Laboral	191
4.5. Prácticas Profesionales	194
4.6. La Titulación en Administración en España	200
4.7. Perfil académico Profesional	202
4.7.1. Perfil Académico por Competencias Profesionales	203
4.7.1.1. Competencias profesionales generales	203
4.7.1.2. Competencias profesionales básicas	203
4.7.1.3. Competencias profesionales específicas	204
4.8. Estructura académica	206
4.9. Marco de Referencia Institucional	211
CAPITULO V FORMACIÓN DEL ADMINISTRADOR EN LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA	214
5.1. Visión general de la formación del Administrador en el contexto Universidad-Mercado Laboral	220
5.2. Respuesta de las instituciones de educación superior ante las demandas del sector laboral	229
5.3. Las nuevas demandas de profesionales al sistema educativo	233
5.4. Transición del sistema educativo al mercado laboral	238
5.5. Relación universidad-mercado laboral en Venezuela	243
5.6. Prácticas Profesionales	246
5.7. Modelo curricular	249
5.8. Titulación en Administración en Venezuela	254

5.8.1. Perfil Académico Profesional	254
5.8.2. Perfil Académico por Competencias Profesionales	256
5.8.2.1. Competencias Profesionales Generales	257
5.8.2.2. Competencias Profesionales Básicas	291
5.8.2.3. Competencias Profesionales Específicas	307
5.9. Estructura Académica	315
5.10. Marco de Referencia Institucional	321
5.10.1. Ley Orgánica de Educación de Venezuela	336
5.10.2. Ley de Educación Superior	339
5.10.3. Proyecto Simón Bolívar	341
5.11. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la vinculación Universidad-Mercado Laboral	346
CAPITULO VI YUXTAPOSICIÓN DE DATOS	350
6.1. Contexto Educativo	354
6.2. Marco Legal e Institucional	363
6.3 Diseño Curricular	367
6.4 Las Prácticas Profesionales	378
6.5. Análisis F.O.D.A.	383
CAPITULO VII CONCLUSIONES	394
CAPITULO VIII RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS	404
7.1. Recomendaciones	406
7.2. Propuestas	419
CAPITULO IX REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	435

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estratificación de los sujetos entrevistados	152
Tabla 2. Distribución del Plan de estudios en créditos ECTS por tipo de materia	206
Tabla 3. Distribución de módulos, materias y asignaturas	207
Tabla 4. Distribución temporal de asignaturas	209
Tabla 5. Análisis F.O.D.A de la Universidad de Córdoba	213
Tabla 6. Competencia de Investigación	258
Tabla 7. Competencia de Tecnología de Información y Comunicación	263
Tabla 8. Competencia genérica de Identidad Cultural	269
Tabla 9. Competencia de Responsabilidad Social	274
Tabla 10. Competencia de Pensamiento crítico	278
Tabla 11. Competencia de Comunicación	283
Tabla 12. Competencia de Ecología y Ambiente	285
Tabla 13. Competencia de Ética	288
Tabla 14. Competencia de Aprendizaje autónomo y continuo	293
Tabla 15. Competencia de Visión sistemática y estratégica	295
Tabla 16. Competencia de Liderazgo	299
Tabla 17. Competencia de Negociación	302
Tabla 18. Competencia de Empresario	305
Tabla 19. Competencia específica de Administración de talento humano y desarrollo organizacional	308
Tabla 20. Competencia específica de Administración de estructuras y procesos organizacionales	311
Tabla 21. Competencia específica de Administrador de recursos organizacionales	313
Tabla 22. Áreas y sus correspondientes porcentajes mínimos	315
Tabla 23. Plan de Estudio	317
Tabla 24. Análisis F.O.D.A. de la Universidad del Zulia	348
Tabla 25. Contexto Geográfico de la investigación	356
Tabla 26. Contexto Institucional	356
Tabla 27. Contexto Socioeconómico de la investigación	358
Tabla 28. Contexto Histórico-Cultural	360
Tabla 29. Marco Legal e Institucional de universidades en estudio	364
Tabla 30. Diseño curricular de universidades en estudio. Formación del Administrador	368
Tabla 31. Competencias del Administrador de las Universidades en estudio	371
Tabla 32. Competencias Profesionales Básicas	372
Tabla 33. Competencias Profesionales Específicas	373

Tabla 34. Diferencias y Semejanzas en la administración de las Prácticas Profesionales de las Universidades en estudio	378
Tabla 35. Relación Universidad-Mercado Laboral	380
Tabla 36. Fortalezas de las Universidades en estudio	383
Tabla 37. Oportunidades de las Universidades en estudio	385
Tabla 38. Debilidades de las Universidades en estudio	386
Tabla 39. Amenazas de las Universidades en estudio	388

INTRODUCCIÓN

A. PRESENTACIÓN

Los nuevos escenarios para el profesional en Administración han originado nuevos paradigmas, tanto a las ciencias administrativas como académicas. Esto conlleva a la necesidad de definir ¿Cómo debe ser el Administrador para este siglo XXI?

Ahora bien, la educación superior es el nivel donde nos interesa para la formación del Administrador; concretamente, explorar y elaborar una propuesta innovadora de las prácticas profesionales implementadas en la Formación del Administrador en Venezuela, especialmente en la Universidad del Zulia (LUZ), con vistas a la mejora del diseño curricular, favoreciendo la relación universidad-mundo empresarial, optimizando la formación de los estudiantes y facilitando su incorporación al mercado laboral. Para ello, se ha utilizado la comparación con España, concretamente la Universidad de Córdoba, para ampliar las perspectivas curriculares y aprovechar las diferencias y similitudes de la titulación en los dos países, con idea de obtener una propuesta más coherente, actual y enriquecedora.

Con esta descripción delimitamos con precisión unidades de comparación comunes en estos dos países para, en definitiva, constatar los cambios y las innovaciones producidas en las mencionadas Prácticas Profesionales en el Grado de Administración desde el contexto europeo.

En España, la fuente de procedencia de la demanda de este título y de su interés para la sociedad es el Libro Blanco de Economía¹, para la Universidad de Córdoba, en concordancia con el mismo, podemos señalar que el objetivo general del título es la formación de profesionales capaces de desempeñar labores de gestión, asesoramiento y evaluación en las organizaciones productivas².

En la actualidad el nuevo plan de estudio prevé una consolidación e incremento de las actividades prácticas de aprendizaje, con el fin de potenciar la adquisición de aquellas competencias y habilidades requeridas por el mercado de trabajo.

En la Universidad del Zulia, el plan curricular de Administración, fue elaborado bajo el modelo integral³, cuyo propósito es formar profesionales que generen respuestas a la problemática administrativa de las organizaciones tanto públicas como privadas.

Las sociedades en su conjunto manifiestan una tendencia hacia economías abiertas y han emprendido procesos de reajustes y transformaciones, tomando un papel más activo en la calificación del talento humano procurando su articulación con empresas, universidades e instituciones.

¹ ANECA (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Consultado (5 de noviembre de 2012): http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

² UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales. Grado de Administración y Dirección de Empresas.

³ CONSEJO UNIVERSITARIO (1994). *Universidad del Zulia. Consejo Central de Pregrado*

En esta línea, es evidente que se requiere una transformación integral de todos los entes que inciden en el desarrollo de un país, tanto públicos como privados y dentro de este reto, son las universidades las que constituyen la clave para la formación de personal altamente calificado, pues, éstas son capaces de ofrecer conocimientos científicos y tecnológicos que optimicen la producción, en beneficio y bienestar del hombre⁴.

El interés por el estudio de las prácticas profesionales es debido a los cambios ocurridos en los últimos años en Venezuela, donde se manifiestan tendencias hacia economías abiertas que han emprendido procesos de reajustes y transformaciones, tomando un papel más activo en la calificación del talento humano, procurando su articulación con empresas, universidades e instituciones.

Sin embargo, en Venezuela se presenta un desfase que existe entre la academia y la realidad empresarial, el mismo se hace presente con los estudiantes de Administración de Empresa de la Universidad del Zulia en el Programa Ciencias Económicas y Sociales del Núcleo Costa Oriental del Lago y las empresas ubicadas en su entorno.

Entre los problemas que se han detectado en el desarrollo de las prácticas profesionales en el grado de administración, se ha observado que no se da la integración de los conocimientos a través de la aplicación metodológica de un proceso específico, ni tampoco permite que los estudiantes deban aprender un trabajo que no se contempla en los

⁴HERNANDEZ, G. (2000). *Plan estratégico para el fortalecimiento de los convenios entre la universidad del zulia y el sector productivo*. Investigación realizada por la investigadora en el proyecto de trabajo de grado para optar al título de Magister en Gerencia de Sistemas Educativos. Maracay-Venezuela.

contenidos curriculares, éstas, cuando son organizadas en el salón de clase, se convierten en contenidos que supuestamente los estudiantes ya conocen de otras unidades curriculares; o que simplemente se reducen a la aplicación de conocimientos de la teoría a la praxis.

Hemos considerado importante, analizar el proceso que llevan estas universidades en desarrollo de las prácticas; siguiendo en la línea de García⁵ señala que en la problematización en la organización y desarrollo de las prácticas profesionales se pueden determinar también que los contenidos están desarticulados, ya que no existe una vinculación directa con el mercado laboral, que permita la aplicación de los diferentes tipos de vinculo y de roles que suponen los diferentes tipos de intervención profesional, de gestor, promotor, organizador, planificador, gerente entre otros.

Al respecto Parent⁶ y otros sugieren que los estudiantes universitarios requieren de una preparación práctica para ingresar al mundo laboral, por lo tanto, se deben tomar en cuenta lo ventajoso de establecer las prácticas profesionales en los diseños curriculares de todas las carreras.

Por su parte Andreozzi⁷ señala que la vivencia de muchos docentes encargados de tutorear los ciclos de práctica profesional, pone en evidencia que la simple inclusión de experiencias de contacto directo con el mercado

⁵GARCIA, S. (1998). *Especificidad y rol en trabajo social. Currículum-Saber-Formación*. Ed. LUMEN/HVMANITAS. Argentina

⁶PARENT, J, ESQUIVEL, N. HERAS, L. (2004). *La práctica profesional una función indispensable*. Cuarto Congreso Nacional y Tercero Internacional: Retos y Expectativas de la Universidad. Universidad Autónoma de Coahuila. México

⁷ANDREOZZI, M. (2002). *La formación en la práctica profesional en el grado universitario: Área de Encuadre y dispositivos de acompañamiento de los estudiantes*. Instituto de Investigación en Ciencias de la Educación Facultad de Filosofía y Letras. Argentina.

laboral, no garantiza el logro de las metas propuestas, con respecto a las experiencias de formación en las prácticas profesionales.

Suelen verse como instancias que ofrecen una posibilidad de incorporar aprendizajes y saberes que van a permitir al estudiante, la travesía de la transición de la universidad al ámbito del desempeño, la del alumno al ámbito profesional y la de la teoría a la práctica.

En esta línea se encuentran Figuera Gazo⁸ y Jurado⁹, autores que afirman que las experiencias de formación en la práctica profesional constituyen una situación de crecimiento y ajuste vocacional, a la vez que permiten dar un paso al proceso de integración al mundo de trabajo.

La elección de este tema no ha sido aleatoria, está fundamentada en el prestigio internacional según el informe de la UNESCO “*International Standard Classification of Education ISCED 1997*”¹⁰, la educación general está diseñada especialmente para guiar a los alumnos en el entendimiento y en el conocimiento de una asignatura o grupo de asignaturas. Sin embargo, dicho informe recalca que no necesariamente prepara para la continuidad del estudio, ni siquiera tiene la obligación de proporcionar una cualificación que dirija a la inserción en el mercado laboral; mostrando una clara divergencia entre ambas alternativas educativas¹¹.

⁸ FIGUERA GAZO, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Ed. Barcelona

⁹ JURADO, P. (1993). *Integración socio-laboral y educación especial*. PPU. Barcelona

¹⁰ UNESCO (1997). *International Standard Classification of Education ISCED 1997*. Publicado en la página web oficial de la UNESCO (marzo de 2005): [ht://www.unesco.org/education/docs/isced_1997.htm](http://www.unesco.org/education/docs/isced_1997.htm) (párrafo 57).

¹¹ BHOLA, H. S. (1995). *Functional literacy, workplace literacy and technical and vocational education: interfaces and policy perspectives*. Paris. UNESCO. (pp.1-2). Asunto también trabajado específicamente en ABDALA, F.

Por el Programa para el Intercambio y Movilidad Académica (PIMA) es un programa de movilidad de estudiantes de grado promovido por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).

La Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior (RIACES) se constituye como instancia para promover entre los países iberoamericanos la cooperación y el intercambio en materia de evaluación y acreditación de la calidad de la educación superior, y contribuir así a la garantía de la calidad de la educación superior de estos países.

La construcción y consolidación del Espacio Latinoamericano de Educación Superior, son los procesos ineludibles de la situación actual en la educación universitaria de América Latina¹².

También encontramos en este contexto el Mecanismo Experimental de Acreditación de Carreras del MERCOSUR (MEXA); los programas, proyectos, trabajos y estudios del IESALC¹³, de la OEI¹⁴, RIACES, la Asociación de Universidades de América Latina y del Caribe para la Integración.

(2003): *Tendencias recientes en la escolarización y la terminalidad del nivel medio de enseñanza*. Buenos Aires. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Y en LICHTENBERGER, Y. (1999): *Compétence, organisation du travail et confrontation sociale*. En la revista *Formation Emploi*, n° 67, pp. 59-68.

¹² FERNÁNDEZ, N. (2004). *Hacia la Convergencia de los sistemas de educación superior en América Latina*. OEI. *Revista Iberoamericana de Educación*, N° 35, pp. 39-71.

¹³ IESALC. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe

¹⁴ OEI-Organización de Estados Americanos, desarrolla una tarea contributiva a la convergencia y la articulación entre los sistemas educativos y a la Educación Superior del espacio Iberoamericano

Por su parte, los proyectos ALFA (América Latina-Formación Académica) son propuestas de trabajo en red entre instituciones universitarias europeas y latinoamericanas. Dichas redes temáticas están constituidas, al menos, por seis universidades de países diferentes: tres europeas y tres de los 18 países de América Latina, coordinadas por una de ellas.

Esta Tesis Doctoral pretende ser un elemento de análisis de las Prácticas Profesionales, desde una perspectiva internacional, intentamos dar a conocer su importancia científica, en este tiempo, donde las prácticas constituyen un adelanto en la vinculación entre las universidades y el sector productivo.

Este estudio internacional se enmarca dentro de una suma de investigaciones que he venido trabajando desde hace varios años, claro está, a nivel nacional, para resaltar la importancia de esta unidad curricular.

En este tema que nos concierne, entre otros podemos destacar algunas actividades y propuesta realizadas desde el año 2000, presentadas a nivel regional, nacional e internacional: Coordinación de Prácticas Profesionales para el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia; Vinculación Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago-Sector Productivo; Prácticas Profesionales del Licenciado en Administración, egresado de las Universidades Públicas orientadas al fortalecimiento de los sistemas de producción socialista (2011); Las Prácticas Profesionales en el

nuevo perfil del Administrador del Núcleo Costa Oriental del Lago de Maracaibo, presentada en la IV Reunión Internacional de Gestión de Investigación y Desarrollo en Medellín-Colombia (2012).

El desarrollo de esta investigación está enmarcada en la línea de investigación: Relación Universidad-Sector Productivo de la Universidad del Zulia. Entroncando en la preocupación, interés y esfuerzo de la universidad por la calidad de una educación genuina, que no sólo debe formar y ampliar el nivel educativo y cultural de sus estudiantes, debe facilitar la inserción en el mercado laboral o la mejora dentro de éste, junto con la preparación para crear un puesto de trabajo¹⁵.

A continuación exponemos la **Introducción**, que se realizó de manera precisa como la *Presentación* de nuestro tema de investigación, seguido a este apartado añadimos los *Agradecimientos*, que estimamos importante ya que se resalta primeramente, a un ser sobrenatural, todopoderoso y a aquellas personas que forman parte de mi vida, así como también las personas que han estado durante todo este proceso, colaborando y apoyando de manera significativa en nuestra investigación.

El primer capítulo lo dedicamos al **Problema**, específicamente, el Planteamiento del Problema, en el que se han realizado diversos planteamientos de la problemática suscítense en la organización y aplicación

¹⁵ TANGUY, L. (1994). Compétences et intégration sociale dans l'entreprise. En Ropé, F. y Tanguy, L. (Dirs.): *Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*. Paris. L'Harmattan.

de las prácticas profesionales en el Núcleo Costa Oriental del Lago, de la Universidad del Zulia, en Venezuela.

Al respecto, aportamos ideas fundamentales relacionadas con la importancia de las prácticas profesionales, donde se presenta la *justificación* en su relación con la integración entre la universidad y el sector productivo, así como también los *objetivos de la investigación*, que van a permitir dejar en claro la finalidad de esta investigación, y tienen como dirección la obtención de los logros que se desean alcanzar y las *limitaciones de la investigación*, donde aparecen todo los obstáculos y escollos que dificultan la ubicación de los estudiantes en el mercado laboral.

En el segundo capítulo, se refiere a la **Fundamentación Teórica**, en este apartado incluimos diferentes términos utilizados a lo largo de este estudio, que además están muy ligados a la Formación Profesional del administrador, competencia profesional, entre otros. Son vocablos interesantes de mucha actualidad y conexión con la Formación Profesional y que, además, consideramos imprescindibles para imbuirnos en esta investigación con un mínimo de rigurosidad conceptual.

En un principio, queremos aportar una noción de la formación de un profesional que nos ayude a entender dicho término y su lugar en la sociedad, donde conjuga el mundo productivo y el sistema educativo de los distintos países.

Una vez conocidas la configuración de este tema y la importancia y necesidad del mismo, pasamos al tercer capítulo, el cual está relacionado con el **Marco Metodológico**, en el campo de la investigación, la metodología es el área del conocimiento que estudia los métodos generales del proceso científico, incluye el estudio de los métodos, las técnicas, las estrategias y los procedimientos que utiliza el investigador para lograr los objetivos de su trabajo comprende el conocimiento de todos y cada uno de los pasos que implica el proceso investigativo¹⁶. Ponemos de manifiesto el *Método Comparado*, donde especificamos lo importante de esta metodología, continuamos con la *Naturaleza de la Investigación*, aquí detallamos el proceso científico de la investigación, utilizados para llevar a cabo nuestro estudios y como poder alcanzar nuestros objetivos.

Continuamos con la Yuxtaposición, en este punto de la investigación pasamos a la confrontación de la información. Esta labor se fundamentó en la yuxtaposición de los datos analíticos obtenidos en las descripciones previas. Mediante el uso de las diferentes tablas representamos de una manera más explicativa la yuxtaposición realizada con la información seleccionada para ser objeto de comparación.

Y por último de este capítulo hacemos mención del Análisis de datos, para analizar los datos aportados por el estudio hemos procurado un acercamiento entre ambas metodologías (cuantitativas y cualitativas), ya que se manejan diferentes cifras, porcentajes e indicadores. Por tanto, como

¹⁶FERNANDEZ, de Silva, I. (2000). *Diccionario de Investigación Holística*. Caracas Sypal.

propone Gil, trabajamos con datos duros (datos numéricos) susceptibles de ser medidos y traducidos en términos matemáticos; y, por otra parte, empleamos datos de carácter blando, analizados de forma cualitativa¹⁷.

Para la contextualización de nuestro objeto de estudio, hemos dedicado a cada país de nuestra investigación un capítulo completo, de tal manera que nos pueda facilitar la comparación, para comenzar con el capítulo IV **La Formación del Administrador en la Universidad de Córdoba**, tenemos que en los nuevos escenarios requieren que el sistema universitario español responda en todos los ámbitos de la sociedad, el grado de administración y dirección de empresas busca desarrollar una serie de capacidades, habilidades y destrezas en los estudiantes, así como también ampliar los conocimientos y las competencias necesarias para afrontar, con solvencia, las funciones que el administrador ejercerá una vez egresado, de tal manera que puedan adaptarse a las necesidades sociales y económicas del país.

El capítulo V relacionado con la **Formación del Administrador en la Universidad del Zulia**, la Universidad del Zulia es concebida como una institución donde se conjuga la transmisión de la cultura, la creación de conocimientos y la formación de profesionales cualitativa y cuantitativamente preparados para el desarrollo del país.

En referencia, al capítulo VI, concerniente a la **Yuxtaposición de Datos**, en la misma, se presenta la recolección de los datos, el cual está

¹⁷GIL FLORES, J. (1994). *Análisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigación educativa*. Barcelona. PPU.

integrado para la cubierta de los diferentes procesos necesarios para lograr el establecimiento comparativo, el cual se presenta estructurado en cuatro fases: descripción, interpretación, yuxtaposición y comparación. A lo largo del mismo exponemos resultados y reflexiones que hemos logrado tras interpretar la documentación y examinar la información aportada durante el transcurrir de esta investigación.

Al llegar a las **Conclusiones**, consecuentemente tras este estudio en el capítulo VII. En la misma resaltamos las afirmaciones y deducciones que surgen de la investigación realizada. Y por último, tenemos el capítulo VIII, el cual está relacionado las **Recomendaciones y Propuestas**, el análisis realizado en el presente estudio pone de manifiesto que las universidades pueden responder con mayor eficacia a los requerimientos planteados por esta sociedad del siglo XXI.

Dentro de este contexto, se establecieron algunas recomendaciones, para la organización y aplicación de las prácticas profesionales, en la formación de talentos humanos estableciendo prioridades en las áreas claves de inserción con las empresas de la sub-región Costa Oriental del Lago, que son organizaciones con gran desarrollo en las actividades productivas, caracterizadas por sus tecnología de punta.

B. AGRADECIMIENTOS

Resulta una verdadera satisfacción cuando llega el momento de la victoria, ¡LO LOGRÉ! Que a pesar de los malos ratos y mucha dedicación, significa que esta meta ha llegado a su fin, y quedan nuevos horizontes por recorrer, en este momento hay que reflexionar sobre todo el camino andado desde sus inicios y sobre todo de las personas que me han acompañado y ayudado incondicionalmente, durante este camino.

Por eso quiero mostrar mi agradecimiento primeramente a Dios nuestro Padre Celestial, quien nos da la sabiduría y el conocimiento para entender las cosas por las que tenemos que pasar, y que me ha dado la oportunidad de poder llegar a cumplir una meta más en mi vida.

A mi madre, quien representa un pilar importante en mi vida.

A mis hijos: Daniela, Sandra, Alejandro y Vanessa quienes en todo tiempo me brindaron su apoyo y que son la razón de mis esfuerzos.

A mis nietas: Dionisis, Danielis, Diany, Julieta y Camila, mis mayores tesoros, y que le dan luz a mi existencia

A mi Directora de tesis, Dr. Vicente J. Llorent García, y sobre todo por esa amistad que me ha brindado, le estoy altamente agradecida.

Agradezco también a la Dra. Brizeida Mijares Llomoza, una mujer con una calidad humana muy grande, y quien no vaciló en aceptarme como su discípula, por sus consejos y aliento en este arduo trabajo, mis más sincera gratitud, por su constante apoyo y sus aportaciones.

A la Dra. Judith Aular, Vicerrectora Académica de la Universidad del
Zulia, por su apoyo en este largo andar.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

La sociedad del conocimiento demanda de las universidades un cambio relacionado con la formación del profesional de un modelo basado en la racionalidad técnica, la cual hacía énfasis en la transmisión de conocimiento, a un modelo que promueva una actitud crítica y reflexiva en relación a sus prácticas. Un profesional capaz de aplicar los métodos y procedimientos científicos durante su práctica profesional, de tal manera que pueda construir su propio conocimiento, como lo plantea Hargreaves¹⁸, quien señala la importancia del cultivo de una profesión que valora la resolución de problemas, la asunción de riesgos y la confianza profesional de poder enfrentarse al cambio y a la mejora continua.

Las sociedades en su conjunto manifiestan una tendencia hacia economías abiertas y han emprendido procesos de reajustes y transformaciones, tomando un papel más activo en la calificación del talento humano, y procurando su articulación con empresas, universidades y otras instituciones.

En esta línea, es evidente que se requiere una transformación integral de todos los entes que inciden en el desarrollo de un país, tanto públicos como privados y dentro de este reto, son las universidades las que constituyen la clave para la formación de personal altamente calificado, pues, éstas son capaces de

¹⁸HARGREAVES, A. (2003). *Enseñanza en la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Octaedro.

ofrecer conocimientos científicos y tecnológicos que optimicen la producción, en beneficio y bienestar del hombre¹⁹.

El tratamiento conceptual y desarrollo de la profesión a través de las prácticas profesionales, son los que rigen el quehacer profesional, garantizando la apropiación, por parte de los estudiantes de las herramientas necesarias para aplicarlas en su profesión.

Una de las características elementales del saber del administrador, es la disociación entre la teoría y la práctica, al no haber una articulación orgánica entre la esencia de las prácticas profesionales en cuanto a las referencias conceptuales y metodológicas, que sustentan la acción del profesional desde sus comienzos, orientadas, más que por una teoría, por una intervención. En la Universidad del Zulia específicamente en el Programa Ciencias Económicas y Sociales, esta disociación se manifiesta en dos aspectos en el contenido programático de la unidad curricular práctica profesional.

Primero, en la organización y planificación del contenido programático de la unidad curricular práctica profesional, el cual está diseñado con más teoría formalizada específicamente para el administrador, o el estudio del proceso metodológico que tiene como estructura esquemática las prácticas (estudio, diagnóstico, desarrollo, evaluación). Segundo, en los contenidos programáticos se refleja la ausencia de una teoría de la intervención, que es otro de los aspectos

¹⁹ HERNANDEZ, G. (2000). *Plan estratégico para el fortalecimiento de los convenios entre la universidad del Zulia y el sector productivo*. Investigación realizada por la investigadora en el proyecto de trabajo de grado para optar al título de Magister en Gerencia de Sistemas Educativos. Maracay-Venezuela.

negativos en la organización de las prácticas profesionales, se puede observar la falta de integración de los conocimientos a través de la aplicación de algún proceso específico, porque el carácter empirista de la práctica en el sitio de trabajo invade el proceso enseñanza-aprendizaje²⁰.

Otro desfase que existe en el desarrollo de las prácticas profesionales, son las organizadas en el salón de clases, donde se localiza el dictado de la teorización impartida, improvisando contenidos que no están previstos en el diseño, pero que la intervención en el momento lo demanda como necesario.

En esta misma ejecución, las actividades se reducen a la tarea de sistematizar, presentando un informe del proceso de participación en la aplicación de los conocimientos de la teoría a la praxis. En este caso, no sólo se recorta lo visto, sino que a veces ni esto se hace, en virtud de que los contenidos siempre tiende a tener un carácter introductorio que sólo otorgan conceptos básicos, lo que significa que el estudiante no tiene un contacto directo con la empresa, por lo tanto las prácticas profesionales no se constituyen en garantes del cumplimiento de los diferentes roles que debe cumplir un administrador.

Siguiendo la línea de García²¹ la problematización en la organización y desarrollo de las prácticas profesionales tenemos también que los contenidos están desarticulados, ya que no existe una vinculación directa con el mercado laboral, que permita la aplicación de los diferentes tipos de vinculo y de roles que

²⁰CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. *Acuerdo 535*. (2006). Currículo Central de pregrado

²¹GARCIA, S. (1998). *Especificidad y rol en trabajo social*. Currículum-Saber-Formación. Ed. LUMEN/HVMANITAS. Argentina.

suponen los diferentes tipos de intervención profesional, de gestor, promotor, organizador, planificador, gerente entre otros.

Podemos hacer mención de otro problema que se presenta en la aplicación de las prácticas profesionales, en virtud de que la intervención del estudiante en la realización de sus pasantías, no se da para que aplique un proceso metodológico, tal y como lo vienen realizando, sino para que el estudiante desarrolle las actividades que le indique la institución u organización donde está realizando sus prácticas, esto de acuerdo a sus necesidades y no a los requerimientos del proceso de enseñanza-aprendizaje. De tal manera en el momento de realizar las prácticas, supuestamente, el estudiante debe aprender un trabajo que no se contempla en los contenidos programáticos.

Otro elemento que interfiere en la organización y desarrollo de las prácticas profesionales es el desfase de los períodos académicos entre la práctica, regida por la institución u organización (semestre, vacaciones) y las prácticas profesionales regidas por la planificación académica.

En este orden de ideas, se puede decir que los contenidos programáticos de las prácticas profesionales no se diseñan contemplando la totalidad de la estructura que conforma el campo profesional del administrador, esto ocasiona que el saber que se está transmitiendo sea incompleto y disperso, de modo que los vacíos existentes en la ejecución del programa es suplantado por un discurso filosófico e ideológico.

Desde mediados de la década de los setenta se viene hablando,²² desde diversas perspectivas, de la necesidad de una integración universidad-mercado laboral. Pero no es sino hasta principios de los noventa, donde se toma conciencia de colocar a las universidades en contacto con un macro ambiente que conduzca a la discusión sobre el nuevo paradigma universitario, basado en armonizar funciones específicas que les permita enfrentarse a un ambiente más competitivo.

El interés por el estudio de las prácticas profesionales es debido a los cambios ocurridos en los últimos años en Venezuela, donde se manifiestan tendencias hacia economías abiertas que han emprendido procesos de reajustes y transformaciones, tomando un papel más activo en la calificación del talento humano, procurando su articulación con empresas, universidades y diferentes instituciones.

De hecho se hace necesario desarrollar y fortalecer las modalidades de vinculación y participación institucional, universidad-mercado laboral, traducido en el establecimiento de lineamientos generales y parámetros al más alto nivel de decisión, con el propósito de integrar iniciativas y fomentar nuevas formas y alternativas en pro de la vinculación educación superior-industria. Sin embargo, en Venezuela se presenta un desfase que existe entre la academia y la realidad empresarial, el mismo se hace presente con los estudiantes de Administración de Empresa de la Universidad del Zulia en el Programa Ciencias Económicas y

²² DUARTE, J. (2005). *Vinculación universidad-sector productivo. Hacia un modelo innovador para el desarrollo tecnológico*. Maracay

Sociales del Núcleo Costa Oriental del Lago y las empresas ubicadas en su entorno.

Lo anterior trae como consecuencia, una serie de problemas entre los cuales se pueden mencionar: La situación a la cual se enfrentan los pasantes, (estudiantes del sexto y último semestre) que requieren hacer pasantías y deben ser ellos, los que tienen que hacer contacto en el mercado laboral, para conseguirlas y en la mayoría de los casos, por su condición de estudiantes, no los reciben en las empresas²³.

Existen una serie de convenios entre la Universidad del Zulia y el sector productivo. En el caso del Programa Ciencias Económicas y Sociales en la carrera de Administración de Empresa pareciera no tomar en cuenta estos acercamientos, pues, estos convenios no se han puesto en práctica desde el año 1998, tal afirmación se deriva de la experiencia profesional y de trabajo, de la investigadora como Coordinadora de Pasantías en el año 1998-1999, Coordinadora de la Unidad Administrativa de Prácticas Profesionales 2004-2008 y docente titular de la unidad curricular de prácticas profesionales (2004 hasta la fecha).

En este orden de ideas, la experiencia de la investigadora deduce que el Núcleo Costa Oriental del Lago y específicamente el Programa Ciencias Económicas y Sociales, no da provecho de ningún convenio entre LUZ y las empresas de la zona. En tal caso, el problema consistía en que el Coordinador

²³HERNANDEZ, G, QUINTERO, N y DELGADO M. (2010). *Vinculación Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago-Sector Productivo*. Maracay-Venezuela.

del Programa no gestionaba la ubicación de los estudiantes a realizar sus prácticas profesionales; por lo tanto, esto hacía prácticamente imposible para muchos estudiantes cumplir con este requisito, siendo la consecuencia inmediata la merma cada vez mayor de graduandos. Por otra parte, la falta de gestión de las pasantías, hacía que la demanda de pasantes no fuera cubierta por LUZ sino por otras universidades.

Al respecto, se han realizado investigaciones relacionadas con: a) el modelo curricular bajo unos enfoques antiguos; actualmente, en el mundo empresarial no hay cabida para el estudiante, si lo que aprende no le sirve a corto, mediano y largo plazo²⁴, quizás no merece el nombre de conocimiento, b) la incorporación de nuevos enfoques en un diseño curricular actualizado y adaptado a los cambios bruscos de este siglo; c) la importancia del cumplimiento de las prácticas profesionales en las empresas. Estas investigaciones buscan ante todo contribuir a solucionar un problema específico, la vinculación universidad-mercado laboral, es pieza estratégica para introducir transformaciones en relación con el intercambio universidad-empresa, vía convenios de cooperación y su puesta en práctica, en torno a la formación y necesidades del recurso humano profesional²⁵.

En este orden de ideas, plantear una propuesta educativa, consiste en desarrollar un proceso que va desde el diagnóstico hasta la evaluación

²⁴ESPINO; E. (2005). *Del estatuto social del conocimiento y el rol del educador. Variaciones sobre un tema de Drucker*. Revista de Aulas y Letras. Universidad de la Sabana. http://www.aulasdeletrss.net/revista/articulos/espino_01_.pdf (diciembre de 2009).

²⁵HERNANDEZ, G. y SALAZAR, D. (2005). *Diseño del plan estratégico para la creación de la Coordinación de prácticas profesionales del Núcleo LUZ-COL*. En el marco de la transformación académico-administrativa de LUZ. III reunión nacional de Gestión, Investigación y Desarrollo. Trujillo-Venezuela.

curricular, tomando en cuenta el sistema donde se va aplicar. Stenhouse²⁶ señala que nuestras realidades de enseñanza, rara vez se ajustan a las intenciones educativas. Si queremos conocer el verdadero currículo real es necesario adentrarnos en las actividades cotidianas del aula, de tal manera que se pueda analizar la problemática educativa, describiendo e interpretando los diferentes fenómenos causales, además de prestar atención al comportamiento de las personas, para poder comprender las intenciones desde un enfoque aplicable y que pueda estar unido a los agentes sociales y educativos implicados²⁷.

Un cambio curricular significa no sólo modificar un plan de estudios sino poner en juego el conjunto de relaciones que conforman las instituciones como tal, y su relación con la sociedad. Por esta razón y previo a una revisión realizada en la unidad curricular de práctica profesional, se observan los problemas que se presentan de orden organizativo, que la rigen y del nivel de formación que ofrece; es decir, el problema básico del currículo de administración consiste, primeramente, en que las definiciones de las prácticas profesionales se yuxtaponen al diseño curricular, mas no operan como un criterio de desarrollo en la formación de profesionales. Las definiciones de las prácticas profesional son estrictamente de carácter ideológico, ya que se instituyen en criterio fundamental de selección de

²⁶STENHOUSE, L. (1987). *La Investigación como base de la enseñanza*. Madrid, España: Morata.

²⁷GARCIA, J.; GONZALEZ, M.; BALLESTERO, B. (2002). *Introducción a la Investigación de Educación. Tomo I. Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Madrid-España.

contenidos curriculares y no se ven como un recurso pedagógico, como una integración de conocimientos aplicados en la práctica.

Entre los problemas que se han detectado en el desarrollo de las prácticas profesionales en el grado de administración es que no se da la integración de los conocimientos a través de la aplicación metodológica de un proceso específico, ni tampoco permite que los estudiantes deban aprender un trabajo que no se contempla en los contenidos curriculares, éstas, cuando son organizadas en el salón de clase, se convierten en contenidos que supuestamente los estudiantes ya conocen de otras unidades curriculares; o que simplemente se reducen a la aplicación de conocimientos de la teoría a la praxis.

Tampoco es garantizada la aplicación de conocimientos en el mercado laboral, ya que el desarrollo de las prácticas se estructura en base a un modelo particular o a una propuesta del docente que le toca dictarla en ese momento, por lo tanto, no garantizan la apropiación, por parte de los estudiantes, de las herramientas necesarias para definir su profesión. La diversidad de conceptos de prácticas profesionales expresadas en los diseños curriculares vigentes, hacen que éstas carezcan de una definición genérica, y que actúen como un criterio único en la elaboración del contenido programático.

Dentro de esta realidad, donde está inmersa Venezuela, las instituciones de educación superior, entre ellas la Universidad del Zulia y

específicamente el Programa Ciencias Económicas y Sociales, Núcleo Costa Oriental del Lago, tienen el compromiso de evaluar sus diseños curriculares para contribuir con el crecimiento científico tecnológico en esta subregión y tratar su inserción en forma adecuada a la realidad nacional dentro del contexto mundial²⁸.

Esta investigación busca la manera de favorecer las acciones que desarrollan los organismos oferentes y demandantes del talento humano, en este caso, el subsistema de educación superior y el sector productivo, tomando en cuenta, la existencia de un mercado laboral fuertemente marcado por la competitividad, donde la experiencia, junto con una formación especializada, viene a ser uno de los puntos clave, las prácticas profesionales que se constituyen como un valor añadido de gran relevancia.

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo y se basa en el método holístico-inductivo²⁹, es decir, se analiza la realidad de la organización, funcionamiento y aplicación de las prácticas profesionales, por lo tanto se requiere organización, disciplina y una previa planificación debido a su complejidad y a los minuciosos procedimientos que ello implica. El análisis desarrollado a lo largo de esta investigación se enmarca en una metodología descriptiva, analítica y comparativa; utilizando la información por separado para cada fase; por lo tanto, se trata de identificar la naturaleza

²⁸HERNANDEZ, G.; QUINTERO, N y FARIA, E. (2008). Pertinencia, Compromiso Social y Currículo en el Programa Ciencias Económicas y Sociales, Núcleo Costa Oriental del Lago. *Revista arbitrada. Formación Gerencial*, N°1 Cabimas-Venezuela (digital).

²⁹COOK, T.y REICHARDT C. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata.

profunda de la realidad, su estructura dinámica, el comportamiento y también sus manifestaciones.

1.1 CONTEXTO DEL OBJETO DE ESTUDIO

La globalización de la economía ha provocado fuertes cambios en el acceso, la organización y el desempeño del trabajo en el mundo. Estos cambios han afectado a las diferentes sociedades que han visto cómo el sistema educativo y, más concretamente, la formación profesional pueden asumir muchos de los retos del mundo laboral³⁰.

Las instituciones de educación superior son uno de los niveles educativos que está sufriendo serias transformaciones, así como también en el mercado de trabajo, condición que le atribuye una significativa importancia y mayor responsabilidad ante los presentes cambios que hemos comentado³¹.

En el presente estudio analizamos la unidad curricular de práctica profesional en la carrera de Administración, específicamente, llevadas a cabo en dos países muy destacados del panorama internacional.

Concretamente, lo que pretendemos es elaborar una propuesta innovadora de las prácticas profesionales implementadas en la Formación del Administrador en Venezuela, especialmente en la Universidad del Zulia (LUZ), teniendo como referencia la comparación con España, concretamente con la Universidad de Córdoba (UCO). Con esta descripción delimitamos con

³⁰FRAGO, E.; JOVER, D.; LÓPEZ, V. M.; MÁRQUEZ, F.; y MORA, G. (1996). *El empleo de los inempleables. Metodologías y recursos para la inserción laboral*. Madrid. Editorial Popular.(pp. 27 y ss)

³¹NAYA GARMENDIA, L. M. (2001). La educación a lo largo de la vida: propuestas de algunos organismos internacionales. En Naya Garmendia, L. M. *La educación a lo largo de la vida, una visión internacional*. San Sebastián. Erein. (pp.27).

precisión unidades de comparación comunes en estos dos países para, en definitiva, constatar los cambios y las innovaciones producidas en la mencionada Prácticas Profesionales en la Licenciatura en Administración.

Partimos en nuestra investigación de su legislación pedagógica; y a su vez nos hemos centrado sobre el currículum como eje vertebrador de la promoción educativa, base estructurante del cambio, y centro de debates y reformas educativas.

De esta manera, creemos realmente importante estar atentos a la introducción de cambios en la estructura, las metodologías, los contenidos y el desarrollo del currículum³²; y en la medida de lo posible, establecer un compendio de conocimientos y un cauce estable de información sobre las innovaciones y reformas en dichos países, en los cuales se verán beneficiados simbióticamente por su alto número de características coincidentes.

Sin más preámbulo, y tras haber localizado la presente investigación dentro de la Ciencia de la Educación Comparada, es el momento de adentrarse ya en la justificación de la utilización del método comparativo, y de las diferentes técnicas e instrumentos de recolección de información que se han seleccionado para el desarrollo de este estudio.

³²BRASLAVSKY, C. (2001). El cambio civilizatorio de comienzos de siglo: nuevos desafíos y respuestas curriculares. En Naya Garmendia, L. M. *La educación a lo largo de la vida, una visión internacional*. San Sebastián. Erein. (pp.49-55).

1.2. JUSTIFICACIÓN

En el presente clima internacional de tendencia capitalista y neoliberal, debemos considerar especialmente el argumento de que frente a este contexto mundial de exigente crecimiento económico y de acelerada competitividad; por lo general, las políticas públicas y privadas apuestan, explícita o implícitamente, por mejorar la formación profesional de los ciudadanos³³ y, por ende, del Administrador durante su escolaridad, basado en las prácticas profesionales, como un elemento nuevo en el currículo, lo que ayuda a asegurar una competitividad sostenible en los mercados de exportación internacional y una mejora económica en general.

Por lo tanto, todo esto ha supuesto rápidas respuestas y aceleradas innovaciones en la formación de profesionales en todas las áreas, que han venido acompañadas de la necesidad de estudios y de desarrollo de este amplio itinerario educativo³⁴. Y no parece que esta situación vaya a cambiar; por lo cual estimamos perentoria la obligación de investigar y aumentar los conocimientos en el campo de la Formación Profesional del Administrador.

Los estudiantes de educación superior, sufren al enfrentarse a un mundo desconocido, para la mayoría de ellos, como lo es el mercado de trabajo; ya que la formación universitaria es más teórica, por lo tanto,

³³CROUCH, C. (1998). *Public policy in a private area: the case of vocational education and training. Working Paper 1998/121*. Madrid. EdicionesPeninsulares. (p.1).

³⁴ CHAPPELL, C. (2003). Researching vocational education and training: where to from here? En la *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 55, nº 1.(p.21-32).

aprenden los conocimientos básicos, y es por ello que esto ha traído dificultades.

El fortalecimiento y expansión de la oferta de carreras constituye una responsabilidad tanto del estado como de las universidades, para ampliar las oportunidades de estudios, este escenario se sitúa en un contexto bastante complejo, ya sea porque pensamos en la necesidad de revertir los diseños curriculares o pensar en la formación del estudiante para un empleo restrictivo, tomando en consideración los cambios vertiginosos y transformaciones científicas, tecnológicas y productivas en que estamos viviendo.

La presente investigación ha sido elaborada con la intención de ser un importante insumo, que puede servir de punto de partida para la formación de los administradores, a través de las prácticas profesionales, como elemento innovador; así como también especialmente al personal que está ligado a aproximar a los estudiantes al mercado de trabajo.

Por ello, se han incluido algunas nociones y conceptualizaciones, que sirven de referencia para pensar en la importancia de las prácticas profesionales en la formación de los futuros profesionales, ante este caso, del administrador. Para Peñaloza³⁵ define las prácticas profesionales como el ejercicio de la profesión durante el tiempo de los estudios, realizado por una persona que va a ser profesional y que aún no lo es.

³⁵PEÑALOZA, W. (2005). *El Currículo Integral*. Tercera edición. Lima-Perú.

Al respecto, Parent³⁶ y otros sugieren que los estudiantes universitarios requieren de una preparación práctica para ingresar al mundo laboral. Por lo tanto, se deben tomar en cuenta lo ventajoso de establecer las prácticas profesionales en los diseños curriculares de todas las carreras.

Por su parte Andreozzi³⁷ señala que la vivencia de muchos docentes encargados de tutorizar los ciclos de práctica profesional, pone en evidencia que la simple inclusión de experiencias de contacto directo con el mercado laboral, no garantiza el logro de las metas propuestas, con respecto a las experiencias de formación en las prácticas profesionales. Ahora bien, las prácticas profesionales representan la oportunidad de desarrollar una serie muy diversas de aprendizajes que están ligadas al saber hacer, saber ser y saber estar.³⁸

Resulta importante hacer mención que en el contexto latinoamericano, Chile es el país con más larga trayectoria en la formación profesional, para ello Castañeda y Salamé³⁹ aluden que la evolución de la formación en los campos laborales comprende cinco etapas organizadas haciendo referencia a los cambios sociales y políticos para la época.

³⁶PARENT, J, ESQUIVEL, N. HERAS, L. (2004). *La práctica profesional una función indispensable. Cuarto Congreso Nacional y Tercero Internacional: Retos y Expectativas de la Universidad*. Universidad Autónoma de Coahuila. México.

³⁷ANDREOZZI, M. (2002). *La formación en la práctica profesional en el grado universitario: Área de Encuadre y dispositivos de acompañamiento de los estudiantes*. Instituto de Investigación en Ciencias de la Educación Facultad de Filosofía y Letras. Argentina.

³⁸ ARISTU, J. (1997). La dualidad entre la acción y la estructura: la organización didáctica del practicum, En: Apodaca P. *Calidad en la Universidad orientación y evaluación*. Barcelona .Leartes.

³⁹ CASTAÑEDA Y SALAMÉ (1996). *Le systémeeducatifchilienn et la formation de travailleurs sociaux*. Université Paris XII, Val de Marne, Paris. Francia.

En la aplicación del conocimiento es como un arte que se desarrolla frente a la necesidad de enfrentar situaciones, Schön⁴⁰ ofrece una serie de argumentos que permiten la refutación de la concepción de las prácticas profesionales y siguiendo en esta misma línea tenemos a Carr y Kemmis⁴¹, Listo y Zeichner⁴².

Ante todos estos postulados que datan de años anteriores, podemos apreciar que las experiencias en la prácticas profesionales tienen una especificidad, que casi nunca es reconocida o no se le la importancia que deben tener en los diseños curriculares.

Ahora bien, mediante el currículo se manifiesta el concepto de ser humano que conlleva toda acción educativa, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con el enfoque curricular y los contenidos programáticos del mismo por lo tanto, deben organizarse de manera cohesiva, integrando tanto los elementos como las áreas.

Por otra parte, los contenidos obedecen a los planteamientos que determinan y caracterizan el enfoque curricular, de forma interrelacionada con dichos elementos y áreas, los mismos se evidencian en todas las etapas del diseño curricular.

⁴⁰ SCHÖN, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesionales*. Textos de educación Paidós. Volumen 28.

⁴¹ CARR, W. y KEMMIS, S. (1998). *Teoría crítica de la enseñanza. La investigación-acción en la formación del profesorado*. Barcelona.

⁴² LISTON, D. y ZEICHNER, K. (1997). *Formación del profesorado y condiciones sociales de la escolarización*. Segunda edición. Madrid: Morata.

Al respecto, Quesada⁴³ plantea que los contenidos se inician desde la etapa de la justificación, el cual comprende las dimensiones internas y externas, en una se analizan las perspectivas de la institución universitaria y la otra considera las necesidades sociales y laborales, que son la base para justificar la creación de una carrera.

Coll, Sarabia y Valls⁴⁴ definen los contenidos como una selección de normas o saberes culturales, además continúan, señalan que la asimilación y apropiación de ellos, por parte de los estudiantes, se considera esencial para el desarrollo y la socialización.

Estamos en la creencia de que una estrategia política basada en la adecuada cualificación de los trabajadores para afrontar los problemas socioeconómicos, en especial aparejados a la globalización, resulta imprescindible⁴⁵. También somos conscientes del escepticismo que despierta dicha estrategia; no obstante, existen numerosas investigaciones que secundan, apoyan y refuerzan nuestra (Méndez, 2004⁴⁶; Arrieta, 2002⁴⁷; Espinoza, 2000⁴⁸; Romero, Briceño y Basanta, 2004⁴⁹; etc.).

⁴³ QUESADA, M.; CEDEÑO, A. y ZAMORA, J. (2001). *El diseño curricular en los planes de estudio: aspectos teorías y guía metodológica*. Heredia: EUNA.

⁴⁴ COLL, C.; SARABIA, B. y VALLS, E. (1992). *Los contenidos de la Reforma*. Madrid. Santillana

⁴⁵ PRIETO PRIETO, A. (2004). La nueva fase de la estrategia europea del empleo. En la *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Exteriores*, nº 52. (p.211-220)

⁴⁶ MENDEZ, E. (2004) Conferencia "La Gestión Académica en las Universidades del país", IV Reunión Regional de Currículo. Maracaibo-Venezuela.

⁴⁷ ARIETA de B, G. (2002). Fundamentos teóricos de la Cooperación. Seminario "La Cooperación en la relación Universidad-Sector Productivo. Doctorado en Ciencias humanas. LUZ. Maracaibo-Venezuela.

⁴⁸ ESPINOZA, R. (2000). Seminario "Producción de capital intelectual en el contexto de la relación Universidad-Sector Productivo. Doctorado en Ciencias Humanas. LUZ

⁴⁹ ROMERO, R. BRICEÑO, H, y BASANTA, G. (2004). La oferta y académica de la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" y su relación con el mercado laboral del Municipio Baralt- *Revista OMNIA*. Año 13. Nº 3. Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela (p.48-68)

En el caso de España, se puede apreciar en otros momentos de la historia⁵⁰ cómo se identificaba a la educación con la solución de los males de la sociedad⁵¹ y, más recientemente, desempleo⁵².

Ciertamente una estrategia de alta cualificación sí es altamente positiva como parte de un conjunto mayor de medidas, dentro del actual sistema neoliberal de nuestras sociedades. Aún, con las características de este contexto, la formación del profesional en administración, no se puede considerar la solución definitiva, pero se configura como uno de los elementos fundamentales de la misma⁵³.

El este sentido añadimos las oportunas palabras expresadas desde la Secretaría de Estado inglesa en materia de formación y educación⁵⁴:

“A better skilled workforce is a more productive workforce. We must improve our productivity, and our ability to support sustainable development, if we are to compete successfully in today’s global market. Improving skills will not be sufficient on its own to drive greater productivity. But taken together with

⁵⁰BOWEN, J. (1992). *Historia de la educación occidental. El Occidente moderno. La civilización de Europa: siglos VI-XVI. Tomo II*. Barcelona. Herder. (p. 512-514)

⁵¹VISALBERGHI, A. (1974). *Futuro de la Formación Profesional Técnica y Profesional*. Madrid. ICCE. (p.31)

⁵²LÁZARO LORENTE, L.M. y MARTÍNEZ USARRALDE, M. J. (1999). *Educación, Empleo y Formación Profesional en la Unión Europea*. Universidad de Valencia. Valencia. (p.30-47)

⁵³CROUCH, C. (1997). Skills-based full employment: the latest philosopher's stone. En la *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35 (3). (p.367-391)

⁵⁴SECRETARY OF STATE FOR EDUCATION AND SKILLS (2003:17 y 18). *21st Century Skills. Realising our Potential. Individuals, Employers, Nation. Cm 5810*. London. Crown Copyright.

enterprise, competition, investment and innovation, it has a crucial role to play.”⁵⁵

Mejorar la articulación entre el sistema educativo y el sistema económico y, más concretamente, entre la formación de un profesional en administración y el mundo empresarial provoca grandes ventajas y retos. Además, los crecientes desafíos y demandas que plantea el actual contexto de globalización y de competitividad hacen perentorio investigar y trabajar en este sentido⁵⁶.

Al respecto, la necesidad de conexión es antigua, pero ahora resulta más indispensable que nunca porque el mundo productivo se encuentra en evolución permanente, es muy dinámico y requiere profesionales capaces de trabajar eficaz y eficientemente en un entorno que a menudo cuenta con elevados niveles de incertidumbre.⁵⁷

La formación de los profesionales se viene considerando un instrumento indispensable para afrontar las profundas transformaciones de la economía mundial. Por otra parte está la crisis acentuada por la intensa metamorfosis producida a raíz de la Cumbre de Luxemburgo en 1997, donde

⁵⁵“Una mano de obra más cualificada es una mano de obra más productiva. Debemos mejorar nuestra productividad y nuestra capacidad de apoyar el desarrollo sostenible, si queremos competir con éxito en el mercado global de hoy. Mejorar la formación no será suficiente para dirigirnos a una mayor productividad. Pero tomado junto con la empresa, la competencia, la inversión y la innovación, juega un papel crucial” (Traducción del autor).

⁵⁶CORTI, A. M. (2000). La vinculación entre educación y trabajo a finales del milenio. En la revista *Innovación Educativa*, nº 10. (133-139)

⁵⁷AGULLÓ, X. (2002:13). Aprender la empresa en la escuela. En Vall, M. (Coord.): *Aprender la empresa en la escuela. Colección de cuadernos de formación profesional*, nº 11. Barcelona. ICE de la Universidad de Barcelona/Horsori.

se inició la convergencia en políticas de empleo de los países miembros de la Unión Europea⁵⁸.

En lo que respecta a la política de investigación y desarrollo, educación y cultura y la sociedad de información, Venezuela se beneficiará de los nuevos mecanismos establecidos en el programa Marco de Investigación de la Unión Europea 2007-2013, el cual consiste, en la realización de intercambio de profesionales investigadores.

Este itinerario educativo se configura como la expresión más eficaz de la educación para solventar el déficit del manejo de las tecnologías de la información y de la comunicación, y para afrontar la imparable carrera de la competitividad, factor hoy día esencial en el crecimiento económico.

En este sentido, los sistemas del mercado laboral influyen en los educativos, donde la formación de profesionales aparece como el sector de la educación más cercano al mundo empresarial. Realmente jamás el profesional universitario ha tenido un lugar tan preponderante como el que le reserva el actual contexto económico y social⁵⁹.

Prueba de todo esto es el alto grado de preocupación, políticas por la eficacia y competitividad de las nuevas alternativas educativas, que han

⁵⁸CONSEJO EUROPEO EXTRAORDINARIO SOBRE EL EMPLEO (1997). *Conclusiones de la Presidencia (Luxemburgo, 20 y 21 de noviembre de 1997)*. Publicado por el Consejo de la Unión Europea en la página oficial de la UE (noviembre de 2004): http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/eu/concles.pdf

⁵⁹Como bien podemos extraer de la lectura de toda la obra de especialistas en este tema: LÁZARO LORENTE, L. M. y MARTÍNEZ USARRALDE, M. J. (1999). *Educación, Empleo y Formación Profesional en la Unión Europea*. Valencia. Universidad de Valencia. Y que podíamos completar con la idea argumentada durante la conferencia del eminente experto en Educación Comparada, José Luis García Garrido, "Europa y Latinoamérica: reflexión comparada de sus sistemas de educación". Conferencia inaugural del 20 de noviembre de 2002 en el VIII Congreso Nacional de Educación Comparada "Educación Obligatoria en España y Latinoamérica. Situación y Perspectivas de futuro" celebrado en Salamanca.

supuesto una renovación considerable en su visión organizativa; llegando a modificar unidades curriculares, temarios, métodos, técnicas...⁶⁰

Igualmente, distintos expertos reconocen que las estrategias puestas en práctica para el progreso socioeconómico han apuntado al profesional como artífice y contribuyente del crecimiento económico, mejorando las cualificaciones y las capacidades productivas de los trabajadores y de las empresas⁶¹.

Estas estrategias reposan sobre el determinante papel del individuo, que reúne el conocimiento con el potencial tecnológico y social, considerándose hoy día como el principal recurso; entre otras cosas porque se entiende que la inversión en capital humano es la inversión más rentable⁶².

Las políticas educativas están teniendo en cuenta el valor de la formación universitaria, en el sistema económico y en la cohesión social de cada país, intentando sacarle el máximo provecho posible. Por su importante papel en la mejora de la inserción laboral de los jóvenes a través de las prácticas profesionales, y por mucho más que iremos comentando a lo largo de este trabajo, hemos querido dedicarle incontable tiempo y esfuerzo a

⁶⁰ Como es el caso de la reforma francesa, en LLORENT GARCÍA, V. J. (2003). *Estructura y organización de los liceos franceses de enseñanza profesional*. Sevilla. GIECSE y También en 2006 Las reformas de la formación profesional inicial, específica y postobligatoria en los sistemas escolares de Inglaterra, Francia y España, a inicios del siglo XXI, Estudio Comparado. Sevilla Universidad de Sevilla.

⁶¹ COURTOIS, B.; MATHEY-PIERRE, C.; PORTELLI, P.; y WITTORSKI, R. (1996). Transformations de la formation et recompositions identitaires en enterprise. En Barbier, J. M.; Berton, F.; y Boru, J. J.: *Situations de travail et formation*. Paris. L'Harmattan, pp. 165-201.

⁶² MONCLÚS ESTELLA, A. (2000). La Formación de los trabajadores y el problema de las competencias en un contexto internacional. En Monclús Estella, A. (Coord.): *Formación y empleo: Enseñanza y competencias*. Granada. Comares, pp. 3-26.

investigar sobre la aplicación y desarrollo de las prácticas profesionales en el administrador. Asimismo, como miembro de la comunidad científica de la Universidad del Zulia (LUZ), en Venezuela, he visto oportuno centrarme en esta unidad curricular generalizada comparándola con una universidad internacional, como es la Universidad de Córdoba (UCO), en España.

Esto unido a nuestro interés por la propuesta de un nuevo diseño curricular, que permite su desarrollo e innovación, provoca una motivación mayor para la realización de nuestra investigación.

En este sentido, con el presente informe queremos aportar cuáles son y cómo se están implantando las prácticas profesionales dentro de las instituciones en estudio. Desde aquí hemos pretendido conocer y explicar el desarrollo, aplicación y, de cómo se están llevando a cabo en los países elegidos.

Siendo conscientes de la envergadura del trabajo, nos hemos centrado en los dos países comentados anteriormente: Venezuela y España. Ambos fueron escogidos por su idiosincrasia educativa y su carácter paradigmático en el marco educativo mundial. La solera y prestigio de estos dos países a nivel internacional es más que conocida. Cada uno posee su propio ámbito de influencia, que casi se corresponde plenamente con pasadas y actuales relaciones de colonización o cercanía político-económica.

Las prácticas profesionales, constituyen un elemento muy importante en la formación integral, así como también es fundamental en el

desenvolvimiento de un profesional, que una vez graduado necesita enfrentarse a una realidad social, y cuyos conocimientos son realmente teóricos. En las instituciones de educación superior las Prácticas Profesionales, constituyen un adelanto en la vinculación con el mercado laboral.

Al respecto, desde la Universidad del Valle⁶³ se propone disminuir el tiempo de las clases presenciales, para que el estudiante pueda realizar otras actividades, lo que le da pie a la flexibilidad del currículo.

Además, tiene el añadido de que suponen manifestaciones claramente diferentes de la educación y que, como es evidente, ofertan expresiones de formación profesional muy distintas, que amplían la capacidad de conocimiento y de prospectiva de esta investigación.

Por lo tanto, se busca realizar una investigación comparada entre dos universidades de países diferentes, la aplicación y desarrollo de las prácticas profesionales del Programa Administración.

Las estructuras similares de las instituciones, entre un país y otro no pueden tener las mismas funciones equivalentes, por lo tanto, con la investigación comparada se descubrirán como están desarrolladas las prácticas profesionales en las universidades de cada país.

⁶³ UNIVERSIDAD DEL VALLE, CALI (1993). *Acuerdo 001 de 1993*. Plantea "garantizar una formación integral, flexible que le permita al estudiante un adecuado desempeño en otras actividades.

Esta unidad curricular, práctica profesional, es fundamental en la formación de los futuros administradores; toda profesión implica, desde sus inicios, una serie de acciones reales que el estudiante debe realizar en una empresa; en la universidad adquieren los conocimientos, pero deben ir a la praxis, para ejecutar esas sapiencias adquiridas.

Este estudio se centrará en la Licenciatura en Administración del Programa Ciencias Económicas y Sociales del Núcleo Costa Oriental del Lago, el cual se determina con el conocimiento característico del desarrollo y aplicación de las prácticas profesionales en la carrera de administración, así como también los aspectos comunes con la Universidad de Córdoba, con el fin de percibir si producen resultados distintos o no relacionados con la practicidad.

Por lo antes mencionado se formulan los siguientes interrogantes:

¿Cómo es el sistema de formación de administradores que utilizan las instituciones de educación en estudio, en el desarrollo de las prácticas profesionales?

¿Cuál es el diseño curricular del administrador en la Universidad del Zulia y la Universidad de Córdoba?

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades, así como las amenazas y oportunidades en la aplicación y desarrollo de la práctica profesional?

¿Cómo es el contexto Universidad-Empresa en relación a las prácticas profesionales de administración?

¿Cuál es el marco legal e institucional vigentes que amparan las práctica profesional en Venezuela y España específicamente relacionadas con la Licenciatura en Administración?

¿Cómo se determina la diferencia y semejanzas existentes en la aplicación y desarrollo de las prácticas profesionales de LUZ y UCO con los requerimientos del mercado laboral?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos permiten dejar en claro la finalidad de la investigación y tienen como dirección la obtención de los logros que se desean alcanzar, una vez finalizado el estudio. En esta investigación se han formulado los siguientes objetivos.

Objetivo General

Elaborar una propuesta de mejora para el diseño curricular y por tanto de la formación del administrador, potenciando el valor de las prácticas profesionales.

Objetivos Específicos

- Describir el sistema de formación del administrador de las universidades objeto de estudio, en el contexto universidad-mercado laboral.
- Analizar el diseño curricular del administrador en la Universidad del Zulia y la Universidad de Córdoba.

- Establecer las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que tienen las prácticas profesionales en la formación del administrador en las universidades en estudio.
- Examinar el contexto universidad-mercado laboral en relación a las prácticas profesionales en los países en estudio.
- Analizar el marco legal e institucional vigente que ampara las prácticas profesionales en Venezuela y España, específicamente las relacionadas con la Licenciatura en Administración.
- Determinar las diferencias y semejanzas que existen en el desarrollo y aplicación de las prácticas profesionales de la Universidad del Zulia y la Universidad de Córdoba, en cuanto a su correspondencia con los requerimientos del mercado laboral.
- Comparar el sistema de formación de administradores que utilizan las instituciones de educación superior en Venezuela y España, LUZ y UCO específicamente, en el desarrollo de las prácticas profesionales.

1.4. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En toda investigación aparecen obstáculos y escollos que dificultan la formulación racional de su proceso y de su alcance. Durante la ejecución de esta Tesis Doctoral se dieron algunas limitaciones en los siguientes factores imprescindibles en una investigación seria y rigurosa, que son convenientes expresar brevemente en este apartado.

El primer factor a destacar es la viabilidad, la posibilidad de conseguir fuentes de información y otros recursos suficientes para el desarrollo del estudio. Hoy día las tecnologías de la información y de la comunicación, y el abaratamiento de los transportes (especialmente de los vuelos) nos han facilitado mucho el desempeño de la búsqueda, indagación y exploración de documentación. Además, hemos podido sumar información originada en entrevistas personales y la observación directa, entre otros elementos esenciales para un análisis exhaustivo de la realidad.

El espacio donde hemos llevado a cabo la investigación, en concreto dos países, es una característica muy importante a resaltar. Realmente, los rasgos peculiares de los dos países objeto no han constituido las limitaciones que presuponíamos. Para nuestro estudio las similitudes en los aspectos básicos educativos y sociales, y en el acceso a la información han beneficiado enormemente nuestra labor.

La investigación desarrollada se llevó a cabo en Venezuela y España, específicamente, en la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago⁶⁴ y la Universidad de Córdoba.

Las iniciales dificultades las hemos ido superando con mayor motivación y dedicación, mejorando más aún nuestro estudio. Verdaderamente la idiosincrasia nacional ha provocado una mayor implicación en la investigación, espoleando más, si cabe, nuestra labor. En definitiva, las diferencias espaciales, que se podían considerar como serias limitaciones, han supuesto a la larga una motivación extra en el desarrollo de nuestra investigación.

El tiempo es otro factor muy a tener en cuenta y que en cierta medida nos ha condicionado. Una investigación de esta envergadura requiere de una dedicación temporal prolongada, por lo tanto se ha trabajado a lo largo de tres años, lo que ha permitido recabar la información necesaria para la misma, así como su debido procesamiento.

Finalmente es necesario destacar el peligro de cierta subjetividad en nuestro estudio. Al tratarse de una investigación con una importante carga cualitativa, hemos asumido el riesgo de enfocarla desde una visión muy particular. Sin embargo, esta limitación ha sido compensada con la

⁶⁴Los Núcleos de la Universidad del Zulia son unidades académicos-administrativas, a través de las cuales la Universidad desarrolla integrada, interdisciplinaria y dinámicamente las funciones de docencia, investigación y extensión de acuerdo con las políticas básicas de la institución, son de carácter experimental, según lo contemplado en el artículo 187 de la Ley de Universidades. En su organización y funcionamiento, se rigen por el espíritu y la letra de la Constitución Nacional, la Ley de la Universidad y su Reglamento, los reglamentos de la Universidad que le sean aplicables y el presente reglamento.

triangulación de los datos. Como ya hemos dicho anteriormente, combinamos la información extraída de un profundo análisis documental; la observación directa, la entrevistas a profesores que trabajan directamente con las prácticas profesionales de administración en las universidades en estudio, que nos permitió ampliar y profundizar la investigación, así como los responsables de la organización de las prácticas profesionales en cada universidad.

También esta investigación ha contado con la continua orientación y redirección de dos especialistas universitarios de distintos ámbitos, nuestros directores de Tesis Doctoral. Gracias a las aportaciones y consejos de cada uno de ellos, de diferente área de conocimiento, de diferente universidad y de países distintos, hemos gozado de una visión más objetiva de la investigación.

Por otra parte, teóricamente, el estudio se inscribe en el Doctorado Conjunto de Educación, Perspectivas Históricas, Curriculares y de Gestión de las Universidades de Córdoba y Burgos, y la del Zulia. Se fundamenta en los aportes de Braslavsky⁶⁵; García⁶⁶;García, González y Ballesteros⁶⁷;

⁶⁵ BRASLAVSKY, C. (2001). El cambio civilizatorio de comienzos de siglo: nuevos desafíos y respuestas curriculares. En Naya Garmendia, L. M. *La educación a lo largo de la vida, una visión internacional*. San Sebastián. Erein. (pp. 49-55).

⁶⁶ GARCIA, S. (1998). *Especificidad y rol en trabajo social. Currículum-Saber-Formación*. Ed. LUMEN/HVMANITAS. Argentina.

⁶⁷GARCIA, J.; GONZALEZ, M.; BALLESTERO, B. (2002). *Introducción a la Investigación de Educación. Tomo I*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid-España

Hargreaves⁶⁸; Hernández⁶⁹; Hernández, Quintero y Faría⁷⁰; Hernández y Salazar⁷¹; Llorent , Oria, y Esteban⁷²; Stenhouse⁷³; entre otros.

⁶⁸ HARGREAVES, A (2003). *Enseñanza en la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Octaedro.

⁶⁹ HERNANDEZ, G. (2000). *Plan estratégico para el fortalecimiento de los convenios entre la Universidad del Zulia y el sector productivo*. Investigación realizada por la investigadora en el proyecto de trabajo de grado para optar al título de Magister en Gerencia de Sistemas Educativos. Maracay-Venezuela.

⁷⁰ HERNANDEZ, G. QUINTERO, N y FARIA, E. (2008). Pertinencia, Compromiso Social y Currículo en el Programa Ciencias Económicas y Sociales, Núcleo Costa Oriental del Lago. *Revista arbitrada. Formación Gerencial* N°1 Cabimas-Venezuela

⁷¹ HERNÁNDEZ, G. y SALAZAR, D. (2005). Diseño del plan estratégico para la creación de la Coordinación de prácticas profesionales del Núcleo LUZ-COL. En el marco de la transformación académico-administrativa de LUZ. *III Reunión Nacional de Gestión, Investigación y Desarrollo*. Trujillo-Venezuela

⁷² LLORENT BEDMAR, V.; ORIA SEGURA M. R.; y ESTEBAN IBÁÑEZ M. (1999). *La Formación Profesional en Europa Occidental*. Grupo de Investigación de Educación Comparada de la Universidad de Sevilla. Sevilla.

⁷³ STENHOUSE (1987). *La Investigación como base de la enseñanza*. Madrid. Morata

CAPÍTULO II
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En este apartado incluimos diferentes términos utilizados a lo largo de este estudio, que además están muy ligados a la Formación Profesional del administrador, competencia profesional, entre otros. Son vocablos interesantes de mucha actualidad y conexión con la Formación Profesional y que, además, consideramos imprescindibles para imbuirnos en esta investigación con un mínimo de rigurosidad conceptual.

En el ámbito educativo no resulta fácil dar definiciones detalladas que se mantengan en el tiempo y en el espacio. Se acentúan las dificultades a la hora de introducirnos en conceptualizaciones relativas a la Formación Profesional. Si observamos su evolución histórica reciente, encontramos un crecimiento permanente de descripciones y vocablos, en parte debido a la importancia que viene adquiriendo por su peculiar relación con el mundo productivo⁷⁴.

En un principio, queremos aportar una noción de la formación de un profesional que nos ayude a entender dicho término y su lugar en la sociedad, donde conjuga el mundo productivo y el sistema educativo de los distintos países.

Evidentemente la palabra más “polémica” de nuestro binomio es *Formación*, pues *Profesional* la consideramos un añadido que hace circunscribir la primera al contexto laboral. Antes de empezar con la idea que

⁷⁴GONZÁLEZ SOTO, A. P. (1996). Prólogo. En JIMÉNEZ JIMÉNEZ, B. (Coord.): *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*. Barcelona. EUB, pp. ix-xv.

tenemos de “Formación”, nos gustaría puntualizar que el concepto global es superior a la suma de sus partes.

Inspirándonos en Botkin, Elmandjra y Malitza⁷⁵, creemos que la definición de formación está marcada por dos características esenciales: respuesta y participación. De hecho, entendemos que la formación es un instrumento necesario para preparar a las personas y a la sociedad, ya que la idea de un sistema de formación radica en emitir respuestas a esas necesidades sociolaborales que la propia ciudadanía origina y, con la participación y cooperación de los diferentes agentes sociales, atajarlas.

La formación es una “construcción social” que se entiende en su desarrollo en las aulas, en los períodos educativos específicos de cada ciudadano y en los relacionados con el trabajo. Para algunos la formación es un factor altamente rentable para el empleo (entiéndase: obtenerlo, conservarlo y mejorarlo) y muy poco rentable para otros. Resulta que la formación estructurada formalmente es sólo un elemento de un cúmulo de muchos otros que podemos llegar a poseer y a necesitar en nuestra vida, pero indiscutiblemente se erige fundamental en las sociedades desarrolladas⁷⁶.

⁷⁵BOTKIN, J. W.; ELMANDJRA, M.; y MALITZA, M. (1979). *Aprender, horizonte sin límites*. Madrid. Santillana.

⁷⁶GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (2000). *¿Sirve la formación para el empleo?* Colección Estudios nº 87. Madrid. QUIT y el Consejo Económico y Social. (p.15-16)

2.1 BENEFICIOS DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE

El currículo es el mediador ente la teoría y la práctica, que se inspira en un modelo pedagógico orientador de las acciones⁷⁷. Este concepto rebasa la concepción tradicional como sólo plan de estudio, para pasar a verse como una acción liberada manifestada o no en la acción del docente, del estudiante y de la institución, inspirada en la formación del individuo.

Entendemos que las universidades son el mecanismo fundamental para incrementar el capital humano; donde la política educativa se coloca como una variable más para fomentar la competitividad y el crecimiento económico de un país⁷⁸. Dicho mecanismo también afecta a la innovación, ya que la calidad del capital humano influye en el carácter emprendedor del mundo productivo, del mercado laboral y de los países, en definitiva⁷⁹.

Son instituciones generadoras de respuestas, basadas en el desarrollo y consolidación del conocimiento como ventajas cooperativas, transmitidos por vía de la docencia, que conducen a un proceso de formación de profesionales útiles para ubicarse en un mundo cooperativo, globalizado, integrado y que soporte el proceso acelerado de transformación, basados en una educación permanente, continua y con pertinencia social.

⁷⁷FLOREZ, O (2002). *Currículo y Pedagogía: Nuevas tendencias*. Conferencia presentada en la V Reunión Nacional del Currículo: Escenarios para la universidad del siglo XXI(Publicada en memoria) febrero 19-22 Caracas-Venezuela

⁷⁸GAUDE, J. (1997). L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation. En los *Cahiers de l'emploi et de la formation*, nº1. OCDE.

⁷⁹SÁNCHEZ, P.; LÓPEZ, A.; CERVANTES, M.; y CAÑIBANO, C. (2000). *El capital humano en la nueva sociedad del conocimiento. Su papel en el Sistema Español de Innovación*. Madrid. Círculo de Empresarios.

Por su parte, en España, a partir de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo de 1990, se pretende proporcionar educación permanente a todos los ciudadanos, a la vez que se implantan mecanismos para favorecer la continuidad de la educación obligatoria⁸⁰.

Las enseñanzas universitarias Administración y Dirección de Empresas proporcionan una formación científica y profesional adecuada tanto, en los aspectos básicos y aplicados de la economía de la empresa, así como de la organización y dirección empresariales.

En Venezuela, el desarrollo permanente se conceptualiza como un proceso integral continuo, con el fin de lograr una formación que conlleve a la construcción e innovación del conocimiento de un saber y la experiencia⁸¹.

La educación superior como proceso de formación permanente, hace que el ser humano opere de un modo exitoso en nuestra sociedad, por lo tanto, ha de sentirse confortable y adaptado a las transformaciones que ocurren a ritmo acelerado en el campo del conocimiento y de la técnica. Por ello, ha de ampliar sus destrezas de comunicación, así como también desarrollar flexibilidad ante los campos, mejorar la calidad de sus relaciones con los demás, facilitar la participación y atender su crecimiento personal. De ello se desprende la finalidad de garantizar: el perfeccionamiento y la capacitación permanente de los recursos humanos de alto nivel existentes en

⁸⁰LEY ORGÁNICA nº 1/1990 de 3 de octubre. *Ordenación General del Sistema Educativo*. Publicado en el Boletín Oficial del Estado de España del 4 de octubre de 1990. (Específicamente explicitado en el artículo tercero).

⁸¹ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEUELA. *Ley Orgánica de Educación (LOE)*. (2009). Gaceta oficial extraordinaria nº 5929. Sábado 15 de agosto de 2009.

la región a través de programas de actualización y recalificación de sus competencias⁸².

Con la adopción de nuevos modelos pedagógicos, orientados al desarrollo de procesos de pensamientos, que permite dotar al estudiante de las herramientas necesarias con sentido crítico, conducentes a la aplicación de los procesos cognoscitivos para la solución de problemas cotidianos⁸³, en tal sentido que le garantice al individuo enfrentarse a la realidad. Se requiere más que unos contenidos teóricos entrenar al estudiante en la práctica, conocer las vivencias reales de un sitio de trabajo, de tal manera que una vez egresado esté familiarizado con el entorno del mercado laboral buscando un aprendizaje

Ésta teoría, tuvo una cabida de atracción en la disertación institucional, y una capacidad de convencimiento general en la sociedad, mientras había en los años anteriores, oportunidades de empleo y crecimiento económico. A pesar de la crisis estructural en la economía occidental, además de la reestructuración, por otra parte, el desempleo masivo y principalmente con el paro juvenil, han hecho por agotar todas las expectativas positivas relacionadas con la formación⁸⁴.

⁸²CONSEJO UNIVESITARIO (2003). *Plan de Desarrollo Estratégico y de Transformación de LUZ*. Universidad del Zulia.

⁸³PIRELA, J. y PEÑA, T. (2006). La formación del profesional de la información en Venezuela: Una mirada comparativa desde sus diseños curriculares. *Revista Educere*, enero-marzo. Año/vol. 10 N°32 Mérida- Venezuela

⁸⁴GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (2000). *¿Sirve la formación para el empleo?* Colección Estudios n° 87. Madrid. QUIT y el Consejo Económico y Social.

Desde otro ámbito, aparecería la teoría de la selección, ésta estima que el sistema educativo excluye a los individuos, según la capacidad que tengan para adecuarse a unos puestos laborales u otros. En tal sentido, los diferentes informes aportan, que para darse la posibilidad de una formación permanente, hay que suavizar, las diferencias sociales a través de una formación educativa.

Aunque esta actitud positiva, también tiene sus restricciones; ya que, debemos aprovechar la conducción de los aspectos positivos y útiles de la educación, los cuales son muchos y valiosos⁸⁵. En tal sentido, y volviendo a la diversidad de teorías donde explican cuán importante es la relación entre la educación y la economía.⁸⁶

Ahora bien, la crisis sobre el desempleo a nivel mundial, se refleja bajo dos factores como vía de acceso al mercado laboral⁸⁷. Primeramente tenemos la demanda, en la actualidad existen muchos más individuos desempleados que sobre pasan la oferta, sin importar cuán profesionales sean, y como sean, por otra parte, tenemos a las universidades que constituyen el centro de esta relación (oferta-demanda) ya que son éstas las encargadas de formar al profesional, en tal caso, y de acuerdo a las exigencias del mercado, deben buscarse nuevos mecanismos de acción.

⁸⁵RÍO, E. DEL; JOVER, D; y RIESCO, L. (1994). *Formación y empleo. Estrategias posibles*. Barcelona. Paidós. (77-82)

⁸⁶BÉDUWÉ, C. y PLANAS, J. (2002). *Expansión educativa y mercado de trabajo estudio comparativo realizado en cinco países europeos: Alemania, España, Francia, Italia, Reino Unido, con referencia a los Estados Unidos*. Madrid. INCUAL. (p. 117-123)

⁸⁷GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (2000). *¿Sirve la formación para el empleo? Colección Estudios nº 87*. Madrid. QUIT y el Consejo Económico y Social (p. 16-42)

De todas manera, se trata también de que las personas involucradas puedan adoptar otras políticas paradar: una continua supervisión, y que a la vez, guarde una relación directa con los trabajadores, en tal caso, que ellos conozcan laintencionalidad de dotarles de una formación aún mayor, que les sirva para adaptarse al manejo de las tic's y de las nuevas formas organizativas de producción, en este contexto, las empresas que optan por una formación para sus trabajadores, deben tener mecanismos flexibles que les puedan permitir que sus trabajadores actualicen sus aprendizaje, al respecto, existen planes organizados por área de especialidad, y que pueden ser a corto y a largo plazo, esenciales para las empresas ya que un talento humano formado puedeaumentar su productividad⁸⁸.

Siguiendo este orden de ideas,cabe señalar que la educación orientada a la formación para el empleo, y vista desde sus espacios, ha ido mejorándosecada vez más, aunque lentamente, pero que es un indicativo que favorecen unas áreas específicas del mercado de trabajo⁸⁹. En este caso, para enfrentar los retos en esta sociedad, el trabajador, debe optar por una formación universitaria, que es la responsable de dar una formación especializada en este ámbito⁹⁰

⁸⁸CONSELLERÍA DE FAMILIA E PROMOCIÓN DO EMPREGO, MULLER Y XUVENTUDE DE LA XUNTA DE GALICIA (1997:11). *Elementos prácticos para la detección de las necesidades de formación: un enfoque transnacional*. Santiago de Compostela. Xunta de Galicia.

⁸⁹FUNDACIÓN EUROPEA DE FORMACIÓN (2000). *Informe Anual 1999*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidades Europeas. (pp. 3-5). Base constante de dicha fundación para más detalle leer el informes anuales de 2001 (pp. 5-8) y de 2002 (p.4-6).

⁹⁰BARRIGÜETE, M. (2003). De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector. En la *Revista Complutense de Educación*, vol. 14,nº 2, (p.425-452).

Ahora en sintonía con el desempleo, y en busca de los responsables de este flagelo a nivel mundial; más sin embargo, debemos señalar como responsable fundamental, más que el sistema educativo viene a ser el sistema productivo⁹¹.

De este modo la formación de los profesionales, debe ser valorada y estudiada en su justa medida. La vinculación de la educación con el empleo debe ser fuerte muy fuerte para hacerlo beneficiosa, y por este motivo hay que analizar sus relaciones con más detenimiento, a continuación una aproximación que justifica este razonamiento.

⁹¹GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (2000). *¿Sirve la formación para el empleo?* Colección Estudios nº 87. Madrid. QUIT y el Consejo Económico y Social. (p.16).

2.2. CURRÍCULO

El currículo es un proceso que permite superar lo previsto, medible y repetitivo hacia lo flexible, lo incierto, lo complejo y lo curricular⁹². De acuerdo con esta visión se puede señalar que el currículo va desde lo interdisciplinario hasta lo transdisciplinariedad y nos lleva a diseñar proyectos educativos basados en procesos cognitivos e interpretaciones de situaciones problemáticas como estudios de casos.

También podemos considerar el currículo, pues, como una estrategia que permite la transformación de toda la institución educativa, pero fundamentalmente la transformación del proceso enseñanza aprendizaje. Puesto que es por sí mismo un poderoso instrumento para la transformación de la enseñanza, en tanto, es un plan que invita a la acción de todos los actores en especial a los profesores.

Ahora bien, los cambios generados en la estructura y los planteamientos de innovación curricular no certifican que la misión de la universidad se cumpla tal como se ambiciona; la verdadera transformación ocurre cuando se materializan los ideales educativos, en tanto haya habido transformación tanto en los profesores como en los demás actores y se hayan formado egresados con una sólida formación integral capaces de intervenir desde su capacitación profesional en su entorno,

⁹²MORIN, E. (1999). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento. Bases para una reforma educativa*. Buenos Aires. Argentina: Ediciones Nueva Edición.

En la praxis, se requieren sólidos mecanismos de gestión que coadyuven la excelencia académica producto de la transformación de la cultura organizacional y ende del proceso de enseñanza aprendizaje. Al respecto Stenhouse⁹³, forma y un proceso de elaboración e implementación diferente y que la mejora de la enseñanza se logre a través de la mejora del arte del profesor y no por los intentos de mejorar los resultados de aprendizaje.

Se asume pues, al currículo como un conjunto de acciones que se ponen en práctica en una institución educativa para asegurarse cumplir las directrices de la política educativa; en el caso de la Universidad del Zulia (LUZ) con excelencia académica y compromiso social, lo cual le permite diferenciarse de otras instituciones educativas.

Siguiendo la línea de Ianfrancesco⁹⁴ al currículo como un conjunto de principios antropológicos, axiológicos, formativos, científicos, epistemológicos, sociológico, didácticos, administrativos y evaluativos, cuyas funciones son los inspiradores de los procesos de formación integral de los educando, a través de un proyecto educativo, que responda a las necesidades de la comunidad.

⁹³STENHOUSE, L. (1991). *Investigación y desarrollo de currículo*. Madrid : Morata

⁹⁴IANFRANCESCO, G. (2004). *Currículo y Plan de Estudios. Estructuras y Planeamiento* (cuarta edición). Cooperativa Editorial Magisterio-Colombia.

Así mismo Correa⁹⁵ propone la construcción participativa y democrática de un currículo sistémico dialógico y por supuesto interdisciplinario, el cual debe estar fundamentado en las subjetividades que intervienen en la formación integral del estudiante y donde se les da importancia a los procesos de democratización y participación activa de los protagonistas.

Así, el currículo universitario, definido por Navarro⁹⁶, expone que es una estrategia que deriva del plan estratégico de la institución para lograr una educación y/o formación profesional integral, holística e interdisciplinaria en un área del conocimiento, preparando a los estudiantes para realizar transferencias de contenidos que les permitan solucionar holísticamente los problemas que enfrentarán en su futuro desempeño profesional, con ayuda de un modelo gerencial estratégico, donde las decisiones para el presente estén basadas en el futuro, con sólidos mecanismos de planificación, organización, control y una evaluación cuali-cuantitativa; un proceso sistemático de formación integral del profesor y un plan de estudio cuyos programas, contenidos y estrategias pedagógicas y didácticas estén apoyadas en la transversalidad hacia el desarrollo de la interdisciplinariedad.

En este concepto se da importancia significativa a los mecanismos de implementación del currículo, puesto que sin estos es sólo un ejercicio teórico o peor aún un requerimiento que no genera transformación. No basta

⁹⁵CORREA de M., C (2004). *Currículo Dialógico, Sistemático e Interdisciplinar. Subjetividad y Desarrollo Humano* (segunda edición) Cooperativa Editorial Magisterios Transversales. Colombia.

⁹⁶PEREIRA, L. NAVARRO, Y. FONSECA, N. (2007). Plan Curricular Administración de LUZ. ¿Formación Integral?. *Revista Actualidad Contable. FACES*. Año 10. N° 15.

con el diseño innovador de la estrategia, hay que ponerla en práctica. La estrategia no es tal hasta tanto no esté puesta en marcha (Jarillo, 1990).

2.3. DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO UNIVERSIDAD-EMPRESA EN LA ACTUALIDAD

Al iniciar el estudio de las relaciones inter-organizacionales como la relación universidad-mercado laboral, es importante hacer mención el factor profesional que integran esas organizaciones, según Espinoza⁹⁷ la relación universidad-mercado laboral, se puede definir como un acuerdo formal e informal donde existe la participación de dos partes interesadas, de manera que puedan formalizarse bien sea a través de convenios genéricos, específicos o de cooperación, necesarios para la poner en marcha la dinámica particular que se requiere.

Al respecto, las nuevas realidades del entorno van dejando de lado, la idea de las organizaciones tradicionales, con la evolución de la economía mundial se están reflejando, entre otras cosas, la transformación de una sociedad que requiere trabajadores con nuevos conocimientos, que puedan hacer frente a una actividad laboral que exige aportes intelectuales, innovadores y que se adapten a los nuevos cambios radicales en el trabajo⁹⁸.

En este nuevo escenario, las organizaciones se caracterizan por abrirse a los desafíos de los mercados, intensificar la capacidad de adaptación y de dar respuesta a los cambios tecnológicos, es importante ubicar la cibernética como la ciencia que articula la tecnología con los

⁹⁷ESPINOZA, R. (2001). Estudio y Gestión de la Relación Universidad Sector Productivo, *II Seminario Internacional sobre Formación de doctores e Investigadores en Iberoamérica*. Salamanca

⁹⁸JOVER, D. (1999). La Formación Ocupacional para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local. Madrid. Popular. (p. 86). También en LÁZARO LORENTE, L. M. (1996). Educación, formación y empleo en los países desarrollados. *En la Revista Española de Educación Comparada*, nº 2,

procesos gerenciales, por lo tanto, creemos necesario que los jóvenes adquieran los conocimientos y las habilidades básicas que les permitan amoldarse a los distintos contextos. De ahí que la, cada vez más amplia, formación profesional universitaria requerida fomente que se prolonguen los estudios⁹⁹. Son muchos los elementos que, en política económica y de empleo, están en juego. La sociedad, como gran organización, es muy compleja y nada ocurre aisladamente¹⁰⁰.

Ante la nueva situación de competitividad exacerbada, el sistema productivo acudió, a finales del siglo pasado, a instituciones y modelos de carácter escolar y académico¹⁰¹. Sin embargo, con el tiempo se ha ido apreciando la falta de capacidad para evolucionar, con la suficiente velocidad de adecuación, a la cambiante organización del trabajo y a la introducción de nuevas máquinas y tecnologías¹⁰².

Durante el siglo XX hemos podido constatar un cambio de orientación en cuanto a los requisitos más importantes de los trabajadores. A principios de dicho siglo se consideraba relevante conocer la tarea a realizar, tener habilidades y capacidades para desempeñarla y hacerla según la directiva de los superiores o de los clientes. A mediados de siglo parece que el interés se

⁹⁹JIMÉNEZ JIMÉNEZ, B. (1996). *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*. Barcelona. EUB.

¹⁰⁰ GAUTIER, G. (1992). *Rapport d'activité 2003 de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et compte-rendu des travaux de cette délégation sur la mixité dans la France d'aujourd'hui*. Publicado en la página web oficial del Senado de Francia (octubre de 2005): <http://www.senat.fr/rap/r03-263/r03-263.html>. Para más detalle leer el apartado B...puis a été introduite à l'école, pp. 33-40. Una mayor profundización la plasma PROST, A. (1992). *Education, société et politique. Une histoire de l'enseignement en France, de 1945 à nos jours*. Paris. Seuil.

¹⁰¹RODRÍGUEZ HERRERO, J. J. (1997). *La formación profesional en España (1939-1982)*. León. Junta de Castilla y León.

¹⁰²RANSON, S. (1992). Towards the learning society. En *Educational Management and Administration*, nº 20 (2), 68-79.

centró en el papel de la motivación y la responsabilidad del empleado en la consecución de objetivos de la empresa¹⁰³.

En las últimas décadas los sistemas económicos del país y del mundo “occidentalizado”, en general, han evolucionado rápidamente hasta llegar a configurarse en la actualidad como un conjunto de sistemas interrelacionados y globalizados a nivel mundial. Este proceso ha convergido en un mercado planetario saturado de productos. Situación que ha provocado la inapelable modificación de la tradicional acepción de competitividad empresarial y, a su vez, la introducción de valores y criterios referidos a la calidad¹⁰⁴.

La preocupación por el carácter cualitativo de los productos ha originado la incorporación de los avances tecnológicos en las distintas fases de la elaboración y comercialización, con el propósito de reducir costes, evidentemente sin pérdida de la calidad en los artículos¹⁰⁵

¹⁰³AGULLÓ, X. (2002). Aprender la empresa en la escuela. En Vall, M. (Coord.): *Aprender la empresa en la escuela. Colección de cuadernos de formación profesional*, nº 11. Barcelona. ICE de la Universidad de Barcelona/Horsori.

¹⁰⁴ROJAS, E. y otros (1998). Sistema educativo y sistema productivo: una visión desde la realidad argentina. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, nº 143, mayo-agosto.

¹⁰⁵CONSELLERÍA DE FAMILIA E PROMOCIÓN DO EMPREGO, MULLER Y XUVENTUDE DE LA XUNTA DE GALICIA (1997). *Elementos prácticos para la detección de las necesidades de formación: un enfoque transnacional*. Santiago de Compostela. Xunta de Galicia.

2.4. FORMACIÓN ORIENTADA AL EMPLEO

En este contexto, la formación profesional no debe verse como la adquisición de una diversidad de conocimientos y de habilidades para ocupar o desempeñar un puesto específico de trabajo, o para ejercer una tarea determinada, sino como la manera que poder mejorar la empleabilidad, cubrir las necesidades, tanto de las empresas como del individuo.

Cuando se habla de una educación orientada al empleo, es la manera de proporcionar a los trabajadores, empleados y desempleados las herramientas adecuadas, así como también las prácticas apropiadas a las competencias, tanto a las requeridas en el mercado de trabajo, como a las necesidades en el ámbito laboral¹⁰⁶.

En este orden de ideas, ante estos preceptos, podemos mencionar, por otro lado que la educación orientada al trabajo, son los conocimientos y habilidades, que puede adquirir un individuo dentro y fuera del ámbito educativo, ya que es una manera de, primero, capacitarlos profesionalmente, desarrollando actividades con una formación a lo largo de la vida; y segundo para el desarrollo personal, ya que podrán participar individuos en una formación para las personas no profesionales¹⁰⁷.

¹⁰⁶RÍO, E. DEL; JOVER, D; y RIESCO, L. (1994). *Formación y empleo. Estrategias posibles*. Barcelona. Paidós.

¹⁰⁷GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (2000). *¿Sirve la formación para el empleo?* Colección Estudios nº 87. Madrid. QUIT y el Consejo Económico y Social.

Por lo antes mencionado, es importante hacer mención, que esta formación viene a mejorar las condiciones de las personas, que tienen dificultades de inserción laboral debido a sus pocos grados de instrucción, tanto prácticos como teóricos; y por otra parte, mejora las capacidades profesionales, a las personas con conocimientos más diestros.

Al respecto, es muy importante resaltar que la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional¹⁰⁸, establece que todas las estrategias que estén destinadas para el empleo, deben estar orientadas: primero, a la formación de una población activa profesional y que esté apta para la movilidad y la libre circulación y segundo, las dirigidas a grupos con dificultades de inserción laboral, de manera que no sean excluidos socialmente, además que estos aprendizajes sirvan de estímulo para la aplicación de los conocimientos adquiridos.

Por lo antes expuesto, se deja ver uno de los problemas que mantiene el subsistema de la formación profesional, se encuentra el desfase que existe entre el sistema educativo y el mercado laboral, pues no se trata sólo de formar al estudiante en un puesto específico de trabajo; por otra parte, la desconexión, entre los otros dos subsistemas de formación continua, el cual está dirigida a la mejora de las competencias profesionales y técnicas, en las personas que están activas en sus empleos y por otra parte, la formación ocupacional, representada por las personas que están en paro laboral, es

¹⁰⁸JEFATURA DEL ESTADO, Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio BOE 20 junio 2002, núm. 147 *Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*.

decir, que no están activas laboralmente¹⁰⁹, este factor es muy delicado porque hace sentir a la persona apartada en un espacio, dentro de este mundo competitivo, quedando en una situación laboral endeble¹¹⁰.

La formación profesional, es muy importante para el progreso y desarrollo de un país este aprendizaje, ha sido punto clave en las recientes reformaseducativas de España, el cual ha estado, anteriormente, relegada en un segundo plano, y que en la actualidad se está convirtiendo en una verdadera alternativa, tal como nos muestra la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo¹¹¹, donde se propone la posible adecuación de la formación profesional a las nuevas exigencias del sistema productivo, por otra parte, nos encontramos con el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, elaborado por el Consejo General de Formación Profesional y que posteriormente fue aprobado en el año 1998-2002.

En tal sentido, y adentrándonos en el tema principal que nos incumbe, como es la formación orientada al empleo, nos encontramos que en la formación profesional, también están previstas la realización de las prácticas profesionales de los alumnos en las empresas. Por lo tanto, no deja de ser beneficioso para un país, el tener en su contextolegal nuevas alternativas en

¹⁰⁹ PRATS, J. (2007). *Los Sistemas Educativos Europeos ¿Crisis o Transformación?*. Colección Estudios Sociales. Nº 18. Barcelona. La Caixa.

¹¹⁰ ALAÑÓN, M. T. (1991). *Análisis de los factores determinantes del fracaso escolar en Formación Profesional*. Madrid. Universidad Complutense de Madrid.

¹¹¹ JEFATURA DEL ESTADO, Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio BOE 20 junio 2002, núm. 147 *Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*.

la mano de obra calificada, puestas al servicio de la sociedad, en tal sentido, deben dar respuestas a estas necesidades sociolaborales.

También cabe señalar, que dichas prácticas no tendrán carácter laboral, pero ayudaría a impulsar las generaciones de relevo. Por lo tanto, el ejercicio de esta formación debe ser en un área específica e integral¹¹².

En resumen este desarrollo educativo, profundiza el impulso a la inserción laboral de sus estudiantes al campo de trabajo. Así mismo, queremos dejar claro que la formación profesional para el empleo, incluye el desarrollo de un apartado curricular en la formación de personas adultas maduras, autónomas, sociables¹¹³, responsables¹¹⁴, entre otras.

Por otra parte, tenemos la formación universitaria orientada al mercado laboral, el cual debe considerarse muy eficientemente, ya que permite proporcionar una relación con su entorno en cuanto a la adaptación en los cambios continuos de los sectores sociolaborales, desarrollando y fomentando un sistema de estímulos en corresponsabilidad con el sector empresarial, mediante los ámbitos científico, técnico y profesional¹¹⁵.

¹¹²UNESCO (1999). *Vocational Education and Training in Europe on the Threshold of the 21st Century*. Berlin. UNESCO-UNEVOC.

¹¹³En el sentido de que su formación se integra en la sociedad y requiere de ésta para el mejor desarrollo del empleo.

¹¹⁴RÍO, E. DEL; JOVER, D; y RIESCO, L. (1994). *Formación y empleo. Estrategias posibles*. Barcelona. Paidós.

¹¹⁵PÉREZ-DÍAZ, V. y RODRÍGUEZ, J. C. (2002). *La educación profesional en España*. Madrid. Fundación Santillana.

En línea con Zabalza¹¹⁶, estimamos que la formación implica un proceso educativo de formación y donde todos los componentes mencionados se dan conjuntamente.

En este caso, esta formación viene a favorecer tanto el crecimiento integral del individuo, como su ubicación en la sociedad, de tal manera que sea capaz de enfrentar los desafíos en este mundo competitivo y a la vez que pueda superar las metas más cercanas.

Ahora bien, los obstáculos para la producción académica y la reproducción de la sociedad vienen a determinar las contracciones estructurales, basadas en la educación¹¹⁷ y así como también los elementos constitutivos en el campo profesional, todos ellos de gran repercusión sociolaboral¹¹⁸.

Sin embargo, si analizamos como ha ido evolucionando la formación orientada al empleo, en los países en estudio, podríamos definirla como aquella educación que está destinada, a la capacitación de un jóvenes para una profesión o especialidad técnica. Tanto en Venezuela como en España esta formación comienza desde los 12 a 16 años. En conclusión, esta formación tiene dos finalidades específicas: como lo es el de proporcionar o

¹¹⁶ZABALZA, M. A. (2000). Los nuevos horizontes de la Formación en la Sociedad del Aprendizaje. En MonclúsEstella, A. (Coord.): *Formación y empleo: Enseñanza y Competencias*. Granada. Comares.

¹¹⁷ QUENUM, J. C. (1996). Mondes du travail, de la formation et de l'emploi. Changements dans les organisations. En Bermejo, B.; Domínguez, G. ; y Morales, J. A. (Coords.) *Formación Profesional Ocupacional. Perspectivas de un futuro inmediato*. GID-Universidad de Sevilla y FETE-UGT. Sevilla, Calmann-Lévy. Y también se hace referencia a lo largo de toda la obra de TANGUY, L. (1991). *Quelle formation pour les ouvriers et les employés. Rapport au Secrétaire d'État à l'Enseignement Technique*. Paris. La Documentation française.

¹¹⁸ BHOLA, H. S. (1995). *Functional literacy, workplace literacy and technical and vocational education: interfaces and policy perspectives*. Paris. UNESCO.

mejorar la capacidad para realizar bien una tarea específica y facilitarles un posible desarrollo¹¹⁹.

Sin embargo, el sistema educativo venezolano difiere del español, tanto por los diseños curriculares, como por los programas formativos y sus prácticas, las mismas son realizadas en el mercado laboral, y claro está, no tienen esa preponderancia y consecuencias a nivel educativo y social, ya que son más académico y más vinculados al sistema educativo.

La educación superior a nivel mundial, requiere de una revisión de planes y programas, de manera que se adapten a las nuevas demandas del mercado laboral, del crecimiento económico y del bienestar social, lo que ha propulsado la transformación del sistema educativo universitario logrado así, un cambio de mentalidad con respecto a la formación¹²⁰.

La educación universitaria en la formación del Administrador, consiste en procurar el desarrollo integral del estudiante entre la formación general o universitaria y la formación profesional; de modo que el conocimiento y el desarrollo de habilidades profesionales individuales tienen sus efectos en la sociedad. Ahora bien, desde una perspectiva integradora, a partir de una acción bien ejecutada en la formación del administrador, que concentrando la incertidumbre como condición humana, no logre identificar la ausencia de los

¹¹⁹ALANÓN, M. T. (1991). *Análisis de los factores determinantes del fracaso escolar en Formación Profesional*. Madrid. Universidad Complutense de Madrid.

¹²⁰ETXEBERRÍA, F. (2000). *Políticas educativas en la Unión Europea*. Barcelona. Ariel. (pp. 64-66). También en FERRER JULIÀ, F. (1998). Educación y sociedad: una nueva visión para el siglo XXI, *Revista Española de Educación Comparada*, nº 4, (pp. 11-35).

sistemas y de los paradigmas,¹²¹ donde las ciencias sociales juegan un papel muy importante, como un mecanismo facilitador de la transformación y adecuación de las empresas en un entorno de competencia y productividad.¹²²

¹²¹FRANCOIS, H. (2006). *La ética de la incertidumbre en las ciencias sociales*. Ditorial de Ciencias Sociales. La Habana.

¹²²VIVAS, R. (2000). *Gerencia y pensamiento estratégico: Material de trabajo*. Universidad Rafael Beloso E. Maracaibo-Venezuela.

2.5. FORMACIÓN INTEGRAL

Los diseños curriculares basados en competencias para la formación de profesionales integrales, ha sido el boom para el siglo XXI, tal como lo señala Tejada¹²³, en los retos de la modernidad,, él plantea que las consecuencias del desarrollo actual se han convertido en desafíos y retos a los que nos vemos abocados y que implican un papel de las formas de conocimientos existentes, donde se presentan situaciones y condiciones como un entorno cada vez más cambiante y competitivo, así como también unas estructuras y procesos sociales y organizacionales más flexibles, horizontales, planas y complejas; por otra parte, están las condiciones de incertidumbre e incerteza cada vez más palpables y dominantes, y en relación al campo laboral es cada vez menos estructurados, por las diversas modalidades de trabajo y acompañando este cúmulo de efectos, nos preguntamos, ¿existen diseños curriculares que respondan a estas necesidades? ¿A la formación de un profesional competente que pueda reconocer este mundo globalizado?

La respuesta está, en que, más que el diseño de una carrera con una suma de competencias, es por ello, que sería mejor la revisión de los programas de las asignaturas existentes, para ver de qué manera el estudiante va a obtener esos conocimientos y habilidades para sobrevivir en un mundo de competencias.

¹²³TEJADA, A (2005). Agenciación humana en la teoría cognitivo social: definición y posibilidades de aplicación. En *Revista de la Universidad Javeriana – Cali: Pensamiento Psicológico*, Vol. 1,

Al respecto, Delgado¹²⁴ alude que los contenidos programáticos representan en la educación el proceso de enseñanza y aprendizaje, que es una de las mayores preocupaciones y necesidades de la educación, así mismo la siguen Mora¹²⁵, Peters¹²⁶, Quesada, Cedeño y Zamora¹²⁷, Ruiz¹²⁸; Tunnerman¹²⁹, UNESCO¹³⁰.

Según lineamientos de las instituciones de educación superior, la formación integral es uno de los propósitos que deben alcanzarse a través del cumplimiento de las funciones universitarias: docencia, investigación y extensión, para un mejor entendimiento.

El significado de Formación Integral lo tomamos de Orozco¹³¹, que considera que una formación integral es aquella que contribuye a enriquecer el proceso de socialización que afina su sensibilidad mediante el desarrollo de sus facultades artísticas, contribuyen a su desarrollo moral y a la vez abre su espíritu al pensamiento crítico.

La formación que brinda la universidad se llamaría integral en la medida en que enfoque al estudiante como una persona común, sin

¹²⁴ DELGADO, E. (2008). *Los Contenidos Programáticos y la Formación Integral en el Diseño Curricular*. Universidad Estatal a Distancia (UNED) Costa Rica. ProgramaticContents and Integral Formationon Curricular Design.

¹²⁵ MORA, A. (1996). *Relación entre los contenidos programáticos de dos planes de estudios de la Universidad de Costa Rica (Contaduría Pública y Sociología) y las necesidades de formación para el desempeño profesional*. Tesis para optar por el Grado para Magister Scientice, San José: Universidad de Costa Rica.

¹²⁶ PETERS, O. (2001). *La educación a distancia en transición. Nuevas tendencias y retos*, Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

¹²⁷ QUESADA, M.; CEDEÑO, A.; y ZAMORA, J. (2001). *El diseño curricular en los planes de estudio: aspectos, Teorías y guía metodológica*, Heredia: EUNA.

¹²⁸ RUIZ, A. (2001). *La educación superior en Costa Rica, Tendencias y retos en un nuevo escenario histórico*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica. CONARE.

¹²⁹ TUNNERMAN, C. (1999). *Desafíos del docente universitario en la educación del siglo XXI*. San Ramón: Universidad de Costa Rica.

¹³⁰ UNESCO (1998). *La educación superior en el siglo XXI. Conferencia mundial sobre la educación superior*. París: UNESCO.

¹³¹ OROZCO, L. (1999). *La formación integral. Mito o realidad*. Recuperado de la web oficial: <http://mail.ups.edu.ec/universitas/publicaciones/universitas10/contenidospdf/laformacionintegral10.pdf>

considerarlo en su potencial cognoscitivo o en su capacidad para el quehacer técnico o profesional.

Visto desde otra perspectiva, el contorno de la formación integral es el de una práctica educativa centrada en la persona humana y orientada a cualificar su socialización, de tal manera que el estudiante pueda desarrollar su capacidad de servirse en forma autónoma.

La Universidad Católica de Córdoba, define la formación integral como el proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano.

Para Ruiz,¹³² implica una perspectiva de aprendizaje intencionado, tendientes al fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa, creativa solidaria y con capacidad de reconocer e interactuar con su entorno.

Así mismo, la Universidad del Valle¹³³, ha definido la formación integral como el proceso de enseñar a pensar, enseñar a aprender, enseñar a ser y estar, lo que implica el desarrollo de diversas estrategias, donde se incluyen el fomento de la creatividad, el sentido de responsabilidad, así como también el fomento de la independencia en la búsqueda del conocimiento, la incentivación de un acercamiento interdisciplinario hacia el saber y la posibilidad del desarrollo de las aspiraciones individuales.

¹³²RUIZ, L. (2006). Formación integral: desarrollo intelectual, emocional, social y ético de los estudiantes. *Revista Universidad de Sonora*. (p. 1-13)

¹³³ UNIVERSIDAD DEL VALLE, Cali: Acuerdo 001 de 1993, plantea: "garantizar por encima de cualquier tendencia profesionalizante, una formación integral que al tiempo que le permita al futuro profesional un adecuado desempeño, lo convierta en un ciudadano con conciencia crítica, comprometido éticamente con el país y con la nación"....

Y concluye definiendo la formación integral como el desarrollo del talento y de las capacidades creativas y de autorrealización del estudiante en cuanto a profesional, persona y ciudadano, en sus dimensiones cognitivas, afectivas, éticas, estéticas y políticas.

Siguiendo en línea con las universidades, tenemos la de Veracruzana de México, que devela una definición partiendo de diversas dimensiones del docente, el cual parte de la idea de desarrollar dimensiones que lo lleven a formarse en lo intelectual, lo humano, lo social y la profesional¹³⁴.

En cuanto a la Universidad Simón Bolívar de Venezuela, ha declarado la formación integral como parte de su misión, definiéndola como una institución experimental con estructura dinámica, adaptable al ensayo de nuevas orientaciones en la formación integral del individuo¹³⁵.

Ahora bien, el aprendizaje basado en competencias pretende, una formación integral del estudiante, es por ello las competencias se definan como competencias académicas-profesionales y no solamente profesionales, lo que se puede entender como cualificación profesional, y es todo lo contrario al enfoque de competencias, el cual pretende un desarrollo integral de los estudiantes basado en la adquisición y desarrollo de sus habilidades,

¹³⁴ UNIVERSIDAD VERACRUZANA. <http://www.uv.mx/ofertaac/meif/formacion.htm> El documento abunda en los términos "habilidades, actitudes y valores " , en tal sentido, expresa que: "el término habilidad, denota el potencial que un individuo tiene para adquirir y manejar nuevos conocimientos o destrezas. Las actitudes, es una forma de predisposición, que nos hace reaccionar ante determinados objetos, situaciones de una manera concreta y los valores son entes abstractos que las personas consideran vitales para ellas, influenciados por la propia sociedad: definen juicios y actitudes.

¹³⁵ UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR. *Reglamento General de 1987*. Caracas-Venezuela

actitudes y valores, como también un conocimiento que pueda ser transferible a las diversas situaciones laborales, profesionales y sociales.¹³⁶

El papel de las universidades es la formación de talentos humanos de alto nivel y bajo una concepción integral, en una sociedad con economía competitiva y equitativa que proporcione a sus ciudadanos condiciones para satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida.

Así mismo, tiene entre sus objetivos principales, armonizar la educación con las actividades productivas del desarrollo regional y nacional¹³⁷. Por otra parte, La Organización para el desarrollo de la Ciencia y la Educación de las Naciones Unidas (UNESCO)¹³⁸ ha señalado que la educación superior debe alcanzar a corto plazo una mayor pertinencia, para permitir así, una vinculación real de la institución con el entorno, brindando a la población ofertas académicas que tengan como alternativas relacionarse con el mercado laboral de las regiones. La formación integral se sustenta en cuatro ejes fundamentales:

1) *educar para la consolidación de la identidad nacional*: significa educar en valores que propicien la identidad nacional respetando la diversidad cultural de los pueblos;

2) *educar para la democracia*: se logra cuando los educandos hacen valer sus derechos frente a la coacción organizada estatalmente; cuando se forman para la participación política en el conjunto de las instituciones de la

¹³⁶ POBLETE, M.; VILLA, A. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de competencias genéricas*. Bilbao: Mensajero.

¹³⁷ HERNAN, M: (2001). *Nuevas carreras para optimizar la calidad de vida en Paraguaná. Estudio de caso: Sector industrial*. Tesis de Maestría no publicada. Punto Fijo: Universidad del Zulia.

¹³⁸ UNESCO (2001). *Documentos de política para el cambio y el desarrollo de la educación superior. Resumen ejecutivo*. Kingston: CRESAL-UNESCO

vida social y, finalmente, cuando forma la capacidad de demandar bienes que aseguren la posibilidad de una igualdad de oportunidades en pro de alcanzar una mejor calidad de vida;

3) *educar para la productividad y el crecimiento*: desarrollo de las capacidades endógenas para lograr el crecimiento sostenido y aumento de la productividad;

y 4) *educar para la integración y la equidad social*: articular las acciones educativas con el conjunto de políticas económico-sociales que garantice crecientes niveles de justicia social Filmus¹³⁹, como aporte de la educación al desarrollo humano, enmarcado en las transformaciones sociales con una visión integral del desarrollo del individuo en el que se debe incorporar diversos aspectos tales como la protección del medio ambiente, el acceso a un trabajo digno de eliminación de la pobreza, mejorar la calidad de vida del individuo entre otros.

Por otra parte, en el capítulo II, de la Ley de Universidades vigente, en Venezuela especifica que la enseñanza universitaria “debe estar dirigida a la formación integral del alumno y su capacitación para ejercer una función útil a la sociedad¹⁴⁰”. Por lo tanto, el plan de estudios de la carrera de Administración está organizado en áreas curriculares que describen los diferentes componentes de la formación integral.

¹³⁹FILMUS, D. (2005). *Desafíos de la educación para el desarrollo humano integral*. Documento incluido dentro de la Biblioteca Digital de la Iniciativa Interamericana de Capital Social. Ética y desarrollo. www.iadb.org/etica

¹⁴⁰Ley de Universidades (1970). *Gaceta Oficial* No. 1429. Venezuela: Editorial de Tome, Caracas.

2.6. PARÁMETROS PARA UN NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN DEL ADMINISTRADOR

Este punto trata de la necesidad de aplicar un cambio educativo a nivel superior que vaya más allá de una reestructuración curricular, de una reforma educativa acorde con los desafíos de la sociedad del conocimiento, rompiendo los paradigmas tradicionales, para la construcción de un nuevo diseño curricular sustentado por la praxis de los estudiantes en las organizaciones o instituciones públicas y privadas.

Al parecer se ha olvidado mantener la práctica teórica y la teoría práctica de la innovación curricular. Angulo y Blanco¹⁴¹, al respecto presentan el proyecto curricular como una propuesta teórico-práctico de investigación y desarrollo del currículo; por otra parte López¹⁴² cree prioritario que el currículo sea adecuado a los apremiantes cambios generados por la era de la información y la comunicación tomando en cuenta el marco social en el que se sitúa.

En este sentido, el sistema social de un país afecta al sistema educativo; Vonk¹⁴³ sostiene que el sistema social: “afecta a los desarrollos del sistema educativo, co-define las condiciones y la naturaleza de la enseñanza

¹⁴¹ANGULO, D. y BLANCO, N. (1994). *Teoría y desarrollo del currículum*. Ed. Aljibe Maracena – Granada. Colección: Biblioteca de Educación.

¹⁴²LÓPEZ, J. (2005). *Construir el currículo global. Otra enseñanza en la sociedad del conocimiento*. Ed. Aljibe. Colección: Biblioteca de Educación.

¹⁴³ VONK, J. (1979). The changing social context of teaching in western Europe en B. Biddle, T.L.Good y L.F Goodoan (Eds). *International Handbook of teacher and teaching*. Dordrech.Kluwer Academic Publishers.(pp. 985-1051).

planteándose demandas sociales al sistema educativo como un todo, lo que puede generar cambios o innovación en la educación, para ello habla de los “focos de presión”.

Para López¹⁴⁴ es considerada la existencia de ocho vértices, o focos de presión, que tarde o temprano van a tener incidencia dentro del sistema educativo, generando cambios de cultura o estructura en la reformulación del currículo o para mejorar los procesos enseñanza-aprendizaje.

Desde este punto de vista, para abarcar este tema se pueden nombrar los siguientes focos como generadores de cambio: *Globalización económica*, mencionado como un interconector en el planeta a través de redes que posibilitan la información instantánea, en el intercambio económico global, el cual está sustentada en la liberación y expansión de los mercados; esta evolución de la era cibernética ha provocado grandes desequilibrios a nivel mundial¹⁴⁵.

En Venezuela los sistemas educativos, y por ende las universidades, no escapan de este empuje neoliberal cuya tendencia es propensa a la adopción de procesos innovadores, así como del impulso de los cambios institucionales necesarios para atender las nuevas exigencias y realidades del entorno socio-productivo.

¹⁴⁴LÓPEZ, J. (2005). *Construir el currículo global. Otra enseñanza en la sociedad del conocimiento*. Ed. Aljibe. Colección: Biblioteca de Educación.

¹⁴⁵DELORS, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana/UNESCO.

Otro foco que es la *democratización política*; que aparece como la concentración del poder en un gobierno mundial. Por su parte Zolo¹⁴⁶ (2000) la ve como una “cosmopolita”. Al respecto López (2005), menciona que las escuelas tienen que ser democráticas y trabajar con un currículo donde no se exista ningún tipo de discriminación.

De igual forma en Venezuela los sistemas educativos en los cuales resaltan las universidades se destaca en los últimos años la democracia política con lo cual se busca el desarrollo de las mismas a través de una conjunción de criterios provenientes de todos los ámbitos que hacen vida en las referidas instituciones educativas.

La ciencia compleja considerada por López¹⁴⁷ como la explosión de las continuas teorías que se generan cada vez más dentro de áreas específicas es lo que da la aparición de nuevas disciplinas. Morín¹⁴⁸ plantea que la necesidad de actualización en los contenidos programáticos, redefinición de las asignaturas convencionales de manera más integrada, no es suficiente, ya que cada vez existe una mayor cantidad de conocimientos que es imposible difundir.

Dentro de este contexto, la Declaración Mundial sobre la Educación Superior¹⁴⁹ establece que la calidad requiere que la enseñanza superior esté

¹⁴⁶ZOLO, D. (2000). *Cosmopolis. Perspectiva y riesgo de un gobierno mundial*. Barcelona: Paidós.

¹⁴⁷LOPEZLÓPEZ, J. (2005). *Construir el currículo global. Otra enseñanza en la sociedad del conocimiento*. Ed. Aljibe. Colección: Biblioteca de Educación.

¹⁴⁸MORIN, E. (1999). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.

¹⁴⁹UNESCO. (1998). *La educación superior en el siglo XXI. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. París. OCDE.

caracterizada por una dimensión internacional que incluya el intercambio de conocimientos, la creación de sistemas interactivos, la movilidad de profesores y estudiantes así como los proyectos de investigación internacionales, tomando en cuenta los valores culturales y las situaciones nacionales.

Las *Nuevas aplicaciones tecnológicas*, es otro de los focos de presión mencionados por López¹⁵⁰, a las cuales observa como uno de los factores más importantes que se ha venido produciendo a nivel mundial. El desarrollo tecnológico ha provocado cambios favorables en el proceso enseñanza-aprendizaje lo que ha hecho repercusión en la transformación del currículo en todos los niveles. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación no solo tienen incidencia en el plano comercial, también abarca el campo educativo¹⁵¹.

Esta mutación es ininterrumpida y constante con tendencia a acelerarse, surgiendo y desarrollándose actividad completamente nuevas o con nuevas modalidades, mientras que otros entran en decadencia o desaparecen paulatinamente, lo que trae consigo las necesidades de cambios en la educación superior, cada vez más centradas en el estudiante en cuanto al perfil del profesional que egresa de las universidades.

¹⁵⁰LÓPEZ, J. (2005). *Construir el currículo global*. Otra enseñanza en la sociedad del conocimiento. Ed. Aljibe. Colección: Biblioteca de Educación.

¹⁵¹CEBRAN, J. L. (1988). *La red, como cambiaron nuestras vidas. Los nuevos medios de comunicación*. Editorial Santillana. Madrid – España.

Dentro de este campo del conocimiento y del trabajo profesional se han producido nuevos enfoques que han puesto en marcha la flexibilidad y adecuación de las nuevas tendencias que imponen las tecnologías de la información y la comunicación.

La mutación del mundo laboral, los cambios generados en diversos campos del país, a consecuencia del desarrollo de los sistemas científicos-tecnológicos han venido afectando el mundo laboral, de cualquier país, ya que el desplazamiento, gira cada vez más apresurado hacia una economía dependiente del conocimiento, Carnoy¹⁵², señala que la necesidad de profesionales poseedora de un alto nivel de competencia conlleva a la adaptación del currículo, con la aplicación de nuevos procesos para la enseñanza-aprendizaje.

Al respecto García¹⁵³ en su trabajo “Educación, Investigación y Gerencia para una mejor calidad de vida: Universidad y Sector Productivo” destaca el papel de la universidad y el sector productivo en el contexto de la globalización y la importancia de nuevas estrategias gerenciales en educación e investigación, para el establecimiento de relaciones planificadas en el delineamiento de escenarios futuros que contemplen: la creatividad, innovación, cooperación, capacitación, aprovechamiento de las oportunidades, entre otras.

¹⁵²CARNOY, M. (1999). Globalización y reestructuración de la educación. *Revista de educación*. N° 138. (p.145-162)

¹⁵³GARCIA, M. (1998). *Educación, investigación y gerencia para una mejor calidad de vida: Universidad y Sector productivo*. Tesis para optar al título de Doctor en Ciencias Gerenciales. URBE sede de Maracaibo – Venezuela.

*El entorno social intercultural se refiere a la existencia de un desequilibrio de movimientos migratorios, desde países en vías de desarrollo hacia los países desarrollados, propicia un clima complejo entre las diferentes culturas. Por otra parte, en un mismo país la interrelación entre las diversas culturas nacionales cuyas creencias, valores, tradiciones, normas y principios presentes se hacen difícil de compartir siendo inalterado el respeto, la convivencia, la tolerancia y la comunicación entre grupos y personas procedentes de diversas culturas, ello produce un nuevo reto a la educación*¹⁵⁴.

El currículo tiene que ser adaptado por los profesores a la cultura, costumbres, lengua y modos de interactuar de los estudiantes¹⁵⁵. La diversidad no se refiere solo a estudiantes que poseen algún tipo de discapacidad, ahora la diferencia puede ser otra causa de índole social, étnica, religiosa, ideológica entre otras. López¹⁵⁶.

Por tanto, la educación debe estar encaminada bajo un enfoque crítico, donde se persigue la integración social, lo que no es igual a la fagocitación de las subculturas por parte una cultura dominante, al respecto, Torres¹⁵⁷ señala que la escuela debe ser un lugar privilegiado donde todos los alumnos de diferentes culturas tengan la oportunidad de aprender a

¹⁵⁴GARCIA, M. A. Y SÁEZ, C. (1997). *Del racismo a la interculturalidad: competencia de la educación*. Madrid: Narcea.

¹⁵⁵ PESHKIN, A. (1992). The relationship between culture and curriculum: A many fitting thing. In P. W. Jackson (ed.) *Handbook on research on curriculum*, (pp. 248-267). New York: Macmillan.

¹⁵⁶LÓPEZ, J. (2005). *Construir el currículo global. Otra enseñanza en la sociedad del conocimiento*. Ed. Aljibe. Colección: Biblioteca de Educación.

¹⁵⁷TORRES, J. (1995). La presencia de diferentes culturales en las instituciones escolares. Posibilidades de diálogo y acción. En A.A.V.V. *Volver a pensar en la educación. Vol.1, política, educación y sociedad*. Madrid: Morata

convivir, mediante el respeto, la tolerancia, el dialogo constructivo y el trabajo en grupo.

El séptimo foco de presión mencionado es el *encuadre filosófico postmoderno*, el cual trata de una nueva corriente filosófica educativa que tiene tendencia global a la reducción de las relaciones autoritarias y dirigistas, y simultáneamente acrecentar las opciones privadas, donde se puedan dar la diversidad de programas independientes¹⁵⁸, por lo que la enseñanza se orienta al trabajo independiente, a la construcción individual o elección grupal de los conocimientos, también a los sistemas opcionales, así como los programas diferenciales, la manipulación de personas entre otros.

Al respecto, alega que esta nueva filosofía puede ser el principio de la diversidad de la cultura que se ha estado tratando de implantar durante los últimos años en el sistema educativo y que defiende la adaptación del currículo a las diferencias individuales y culturales.

Por último, las *entidades emergentes*, es importante destacar que es necesario que la educación favorezca el desarrollo de los ciudadanos, en general, con una visión no discriminatoria hacia los demás¹⁵⁹: denominadas también identidades pedagógicas¹⁶⁰, el cual las distingue bajo tres tipos: la retrospectivas, son las que están orientadas al pasado, las instrumentales

¹⁵⁸DAROS, W (2009). *El Entorno Social y la Escuela*. Ed. Artemisa, Instituto de Ciencias Humanas, Maipu

¹⁵⁹LÓPEZ, J. (2005). *Construir el currículo global. Otra enseñanza en la sociedad del conocimiento*. Ed. Aljibe. Colección: Biblioteca de Educación.

¹⁶⁰BERSTEIN, B. (1998). *Pedagogía, Control simbólico e identidad*. FundaciónPaidea. Morata.Madrid

son las que están orientadas al presente y las prospectivas están centradas en el futuro.

De igual forma es importantes destacar que estas identidades pedagógicas son vitales a la hora del desarrollo de los estudiantes, por ser el pasado el tiempo del cual aprendemos, en el presente se aplica lo que se aprende y todo esto da las herramientas necesarias para prepararse para el futuro.

También se habla de la educación global propuesta como una nueva visión que va a responder los desafíos de la sociedad del conocimiento, como lo reconoce¹⁶¹ quien indica que en los actuales movimientos de reforma educativa transnacionales se han realizado más los cambios organizativos de los centros que en la reinención del currículo en la era de la información; por lo tanto, se presenta este paradigma como una vía de proyección que plantea la pertinencia del cambio, tanto del currículo como de la enseñanza.

Ante esta perspectiva, se pretende establecer la educación global como una respuesta a los retos de la sociedad global del conocimiento, con la finalidad de situar a cada persona en su relación consigo misma, con los demás, así como también con los diferentes problemas que puedan encontrar a lo largo de su vida. De igual forma, señala que la educación global se apoya en cuatro dimensiones enlazadas entre sí: *la espacial* apunta que la educación en la actualidad es capaz de promover en el estudiante la

¹⁶¹LÓPEZ, J. (2005). *Construir el currículo global. Otra enseñanza en la sociedad del conocimiento*. Ed. Aljibe. Colección: Biblioteca de Educación.

comprensión del mundo que le rodea, al respecto, se refiere a como un estudiante va a percibir al mundo exterior desde un salón de clases; la dimensión *temporal* lo ve como una constante interacción entre el pasado, presente y futuro; *los temas globales*, se presentan a los estudiantes el planteamiento de los problemas sociales y ambientales que están afectando al mundo entero, para que puedan ofrecer a los estudiantes la oportunidad de desarrollar un pensamiento sistémico sobre la realidad; y por último la dimensión *del mundo interior* lo ve de la manera de que si comprendemos nuestro entorno, también entendemos nuestro yo¹⁶².

En la actualidad no se puede seguir viendo el currículo como un plan de estudio, como un proceso real llamado enseñanza¹⁶³ devenidos por un paradigma emergente, planteados por la sociedad del conocimiento, la globalización; es más dirigido al aprendizaje como una acción deliberada manifiesta en el docente, el estudiante, la institución y su entorno externo, en dar respuestas a las necesidades de la sociedad, que el estudiante tenga una formación basada en actividades con una acción cognitiva de las prácticas.

Al respecto se enfatiza que la respuesta a la formación integral es una característica de la educación global, ya que atiende a los estilos de aprendizaje de cada uno; de igual manera es la necesidad de cambiar la

¹⁶²SELBY, D. (1996). Educación global: hacia una irreductible perspectiva global en la escuela. Aula de innovación Educativa.

¹⁶³FLOREZ, R. (2002). Tendencias curriculares. Potencia presentada ante la V Reunión de currículo 2002. Caracas – Venezuela.

estructura burocrática, centrada en una cultura académica que no guarda ningún tipo de relación con la realidad¹⁶⁴.

Ahora bien, en la educación superior cuando hablamos de capacitación del profesional, ofreciéndole al estudiante las herramientas y conocimientos apropiados en las diferentes unidades curriculares, para ir al campo laboral, nos estamos refiriendo el de las prácticas profesionales, las que le van a dar a los estudiantes el sentido de su profesión. La Comisión Nacional de Currículo en Venezuela¹⁶⁵ las define como un conjunto de estrategias de aprendizaje que permiten al estudiante vincularse con el ejercicio profesional poniendo en práctica sus competencias académicas, profesionales, aptitudinales y actitudinales propias de la carrera haciendo posible la integración de ellos.

Ante esta situación podemos estimar los retos y desafíos planteados en los lineamientos de transformación curricular y los escenarios para la educación superior en Venezuela, a través de una serie de preguntas tales como ¿Cuál es la responsabilidad de la universidad ante la sociedad? ¿Cómo conciliar las exigencias universitarias del conocimiento con la pertinencia social del quehacer universitario? Ahora bien, esto conlleva a otra pregunta ¿En qué se fundamenta la transformación curricular?

¹⁶⁴YUS, R. (1997). *Hacia una educación global desde la transversalidad*. Madrid: alauda/amaya.

¹⁶⁵Comisión Nacional de Currículo. (2002). Orientaciones para la transformación curricular universitaria del siglo XXI. En *VII Reunión Nacional de Currículo y II Congreso Internacional de Calidad e Innovación en la educación superior*. Documento Nacional.

El Comisión Nacional de Currículo señala que la transformación curricular se fundamenta entre otros aspectos en: los procesos de modernización, en las realidades de una sociedad compleja, cambiante e incierta y en el surgimiento de nuevos conocimientos que dan lugar a nuevos campos de formación.

Así mismo, considera que en la transformación se deben tomar en cuenta cuatro ámbitos: el *territorial*, orientado hacia la desconcentración y descentralización con una visión de multipolaridad lo que conllevaría a la creación de planes de estudios articulados y flexibles; *el ámbito económico*, en este ambiente se debe atender la transición entre un mercado mundializado a la creación de espacios socio-productivos y cooperativos, de tal manera que genere nuevos campos de formación; en *el ámbito político*, desde el cual se debe propiciar la participación de un currículo que fomente la capacitación en el trabajo en equipo y la formación de líderes con responsabilidad social y por último el *ámbito socio-cultural*, donde se deben estimular la formación de recursos humanos que fomenten las redes sociales y profesionales.

Tomando en consideración estos planteamientos y ante la realidad en que vivimos podemos decir que la transformación curricular, no es tratar de promover la capacidad de los estudiantes a través de mucha teoría, sino hacer los cambios en los contenidos programáticos o formativos, que es allí

donde están las herramientas y los conocimientos que necesitan los estudiantes para su formación profesional.

Este punto es importante para el desarrollo del deber ser, la sociedad venezolana demanda de las universidades, que manejan y administran los recursos intelectuales, las que corresponden fortalecer la transferencia de conocimiento, por lo tanto, el sector externo requiere de recursos humanos calificados que lleguen a actuar como agentes de cambios.

2.7. DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIA A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

Se puede apreciar la competencia como la capacidad que tiene una persona para desenvolverse en su medio de trabajo, con un alto nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan tener dominio en el desempeño de sus funciones; por lo tanto, se puede relacionar con un proceso de enseñanza-aprendizaje, no solo saber actuar, sino saber reaccionar ante lo imprevisible, gracias al bagaje de conocimientos, habilidades y emociones que posee el estudiante¹⁶⁶.

Al respecto se describen y relacionan todos los componentes a ser considerados para una reforma curricular en las universidades y cuya finalidad sea para mejorar la calidad y la doble titulación como el modelo de diseño que se está manejando a nivel mundial.¹⁶⁷

Ahora bien, Araya¹⁶⁸ manifiesta que en América Latina y en el mundo entero se está haciendo un llamado a los sistemas educativos, para que den respuestas a las exigencias del entorno, formando un profesional altamente calificado respondiendo a los conocimientos y habilidades emergentes exigidos por los avances científicos y tecnológicos.

¹⁶⁶GAIRIN y ARMENAZOL (2003). *Estrategias de Formación para el cambio organizacional*. Editorial .Praxis EDS. Barcelona. España.

¹⁶⁷ VALARIANO, E., YÁBER, G. y CEMBORIAN, M (2011). *Diseño Curricular por Competencias*. Reunión del Núcleo de Autoridades de Postgrado. Caracas.

¹⁶⁸ ARAYA, M. (2011). Competencias en educación: Ideas para el diseño curricular desde la deliberación práctica y crítica, basada en el desarrollo humano y la transformación social. *Revista electrónica Educare* Vol. 1. Junio 2011.

Ante esta realidad las competencias se han convertido en el lábaro, para que los gerentes educativos puedan plantear sus propuestas curriculares, considerando que un programa curricular basado en competencias profesionales, se visualiza como un proceso de formación integral del ser humano.

Siguiendo en la misma línea tenemos a Marco¹⁶⁹ la define como la capacidad final que tiene un sujeto, no sólo de hacer uso de todas las capacidades y recursos disponibles en su entorno, incluidas sus propias capacidades, o sea, las adquiridas y las innatas, sino la capacidad de hacer sinergia en todas ellas, de tal manera que puedan aprender a enfrentar situaciones-problemas; es por ello que las competencias se mide en acciones concretas.

Cuando hablamos de aprender estamos desarrollando prácticas, así cuando hablamos de competencias, es la forma de demostrar los conocimientos, las experiencias y la manera de actuar ante una presión directiva que en muchas ocasiones se establecen a corto plazo, o situaciones específicas que casi siempre resultan complejas.

A tal efecto, cuando los estudiantes reciben una formación profesional por competencia, se están tomando en cuenta los dominios psicomotrices,

¹⁶⁹ MARCO, B. (2008). *Competencias Básicas.Hacia un Nuevo Paradigma Educativo*. Narcea, S.A. de ediciones. España.

cognitivos y afectivos. Rogiers¹⁷⁰ define la competencia como la posibilidad que tiene un individuo de movilizar de manera interiorizada, un conjunto integrado de recursos con el fin de resolver una familia de situaciones-problemas.

En este orden de ideas, la competencia profesional se define como el desempeño eficaz de unas actividades que posibilitan el ejercicio de un trabajo, respecto a las exigencias requeridas en una profesión¹⁷¹. El concepto de competencia profesional no sólo implica unas capacidades mínimas para el desempeño de un ejercicio profesional; sino que también supone un conjunto de conductas y habilidades, autonomía, toma de decisiones, análisis... que se estiman necesarios para la eficaz y eficiente ejecución, así como el desarrollo de un empleo¹⁷².

“El concepto de competencia profesional, a efectos de lo dispuesto en este Real Decreto, debe entenderse como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia

¹⁷⁰DAVID, J. y ROGERS, J. (1999). *Aprender juntos y solos. Aprendizaje Cooperativo, Competitivo e individualista*. Grupo Editorial Aique. Buenos Aires.

¹⁷¹CINTERFOR/OIT (1999). *Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral*. Publicado en la página web del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo (octubre de 2004): [ht://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/) Y también en MERTENS, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo. CINTERFOR/OIT.

¹⁷²LICHTENBERGER, Y. (1999). Compétence, organisation du travail et confrontation sociale. En la revista *FormationEmploi*, n° 67, pp. 35-47.

laboral, que permiten desempeñar y realizar roles y situaciones de trabajo requeridos en el empleo”¹⁷³

La puesta en práctica del conocimiento profesional depende de una capacidad continua de aprender desde la experiencia. Sin embargo, por sentido común y consenso social, hay puntos del aprendizaje continuo donde los profesionales, individualmente, llegan a ser valorados en una cualificación reconocida. No todas las cualificaciones profesionales certifican competencia, ya que el uso de la palabra competencia no tiene un valor neutral¹⁷⁴.

En línea con las competencias profesionales debemos analizar los conceptos “profesionalización” y “cualificación”. La profesionalización emerge actualmente de un contexto distinguido por estructuras descentralizadas, pequeñas unidades de producción, donde el rigor de la actividad laboral se erige como elemento importante y decisivo para responder a los vertiginosos cambios de la sociedad.

Por su parte, la cualificación está inserta en el modelo social caracterizado por el desarrollo de grandes firmas industriales, una organización “taylorista” del trabajo, un sindicalismo fuerte... El nivel de cualificación define el nivel profesional de una ocupación, especialmente en cuanto a sus características técnicas y a sus criterios de formación y

¹⁷³Párrafo diez del preámbulo del REAL DECRETO 676/1993 de 7 de mayo de 1993. Por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional. Publicado en el Boletín Oficial del Estado de España del 22 de mayo de 1993. Aunque este Real Decreto está derogado, la definición sigue sirviendo en el texto legislativo en vigor, el Real Decreto 363/2004.

¹⁷⁴ERAUT, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London. The Falmer Press.

experiencia profesional¹⁷⁵. Siguiendo las aportaciones de Eraut podemos agregar que¹⁷⁶:

Qualification is in every sense a rite de passage, which affects people's status in society, a landmark in the process of professional socialization.¹⁷⁷

Entonces, entendemos que la profesionalización hace referencia a las capacidades profesionales de los trabajadores, a todo el conjunto de capacidades profesionales de una familia de oficios. Y por su parte, la cualificación del empleo o la unión de los conocimientos podemos explicarla como los requisitos necesarios para el ejercicio de un empleo determinado¹⁷⁸. Igualmente, lo entendemos como las capacidades y habilidades que los egresados universitarios de una cualificación determinante, deben mantener durante el ejercicio de un empleo específico.

En cualquier caso la profesionalización y la cualificación son la expresión de una conquista social de los trabajadores. La cualificación nace de la negociación social para el establecimiento de cuadros de clasificación de salario¹⁷⁹, mientras que la profesionalización se puede entender como la

¹⁷⁵SANCHIS, E. y RIGBY, M. (2006). El concepto de cualificación y su construcción social. En la *Revista europea de Formación Profesional*, nº 37 pp. 24-35. CHARLON, E. (1996): Transformations de la formation et transformations des savoirs. En Barbier, J. M.; Berton, F.; y Boru, J. J.: *Situations de travail et formation*. Paris. L'Harmattan.

¹⁷⁶ ERAUT, M. (1994:159). *Developing professional knowledge and competence*. London. The Falmer Press.

¹⁷⁷"La cualificación es en cada sentido un "rito de paso", que afecta al estado de las personas en la sociedad, un símbolo en el proceso de la socialización profesional" (Traducción del autor).

¹⁷⁸ COURTOIS, B.; MATHEY-PIERRE, C.; PORTELLI, P.; y WITTORSKI, R. (1996). Transformations de la formation et recompositions identitaires en entreprise. En Barbier, J. M.; Berton, F.; y Boru, J. J.: *Situations de travail et formation*. Paris. L'Harmattan. pp. 165-201.

¹⁷⁹ ECHEVARRÍA, B. (1993). *Formación Profesional. Guía para el seguimiento de su evolución*. Barcelona. PPU.

especificidad laboral centrada en la organización del trabajo y los modos de reconocimiento de la cualificación¹⁸⁰.

Al respecto Gonczi y Athanasau¹⁸¹, la conceptualiza como una estructura compleja de atributos necesarios para el desempeño en situaciones diversas en las cuales se combinan conocimientos, habilidades, valores y actitudes con las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones, aunque Tobón¹⁸², las especificas más claras como las actuaciones generales ante actividades y problemas del contexto, presentados con idoneidad y ética.

Y continuando con nuestra investigación, no podíamos obviar el planteamiento que hace la CINTERFOR¹⁸³, en señalar que la definición de competencia no puede verse alejada de su clasificación, el cual las categoriza en básicas, genéricas y específicas. CONOCER¹⁸⁴ señala que las básicas, serán las habilidades que deben mostrar los trabajadores, y que éstas a su vez están asociados a los conocimientos mas formales, en cuanto a las genéricas, aquí se describe el comportamiento de las personas en el desempeño de diversas ocupaciones y que tenga una actividad productiva, como la capacidad de trabajo en equipo, realizar programas de diversos

¹⁸⁰ TRÉPOS, J. Y. (1992). *Sociologie de la compétente professionnelle*. Nancy. PressesUniversitaires de Nancy. Y también en ARGÜELLES, A. (Comp.) (1996). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México. Limusa.

¹⁸¹ GONCZI, A. y ATHANASAU, J. (1996). *Instrumentación de la Educación basada en Competencias: Perspectivas de la teoría y la práctica de Australia*. México. Limusa.

¹⁸² TOBÓN, S. (2010). *Formación Integral y Competencias*. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Ediciones ECOE. Colombia.

¹⁸³ CINTERFOR (2002). Confederación Europea de los Sindicatos (CES). Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa. Marco de las acciones para el desarrollo de las Competencias a lo largo de la vida. *Boletín CINTERFOR* N° 152, 2002. <http://www.cinterfor.org.uy/public>.

¹⁸⁴ CONOCER: Consejo de Normalización y Certificación de Competencias laboral es el organismo encargado de establecer un sistema de certificación de la capacidad de los trabajadores.

escenarios, planificar entre otros, y en cuanto a las específicas, las identifica como los comportamientos asociados a los conocimientos de índole técnico, están referidos o vinculados a un lenguaje tecnológico y a unas funciones determinadas. A esta clasificación profesional la siguen Forgas¹⁸⁵ (2003), Ortiz (2001)¹⁸⁶.

Por otra parte, se hace mención de las competencias conceptual, técnica y humana, también entre los autores que las clasifican en primarias, secundarias, diferenciadores, de umbral, universales, de empleabilidad, interpersonales y sistémicas, están Tejada y Sánchez¹⁸⁷.

Para Parra, visualiza las competencias como aquellas que permiten al individuo enfrentar cualquier problema inherente a su profesión, bien sea en el contexto laboral, o en correspondencia con las funciones, con las tareas bajo su responsabilidad y que pueda responder a las demandas del desarrollo social.

Y siguiendo en la misma línea, se encuentran Yánes y Pérez¹⁸⁸ quienes exponen que la competencia laboral engloba la competencia profesional, ya que lo laboral implica todo lo relacionado con el mundo de trabajo, bien sea en la profesión u oficio.

¹⁸⁵FORGAS, B. J. (2003). *Diseño Curricular por Competencias: una actividad para la formación de un técnico competente*. Colección Pedagogía 2003. Palacio de Convenciones, La Habana.

¹⁸⁶ORTIZ, E. (2001). *El Perfeccionamiento del estilo comunicativo del maestro de la enseñanza media para su labor pedagógica*. Tesis de doctorado. SPH José De La Luz y Caballero. Holguín, Cuba.

¹⁸⁷TEJADA, J. (1999). El formador ante las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: Nuevos roles y competencias profesionales. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. Artículo publicado en la *Revista Comunicación y Pedagogía* N° 158. (p.17-26)

¹⁸⁸YÁNES, E. y PÉREZ, J (2005). *Formación Turística*. Serie cuatrimestral de la publicación Visión Cidtur, Centro de Información y Documentación Turística.

Así mismo, comentaré una serie de definiciones que aunque representadas en años anteriores, se mantienen aún en vigencia; para Boyastzis¹⁸⁹ las ve como un conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo.

Según Spencer¹⁹⁰, las conceptualizan como una característica subyacente de un individuo que está casualmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterio. Se relaciona con una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente.

Ahora bien, la competencia profesional es un conjunto de conocimiento, de saber hacer, y de comportamientos puestos en prácticas de modo oportuno en una situación de trabajo¹⁹¹ y desde el punto de vista de Aragón¹⁹² que plantea la competencia como la necesidad de establecer un modelo cubano de formación por competencia, basado en el modelo de Escuela Politécnica¹⁹³ y el modelo de graduado, que posee una cultura política, económica y una preparación fuerte en las ciencias básicas y una formación profesional básica.

¹⁸⁹ BOYASTZIS, R. (1982). *The Competent Manager: A model of effective performance*, Ed. John Wiley & Sons. New York.

¹⁹⁰ SPENCER, L.M: (1991). Job Competency assessment en H. Glass (Ed.) *Handbook of business strategy*, Boston: Warren, Gorham & Lambert. (28-1–28-20).

¹⁹¹ RAVISTSKY, M: (2002). Metodología Francesa: diseño de una acción de capacitación. Proyecto ETFP. Conferencia Magistral. *III Encuentro sobre Formación Tecnológica de Europa y América Latina*. La Habana.

¹⁹² ARAGÓN, A: (2002). Situación Actual y Perspectivas sobre la Formación de Profesionales en Cuba. Conferencia Magistral. *III Encuentro sobre Formación Tecnológico de Europa y América Latina*. La Habana.

¹⁹³ Proyecto Escuela-Industria-Formación por competencias profesionales. Informe Resumen Instituto Politécnico de química “Mártires de Girón” e Instituto Politécnico “Ejército Rebelde”, Ciudad de la Habana.

El ser humano tiene una personalidad y que implica una manifestación ante la sociedad, de una forma más natural, son las cualidades integradas de lo que es un ser humano, lo que es obvio que cuando es de un proceso cognitivo y afectivo, se está haciendo mención a la parte psicológica y a la personalidad. En tal sentido Zayas¹⁹⁴ señala que las competencias son unas configuraciones holística sistémica donde aparecen los objetivos, las características de la actividad, los resultados esperados, los valores organizacionales y ciertas formaciones de la personalidad, todas integradas.

En España, según el INEM, se define la competencia profesional como el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, con respecto al requerimiento en el empleo. Esta palabra engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino al cúmulo de conocimiento y al conjunto de comportamiento, considerados necesarios para el desempeño de cualquier cargo específico¹⁹⁵.

Por otra parte, se define la competencia como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, necesarias pero no suficientes para sí mismas en un desempeño más efectivo¹⁹⁶.

¹⁹⁴ ZAYAS, P. (2010). *Las competencias. Una visión teórica-metodológica en contribuciones a la Economía*. [Http://www.eumed.net/ce/2010/](http://www.eumed.net/ce/2010/)

¹⁹⁵ INEM (1998). *Instituto Nacional de Empleo, 1997*. Inem. Madrid.

¹⁹⁶ CONOCER: Consejo de Normalización y Certificación de Competencias laboral, es el organismo encargado de establecer un sistema de certificación de la capacidad de los trabajadores.

2.9. FORMACIÓN ORIENTADA AL EMPLEO EN LA UNIVERSIDAD

En este apartado, relacionado con el sistema de formación profesional sobre la concientización relevante de la tarea educativa en las universidades y que siguiendo esta idea, tenemos a Blanco y Latorre¹⁹⁷; por otra parte, hacemos mención de las prácticas universitarias, como parte de la formación profesional, y tomamos lo dicho por Gairín¹⁹⁸, que conceptualiza la educación como un conjunto de enseñanzas y aprendizajes, en teorías y prácticas

Ahora bien, cuando hacemos referencia a la formación profesional nos estamos refiriendo a la capacitación, el adiestramiento que debe tener un individuo que quiera ser útil a la sociedad, y para ello debe adquirir un cúmulo de competencias, o sea que para darle un nombre le podemos decir que necesitan una Formación en competencias profesionales, el cual responde a una manera más específica de concebir las competencias desde un punto de vista teórico; en este caso, nos ponemos en la línea de Jover, Fernández–Salinero y Ruiz Corbella,¹⁹⁹ 2005; Sarramona, Domínguez, Noguera y Vázquez²⁰⁰, 2005; Cardona y Chinchilla²⁰¹, 1999; Levy–Leboyer²⁰²,

¹⁹⁷ BLANCO, F. y LATORRE, M. (2008). La apuesta por la excelencia en la formación práctica universitaria de futuros profesores. *Estudios sobre educación*, nº15 (p.7-29).

¹⁹⁸ GAIRIN, J. (2003). El Profesor universitario en el siglo XXI. En Monoreo y J.L.Pozo (Coord) *La universidad ante la nueva cultura, enseñar y aprender para la autonomía* (p.119-141) Madrid. Síntesis

¹⁹⁹ JOVER, G. FERNANDEZ-SALINERO, C. y RUIZ CORBELLA, M. (2005). El diseño de titulaciones y programas ante la convergencia europea. En V: Esteban Chapapría (Ed.) *El espacio europeo de educación superior* (p. 27-93) Universidad de Navarra. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.

²⁰⁰ SARRAMONA, J. DOMINGUEZ, E. NOGUERA, J. y VÁSQUEZ, G. (2005). Las competencias en secundaria y su incidencia en el acceso a la universidad. En V: Esteban Chapapría (Ed.) *El espacio europeo de educación superior* (p. 27-93) Universidad de Navarra. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.

²⁰¹ CARDONA, P. y CHINCHILLA, M. (1999). *Evaluación y desarrollo de competencias directivas*. Barcelona: Universidad de Navarra IESE, División de Investigación.

²⁰² LEVY-LEBOYER, C. (1993). *Gestión de las competencias: como analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona. Gestión 2000.

1997; Le Boterf, Barzucchetti y Vicent²⁰³, 1993; Woodruffe, 1993 quienes conciben a las competencias como los comportamientos adquiridos a través de una enseñanza-aprendizaje, que se puede observar y que son necesarios para que una persona tenga éxito en su aplicación y función

Entonces, si relacionamos esta concepción teórica de las competencias, con la llevada a la práctica de estas competencias, quiere decir que estamos formando profesionalmente a personas con ciertos conocimientos, tanto generales, lo que nos da la teoría, como específicos, que no da la práctica, de tal manera que se puedan consolidar actitudes determinadas y adiestrarse en habilidades específicas. Empero, los medios para lograrlo es a través de la docencia, la orientación y el entrenamiento, tal como lo plantean Ugarte y Nava²⁰⁴, 2008; Sarramona²⁰⁵, 2007; Cardona y García-Lombardía²⁰⁶, 2005; Gómez Llera y Pin²⁰⁷, 1993.

Por otra parte, y que a su vez provoca confusión entre los diferentes aprendizajes sobre la formación orientada al empleo, y la formación profesional, dentro de un espacio heterogéneo y complejo, donde la especificidad aparece como la oferta y demanda con determinadas capacidades, habilidades y conocimientos y que se encuentran en un mercado de trabajo, donde el status y la cuantía sean equitativos de cada

²⁰³ LE BOTERF, C. BARZUCCHETTI, S. y VICENT, F. (1993). *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: Aedipe- Gestión 2000.

²⁰⁴ UGARTE, C. y NAVAL, C. (2008). *Formación en competencias profesionales: una experiencia online- presencial*. Estudios sobre educación (p. 53-86).

²⁰⁵ SARRAMONA, J. (2007). Las competencias profesionales del profesorado de secundaria. Estudios sobre Educación, nº 13 (p. 31-40).

²⁰⁶ CARDONA, P. y GARCÍA-LOMBARDIA, P. (2005). *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. Pamplona: Eunsa.

²⁰⁷ GÓMEZ LLERA, G. y PIN, J. (1993). *Dirigir es educar: el gobierno de la organización y el desarrollo de sus recursos directivos*. Madrid: McGraw-Hill.

profesión, viendo el status como un trasfondo a la especificidad profesional; y donde se pueden justificar las mencionadas prácticas profesionales, que es nuestro objeto de estudio.

Otro factor, que lo he considerado muy importante, y podemos hacer mención es el agente motivador, el cual se basa principalmente en que la cultura influye sobre el ser humano, aumentando en éste su deseo de superación²⁰⁸, parte esencial en la educación profesional, además, tomando en cuenta lo dicho por McClelland²⁰⁹, haciendo referencia a las necesidades del ser humano, esto ha contribuido a comprender la motivación individual a través de tres necesidades o impulsos básicos en el individuo.

Tenemos primeramente la necesidad de Poder, cuando nos referimos a las personas que ocupan la mayor parte de su tiempo pensando sobre la influencia y el control que tienen sobre otros y como pueden utilizar esta influencia para cambiar el comportamiento de las personas, o por otro lado, están, las personas que tienen gran necesidad de poder y luchan por obtener autoridad y status.

Así mismo, asumimos otra de las necesidades: Logro, cuando a las personas les agradan las situaciones en la que ellos pueden asumir una responsabilidad personal para la solución de problemas, tendientes a

²⁰⁸ HERNÁNDEZ, G. (2011). *Administración de recursos humanos. Motivación individual*. Colección de textos universitarios. Ediciones del Vicerrectorado Académico. Universidad del Zulia. Primera edición.

²⁰⁹ McCLELLAND, D. (1961). *The Achieving Society*. Publicado por Dr. Roger Méndez 2009. Blog. Roger Méndez Benavides.

establecer objetivos de logros realistas y moderados, y por ende, desean una retroalimentación directa sobre cómo lo están haciendo.

Y, por último tenemos el poder de afiliación, las personas con estos factores son las que pasan parte de su tiempo pensando en crear relaciones cálidas, amistosas y personales con otros en una organización, y que buscan un puesto laboral con un entorno social agradable.

En consideración a lo establecido anteriormente, podemos plasmar la relación **formación profesional-competencias-motivación individual**, como un nuevo enfoque en este nivel de productividad, en el caso de Venezuela, se puede mencionar que la formación profesional, forma parte de los diseños curriculares en todos los grados: básica, media y universitaria, en los que se suele ofrecer un abanico de posibilidades muy heterogéneo de estudios.

Por otro lado, están las competencias, es muy utilizado, en el contexto empresarial, para designar un conjunto de elementos, asociados al éxito en el desempeño de las personas, y es por ello, que traemos a colación a McClelland, para comprender mejor el origen ideal de las competencias.

Es a partir de 1973, que en estudios anteriormente realizados, conducen a lo que llamamos en la actualidad, competencias, en las cuales permitieron comprobar una mejor predicción del rendimiento laboral, y por ende, éstas surgen como respuesta a las necesidades del mercado, en la

preparación de los estudiantes²¹⁰ a corto y largo plazo; al respecto, el término de competencias es muy utilizado en el contexto empresarial, para designar un conjunto de elementos asociados al éxito en el desempeño de las personas, y cuando hace referencia a los orígenes del mismo, es por ello, que nombramos a McClelland, recordando algunos estudios anteriores²¹¹ de este autor, para comprender mejor el origen de las competencias.

Y por último, para dar una connotación al nuevo enfoque, como parte de nuestra productividad en la Tesis Doctoral, manejamos un nuevo precepto la motivación individual, que lo definimos como un procedimiento interno del individuo en su sitio de trabajo, en función de lo que él puede, aportar ante cualquier situación y lo que esta situación pueda aportar al individuo.

Ante tal escenario, cuando las personas ingresan a trabajar en una organización, traen consigo un cúmulo de energía para desempeñarse, y a la vez, varias motivaciones que lo predisponen a liberar su energía o a comportarse de determinadas maneras: las que cree que pueden satisfacer sus necesidades, el cual consiste en el impulso y el deseo de una persona para emprender ciertas acciones.

En este orden de ideas, hacemos mención de un concepto aceptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el término

²¹⁰ HERNÁNDEZ, G. (2011). *Administración de recursos humanos. Motivación individual. Colección de textos universitarios*. Ediciones del Vicerrectorado Académico. Universidad del Zulia. Primera edición.

²¹¹ A principios de los años 60 McClelland, propone una nueva variable para poder entender el concepto de motivación y diseña un instrumento: Inventario de valores motivacionales, y lo aplica en la India (1964) comprobando que el 2/3 de los participantes habían desarrollado características innovadoras que potenciaban el desarrollo de sus negocios.

competencia²¹², que la define como la "...capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.

Al respecto, según el planteamiento que hace la CONOCER²¹³, al señalar que las competencias pueden ser: básicas, donde se encuentran las habilidades que deben mostrar los trabajadores, y que están asociados a los conocimientos más formales; las genéricas, definen el comportamiento de las personas en desempeño de diversas ocupaciones, en actividades productivas y por último las específicas, identificadas al comportamiento asociados a los conocimientos de índole técnico, referidas a unas funciones determinadas²¹⁴.

Basándonos sobre todas las aportaciones anteriores, podemos comprender que cada persona es agente de su propia formación al mundo laboral. Por lo tanto, el primer factor para su comienzo, es la motivación individual, la persona se consigue con esa parte de su interior. ¿Qué es lo que quiero hacer? ¿En qué área quiero capacitarme?.

El segundo factor, es la formación profesional que se imparte en el sistema educativo, por lo tanto tiene una importancia principal para el desarrollo personal de las personas, el progreso del país y para la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo;

²¹²40 preguntas sobre competencia laboral .Montevideo. CINTERFOR/OIT, Recuperado el 12 de Febrero de 2009 del sitio Web del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor).

²¹³ CONOCER Consejo de Normalización y Certificación de Competencia laboral, es el organismo encargado de establecer un sistema de certificación de la capacidad de los trabajadores.

²¹⁴ FORGAS, B. J. A. (2003). *Diseño curricular por competencias: una alternativa para la formación de un técnico competente*. Colección Pedagogía 2003. Palacio de Convenciones, la Habana.

El tercer factor, está relacionado con las competencias, que la podemos definir como una característica personal que ha demostrado tener una relación motivacional con el desempeño laboral, de unas actividades o tareas específicas, en la línea con Spencer²¹⁵ (1991), Valverde,²¹⁶(2001) manifiestan que las competencias está vinculada con las características personales y que den una explicación al rendimiento laboral.

Finalmente, la formación orientada al empleo de cualquier país se fundamenta en una serie *de factores* basadas en las necesidades, como elementos motivadores; a las cualificaciones, como mecanismos de participación en los sectores productivos para el empleo y la formación, tal y como ocurre en los países de nuestra investigación²¹⁷ y las competencias como el desarrollo para los cambios socioeconómicos y educativos²¹⁸.

²¹⁵ SPENCER, L. (1991). Job competency assessment en H. Glass (e.) Handbook of business strategy, Boston. Warren, Gorha&Lambert.(28-1-28-20).

²¹⁶ VALVERDE, O. (2001). *El enfoque de la competencia laboral*. Montevideo: Cinterfor/OIT.

²¹⁷ JABONERO BLANCO, M. (1993). La convergencia entre la cultura del trabajo y del sistema educativo en España y en otros países de la Comunidad Europea. En la *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 2. Publicado en la web oficial de la Organización de Estados Iberoamericanos (enero de 2006): [ht://www.campus-oei.org/oeivirt/rie02a05.htm](http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie02a05.htm). SCHNEEBERGER, A. (2006). Cualificados para la sociedad del conocimiento y de los servicios. Tendencias que determinan la futura demanda de formación inicial y continua. En *la Revista europea de Formación Profesional*, nº 38. (p. 6-25).

²¹⁸ ECHEVERRÍA, B. (1993). *Formación Profesional. Guía para el seguimiento de su evolución*. Barcelona. PPU.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

En el campo de la investigación, la metodología es el área del conocimiento que estudia los métodos generales del proceso científico, incluye el estudio de los métodos, las técnicas, las estrategias y los procedimientos que utiliza el investigador para lograr los objetivos de su trabajo, comprende el conocimiento de todos y cada uno de los pasos que implica el proceso investigativo²¹⁹.

Existen diversas metodologías que permiten aplicar los enfoques vinculados con el aprender a aprender. Entre ellas se pueden mencionarla de Sánchez²²⁰ quien señala que hay una necesidad de introducir en los currículos, asignaturas que traten las estructuras operativas, consolidando aprendizaje con casos prácticos y prácticas vivenciales que vayan de lo simple a lo complejo y que aporten al estudiante una base para que pueda continuar los procesos de pensamientos durante toda su vida.

Con el presente estudio pretendemos conocer la organización, desarrollo y aplicación de las prácticas profesionales y compararlas entre distintos países. Nuestra intención es poder contribuir a una mejor comprensión de esta importante área en la formación profesional del administrador y, para ello, hemos apostado por el método comparado.

En términos generales, Casteglioni²²¹, señala que estos estudios permiten explorar patrones, procesos y regularidades existentes en las instituciones de educación superior (IES), que en este caso, es nuestro

²¹⁹FERNANDEZ, de Silva, I. (2000). *Diccionario de Investigación Holística*. Caracas Sygal.

²²⁰MARTINEZ, E. SANCHEZ, S. (1998). *La Programación de los Procesos de Enseñanza -Aprendizaje*. España.

²²¹CASTEGLIONI, F (1997). La Política Comparada, en pinto, J. (Compilador): *Introducción a la Ciencia Política. Edición Ampliada*, Serie Manuales, Buenos Aires: Universitaria.

objeto de estudio. En este orden, Pliscoff²²² establece que los estudios comparados sirven para descubrir tendencias y cambios de patrones previamente identificados, siguiendo esta misma línea Weber²²³ Presenta que la comparación implica la búsqueda de diferencias y semejanzas en el marco de un esquema general teórico y que pueda ayudar a la determinación de hechos cruciales.

Esta investigación trata de poner en juego una serie de instrumentos, procedimientos y técnicas para obtener datos, información y conocimientos científicos de diferentes fenómenos educativos, así como también aportar posibles soluciones a problemas y conflictos socioeducativos²²⁴. Hemos seleccionado las técnicas de recogida de datos más empleadas en el enfoque cualitativo de investigación: la observación y la entrevista.

La observación simple puede entenderse como el tipo de observación más auténtico. Gracias al tiempo dedicado en nuestras estancias, hemos podido tener una visión más rica sobre el fenómeno estudiado²²⁵, en tal caso, el investigador tiene acceso directo al tema estudiado, se analizaron las experiencias en los diferentes países.

En cuanto a las entrevistas realizadas, han supuesto un contacto directo con la realidad de los sujetos implicados. Las diferentes entrevistas nos han servido para verificar datos ya conocidos, en la mayor parte de los

²²²PLISCOFF, C. y MONJE, P. (2003). Método comprado: un aporte a la investigación en gestión pública. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Panamá.

²²³WEBER, M. (1973). *Ensayos sobre metodología sociológica*. Buenos Aires. Amorrortu.

²²⁴BUENDÍA, L.; COLÁS, P. y HERNÁNDEZ, F. (1997). *Métodos de Investigación Psicopedagógica*. Madrid. McGraw-Hill.

²²⁵CARDONA MOLTO, M. C. (2002). *Introducción a los métodos de investigación en Educación*. Madrid. EOS.

casos, y para obtener otros nuevos. En la investigación, se utilizó la entrevista estructurada, llamada también entrevista formal o estandarizada²²⁶, la cual consiste en la formulación de preguntas manteniendo siempre el mismo orden y con los mismos términos, la misma se basa en un cuestionario con preguntas previamente preparadas, los cuales fueron de tipo abierto.

Las preguntas fueron formuladas para recoger opiniones y conceptos que manejan tanto los directores como los profesores de práctica profesional, de las diferentes instituciones en cuestión.

Sin embargo, aparte de estas técnicas que han sido necesarias para obtener la información, la mayor fuente ha sido en la búsqueda documental. Según Ander-Egg señala que: *“El recurso de la documentación es un procedimiento necesario para toda investigación, cualesquiera sean los métodos y técnicas utilizados...”*²²⁷.

Así mismo comprende la ubicación, recopilación, selección, análisis, extracción y registro de toda la información contenida en documentos y que la hemos utilizado para la construcción fundamental noológica²²⁸ de la investigación a partir de un punto teórico conceptual, histórico, legal, y contextual; para tal fin se utilizó documentos institucionales que sirvieron de consulta, temática y legales.

²²⁶HURTADO, J (2010). *Metodología de la Investigación. Guía para la comprensión holística de la Ciencia*. 4ta.edición Ed. Quirón. Bogotá-Colombia.

²²⁷ANDER-EGG, E. (1982:185). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires. Humanitas.

²²⁸BARRERA, M. (2006). *Holística*. Bogotá: Quirón –Sypal.

A través de estos documentos hemos conocido y comprendido, las directrices y lo que pretenden los sistemas educativos en el trayecto profesional, información que se maneja a través de los diseños curriculares, entre otras cosas, como respuestas a las necesidades sociales y a las demandas del sector empresaria.

Por otra parte, hemos observado *in situ* los métodos y las herramientas utilizados por las instituciones de educación superior, en estudio, para la ubicación de estudiantes en las prácticas profesionales, así como también, en su contexto real y, de esta manera, comprobar si las leyes establecidas se llevan a cabo en la práctica. Con la aplicación de estas técnicas, hemos cubierto todas las expectativas en la recopilación de información vinculadas con nuestros objetivos.

La imperiosa necesidad de adquirir a través de una perspectiva global y equilibrada de la manera como se lleva a cabo la aplicación y el desarrollo de las prácticas profesionales, en las universidades en estudio, a partir de un enfoque interdisciplinario, nos conlleva a escoger una metodología comparada, que nos ayuden a realizar esta investigación, para la comprensión y concertación, en el tiempo y el espacio resulta primordial.

La interdisciplinariedad no solamente es posible, sino, relevante en las etapas de realizar un *análisis explicativo, de comparación y de carácter prospectiva*, de tal manera que al relacionarlas en nuestra investigación, se puedan aplicar diferentes áreas de conocimiento.

En tal sentido, el Dr. Vicente Llorent, como Director de esta tesis y desde el Departamento de Educación de la Universidad de Córdoba, más concretamente del Área de Didáctica y Organización Escolar, ha dado una aportación que viene a ser imprescindible, como lo es en el área investigación sobre el currículo, su diseño, desarrollo e innovación.

Cabe señalar, que estas aportaciones se han visto enriquecidas también, gracias a la Educación Comparada que, desde el Departamento de Ciencias humanas de la Universidad del Zulia, han favorecido en un mayor rigor científico en la implementación de la metodología comparada, de la que es especialista reconocida Dra. Brizeida Mijares, quien también contribuyó en diversos campos relacionados con la Formación Profesional del Estudiante del Núcleo Costa Oriental del Lago, ya que es una de sus líneas de investigación. Para iniciar este apartado queremos detenernos en el concepto básico de metodología propuesto por Taylor y Bogman, quienes señalan que:

“el término metodología designa el modo en que enfocamos los problemas y buscamos la respuesta. En las Ciencias Sociales se aplica a la manera de realizar la investigación. Nuestros supuestos, intereses y propósitos nos llevan a elegir una u otra metodología.”²²⁹.

²²⁹TAYLOR, S. J. y BOGDAN, R. (1990:26). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires. Paidós.

Al iniciar una investigación, comenzamos con una metodología y en la cual manifestamos todas aquellas programaciones que se deben realizar con anterioridad para dar comienzo a la investigación, así como también durante todo el proceso de la misma. Una vez que se ha definido el procedimiento congruente con el objeto de estudio, debemos establecer una serie de etapas a seguir para alcanzar los objetivos planteados.

Siguiendo en la misma línea, coincidimos con Estebaranz, quien señala que el método en una investigación es *“el camino lógico para estudiar el problema y comunicar los hallazgos sobre él”*²³⁰.

Es fundamental, establecer en este estudio, la atención a diversas razones que tuvimos al seleccionar esta metodología, ya que la misma es un hecho primordial para la consecución de las metas que intentamos alcanzar con la realización de esta investigación. Tenemos que el primer paso es definir la metodología acorde con la naturaleza del estudio; primeramente, dejando ver la propia temática sobre la que trata el mismo, así como también el objeto central de investigación y la propia visión del investigador.

²³⁰ESTEBARANZ, A. (1991). El cuestionario como instrumento de recogida de datos cualitativos en estudios etnográficos. Un estudio de valores. En la *Revista de Enseñanza* nº 8 (pp. 165-180).

3.1. MÉTODO COMPARADO

El conocer las diferentes ciencias pedagógicas que se desarrollan dentro del sistema educativo²³¹, debemos manifestar que la elección en esta investigación, sea por *la Educación Comparada*. De ahí parte la inquietud investigadora que ha puesto los cimientos en la presente Tesis Doctoral; pues, queremos llegar a conocer y comprender los diferentes fenómenos que se suceden en el propio objeto de estudio, con la intención de alcanzar una serie de conclusiones que ayuden a la formulación de posibles alternativas de acción para su mejora. Según plantea el doctor García Garrido:

“La finalidad de la Educación Comparada no es la de ofrecer modelos para imitar o para rechazar, sino la de comprender a los pueblos y aprender de sus experiencias educativas y culturales. No es, en definitiva, la de mejorar un sistema educativo aisladamente considerado, sino la de mejorar la educación en el mundo entero mediante la mejora de concretos sistemas educativos (atención: no sistemas escolares)”.²³²

²³¹GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, A. (1980). *Didáctica de las Ciencias Sociales*. Barcelona. CEAC.

²³²GARCÍA GARRIDO, J. L. (1981:184). Presente y futuro de la Educación Comparada, *Revista de la Sección de Ciències de l'Eduació*, nº 1, pp. 182-195. Y también en LlorentBegmar V. (2002) *Educación Comparada*. Sevilla. SAV.

En esta misma línea, y en coherencia con los planteamientos de BisquerraAlzina, una de las características principales de esta ciencia, el cual debemos hacer mención, en la presente investigación, se centra en “comprender la realidad para transformarla”²³³.

Existen muchas posturas en las que se han mostrado, unos autores a favor y otros en contra en la titulación de la comparación como una ciencia debidamente propia²³⁴. En esta investigación vamos a seguir las recomendaciones expresadas por García Garrido cuando dice:

“En el caso de la Educación Comparada (...) lo decisivo es reconocer que, junto a la utilización del enfoque comparativo (que acude, por lo demás, a métodos y técnicas de investigación bastante diversos), posee ella también un objeto bien preciso: los sistemas educativos o, lo que es igual, la consideración del proceso de la educación en sistemas sociales concretos”²³⁵.

Además, y siguiendo en esta misma línea, mencionamos un postulado de King²³⁶, al que hace referencia de la practicidad de la Educación Comparada, de tal manera que afirma, que uno de los propósitos principales es el de mejorar los sistemas educativos y, en definitiva, y que sean de interés para la sociedad.

²³³BISQUERRA ALZINA, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid. La Muralla. (pp. 25-26).

²³⁴Entre los diferentes autores que el profesor García Garrido nos propone como aquellos que abogan por una ciencia de la educación unitaria, sin tener en cuenta la Educación Comparada como una de las Ciencias de la Educación, queremos citar a: García Hoz, Villalpando, y Nassif.

²³⁵GARCÍA GARRIDO, J. L. (1996:213). *Fundamentos de Educación Comparada*. Madrid, Dykinson.

²³⁶KING, E. (1972). El propósito de la Educación Comparada. En Márquez, A. M. (Comp.) *Educación Comparada: teoría y metodología*. Buenos Aires. Ateneo. (pp. 61). También descritos en las razones de la importancia de la Educación Comparada que expone Ferrer Julia en su obra de 2002: *La Educación Comparada actual*, pp. 44-48.

En relación con lo pautado por Martínez Usarralde, creemos que esta ciencia, además de aportar, por una parte, la fundamentación teóricas y, por la otra, nos encontramos con las aplicaciones prácticas, lo que da una visión selectiva a las diferencias entre los principales comparatistas²³⁷.

Al respecto, García Garrido afirma que: “*lo que justifica fundamentalmente a una ciencia es su método*”²³⁸. Por lo tanto, y conociendo la aplicabilidad y utilidad que existe en esta metodología comparada, podemos afirmar que esta investigación está enmarcada dentro de la Ciencia de la Educación Comparada.

En este orden de ideas, mencionamos a Hurtado²³⁹ donde señala que en la investigación comparativa pueden diferir en las características con la de otros autores, bien sea, a través de unas fases, tenemos que la primera fase comprende la exploración, esto le va a permitir al investigador familiarizarse con las situaciones y los contextos, también le serviría para delimitar el tema y precisar la formulación de la investigación, en cuanto a la fase descriptiva, en este apartado se desarrolla la extracción de la información para ordenarla y darle paso a la yuxtaposición, donde se analizan los eventos aplicando las fases necesarias en el cual se van a efectuar la comparación y por último, la comparación, es la última fase

²³⁷MARTÍNEZ USARRALDE, M. J. (2003). *Educación Comparada*. Nuevos retos, renovados desafíos. Madrid. La Muralla. pp.61.

²³⁸GARCÍA GARRIDO, J. L. (1996). *Fundamentos de Educación Comparada*. Madrid. Dykinson.

²³⁹HURTADO, J. (2010). *Metodología de la Investigación*. Guía para la comprensión holística de la ciencia. Cuarta edición. Ed. Quirón. Sypal. Bogotá-Colombia.

donde se reúne toda la información ya clasificada para realizar el cuadro comparativo.

3.2. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se tipifica como de tipo descriptivo-correlacional, en tal sentido Hernández y otros²⁴⁰ establecen que los estudios correlacionales evalúan el grado de relación entre variables y los descriptivos se centran en medir con precisión²⁴¹, (describe) variables en sí mismo de igual manera lo pronuncia Arias²⁴². En relación con el nivel descriptivo de la investigación, Becerra²⁴³ señala que se determina por lograr la caracterización de un asunto de interés investigativo en todos sus detalles y propiedades distintivos de existencia, manifestación, desenvolvimiento, desarrollo, evolución, transformación o funcionalidad, de allí se desprende que trabaja sobre realidades y hechos y su característica esencial es la participación correcta, además de utilizar las técnicas de la encuesta, la entrevista o las técnicas de revisión documental.

Una vez expuestas las diferentes justificaciones que llevaron a seleccionar la metodología comparada como el armazón sobre el cual desarrollamos la investigación, pasamos a profundizar en la naturaleza propia que caracteriza el presente estudio.

Resulta conveniente indicar que tratamos con una investigación fundamentalmente de carácter cualitativo. La elección de esta metodología

²⁴⁰HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. y BASTIDAS J. (1998). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. México

²⁴¹RAMÍREZ, T. (2007). *El proyecto de Investigación*. PANAPO. Caracas.

²⁴²ARIAS, F. (2006). *El proyecto de Investigación*. Caracas. Episteme

²⁴³BECERRA, N. A. (2007). *Thesaurus Curricular de la Educación Superior*. FEDUPEL. Caracas-Venezuela

se debe esencialmente al hecho de que ésta ayudará a analizar, con el mayor rigor científico posible, el desarrollo de las prácticas profesionales en Venezuela y España. En investigaciones de esta naturaleza, una de las principales finalidades planteadas al inicio es comprender la realidad a estudiar, según el contexto específico²⁴⁴.

Sobre esta cuestión coincidimos con Requejo y Aznar en destacar que la investigación cualitativa tiene principalmente dos rasgos que la caracterizan: *“...la descripción y la reconstrucción de forma sistemática de los fenómenos sociales”*²⁴⁵.

Ambas características se encuentran presentes en los propósitos iniciales de esta investigación, planteándose en los objetivos de la misma. Dicha consideración ha sido crucial tanto en el momento de seleccionar la metodología a utilizar, como a la hora de fundamentar la investigación inserta en la perspectiva cualitativa. Para Anguera²⁴⁶ señala que la metodología cualitativa es *una estrategia utilizada en la investigación, para fundamentar y mejorar, en una descripción contextual un hecho, conducta o de una situación que garantice un aforismo objetivo en la captación de la realidad, siempre compleja, y cuya postura debe ser una franca continuidad temporal que lo hace esencial.*

²⁴⁴TAYLOR, S. J. y BOGDAN, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona. Paidós. (p. 20).

²⁴⁵AZNAR MINGUET, P. y REQUEJO OSORIO, A. (1993). La investigación etnográfica en la investigación no formal, en NÚÑEZ CUBERO, L. (Ed.): *Metodologías de Investigación en la Educación No Formal*. Sevilla. Kronos.

²⁴⁶ANGUERA, M (2004). Posición de la metodología observacional, en el debate entre las opciones metodológicas cualitativas y cuantitativas. ¿Enfrentamiento, complementariedad, integración? Artículo publicado en *Revista, Belo Horizonte*.ve. 10 N° 15 (p.13-27) junio 2004

*Y siguiendo este orden de ideas, tenemos a Pérez, el cual señala que la finalidad de proporcionar una recogida metódica de datos, clasificados por su naturaleza, y con la aplicación de una orientación representativa y procesual, sea posible realizar un análisis (exploratorio, de toma de decisiones, evaluativo, entre otros.) propicio y que dé lugar a la obtención del conocimiento permitido, y que esté acorde, en cualquier caso, con los objetivos planteado así como también a los descriptores e indicadores en los que se tuviera acceso.*²⁴⁷

Actualmente, la investigación cualitativa ha adquirido una gran notabilidad dentro de las Ciencias Sociales, llegando a ser una de las principales, en cuanto a las actividades de investigación, se refiere. No obstante, la pluralidad de los diversos enfoques de la metodología cualitativa resulta evidente, según las múltiples propuestas de diferentes autores. En relación a esta misma líneas podemos destacar a Jacob (1987)²⁴⁸, Tesch (1990)²⁴⁹, Wolcott (1992)²⁵⁰ y Colás (1994)²⁵¹.

A tal efecto, hacemos convenientes las aportaciones que hace Patton²⁵², entre otros, a la hora de extender los diferentes enfoques existentes dentro de la investigación cualitativa, según Rodríguez, Gil y

²⁴⁷PÉREZ SERRANO, G. (2000:25). Reflexiones sobre la investigación en educación social y animación sociocultural. En PÉREZ SERRANO: *Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural*. Aplicaciones Prácticas. Madrid. Lancea, pp. 21-56.

²⁴⁸JACOB, A. (1987). *Metodología de la investigación-acción*. Buenos Aires: Humanitas.

²⁴⁹TESCH, R. (1990). *Qualitative reserarch: analysis types software tools*. London: The Falmer Press.

²⁵⁰WOLCOTT, H. (1992). Posturing in qualitative research. En M. LeCompte, W. Milloroy y J. pressile (Eds). *The Hand book of Qualitative research in education*. London: AcademicPress

²⁵¹COLÁS BRAVO, P.; BUENDÍA EISMAN, L.; y HERNÁNDEZ PINA, F. (1997). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid. Edígrafos. pp. 228.

²⁵²PATTON, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation & Research Methods*. London. Sage. pp.11

García²⁵³, consideran que la misma está determinada, por un proyecto de gestión, establecida con anterioridad para su aplicación. Así mismo, y en relación a las fases estructurales, que componen este esquema organizativo, podemos mencionar que no presentan una limitación de comienzo y una finalización más precisa, sino que se encuentran regidas por una prolongación de encuentros, que vienen a definir lo que pueda acontecer en este estudio

Esta investigación se encuentra enmarcada dentro de una investigación de carácter cualitativo; si bien, en este apartado pretendemos hacer constar que nos hemos servido de algunas técnicas de carácter cuantitativo. Todo ello cuya finalidad es el de obtener la mayor cantidad de información posible y útil.

Algunos objetivos que enmarca esta investigación, nos conlleva a la inducción de recoger ciertos datos cuantitativos que, sin lugar a dudas, van a enriquecer las aportaciones sobre la realidad que se estudia; aunque eso sí, siempre desde la perspectiva cualitativa.

Este estudio está enmarcado en una perspectiva que defiende la necesidad y adecuación de integrar distintos enfoques metodológicos dentro de una misma investigación. En este sentido, Ferrán Ferrer afirma que *“Esta combinación de ambos enfoques metodológicos en la investigación que se*

²⁵³RODRÍGUEZ, G., GIL, J. y GARCÍA, E. (1996). *Metodología de la investigación Cualitativa*. Málaga. Aljibe. Pp.48

*lleva a cabo en Educación Comparada nos permite conocer y comprender mejor nuestro objeto de estudio.*²⁵⁴

Por otra parte y siguiendo los razonamientos de Callejo²⁵⁵, el cual señala que para poder definir, los beneficios que aporta la combinación de estas dos metodologías, se debe tener en cuenta la *estrategia de investigación seguida*, o sea, que es necesario prestar atención en el recorrido de delimitar esos beneficios en cómo, sobre qué y para qué utilizamos esta relación utilizando determinadas técnicas, pues toda la metodología utilizada en cualquier investigación debe estar justificada en función de los objetivos que se plantee alcanzar.

La manera de promoción de esta metodología está adquiriendo un determinado protagonismo en el área de las investigaciones sociales. Tal es así, que cada vez se extienden más los investigadores adscritos a esta Ciencia y, por ende, el lo relacionado con la Pedagogía Social que lo estiman inmediato a su *ideal metodológico*²⁵⁶.

A tal efecto, y siguiendo la misma línea, existen autores como Conde²⁵⁷, Dávila²⁵⁸, Ibáñez²⁵⁹, Ortí²⁶⁰, entre otros, que apoyan la utilización

²⁵⁴FERRER JULIÀ, F. (2002). *La Educación Comparada actual*. Barcelona. Ariel. Pp.148

²⁵⁵CALLEJO, J. (1998). Sobre el uso conjunto de prácticas cualitativas y cuantitativas. En la *Revista Internacional de Sociología*, nº 21, pp.101-126

²⁵⁶Ibidem . pp.103

²⁵⁷CONDE, F. (1990). Un ensayo de articulación de las perspectivas cuantitativas y cualitativas de la investigación social. En la *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 51, pp. 91-117. También en CONDE, F. (1994): Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en el contexto de la historia de las ciencias sociales. En DELGADO, J. M. y GUITIÉRREZ, J. (Coords.): *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid. Síntesis. Y en este último libro el capítulo: Procesos e instancias de reducción/formalización de la multidimensionalidad de lo real: procesos e institucionalización/redificación social en la praxis de la investigación social.

de dicha metodología, tomando en cuenta las técnicas de ambos paradigmas. Pese a que la experiencia de cada investigador le haya hecho evolucionar hacia determinadas posiciones metodológicas, la mayoría coincide en defender la convivencia de uno y otro, tal es el hecho de las investigaciones realizadas por la investigadora, que se ha mantenido en esta línea, en los diferentes estudios relacionados con las prácticas profesionales y su integración con el entorno empresarial.

Siguiendo este orden de ideas, nos encontramos con las aportaciones de Guba²⁶¹, el cual maneja la posibilidad de trabajar con los dos modelos simultáneamente, todo es debido a su propio pensar, el cual lo manifiesta, de manera que no se llegan a entorpecer en la investigación: *“...no hay razón explícita para que ambos modelos no puedan acomodarse y logren un desarrollo por ambas metodologías”*, al contrario; una vez que se integren el proceso y los resultados de la investigación, pueden llegar a complementarse y a enriquecerse.

²⁵⁸DÁVILA, A. (1994). Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales: debate teórico e implicaciones praxeológicas. En DELGADO, J. M. y GUITÍERREZ, J. (Coords.): *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid. Síntesis.

²⁵⁹IBÁÑEZ, J. (1994). *El regreso del sujeto*. Madrid. Siglo XXI.

²⁶⁰ORTÍZ, A. (1994). La confrontación de modelos y niveles epistemológicos en la génesis e historia de la investigación social. En Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (Coords.). *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid. Síntesis, pp. 85-95.

²⁶¹ GUBA, E. G. y LINCOLN, Y. S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. Newbury Park, CA. SagePublications.

Examinada y definida la naturaleza de la investigación, pasamos a describir las técnicas utilizadas para la obtención de los datos²⁶² analizados en el presente estudio.

²⁶²Compartimos con la Real Academia Española la idea de dato, entendiendo por este concepto aquel “antecedente necesario para llegar al conocimiento exacto de algo o para deducir las consecuencias legítimas de un hecho”. Publicado en la página web oficial de dicha institución (mayo de 2005):<http://buscon.rae.es/diccionario/drae.htm>

3.3. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Ander-egg²⁶³ en lo referente a la información recopilada, muy a pesar de haber utilizado las técnicas de la observación y la entrevista, también se ha utilizado el estudio documental, el cual ha sido la mayor fuente de información²⁶⁴, a través de este se han conocido las tendencias y pretensiones del sistema educativo, en el plano profesional así como también las respuestas a las demandas del sector productivo.

Se pudo observar *in situ* (las universidades) las prácticas profesionales en su contexto real de esta manera que se comprobó si estas se llevaban a cabo en la praxis o eran cursadas en aulas de clases. Es por ello, que la adquisición de una perspectiva global y equilibrada de la formación del administrador, me ha impulsado a la selección de la metodología comparada en la realización de esta investigación.

Esta investigación se inicia partiendo de un enfoque interdisciplinario, es relevante el análisis explicativo y de comparación valorativa y prospectiva, ya que se van a relacionar diferentes áreas de conocimiento.

Este proceso se ha manejado con sumo cuidado ya que, atendiendo siempre al equilibrio que se requiere en todo estudio comparado, puede producirse una total seriedad en el establecimiento de los criterios para la selección de los datos requeridos en las unidades de comparación. Al

²⁶³ANDER-EGG.(1982). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires Humanita

²⁶⁴HURTADO, J (2010). *Metodología de la Investigación*. Guía para la comprensión holística de la ciencia. Cuarta edición. Quiróz-Sypal. Colombia.

respecto, hemos utilizado, para cada unidad, las mismas herramientas de recolección de datos, por lo tanto, cada información ha sido extraída del contexto autóctono de los países en estudio.

Al respecto, García Garrido²⁶⁵, establece que este proceso metódico, se da inicio en el momento, en el que el propio "investigador, comienza con la idea, primeramente, luego pasa a enfrentarse con los fenómenos a estudiar, de tal manera que convierte, toda esas informaciones en datos para dar comienzo a su proceso investigativo.

Otra de las opiniones compartidas con Velloso y Pedró²⁶⁶, se refiere a la descripción de un hecho, ellos mencionan que cuando se presenta un estudio, hay que añadirle: "... una interpretación o explicación sobre lo descrito, que pueda pasarse de una sencilla exposición de datos más o menos ordenados a un estudio más profundo en el que se descubra lo que los datos por sí solos no puedan descubrirse..

Es decir, la actividad principal de esta fase se materializó en la explicación que, tras el largo período de formación y de recapitulación de la información pertinente, se puede aportar a la realidad práctica que vino dada a través de los datos recogidos.

En cuanto a la recogida de datos, debemos enfatizar que en el transcurso de toda investigación es precisa la aplicación de una serie de

²⁶⁵GARCIA GARRIDO, J. L. (1981). Presente y futuro de la Educación Comparada, *Revista de la Sección de Ciències de l'Educació*, nº 1, pp. 182-195.

²⁶⁶VELLOSO, A. y PEDRÓ, F. (1991). *Manual de Educuación Comparada*. Vol. 1. Conceptos Básicos. Barcelona.

técnicas, que ayuden a la obtención de la información necesaria, de tal manera que puedan alcanzar así los objetivos propuestos en los inicios. En este caso, utilizamos una serie de instrumentos metodológicos, bajo la modalidad de encuestas y entrevistas semiestructuradas, que hacen operativo el método de investigación seleccionado, que según Ander-Egg²⁶⁷, dichas técnicas son consideradas como las *respuestas al «cómo hacer» para poder alcanzar un resultado propuesto, situándose en un nivel donde la practicidad, aplicadas por etapas de manera de mecanismos auxiliares, lo que permiten la aplicación del método, a través de unos elementos prácticos, concretos y adaptados a un objeto definido*”.

Es decir, podemos considerar las técnicas de estudio como herramientas concretas en la recogida de datos, y que sean coherentes con el método seleccionado. A continuación, exponemos los distintos instrumentos que hemos manejado en el presente estudio, como la investigación documental, la entrevista semiestructurada y la observación que se han constituido en las principales técnicas de recogida de información utilizadas.

3.3.1. Investigación Documental

La investigación documental es uno de las principales técnicas, y de suma importancia, cuando llegamos a la fase de la recogida de información del presente estudio. También se puede definir como un proceso de

²⁶⁷ANDER-EGG, E. (1982:59). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires. Humanitas.

búsqueda de información que ha sido registrada, bien sea en fuentes impresas y digitales, una vez que se recopile la información, se procede a organizarla, describirla e interpretarla de acuerdo a ciertos procedimientos que avalen la fiabilidad y la objetividad en la exposición de los resultados obtenidos²⁶⁸.

Una vez que se hizo efectivo el comienzo de la investigación, pasamos a realizar una revisión bibliográfica sobre el tema que nos atañe, nos adentramos de una vez, con la Tesis Doctoral, la intención es analizar el estado de la cuestión sobre el objeto de estudio, o sea, en este caso, como se aplican y desarrollan las prácticas profesionales en las universidades objeto de estudio y de este modo poder sentar las bases conceptuales a partir de las referencias contenidas en otras fuentes documentales (monografías, artículos, informes...).

Este proceso nos fue muy útil, porque nos sirvió para conocer la situación actual, y poder reflexionar a partir de la misma para elaborar el marco teórico de la investigación; y también para desarrollar el contenido de otra técnica para la recogida de información y, que nos puede servir para este estudio: la entrevista²⁶⁹.

Una vez justificada la utilización de la investigación documental como una fuente de información para este investigación, nos adentramos a la

²⁶⁸RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, M. A. (2004). Un análisis de la educación familiar desde la Teoría Pedagógica: Propuesta de bases fundamentales para un modelo integrado. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia. pp.19

²⁶⁹La utilización de esta técnica en primera instancia queda reflejada a lo largo de toda la obra, si bien no se hace referencia a todos los expertos y especialistas consultados.

presentación y exposición de la entrevista como otra de los grandes instrumentos necesarios para la recogida de datos.

3.3.2. La Entrevista Semiestructurada

Esta técnica fue utilizada en la aplicación de la misma, con especialistas universitarios, que ayudaron en el desarrollo de la misma, con sus comentarios y reflexiones. Por otra parte, también hablamos con profesores de práctica profesional y Directores de los diferentes países por su trabajo en instituciones relevantes y por su cargo específico.

Según las observaciones de Valles²⁷⁰, las entrevistas cualitativas consisten en unas “*conversaciones profesionales*” las cuales están *previamente* diseñadas por el entrevistador, según sean los propósitos de la investigación. Al mismo tiempo, la persona que realiza la entrevista debe reunir ciertas cualidades, requerida para la aplicación de esta técnica. Atendiendo a las recomendaciones que realiza PiergiorgioCorbetta²⁷¹ la entrevista cualitativa queda definida como *una conversación: primero es provocada por el investigador; es decir, que ha sido planteada previamente, no es derivada de una situación ocasional. Segundo, está dirigida a sujetos elegidos sobre la base de un plan de investigación; o sea, el entrevistado es seleccionado por su vinculación directa con las prácticas profesionales en el espacio universitario. Tercero deben ser en número considerable; con la finalidad de generalizar las informaciones extraídas a la población objeto de*

²⁷⁰VALLES, M. (2003:41). *Entrevistas Cualitativas*. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.

²⁷¹CORBETTA, P. (2003). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Madrid. McGraw-Hill. pp. 368-369). .

estudio. *Cuarto, tiene una finalidad de tipo cognoscitivo;* es decir, desde un primer momento nos trazamos la idea de realizar esta entrevista cuyo objetivo es indagar sobre una serie de datos e informaciones hasta ahora desconocidas o ambiguas. *Quinto y último lugar nos encontramos con la entrevista,* la misma debe ser guiada por el entrevistador; *podemos decir que ésta es una de las características que definen la entrevista,* diferenciándola del diálogo normal.

Creemos conveniente destacar la existencia de distintos criterios a la hora de clasificar los tipos de entrevistas y, por ende, de las distintas tipologías²⁷². Estas pueden ser estructuradas²⁷³ o no estructuradas, en nuestra investigación, las entrevistas fueron flexibles, y estructuradas, se diseñó un cuestionario estableciendo una secuencia en las preguntas de tal manera que el entrevistado se familiarice con el tema

Cabe señalar que se utilizó esta técnica de investigación debido que es uno de los instrumentos más valiosos para la obtención de información

Las Entrevistas estuvieron conformadas por el Coordinador del Programa Ciencias Económicas y Sociales del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, y el Director de la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales la Universidad de Córdoba, Directores de la Coordinación de las Prácticas Profesionales y profesores que dictan las

²⁷²PADILLA, M. T. (2002). *Técnicas e Instrumentos para el Diagnóstico y la Evaluación Educativa*. Madrid. CCS.

²⁷³HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. y BASTIDAS J. (2000). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. México.

unidades curriculares de práctica profesional de las instituciones objeto de estudio.

En esta investigación la variedad de sujetos entrevistados se encontró dividida de la siguiente manera: Población A Directores y Docentes de LUZ, la población B: Directores y Docentes de la UCO.

Tabla 1. Estratificación de sujetos entrevistados

Instituciones y Organizaciones seleccionadas	Directores	Docentes	Total
Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago	5	16	21
Universidad de Córdoba	3	8	11
Total	8	24	32

3.3.3. La Observación

Las técnicas utilizadas a lo largo de este trayecto investigativo para la recolección de la información planteada en este estudio, se incluye además, la observación, dicho instrumento es una de las técnicas más utilizadas en las investigaciones cualitativas, y el cual me permitió obtener información directa en la aplicación de las prácticas profesionales llevadas y dictadas en los salones de clases.

Siguiendo a otros autores como Ander-Egg²⁷⁴ (1987) y Fernández²⁷⁵ (1994) ellos consideran que la observación es un proceso fundamental del método científico y que se lleva a cabo intencionalmente, con el fin de obtener información sobre un problema real y llevarlos a un estudio de investigación.

Y para Hernández y colaboradores²⁷⁶, señala que la observación se fundamenta en la búsqueda del realismo y la interpretación del mismo, lo que quiere decir es que a través de ella se pueden conocer y dar respuestas a todas las incertidumbres relacionadas con el tema que nos compete.

En esta investigación la observación ha sido entendida como un proceso que se desarrolla en un escenario real y que produce una interacción, entre el investigador-observador en el contexto que está estudiando. En este caso, se hicieron las observaciones en los salones de clases, considerando el tiempo de las horas académicas del profesor y las entrevistas en las oficinas de los directores.

Las razones planteadas anteriormente a la hora de realizar las diferentes observaciones, han sido, sobre todo, por la necesidad de conocer in situ la realidad estudiada, además de analizar el tema central del trabajo en su contexto real; así como también, complementando y enriqueciendo los datos obtenidos mediante las técnicas aplicadas anteriormente. Siguiendo a

²⁷⁴ANDER-EGG, E. (1987:197). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires. Humanitas

²⁷⁵FERNÁNDEZ, R. (1994). *Introducción a la evaluación psicológica*. Madrid. Pirámide

²⁷⁶HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. y BASTIDAS J. (2000). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. México

Selltiz y otros la observación adquiere un carácter científico en la medida en que²⁷⁷: “Sirve a un objetivo ya formulado de investigación: porque es planificada sistemáticamente; en que es controlada y relacionada con proposiciones más generales en vez de ser presentada como una serie de curiosidades interesantes; porque está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad”.

Es de mencionar que la utilización de este instrumento en este estudio se debe a la diversidad de ventajas que presentaba para esta investigación²⁷⁸. Por un lado, la posibilidad de obtener la información tal y como acontece en su propio contexto, también, nos permite recoger datos en situaciones directa. Y la más importante, en este caso, que ofrece la oportunidad de conocer y obtener información inmediata de los directores, alumnos y profesores.

Por otro parte, a través de la observación recabamos información con notas de campo. Así que durante el proceso de decodificación de la información recogida y aplicando las diferentes observaciones que se han llevado a cabo, se fue adoptando la forma, en esta investigación, mediante las notas de campo, y los resúmenes de las observaciones realizadas²⁷⁹.

Generalmente, optamos por tomar las notas de campo durante la propia observación en el terreno, ya que facilita la veracidad de la

²⁷⁷SELLTIZ, C.; JAHODA, M.; DEUTSCH, M. Y COOK, S. W. (1965:229). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Madrid. Rialp.

²⁷⁸ANGUERA, M. T. (1985). *Metodología de la observación en las ciencias humanas*. Madrid. Cátedra.

²⁷⁹GONZALEZ MONTEAGUDO, J. (1996:372). *Vida cotidiana y profesión docente: teoría y práctica educativas centradas en historias de vida. Un enfoque etnográfico*. Tesis doctoral. Universidad de Sevilla.

información que se obtiene sobre determinadas acciones, ya que se puede dar el olvido de detalles, por una parte, debido al transcurso del tiempo, y que pueda interferir negativamente en la calidad de los datos recogidos.

Lo más importante en una investigación cualitativa, es poder conocer el entorno propio que rodea a los sujetos de estudio, de tal manera que se pueda observar el comportamiento que estos individuos mostraban en su contexto natural y aplicar la información obtenida a través de las diferentes técnicas de recogida de datos utilizadas a lo largo de este estudio.

3.4.YUXTAPOSICIÓN DE DATOS

En la fase de la Yuxtaposición de los datos, se lleva a cabo una vez se obtenida toda la información. Tal y como lo expuesto por Velloso y Pedró, que el primer paso de un estudio comparado es, en realidad, la primera parte de una comparación completa, o mejor dicho, es una comparación sin «tertiumcomparationi», por lo tanto, viene a ser una comparación ajena, a la intervención del investigador, respecto a la demostración de un juicio de valor y de unas conclusiones comparativas²⁸⁰

En este apartado de la investigación, pasamos a la confrontación de la información fundamentada en la yuxtaposición de los datos, una vez obtenidos en los diseños previos. A través del uso de las diferentes tablas, quedan representadas de una manera más explícita la yuxtaposición realizada en sus cuatro estadios.

En esta investigación el uso de las técnicas y de los datos cuantitativos y cualitativos en la recogida de la información es considerada muy importante, ya que mientras una se encarga de medir y analizar el grado de relación entre las variables, la otra se basa en la interpretación y el constructivismo, que es considerada, como la existencia múltiples de realidades basadas en la construcción y el transitar de esta investigación. Esto es debido al gran complemento de información que ambas presentan,

²⁸⁰ VELLOSO, A. y PEDRÓ, F. (1991:136). *Manual de Educación Comparada. Vol. 1, Conceptos Básicos.* Barcelona. PPU.

en la recogida de los datos necesarios y científicos de diferente naturaleza que puedan rodear al objeto central de este estudio.

En tal sentido, la idea de seleccionar los instrumentos de recogida de datos, dependen solamente de la naturaleza de la investigación; una vez obtenidas las técnicas de aplicación en nuestro estudio y desechando otras, ya que por el hecho de pertenecer a una determinada línea de investigación, disminuye o realza la profundidad y la repercusión de los resultados.

Ante todo lo anteriormente expuesto, y dentro de una lógica científica podemos aclarar que los instrumentos que nos van a ayudar a obtener la información requerida para que el estudio deba ser dado por el objeto central de la investigación, y no por la metodología seleccionada para su aplicación.

Como hemos venido señalando, una vez obtenida la información pasamos a realizar el analizar de los datos, que ya han sido aportados, previamente, por el estudio, para ello hemos procurado el acercamiento entre los dos procesos metodológicos (cuantitativas y cualitativas), utilizados por los diferentes indicadores. Por tanto, tal como propone Gil, empleamos datos de carácter blando, analizados de forma cualitativa²⁸¹.

²⁸¹GIL FLORES, J. (1994). *Análisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigación educativa*. Barcelona. PPU.

Asimismo se utilizó una herramienta de análisis, que se aplicó a la universidades de estudio, ésta se presenta para formular estrategias²⁸² que servirán de base para la ejecución de los programas de prácticas profesionales nos permitió conformar uno cuadros donde se refleja la situación actual de las universidades en estudio, esto permite obtener un diagnóstico preciso, el cual nos sirve para llevar a cabo las conclusiones y recomendaciones acordes con los objetivos formulados.

El análisis F.O.D.A., es una técnico que estudia la situación competitiva de una empresa, organización o institución, en la situación externa (Debilidades y Amenazas) y las características de la misma, en la situación interna (Fortalezas y Debilidades), según David²⁸³, es una herramienta de ajuste importante que ayuda a los gerentes a crear estrategias, en este caso, se tomará la información para mejorar el buen funcionamiento de la Coordinación de las prácticas profesiones en la aplicación y desarrollo de las mismas, en una de las universidades en estudio.

Cabe señalar, y en conformidad con diversos autores, podemos reafirmar que el carácter propio de esta investigación es de rasgo cualitativo. Una vez obtenida la información analizada, desde unos aspectos, mencionados, pasamos a proceder a una triangulación de los

²⁸² PÁRAMO, D. y RAMIREZ, E. (2009). Reseña de "Gerencia Estratégica Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica Redalyc de Marketing. Un enfoque cultural". *Pensamiento & Gestión*, Diciembre-Sin mes, 319-321.

²⁸³ DAVID, F. (2003). *Conceptos de Administración estratégica*. Editorial PARSON. Prentice Hall. México

datos, que según Cerda²⁸⁴, la utilización del mismo, es pretender la obtención de una visión más completa de la realidad tomando en cuenta, como referente las distintas fuentes de información que hemos utilizado para la recogida de la información. Ello implica, como indica Pérezque²⁸⁵:

“Unir una diversidad de datos y métodos para describirlos en el mismo tema o problema (...) ello implica que los datos se recojan desde puntos de vistas distintos y poder realizar comparaciones múltiples (...) utilizando diversas apariencias y múltiples procedimientos”.

²⁸⁴ CERDA, H. (1997). *La Investigación Total*. Bogotá. Colombia. Editorial Magisterio. pp 100.

²⁸⁵ PÉREZ SERRANO, G. (1994). *Investigación cualitativa, retos e interrogantes*. Madrid. La Muralla., p. 54.

CAPÍTULO IV

FORMACIÓN DEL ADMINISTRADOR EN LA

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Los nuevos escenarios requieren que el sistema universitario español responda en todos los ámbitos de la sociedad. En el siglo XIX comienzan a fundarse en España las Escuelas de Comercio como centros de formación de distintos grados y destinadas a formar expertos mercantiles, este es el origen remoto de los estudios de administración de empresas.

Una breve reseña histórica nos permite citar en la Real Orden de 1797 la primera referencia sobre los estudios de comercio en España, momento en que se inicia la organización de dichas enseñanzas a nivel elemental²⁸⁶.

En la instrucción superior, se establece un grado denominado Profesor Mercantil Superior en 1912. Las Escuelas de Comercio comienzan a reemplazarse en 1943 con la creación de la Facultad de Ciencias Políticas y Económicas en la denominada, en aquel momento, Universidad Central de Madrid.

Diez años después, se produce un avance en la universidad pública con la ley de 17 de julio de 1953, sobre Ordenación de las Enseñanzas Económicas y Comerciales, donde aparece por primera vez la denominación de Facultad de Ciencias Políticas, Económicas y Comerciales dividida en dos secciones, una de ellas nombrada sección de Económicas y Comerciales.

Este ha sido el punto de partida para la creación de numerosas Facultades en España. Concretamente entre 1960 y 1970 situamos en Málaga, Santiago, Valencia, Madrid y Barcelona; cinco nuevas Facultades de Ciencias Políticas, Económicas y Comerciales con la sección Económicas y

²⁸⁶ AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (2005). Libro Blanco. Título de grado en economía y en empresa. Publicado en la página web de la ANECA http://www.aneca.es/var/media/150292/libroblanco_economia_def.pdf.

Comerciales. Asimismo, desde 1970 a 1982, podemos mencionar la creación de las facultades de Ciencias Económicas y Empresariales de Sevilla, Valladolid, Zaragoza, Oviedo, La Laguna, Alcalá de Henares, Alicante, Murcia y Badajoz²⁸⁷.

Actualmente, se contabilizan 92 centros españoles que los que se imparte la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, según el Registro Nacional de Universidades, Centros y Enseñanzas del Ministerio de Ciencia e Innovación²⁸⁸.

Centrándonos en la comunidad autónoma de Andalucía, ubicamos centros que imparten la titulación de Administración y Dirección de Empresas en las ocho provincias²⁸⁹. Concretamente en Córdoba la mencionada titulación se imparte en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales ETEA, un centro adscrito a la Universidad de Córdoba, y en un centro propio, la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales.

El plan de estudios de la Universidad de Córdoba para obtener la licenciatura de Administración y Dirección de Empresas quedó regulado mediante Resolución Rectoral el 30 de octubre de 2002. Si bien, en la actualidad, la implantación del plan de estudios para la nueva titulación de Graduado en Administración y Dirección de Empresas se publicó en la Resolución de 23 de marzo de 2010, quedando la siguiente distribución por

²⁸⁷ SUÁREZ, A. (2001). Implantación y desarrollo de los estudios de Economía de la Empresa en la universidad española. Cuadernos de Gestión, Vol. 1, nº 1. Publicado en la página web del Archivo Digital para la Docencia y la Investigación de la Universidad del País Vasco https://addi.ehu.es/bitstream/10810/6992/1/CdG_116.pdf.

²⁸⁸ FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES. *Grado de Dirección y Administración de Empresas*. Publicado en la página web de la Universidad de Córdoba <http://www.uco.es/derechoccee/gadmempresas/index.html>.

²⁸⁹ CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO. *Catálogo de titulaciones*. Publicado en la página web de la Junta de Andalucía. Recuperado el 12 de octubre de 2012: http://www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/sguit/g_catalogo.php

tipo de materia: a) formación básica, 72 créditos ECTS; b) obligatorias, 30 créditos; c) optativas, 20; d) prácticas externas, 12; y, por último, 6 créditos correspondientes al trabajo fin de grado²⁹⁰.

Entre los objetivos propuestos para la formación de los estudiantes que acceden al título Graduado en Administración y Dirección de Empresas, destacamos la importancia del desarrollo de competencias básicas (capacidades, habilidades y destrezas) que les permitan realizar con éxito labores de gestión, asesoramiento y evaluación en las empresas²⁹¹.

Los sistemas educativos, y por ende, el de formación profesional en España han tenido que adaptarse a las exigencias del nuevo contexto económico y social del país; este proceso implica la actualización de las competencias y cualificaciones de una manera permanente. Estos han venido incorporando el desarrollo de nuevas tecnologías tanto en los procesos de producción y organización del trabajo, como en los de distribución y comercialización de sus productos.

No obstante, a pesar de los esfuerzos realizados para conseguir un modelo educativo homogéneo entre los países de la Unión Europea, observamos una estructura común en la enseñanza superior, debemos considerar la idiosincrasia propia de cada país y, por ende, de cada sistema

²⁹⁰ BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (2010). Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Universidad de Córdoba, por la que se publica el plan de estudios de Graduado en Administración y Dirección de Empresas. Publicado en la página web del BOE <http://www.boe.es/boe/dias/2010/04/12/pdfs/BOE-A-2010-5877.pdf>.

²⁹¹ FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES. *Grado de Dirección y Administración de Empresas*. Recuperado el 12 de octubre de 2012 de la página web de la Universidad de Córdoba <http://www.uco.es/derechoyccee/gadmempresas/index.html>.

educativo²⁹².

Los estudiantes universitarios se estructuran en dos niveles: el grado y el postgrado, el primero comprende las enseñanzas del primer ciclo y cuyo objetivo es lograr la capacitación de los estudiantes para integrarse directamente en el ámbito laboral europeo o con una cualificación profesional apropiado²⁹³.

²⁹² LÁZARO LORENTE, L. M. y MARTÍNEZ USARRALDE, M. J. (1999). *Educación, Empleo y Formación Profesional en la Unión Europea*. Valencia. Universidad de Valencia.

²⁹³ Estructura y titulaciones de educación Superior en España.

4.1 VISIÓN GENERAL DE LA FORMACIÓN DEL ADMINISTRADOR EN EL CONTEXTO UNIVERSIDAD-MERCADO LABORAL

Las universidades ocupan un papel central en el desarrollo cultural, económico social de un país²⁹⁴; esta capacidad le permite a cada una de ellas desarrollar planes específicos acordes a sus características propias, su oferta de estudio y con sus procesos de gestión e innovación. Estos nuevos escenarios requieren que el sistema universitario español responda en todos los ámbitos de la sociedad.

Si bien es cierto las altas tasas de desempleo en los jóvenes²⁹⁵, conjuntamente con la crisis que vive en la actualidad el gobierno español, ha incurrido en la modificación de los contenidos de los puestos de trabajos, en numerosos campos profesionales hace que coadyuve la conformación de otros tantos, debido a las competencias en el mercado laboral; esto hace que se impulsen a un proceso deteriorado en cuanto a profesionales se refiere, en términos de subutilización de la fuerza de trabajo y del profesional.

Un aspecto muy importante lo señalado por Mora²⁹⁶, donde hace mención que en la universidad española, la formación de las actitudes, necesarias para el trabajo, como lo son las competencias metodológicas²⁹⁷, sociales y participativas, ya que la debilidad que tienen las universidades en

²⁹⁴ BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO. *Disposiciones generales. Ley Orgánica de Universidades.* (2001). Gaceta oficial nº 307.

²⁹⁵ SÁNCHEZ, T. (2012). *Jóvenes, sobradamente preparados, y sin empleo.* Publicado en la página web de ABC <http://www.abc.es/20120307/economia/abci-paro-juvenil-201203061018.html>.

²⁹⁶ MORA, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación.* N°35.(p.13-37)

²⁹⁷ VALLE, M. (2000). *Formación en competencias y certificación profesional.* UNAM.México.

la formación del estudiante, está basada en la falta de estímulo al espíritu cooperativos y al trabajo en equipo, tener la capacidad para la crítica abierta y una actitud positiva hacia el trabajo, claro que no se puede afirmar que este tipo de actitudes no existan entre los universitarios, pero en el desarrollo del programa pedagógico de las universidades y de los profesores, debería de existir.

Al respecto, en una encuesta realizada por Teichler y Schonburg²⁹⁸, sobre el nivel de satisfacción con los estudios y el trabajo, fue aplicado este apartado a las opiniones que los egresados manifiestan sobre el nivel de satisfacción de los estudios que realizaron y su situación laboral, se concluyó, la existencia de una deficiencia grande en el sistema educativo español, que ha centrado la formación en la transmisión de conocimientos; y muy pocos, en dos aspectos fundamentales como son los de enseñar a hacer y formar en las actitudes positivas hacia el trabajo²⁹⁹.

En fin, la universidad española ha proporcionado más educación de carácter académica, y le ha dado poca importancia a la enseñanza relacionada con las destrezas y habilidades, necesarias para facilitar, el paso del conocimiento a la praxis.

Al respecto, y continuando con la exposición de Teichler, el cual señala que entre las debilidades que se consiguieron en los programas de enseñanzas, se perfilan algunas tendencias que según, los egresados sería conveniente incluirlos en ellos. La falta de transmitir una formación

²⁹⁸ TEICHIER, U. SCHONBURG, H. (2000). The economics of higher education and graduate employment and work

²⁹⁹ VALLE, M. (2000). *Formación en competencias y certificación profesional*, México.

básicamente generalista, más empírica y participativa, así como, enseñar a resolver problemas reales, serían unas de las fallas encontradas, por otro lado nos encontramos con la formación del estudiante, en cuanto a la motivación para que sean más emprendedores, y por último, que los estudiantes puedan estar mejor preparados para enfrentarse a un mundo competitivo, es por ello, que la recomendación es como modificar los métodos de enseñanzas, de tal manera que se puedan incluir esos objetivos.

En cuanto a la respuesta del sistema empleador, están de acuerdo en que se darán oportunidades a quienes tienen mayores cualificaciones, con la posibilidad de ir generando nuevos puestos de trabajo, debido a los cambios tecnológicos, a la globalización del mercado, a la innovación de nuevos estilos de gestión, así como las nuevas formas de producción, y por último, la generación de nuevos sistemas organizacionales.

Ante estos planteamientos, podemos conjeturar que toda, y cada una de estas funciones, implica una capacidad de acción que representa la realidad más contundente de actuar un individuo, en las prácticas profesionales las funciones aluden a la acción de las personas involucradas, de tal manera que toda actividad es parte de una tarea que deben cumplir.

En lo que respecta a organización y aplicación de las prácticas profesionales se le confieren algunas funciones: Facilita la movilidad estudiantil en escenarios múltiples y en la integración de grupos que representan gran diversidad; los estudiantes pueden ampliar su cúmulo de relaciones, además, convivir temporalmente fuera y poder realizar sus

prácticas en otras regiones; también pueden profundizar en el desarrollo de la creatividad y el sentido de pertinencia por su profesión; igualmente, tienden asegurar un cambio conceptual significativo cuando se estimula un proceso de reflexión en y sobre la acción; a tal efecto, sus acciones son holísticas, integradoras de las demás asignaturas del currículum y por ende, de los planes de estudio.

Los resultados del Informe sobre contribución de las universidades españolas al desarrollo, realizado por la Fundación Conocimiento y Desarrollo³⁰⁰, señala que las universidades españolas juegan un papel secundario a la hora de transferir tecnología o formación a las organizaciones.

Las empresas consideran a dichos centros como autoridades en materia teórica; sin embargo, no recurren a ellos para la puesta en marcha de trabajos prácticos. Los centros de estudio apenas ofrecen incentivos a los investigadores que desarrollan importantes trabajos en universidades o patentando productos. La mayoría de las veces estas entidades deben buscar apoyos en universidades y centros de investigación del extranjero.

Al respecto, Jokin Garatea³⁰¹, considera que es esencial para el crecimiento de nuestro país el desarrollo de sinergias entre la universidad y la empresa, de forma que las organizaciones privadas se acerquen a los centros de investigación para buscar soluciones, y éstas les aporten el

³⁰⁰ Fundación Conocimiento y Desarrollo se constituyó a finales del año 2002, con el objetivo de dar respuestas a una serie de necesidades concretas a las universidades españolas; nace como iniciativa del sector empresarial, reconociendo la importancia de las universidades para el desarrollo económico y social del país.

³⁰¹GARATEA, J. Director de Proyectos Internacionales de GAIA, programa de becas para titulados universitarios que ofrece formación teórica y práctica en empresas internacionales

capital humano y las tecnologías necesarias para llevar a cabo proyectos innovadores”.

La formación profesional que se imparte en el sistema educativo tiene una importancia primordial para el progreso del país y para la incorporación del egresado al mundo de trabajo³⁰² tanto para los de grado medio como superior; son estudios terminales que deben estar conectados y sincronizados con la actividad económica del país.

Existen problemas tradicionales que ha venido sufriendo la formación profesional en España³⁰³ en primer lugar está el alejamiento entre la empresa y el sistema educativo, luego la falta de atención de los entes públicos, respecto a este tipo de enseñanzas y por último la debilidad de los centros y del prestigio de estas enseñanzas.

Al respecto, El Espacio Europeo de Educación Superior insta a los estados miembros a desarrollar e implantar en su país el sistema de titulaciones comprensible y comparable que puedan promover las oportunidades de trabajo, así como también la competitividad internacional de los sistemas educativos en Europa; por otra parte establece una titulación del primer nivel, el cual será pertinente para el mercado de trabajo, y que puede ser conducente a titulaciones de postgrado, tipo master y/o doctorado³⁰⁴.

³⁰²PRATS, J. (2007). Los sistemas educativos europeos ¿Crisis o transformación?. Colección Estudios Sociales N° 18. Barcelona. La Caixa.

³⁰³FRANCI, J. (2002). La FP dintre de la Secundària: un ecaix difícil, en Joaquim Prats (ed), *La Secundària a examen*. Barcelona: Proa, Colección Debat.

³⁰⁴MINISTERIO DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE (2003). *La integración del sistema universitario español, en el espacio europeo de enseñanza superior*. Documento Marco.

Ahora bien, la descentralización de España permite autonomía en las distintas comunidades autónomas y también en la enseñanza universitaria, de tal forma que cada universidad tiene competencias y puede establecer su propio régimen económico atendiendo a las normas establecidas a nivel legislativo. Asimismo, se favorece una mayor flexibilización en el sistema que facilita crear entidades jurídicas que permitan perseguir los objetivos propuestos en cada institución³⁰⁵.

Siguiendo este orden de ideas, y, para propiciar el acercamiento del profesional al mercado de trabajo, la UCO realiza gestiones directas de ofertas con las empresas demandantes, así como también, la organización de diversas actividades, entre ellas tenemos, la Feria de Empleo, donde colaboran el Servicio Andaluz de Empleo, la Diputación, el Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo y Fundecor. El objetivo de esta feria, es crear encuentros entre los estudiantes, bien sea para conseguir trabajo y otros para lograr la realización de las prácticas profesionales externas³⁰⁶.

³⁰⁵ LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES (2001). *Disposiciones Generales*. Jefatura del Estado. Boletín nº24515

³⁰⁶ Estas prácticas de empresas están reguladas por una normativa sobre prácticas de empresa que se acoge al Real Decreto R.D. 149/81 y R.D. 1845/94.

4.2. RESPUESTA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ANTE EL SECTOR LABORAL

Las universidades ocupan un papel central en el desarrollo cultural, económico y social de un país, por lo tanto, deben aumentar su capacidad de liderazgo para permitir desarrollar estrategias que aumenten sus ofertas académicas, de tal manera que puedan responder a una sociedad que demanda profesionales con un elevado nivel cultural, científico y técnico.

Los cambios que han tenido lugar en el contexto universitario de España, han sido temas fundamentales en todas las actividades académicas, en los últimos tiempos.

Existe una idea de que los procesos de enseñanza, las relaciones que tienen que ver con la investigación, todo esto ha permanecido sin cambios a lo largo de los años³⁰⁷, por otra parte se encuentra Sporn³⁰⁸, quien señala que los universitarios muy críticos con la mayoría de los aspectos de la ciencia y de la sociedad, sean tan respetuosos con lo que se llama la cultura universitaria.

Para ese entonces la sociedad se caracterizaba por dos hechos, en primer lugar una sociedad que se hacía importante como modelo de organización social, el Estado nación liberal y en segundo lugar, era la sociedad que se estaba produciendo el desarrollo industrial.

³⁰⁷ MORA, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*. Nº 35. (p.13-37).

³⁰⁸ SPORN, B. (1996). Managing University Culture: an Analysis of the Relationship Between Institutional Culture and Management Approaches, en *Higher Education*, 32, pp. 41-61.

Ante esta situación, con el surgimiento de esta revolución, los países respondieron con modelos diferentes de organización de sus universidades. Estos modelos se agrupan en tres tipos: El alemán, conocido también como Humboltiano, el modelo francés, llamado napoleónico y el modelo anglosajón, es todo lo contrario a los dos anteriores.

Ahora bien, España es un caso de modelo napoleónico, aunque durante los años 80, se dieron unas reformas; no se separó de este modelo. A pesar de la autonomía y de la formal separación del Estado, las instituciones de educación superior siguen siendo de carácter fuerte, con un gobierno burocrático, además de mantener una orientación profesionalizante³⁰⁹, que es compartido con otros países latinoamericanos se parecen en lo fundamental al napoleónico, el cual está creado para dar respuestas a las necesidades del mercado laboral y cuyas características se pueden apreciar en que tienen profesiones definidas, competencias profesionales, pero con escasas intercomunicación, lo que hace que en las profesiones, siempre se consigan competencias específicas y relacionadas con el mundo laboral. Por otra parte, están las profesiones estables, cuyas exigencias en la vida profesional, apenas pueden cambiar las competencias profesionales³¹⁰.

El sistema de educación superior daba respuesta a estas necesidades del mercado laboral, pero actualmente el entorno de las universidades está cambiando en esta sociedad que surge de manera vertiginosa. Para ello

³⁰⁹ MORA, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*. N° 35 (p.13-37)

³¹⁰ MORA, J. y VIDAL, L. (2003). *The Economics of Higher Education*. En RoddyBegg (eds)

Scott³¹¹ ha señalado algunas características que han sido de influencia para este cambio, primeramente, mencionamos: la aceleración de la innovación científica y tecnológica, así como la rapidez de los flujos de información, en una nueva dimensión del espacio y tiempo y por último, el aumento del riesgo en la mayoría de los fenómenos, de la complejidad, de la no linealidad y de la circularidad.

El actual proceso de armonización de la educación superior, conocido como el proceso de Bolonia³¹², es uno de los cambios que hay que tomar en cuenta, en el contexto de las universidades, el mismo fue firmado en 1999, y ha sido el punto más importante en el proceso de renovación en el que están inmersas las universidades europeas, y por ende, las españolas³¹³.

En la declaración, señala que para el año 2010, las universidades establecidas en el Espacio Europeo de educación superior deben alcanzar tres metas: primeramente, se debe mejorar la competitividad y el atractivo internacional de la educación superior europea; seguidamente, mejorar la empleabilidad de los graduados europeos y por último, desarrollar la movilidad interna y externa de estudiantes y de graduados.

En tal sentido, debemos tener claro que el mercado laboral, actual, de la sociedad del conocimiento es diferente al de la era industrial³¹⁴, ya que los conocimientos se convierten en obsoletos, los modelos pedagógicos donde

³¹¹SCOTT, P., University Governance and Management. An analysis of the system and institutional level changes in Western Europe. En P. Maassen y F. Van Vught (Eds.) *Inside Academia*, Utrecht: De Tijdstroom. 1996 (pp. 113-133).

³¹²DECLARACION DE BOLONIA (1999). Documento disponible en <http://europa.eu.int/comm/education/policies/educ/bologna.HTML>

³¹³GUTIERREZ, P. e IBÁÑEZ, P. (2010). Estudio comparativo de la inserción laboral del alumnado egresado universitario en Europa. *I Congreso Internacional Virtual de Formación del Profesorado*. Recuperado el 12 de octubre de 2012: <http://congresos.um.es/cifop/cifop2010/schedConf/presentations>.

³¹⁴MORA, J. G. y Vila, L. E. (2003). The Economics of Higher Education, en RoddyBegg (eds.): en *The Dialogue Between Higher Education Research and Practice*, Kluwer Pub, pp. 121-134.

el profesor era el único que hablaba, ya no sirven ahora hay que darle oportunidades al estudiante, con aprendizajes que les capacite para seguir aprendiendo a los largo de su vida. El conjunto de cualificaciones que necesita un individuo para ocupar un puesto laboral, es lo que conocemos como competencias.³¹⁵

Ahora bien, uno de los problemas que afectan a los nuevos egresados es el desempleo, en este tema se han generado numerosas investigaciones entre los que se pueden mencionar a Aguilar³¹⁶ (quien analiza la búsqueda del primer empleo de los universitarios), Dolado³¹⁷; Alba Ramírez³¹⁸; Cañada et al.³¹⁹ (quienes argumentan en su investigación, la información proporcionada por la Encuesta de Población Activa) , o Albert, et al.³²⁰; Corrales y Rodríguez³²¹.

Así también y siguiendo esta misma línea, se han realizado investigaciones a nivel regional entre los autores que se pueden mencionar tenemos a Vidal et al³²²; Martínez Martín ³²³; Gil Jurado³²⁴ entre otros.

³¹⁵BUNK, G. P. (1994).Teaching Competence in Initial and Continuing Vocational Training in the Federal Republic of Germany, en *Vocational Training European Journal*, 1, pp. 8-14.

³¹⁶ AGUILAR, M. (2002). *La inserción laboral de los jóvenes en España: un enfoque macroeconómico*. Tesis doctoral. Universidad de Málaga.

³¹⁷DOLADO, J.; FELGUEROSO, F. y JIMENO, J. (2000). La inserción laboral de los titulados universitarios en España". *Papeles de Economía Española*, nº 86, pp. 78-97.

³¹⁸ALBA-RAMIREZ, A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *Journal of Human Resources*, vol. 28, nº 2, Spring 1993. Pag. 257-278.

³¹⁹CAÑADA, J. A.; OLIVARES, A. y SUAREZ, J. M.(1998).From Entering the Labour Market to Obtaining Permanent Employment. An Approach by Education Levels and Marital Status to Processes Followed by Spanish Youth". *TSER/STT Working Paper 98-07*, Leo-CRESEP, Orleans.

³²⁰ ALBERT, C. et al (2007). *Los estudios de inserción laboral de los titulados universitarios*. Consejo de Coordinación Universitaria y Universidad de León

³²¹ CORRALES, E. y RDRIGUEZ, B. (2003). La transmisión del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer empleo. *Actas de las V jornadas de Economía de la Educación*. Universidad Rovira i Virgili

³²² VIDAL, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Consejo de Coordinación Universitaria Universidad de León.

³²³ MARTINEZ MARTIN,R: (2002). *La inserción laboral de los universitarios*. Evaluación de las Prácticas de Empresas Universidad de Granada

³²⁴ GIL JURADO, J. (1988). *Inserción laboral y desajuste educativo de los titulados universitarios*. Un estudio de los titulados de la ULPGC

Uno de los aspectos más relevantes y tratados en la política de la Unión Europea se refiere al empleo, de tal forma que los distintos países miembros participan activamente en diversas reuniones, de modo que puedan exponer las necesidades y demandas de los ciudadanos, así como las posibles soluciones al respecto³²⁵.

En este sentido, mencionamos el Libro Blanco “Competitividad, Crecimiento y Empleo” (1993), presentado por Jacques Delors³²⁶; donde se indican propuestas específicas para solventar problemas relacionados con el empleo³²⁷. Dicho escrito fue de gran utilidad en diciembre de 1994, momento en que se celebró el Consejo Europeo de Essen y en el que se establece una estrategia común en políticas de empleo, lo que permitió constituir programas nacionales de cada estado miembro.

Es muy importante destacar la encuesta realizada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)³²⁸ sobre la inserción laboral, cuyo objetivo era conocer la situación laboral de los jóvenes universitarios, donde participaron estudiantes, egresados y el personal de recurso humano de las empresas.

Por otra parte está la Fundación Conocimientos y Desarrollo, que ha llevado anualmente desde el 2004, estudios sobre la contribución de las universidades en el desarrollo de la economía y sociedad española, dejando

³²⁵GARAGORRI, X. (2000). El currículum y la integración europea. En Etxeberria, F.: *Políticas educativas en la Unión Europea*. Barcelona. Ariel. (pp. 103-130).

³²⁶COMISIÓN EUROPEA (1993). *Libro Blanco. Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Bruselas-Luxemburgo

³²⁷GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: *La política de empleo en la Unión Europea*. Publicado en la página web de la Universidad de Valladolid (noviembre de 2003). www.der.uva.es/trabajo/polemp.pdf

³²⁸ ANECA (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Consultado (5 de noviembre de 2012): http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

un espacio para analizar el desarrollo de la inserción laboral de los egresados universitarios³²⁹.

La educación juega un papel fundamental, concretamente en la ampliación de invertir en su dimensión más profesionalizadora, lo cual se hace imprescindible. Está claro que la formación es un instrumento facilitador de un puesto de trabajo³³⁰, además, se configura como un medio para lograr una mejor empleabilidad de los ciudadanos, lo cual supone una mayor y creciente capacidad para moverse dentro del mercado laboral.

Igualmente, en la Declaración de Copenhague se vuelve a hacer patente la relevancia de la educación y la formación³³¹. Por lo tanto, se considera de gran importancia para la sociedad europea, la estrecha relación existente entre lo académico y lo laboral. Concretamente, en la citada declaración de Copenhague³³² se considera el gran reto que supone para los sistemas educativos de los países miembros, que el mercado laboral europeo sea accesible a todos. Asimismo, se considera necesaria la adaptación a los continuos cambios acaecidos en nuestra sociedad.

Por su parte, la ANECA precisó los logros generales que un egresado de educación superior debe tener, diseñando un perfil de egreso al respecto, y donde se hace mención que todo estudiante debe estar capacitado para manejar complejas habilidades cognitivas, como la reflexión y el pensamiento

³²⁹ BARRAYCOA M. J. y LASAGA M, O. (2012). Competencias desarrolladas en una experiencia internacional y empleabilidad: una perspectiva de género. *Revista d'innovació educativa*, 8. (p.1-11)

³³⁰ RÍO, E. DEL; JOVER, D; y RIESCO, L. (1994). *Formación y empleo. Estrategias posibles*. Barcelona. Paidós.

³³¹ UNIÓN EUROPEA (2003). *Cooperación europea reforzada en materia de formación y educación profesionales, el proceso de Brujas-Copenhague*. Publicado en la página web oficial de la Unión Europea (enero de 2004): http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/index_es.html

³³² Asociación Española para la Calidad. (1998). *Premio europeo a la calidad*. Madrid. Ediciones de pequeñas y medianas empresas.

crítico; de igual manera de poseer habilidades para aplicar conocimientos a problemas prácticos del campo profesional, familiar, personal y social; así como también tener comprensión y aprecio de las diferencias humanas; además manejar competencias prácticas en resolución de conflictos y problemas; la manera de mantener un orden coherente e integrado sentido de identidad, autoestima, igualmente, la confianza, integridad, sensibilidad estética y responsabilidad como ciudadano; la aplicación para un desarrollo de actitudes, valores, perspectivas y capacidades para un continuo aprendizaje; a la par de poseer una amplia cultura; así como un desarrollo de madurez emocional, tolerancia, empatía y habilidad de liderazgo y tener habilidad para valorar críticamente lo que se ha aprendido.

El proceso de cooperación de la Unión Europea que se ha mantenido a lo largo de los años en el ámbito educativo, es un aspecto clave en la configuración de la sociedad europea, de tal forma, aumenta la creencia en la importancia de crear una identidad cultural europea que será fundamento en el proceso económico.

Entre 1971 y 1986 se plantean las primeras preocupaciones educativas a nivel de la Unión Europea. No obstante, es este periodo y, a pesar de la estrecha vinculación que se considera que debe mantenerse en el ámbito educativo, aún faltan actuaciones prácticas que hagan efectiva las buenas intenciones. Si bien, con el Acta Única Europea (AUE) de 1987 se fomentan programas de acción que se desarrollarán en cinco direcciones: una referida a política lingüística, otra a la igualdad de oportunidades, a la

política universitaria, la formación profesional y, por último, la consideración de incluir en el currículo de distintas materias contenidos referidos a la Unión Europea³³³.

Referente a la política universitaria destacamos las siguientes actuaciones: se fomenta el reconocimiento de títulos y diplomas con efectos profesionales, se favorece el intercambio de docentes y alumnos y se potencia la colaboración entre universidades y empresas.

Sobre la formación profesional, destacamos los programas de transición a la vida activa para la preparación de los jóvenes a la vida adulta y profesional. En la promoción de la empleabilidad son esenciales las estrategias para el aprendizaje permanente y la movilidad. La formación a lo largo de toda la vida permite hacer frente a las diversas necesidades surgidas en las empresas y que los trabajadores puedan hacer frente a ellas de manera competente.

De tal forma, se reconoce la diversidad de factores que inciden en el empleo y, a su vez, somos conscientes de la repercusión que las Tecnologías de la Información y Comunicación en nuestra sociedad y, por ende, en el mercado laboral. Estos aspectos obligan a un nuevo planteamiento, los sistemas educativos deben adoptar nuevas orientaciones formativas, a nivel formal o no formal, pues resulta necesaria la adaptación a los nuevos tiempos³³⁴.

³³³ NEGRÍN O. y VERGARA, J. (2007). *Teorías e Instituciones Contemporáneas de la Educación* (2ª ed.). Madrid: Editorial universitaria Ramón Areces.

³³⁴FERRER JULIÀ, F. (1998). Educación y sociedad: una nueva visión para el siglo XXI, *Revista Española de Educación Comparada*, nº 4, (pp. 11-35). También en MARTÍNEZ USARRALDE, M. J. (2001). *La Formación*

El sistema educativo ha ido modificando su funcionamiento tradicional con la aplicación de métodos más flexibles y que guarden relación con el mundo laboral, de tal manera que se puedan incluir los nuevos avances tecnológicos³³⁵.

En este sentido, ofrecer una respuesta generalizada de los sistemas educativos europeos atiende a las presiones de la economía y a los beneficios sociales que conlleva, pues los niveles de educación, afectan de manera considerable, tanto directa como indirectamente, al bienestar social³³⁶. De tal manera, que también salga favorecida, la formación profesional y empleo, pues resulta beneficiosa la permanente intercomunicación entre ambos³³⁷, necesarios para favorecer el desarrollo económico y social del país.³³⁸

Por tanto, identificamos en la actualidad un modelo de educación que tiende hacia una mayor vinculación con las exigencias del ámbito laboral, que sea un aprendizaje permanente y continuo, de tal manera, que nos enseñe a “aprender a aprender” de modo que puedan moverse con mayor

Profesional en la Unión Europea. Estudio Comparado de las Políticas Educativas de España y Alemania. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.

³³⁵ CENTRE POUR LA RECHERCHE ET L'INNOVATION DANS L'ENSEIGNEMENT (2001): *Analyse des politiques de l'éducation 2001*. Paris. OCDE.

³³⁶ DEPARTMENT FOR EDUCATION AND EMPLOYMENT (2000). *Opportunity for All: skills for the new economy*. London. Department for Education and Employment. (pp. 3 y ss.)

³³⁷ CASAL, J.; COLOMÉ, F.; y COMAS, M. (2003). *La interrelación de los tres subsistemas de Formación Profesional en España*. Madrid. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. (pp. 168-169).

³³⁸ JABONERO BLANCO, M. (1993). La convergencia entre la cultura del trabajo y del sistema educativo en España y en otros países de la Comunidad Europea. En la *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 2. Publicado en la web oficial de la Organización de Estados Iberoamericanos (enero de 2012): <http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie02a05.htm>

facilidad en el mercado laboral)³³⁹, “aprender a hacer”, “aprender a vivir juntos” y a “aprender a ser”³⁴⁰.

³³⁹ RAPTIS, N. (1999). Environmental policies and production activity. En UNESCO: *Vocational Education and Training in Europe on the Threshold of the 21st Century*. Berlin. UNESCO.

³⁴⁰ DELORS, J. (1992). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Recuperado el 12 de octubre de 2012 en la página web de la UNESCO http://www.unesco.org/pv_obj_cache/pv_obj_id_420FABF525F4C4BBC4447B3D78E7C24EC1311100/filename/DE_LORS_S.PDF.

4.3. LAS NUEVAS DEMANDAS DE PROFESIONALES AL SISTEMA EDUCATIVO

En este apartado incluimos diferentes investigaciones relacionadas con la inserción al mercado laboral de los egresados universitarios.

En España existen grupos de investigadores que la línea de trabajo de investigación ha girado en torno a la inserción laboral del egresado universitario, además existen centros creados solamente para este propósito como el Instituto Valenciano de Investigación Económica³⁴¹ (IVIE), también la Universidad Pública de Navarra Universidad de León.

Por otra parte tenemos el proyecto REFLEX (The Flexible Professional in the Knowledge Society), cuya finalidad es estudiar las competencias requeridas por los egresados y egresadas para adecuarse a la sociedad del conocimiento y la función que desempeñan las instituciones de educación superior, de tal manera que pueda ayudar a los egresados al desarrollo de dichas competencias³⁴².

Siguiendo en esta línea, nos encontramos con la declaración de Bolonia de 1999, donde se especifican seis objetivos concretos para todo el espacio europeo, de tal manera que sirva de modelo para la adaptación del sistema universitario español, tenemos el primer objetivo que trata de la

³⁴¹ IVIE es un centro dedicado al desarrollo y fomento de la investigación económica con fines de interés general. Realiza trabajos y estudios que responden a necesidades específicas, crea bancos de datos que mejoran la información económica y promueve el incremento del potencial humano de investigación mediante la formación de personal especializado y el apoyo a los grupos de investigación existentes.

³⁴² ANECA (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Consultado (5 de noviembre de 2012): http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

comparabilidad de los sistemas nacionales de titulaciones, como segunda directriz está el de crear una estructura de titulaciones basadas en dos ciclos: grado y postgrado, además, la aplicación del crédito ECTS como modelo curricular, así como la medición de los resultados de aprendizaje y volumen de trabajo del estudiante de una forma equiparable, también tenemos la promoción de la movilidad tanto de estudiantes, como de profesores, investigadores y personal de las universidades.

Cabe hacer mención, que en los años 80 la mayoría de los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), entre los que se encontraba España; tuvieron que cambiar aspectos políticos a nivel educativo para adecuarse a los diferentes retos sociales³⁴³. De tal forma, una de las mayores preocupaciones de la planificación educativa es la vinculación entre educación y empleo³⁴⁴.

La situación de la educación era crítica por la influencia de cinco factores (algunos todavía vigentes hoy en día) y recogidos en el Informe Coombs³⁴⁵: falta de recursos, además, desbordamiento estudiantil, por otra parte el incremento de los costes de las plazas escolares, así mismo los desajustes entre el sistema educativo y el productivo, y por último, la escasa eficacia de las propuestas educativas.

³⁴³ KUNDIG, B. (1984). Du taylorisme classique à la flexibilisation du système productif. L'impact macro-économique des différents types d'organisation du travail industriel. En *Critique de l'Economie Politique*, nº 26-27, Juin, pp. 323-331.

³⁴⁴ BARRIGÜETE, M. (2003:431). De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector. En la *Revista Complutense de Educación*, vol. 14, nº 2, pp. 431-449.

³⁴⁵ COOMBS, P. H. (1985). *La crisis mundial de la educación. Perspectivas actuales*. Madrid. Santillana.

En este sentido, se consideraba necesario a nivel político incrementar las relaciones entre el sistema educativo y el mundo laboral³⁴⁶, esta visión se concretó en distintas iniciativas y reformas de diversos países y se favoreció una nueva ideología de la enseñanza a nivel internacional³⁴⁷.

A mediados del siglo XX, se consideraba necesario un cambio en determinados aspectos de los sistemas educativos del país, los cuales eran considerados más tradicionales. Al respecto, puntualizamos el estudio de Edgar Fauré, presentado por la UNESCO en 1972, donde se hace necesario el establecimiento de una educación de carácter universalista propia de una sociedad globalizada³⁴⁸.

El planteamiento se fundamentaba en construir una “ciudad educativa” extensible, donde tuviera participación toda la sociedad y que se basara en la institución educativa como núcleo central³⁴⁹. De tal forma se fomentan aspectos humanistas de la educación, con la pretensión de conseguir la realización personal y laboral y una estructura social en continua relación³⁵⁰.

Las tecnologías de la información y la comunicación tienen una importante incidencia en nuestra sociedad, tanto en nuestra vida cotidiana como en el mundo laboral, de tal manera que su implantación ha favorecido

³⁴⁶ EURYDICE (1994). *La lucha contra el fracaso escolar: un desafío para la construcción europea*. Bruselas. Comisión Europea.

³⁴⁷ SPOURS, K. y YOUNG, M. (1988). *Curriculum and Organisation: Issues in Post-16 Education*. Working Paper nº 7. London. Institute of Education of the University of London.

³⁴⁸ NAYA GARMENDIA, L. M. (2001). La educación a lo largo de la vida: propuestas de algunos organismos internacionales. En Naya Garmendia, L. M. *La educación a lo largo de la vida, una visión internacional*. San Sebastián. Erein,

³⁴⁹ FAURÉ, E.; HERRERA, F.; KADOURA, A.; LOPES, H.; PETROVSKI, A.; RAHNEMA, M.; CHAMPION, F. (1973). *Aprender a ser. La educación del futuro*. Madrid. Alianza-UNESCO.

³⁵⁰ ECHEVERRIARZA, M. P. (1999). La educación permanente y a distancia: dos conceptos que reafirman la centralidad docente. En el *Taller Educación interactiva y educación superior: experiencias internacionales*, celebrado los días 25-27 de noviembre de 1999 en Montevideo, Uruguay.

el contorno laboral³⁵¹. Los mercados cambian y su forma de organización también³⁵². La evolución tecnológica de la producción exige a empleados con la correspondiente formación, al respecto, podemos referirnos a la necesidad educación permanente y continua.

Por tanto, todos estos cambios afectan directamente a las personas, tanto a los trabajadores activos como aquéllos que quieren ubicarse en el mercado de trabajo.

Por otra parte, tenemos los requerimientos que el sector empresarial exige, primeramente, tomando en cuenta el perfil profesional de las personas en condiciones mejor formadas, y que puedan ser de beneficio y ayuda en estos cambios tecnológicos y del crecimiento económico³⁵³.

Los intentos repetidos durante años en favor de aumentar las relaciones entre las empresas y el sistema educativo, puede concretarse en diversas experiencias pilotos e iniciativas que se practicaron en los años 80 y, analizadas posteriormente, a inicios de los 90.

El objetivo se basaba en una mayor adaptación y vinculación entre las áreas educativa y empresarial³⁵⁴. Al respecto, el Consejo de la Unión Europea³⁵⁵, indica que favorecer dicha adaptación y la correspondiente inserción profesional depende del tipo de formación, concretamente esta

³⁵¹SPOURS, K. y YOUNG, M. (1988). *Curriculum and Organisation: Issues in Post-16 Education. Working Paper nº 7*. London. Institute of Education of the University of London.

³⁵² AGULLÓ, X. (2002). Aprender la empresa en la escuela. En Vall, M. (Coord.). *Aprender la empresa en la escuela. Colección de cuadernos de formación profesional*, nº 11. Barcelona. ICE de la Universidad de Barcelona/Horsori.

³⁵³ RÍO, E. DEL; JOVER, D; y RIESCO, L. (1994). *Formación y empleo. Estrategias posibles*. Barcelona. Paidós.

³⁵⁴ CENTRE POUR LA RECHERCHE ET L'INNOVATION DANS L'ENSEIGNEMENT (1992). *Écoles et entreprises: un nouveau partenariat*. Paris. OCDE.

³⁵⁵UNIÓN EUROPEA (2003). *Cooperación europea reforzada en materia de formación y educación profesionales, el proceso de brujas-Copenhague*. Publicado en la pag. Web. Oficial de la Unión Europea (enero 2004). [Htt./europa.eu.int/comm/education](http://europa.eu.int/comm/education)

debe encaminarse en una educación que permita la adquisición de nuevas habilidades y capacidades durante la vida laboral.

Por otra parte, tenemos el descontento de los sectores más capitalistas y neoliberales, quienes incitaron en su argumentación, la falta de vinculación existente entre la educación y el sector empresarial; igualmente, esta perspectiva no está presente en las políticas educativas del país, ni en la Unión Europea.

Todo ello, implica una estrecha relación entre los centros educativos, generalmente de las instituciones públicas, y los centros de formación en práctica, las cuales son gestionadas por entidades privadas. Al respecto, resulta necesario establecer fluidas relaciones de comunicación entre ambas partes, de hecho, sería importante la participación activa de las empresas en el diseño y desarrollo del currículo. De tal forma se garantizaría una mejor adecuación entre la formación de los ciudadanos y las demandas tanto del sistema educativo como de las empresas³⁵⁶.

La esencial colaboración existente, entre el sistema educativo y el mercado laboral es una significativa necesidad si se pretende mejorar la estructura social, de manera que puedan aumentar las cifras del empleo³⁵⁷. De hecho, según el estudio realizado por Crouch, Finegold y Sako³⁵⁸, los países donde la formación no tiene una gran vinculación con el ámbito empresarial tiene mayores dificultades, en este caso que nos incumbe, se

³⁵⁶SÁNCHEZ, P.; LÓPEZ, A.; CERVANTES, M.; y CAÑIBANO, C. (2000). *El capital humano en la nueva sociedad del conocimiento. Su papel en el Sistema Español de Innovación*. Madrid. Círculo de Empresarios.

³⁵⁷CASAL, J.; COLOMÉ, F.; y COMAS, M. (2003). *La interrelación de los tres subsistemas de Formación Profesional en España*. Madrid. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo pp. 168-169).

³⁵⁸CROUCH, C.; FINEGOLD, D.; y SAKO, M. (1998). *Are skills the answer? The political economy of skill creation in advanced industrial countries*. Oxford. Oxford University Press.

hace apretado la ubicación de los estudiantes para realizar las prácticas profesionales.

Asimismo, debemos reseñar para la mejora de la inserción laboral de los ciudadanos, la importancia de realizar un análisis de la realidad sociocultural que permita un mayor entendimiento del trama social y la fluida relación entre organizaciones y administraciones públicas.³⁵⁹

También, resulta importante la implicación de instituciones regionales y locales, pues así podrían desarrollarse nuevas formas de cooperación, entre miembros de distintas profesiones, de manera que puedan buscar nuevas relaciones con instituciones, tales como centros de investigación, universidades, cámaras de comercio, etc. y miembros de distintas profesiones³⁶⁰.

Por tanto, las instituciones empresariales deben plantearse el importante papel que tienen en la formación de sus trabajadores y trabajar en esta línea, para favorecer el desarrollo de sus habilidades y competencias.

A su vez, las instituciones educativas deben conocer sus limitaciones para la inserción laboral de los estudiantes, intentando la optimización de la enseñanza de conocimientos, habilidades y actitudes que faciliten la adaptación del alumnado a los cambios de nuestra sociedad. Debe también mejorarse la relación de los estudiantes con el contexto exterior.

³⁵⁹FRAGO, E.; JOVER, D.; LÓPEZ, V. M.; MÁRQUEZ, F.; y MORA, G. (1996). *El empleo de los inempleables. Metodologías y recursos para la inserción laboral*. Madrid. Editorial Popular.

³⁶⁰BRASLAVSKY, C. (2001). El cambio civilizatorio de comienzos de siglo: nuevos desafíos y respuestas curriculares. En Naya Garmendia, L. M. *La educación a lo largo de la vida, una visión internacional*. San Sebastián. Erein (p.49-55).

Por tanto, debe procurarse la aplicación de una enseñanza basada en competencias. Al respecto, podemos destacar, en esta línea los postulados de Agulló³⁶¹: aprender a aprender. También es importante la aplicación del factor motivación, la manera de conocer mejor a los demás, para poder desarrollar la empatía, mantener un estado fuerte para trabajar en grupo, estar al tanto de saber tomar decisiones y comprometerse con ellas, no pecar en ignorancia para aceptar los errores y convertirlos en experiencias enriquecedoras, así como ser resolutivo y creativo ante los posibles retos que pueden surgir en la vida de una persona.

En la misma línea, el futuro egresado, y por ende, el administrador tiene que desarrollar una serie de habilidades entre las que destacamos, tenemos la capacidad para improvisar ante dificultades, la manera efectiva de resolver problemas y conflictos por sí mismo, además ser sociable, tener la capacidad para desarrollar empática, mantener respeto, en sí mismo y hacia los compañeros, por último tener la habilidad de líder, de tal manera que pueda manejar un liderazgo efectivo y afectivo, además de tener destrezas organizativas³⁶².

En nuestros tiempos, el acceso a un empleo es lento y dificultoso, y una titulación académica no resulta determinante. La nueva organización de

³⁶¹AGULLÓ, X. (2002). Aprender la empresa en la escuela. En Vall, M. (Coord.): *Aprender la empresa en la escuela*. Colección de Cuadernos de Formación Profesional, nº 11. Barcelona. ICE de la Universidad de Barcelona/Horsori.

³⁶²FOSTER, H. (1999). Internationalization and professional mobility in tourism. En UNESCO: *Vocational Education and Training in Europe on the Threshold of the 21st Century*. Berlin. UNESCO.

la sociedad modifica la tradicional transición de los jóvenes de la escuela al trabajo e introduce una mayor complejidad en dicho fenómeno.

4.4. RELACIÓN UNIVERSIDAD-MERCADO LABORAL

El desarrollo económico y productivo en España, ocurrido en los últimos años está lejos de conseguir los objetivos planteados en el entorno de la Unión Europea, establecidos a través de la estrategia de Lisboa (2000-2010) y en concreto la Estrategia Europea de Empleo (EEE)³⁶³ al exigir cambios importantes en los ambientes de la educación y la formación, tomando en consideración las directrices de empleo a nivel comunitario y planes nacionales de empleo.

El sistema de indicadores de transferencia de conocimientos está fundamentada en tres ejes principales: tenemos primero lo que se aporta, para que se pueda dar la discusión y la explicación de la creación, a conversión y la difusión del conocimiento, a este aparte, se pueden mencionar diversos autores quienes se han encargado de investigar sobre este tópico, entre ellos tenemos Nonaka³⁶⁴; Cowan, R y Foray³⁶⁵; podemos mencionar otro autor que está de acuerdo con la visión compartida y que propone como métodos para incorporar el conocimiento tácito y hacerlo explícito, el aprendizaje, la utilización de las redes, al respecto tenemos a

³⁶³ Para responder a los cambios radicales provocados por la mundialización y la sociedad de la información. La Unión Europea anunció un objetivo estratégico en el consejo europeo de Lisboa "Convertirse en la economía del conocimiento más competitivo y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más regiones de empleo y con mayor cohesión social".

³⁶⁴ NONAKA, I. y TAKEUCHI, H. (1995). *The Knowledge-creating company*. New York. The Free Press.

³⁶⁵ COWAN, R. DAVID, P. y FORAY, D. (2000). The explicit Economics of knowledge codification and tacitus. En la revista *Working Papers in Economics*. Recuperado el 12 de octubre de 2012 en la web: <http://www-siepr.stanford.edu/workp/swp99027.pdf>

Haldin-Herrgard³⁶⁶; y relacionado con esta línea de trabajo mencionamos a Jhonson³⁶⁷; Hall,³⁶⁸, entre otros, que defienden las codificaciones de las dimensiones del conocimiento, como un proceso que es necesario para la creación de otros conocimientos.

Todos ellos vinculan estos conocimientos que son necesarios para la innovación en las empresas; asimismo, estos estudios se tomaran en cuenta para analizar las posibles vías de cooperación entre la universidad y la empresa, tal como lo señalan Fernández y otros³⁶⁹; al respecto los autores que siguen e esta línea, tenemos a D'Este y Patel³⁷⁰; Geuna y Muscio³⁷¹ y por último una vez identificados los elementos de cooperación, nos concretamos al estudio que implican estos procesos de interacción, para ello nos fundamentamos en lo que apuntan Agrawal, A y R. Henderson³⁷²; Perkmann y Wlah³⁷³, entre otros. Quienes sugieren la clasificación de esas relaciones, haciendo la salvedad, de la dependencia del nivel de generación y aplicación de los conocimientos que deben aplicar.

³⁶⁶HALDIN-HERRGARD, T. (2000) Difficulties in Diffusion of Tacit Knowledge in Organizations, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 4 (1), pp. 357-365.

³⁶⁷LUNDVALL, B.-Å., JOHNSON, B., and LORENZ, E. (2002). Why all this fuss about codified and tacit Knowledge?, *Industrial and Corporate Change*, nº 2, 2002, pp. 245-62

³⁶⁸HALL, M. (2006). Knowledge Management and the limits of knowledge codification. *Journal of Knowledge Management*, 10(3), 117-126.

³⁶⁹FERNANDEZ, M.; MERCHAN, C.; RODRIGUEZ, B. y VALMASEDA, O. (2011). *Indicadores de transferencia e conocimiento: una propuesta de medida de la cooperación entre la universidad y la empresa por el Instituto de Estudios Sociales Sociales Avanzados*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Córdoba-España

³⁷⁰D'ESTE, P. y PATEL, P. (2007). University-industry linkages in the UK: what are the factors underlying the variety of interactions with industry? *University-industry linkages in the UK: What are the factors underlying the variety of interactions with industry? Research policy*. Volume 36, Issue 9, November 2007, Pages 1295-1313.

³⁷¹GEUNA, A. y MUSCIO, A. (2009). The governance of University knowledge transfer: A critical review of the literature. *Minerva Vol.47* (p 93-114).

³⁷²AGRAWAL, A. y HENDERSON, R. (2002). *Putting patents in context: Exploring knowledge transfer from MIT*, *Management Science*, 48 (p. 44-60).

³⁷³PERKMAN, M. y WALSH, K. (2008). *Engaging the scholar: Three types of academic consulting and their impact on universities and industry*. *Research Policy*. Elsevier vol. 37 (p. 1884.1891)

Los sistemas escolares se plantean nuevos retos para la mejora de la formación de los futuros trabajadores. En esta línea, destacamos una de las iniciativas legislativas aprobadas en el año 2002: la Ley de Calidad³⁷⁴, actualmente derogada. Uno de los objetivos propuestos en la citada normativa es implementar un sistema de calidad, de igualdad de oportunidades para todos y que mejore la cualificación profesional; con la finalidad de disminuir las tasas de desempleo e incrementar los niveles de productividad.

En este sentido, destacamos el importante papel de las universidades y de los sistemas de formación para la optimización de las competencias y de la formación profesional.

En la consecución de los objetivos planteados para la educación se determinan entre las estrategias de Lisboa tres recursos claves: a) favorecer la mejora de la calidad y la eficiencia de los sistemas de educación y formación; b) conseguir un aprendizaje permanente, y c) el reconocimiento de las calificaciones en todos los países de la Unión Europea³⁷⁵.

³⁷⁴ Ley Órgánica 10/2002 de 23 de diciembre de calidad educativa. BOE de 24 de diciembre de 2002.

³⁷⁵ Ministerio del Trabajo e inmigración. Real decreto 1493/2011 de 24-12. Régimen general de la seguridad social. BOE 24 de octubre de 2011.

4.5. PRÁCTICAS PROFESIONALES

Las prácticas profesionales se han convertido en la modalidad de formación inicial y continua más recomendada en las instituciones de educación superior que demandan competencias orientadas a la formación de futuros profesionales.

La ubicación de estudiantes de la Universidad de Córdoba en el mercado laboral se ha venido manejando a través de diferentes funciones: las prácticas externas, este servicio sólo es convenido a los alumnos/as de segundo ciclo en las Titulaciones de Ciclo Largo/Títulos de Posgrado; es decir, en el caso de la licenciatura en Administración de Empresa, los estudiantes pueden desarrollar en las instalaciones empresariales, trabajos prácticos y de investigación y desarrollo³⁷⁶.

Estas son de carácter obligatorias realizadas a través de convenios con empresas de todos los sectores productivos, industriales, comerciales, entidades de servicio, financieros, consultores así como también las instituciones públicas.

Durante el periodo de las prácticas, el alumnado que cursa las mismas, está bajo la tutela de dos tutores: uno en la Universidad y otro en la empresa u organización correspondiente. Este último se encargará de indicar el tipo de trabajo o tareas que deben realizar en dicha organización durante el tiempo de prácticas.

³⁷⁶De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1497/81 de 19 de junio, actualizado por el Real Decreto 1845/1994 del 9 de septiembre

Finalizado el proceso de prácticas, el tutor empresarial realiza un informe que facilitará la evaluación del alumnado, en el mismo se intenta reflejar el seguimiento de las actividades realizadas. Dicho informe se remite al centro universitario donde el alumno está matriculado, para continuar con el procedimiento de evaluación.

También debemos mencionar que la Universidad cubre con la responsabilidad civil, con responsabilidad de tener un seguro escolar específico de accidente ocasionado con motivo de la actuación del alumnado en el desarrollo de las prácticas.

Identificamos en la Universidad de Córdoba varias líneas de intervención; una de ellas es denominada Orientación Laboral, donde se ofrecen a los estudiantes y egresados estrategias que favorezcan su inserción en el mercado laboral, de tal forma, además, se ofrecen técnicas que favorecen al estudiante en la búsqueda de empleo, así como asesoramiento sobre posibles salidas profesionales.

La Universidad de Córdoba cuenta, además con el Servicio de Orientación Profesional, concretado en el programa Andalucía Orienta³⁷⁷. El objetivo de dicho programa es impulsar las habilidades necesarias para que los estudiantes universitarios y recién egresados, reciban una asesoría efectiva, en la búsqueda de empleo.

³⁷⁷ SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO. Publicado en la página web de la Junta de Andalucía <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/informacion/programasSAE/programaOrientacionInserccion/programaOrienta/?ticket=nocas>

Este programa ofrece los siguientes servicios: información del mercado laboral, itinerarios personalizados para la inserción, orientación vocacional y acompañamiento en la búsqueda de empleo. Asimismo se ofrece asesoramiento sobre técnicas para la búsqueda de empleo, para el autoconocimiento y posicionamiento para el mercado de trabajo y para el autoempleo.

Por tanto, mediante conferencias y talleres prácticos se les facilita información al alumnado y profesionales sobre las oportunidades de trabajo y de formación; asimismo los orientan sobre opciones profesionales, así como para que pueden tomar decisiones por sí mismos. También se desarrollan habilidades básicas que facilitan la búsqueda de empleo.

Debemos mencionar la labor realizada desde el año 2002 por la Fundación de Córdoba FUNDECOR³⁷⁸, a través de la cual se desarrollan las Jornadas de Empleo para Universitarios. Destacamos entre sus objetivos: la actualización de la información sobre el mercado de trabajo, facilitar conocimiento sobre las salidas profesionales de las distintas titulaciones, favorecer la realización de prácticas en empresas, fomentar el espíritu emprendedor y ofrecer a los discentes las técnicas necesarias que les permitan superar las pruebas de selección de manera exitosa.

³⁷⁸ FUNDECOR La Fundación Universitaria para el Desarrollo de la Provincia de Córdoba, es una entidad sin ánimo de lucro nacida de un convenio entre la Universidad de Córdoba, La Excelentísima Diputación Provincial de Córdoba y Caja sur; representada por un grupo de personas con un objetivo común "fomentar el diálogo y la comunicación entre la Universidad y la Empresa", así como mejorar la empleabilidad de nuestros universitarios mejorando la movilidad internacional, facilitando la empleabilidad y el emprendimiento así como la internacionalización de nuestra Universidad y su entorno.

Las cuatro áreas de actividades que desarrolla FUNDECOR para conseguir sus objetivos versan sobre al área de formación, además de las área de prácticas en empresas (se intenta facilitar una primera experiencia laboral al discente), área de empleo y autoempleo y, por último el área de proyectos³⁷⁹.

Otra de las líneas de intervención, con el objetivo de dotar a los discentes de competencias profesionales que favorezcan su inserción en el mundo laboral, se refiere a los programas que recogen todas las iniciativas de la universidad para la realización de las prácticas profesionales en empresas, dirigidas tanto a los estudiantes como a egresados.

Reseñamos el programa propio de Prácticas en Empresas de la Universidad de Córdoba, dirigido los discentes que cursan 2º ciclo de su titulación; y el Programa de Prácticas de Inserción Profesional en la Empresa PRAEM, en el que pueden participar todos los estudiantes de las universidades públicas andaluzas. Este último es el programa de prácticas con más antigüedad, funciona desde hace 23 años, está financiado por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía y es el que cuenta con mayor índice de inserción laboral³⁸⁰.

³⁷⁹ FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. FUNDECOR Quiénes somos. Recuperado el 15 de octubre de 2012 en la página web de <http://www.fundecor.es/index.php/es/quienes-somos-fundecor>.

³⁸⁰ UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. GABINETE DE COMUNICACIÓN. Casi un millar de estudiantes han solicitado participar en el programa Praem de prácticas en empresas. recuperado el 12 de octubre de 2012 en la página web de la Universidad de Córdoba <http://www.uco.es/servicios/comunicacion/component>

Otra de las líneas de actuación es la Intermediación en el Mercado de Trabajo que realiza la Universidad de Córdoba para facilitar el acceso de sus egresados al empleo. Para ello, se realiza una gestión de ofertas de empleo y se organizan eventos que favorecen el contacto entre las empresas y las personas interesadas en conseguir empleo.

Describimos el programa de la Universidad de Córdoba en convenio con el antiguo Instituto Nacional de Empleo (INEM), denominado actualmente Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Nos referimos a la Agencia de Colocación Universitaria cuyo principal objetivo es favorecer la relación entre las empresas que solicitan personal y los egresados que demandan empleo, velando por unas garantías mínimas en cuanto a la adecuación al puesto, remuneración y tipo de contratación.

Asimismo, destacamos la Feria de Empleo (organizada por la Universidad de Córdoba en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo, la Diputación, el Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo, y Fundecor) cuya finalidad es crear un punto de encuentro entre los titulados universitarios en busca de su primer trabajo y las empresas (nacionales y europeas) que se encuentran en proceso de captación de trabajadores.

4.6. LA TITULACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN ESPAÑA

Los estudios de Administración y Dirección de Empresas de España son una de las carreras más demandadas por quienes acceden a la universidad. En el citado libro blanco se estiman en unos 145.000 los estudiantes que cursaban los estudios de Economía o Empresa en España, lo que da idea de una elevada demanda social.

En concordancia con el Libro Blanco de Economía y Empresa³⁸¹ podemos enunciar que el objetivo central del título de grado en Administración y Dirección de Empresas es formar profesionales capaces de desempeñar labores de gestión, asesoramiento y evaluación en las organizaciones productivas. Esas labores se pueden desarrollar en el ámbito global de la organización o en cualquiera de sus áreas funcionales: producción, recursos humanos, financiación, comercialización, inversión, administración o contabilidad.

El graduado debe conocer la articulación del normal desenvolvimiento de todas estas áreas funcionales con los objetivos generales de la unidad productiva, de éstos con el contexto global de la economía y estar en condiciones de contribuir con su actividad al buen funcionamiento y a la mejora de resultados. En concreto, debe saber identificar y anticipar oportunidades, asignar recursos, organizar la información, seleccionar y

³⁸¹ ANECA(2002). *Libro Blanco de Economía y Empresas: Título de grado en economía y en empresa*. Madrid Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

motivar a las personas, tomar decisiones, alcanzar objetivos propuestos y evaluar resultados.

En segundo lugar, en la formación de los graduados se tendrán en cuenta el respeto y la promoción de los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades, la no discriminación de personas con discapacidad y la cultura de paz y de valores democráticos. Todo ello se suscribe en el marco establecido por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad; la Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de Fomento de la Educación y la Cultura de la Paz; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Además, debe tenerse en cuenta que el estudio, conocimiento y aplicación práctica de estos principios y valores se incluyen expresamente en alguna de las asignaturas incluidas en este Plan de Estudios (por ej., la asignatura “Derechos, Libertades Públicas y Actividad Empresarial” o la asignatura “Ética y Responsabilidad Social Corporativa”).

Como tercer objetivo, el nuevo Plan de Estudios del Título oficial de Graduado en Administración y Dirección Empresas por la Universidad de Córdoba prevé una consolidación e incremento de las actividades prácticas de aprendizaje, con el fin de potenciar la adquisición de aquellas

competencias y habilidades que requiere el mercado de trabajo a los profesionales de la Administración de Empresas. En definitiva, un objetivo básico del Grado consiste en dotar a los estudiantes de los conocimientos y de las competencias necesarias para afrontar, con solvencia, el cumplimiento del núcleo esencial de las funciones que un administrador de empresas está llamado a cumplir y, en cualquier caso, en facilitarles las habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Finalmente, el cuarto y último objetivo, íntimamente relacionado con el anterior, es formar graduados/as con las habilidades necesarias para adaptarse a unas realidades sociales y económicas cambiantes, incluyendo la propia capacidad de emprendimiento.

4.7. PERFIL ACADÉMICO PROFESIONAL

Para el Grado de Administración y Dirección de Empresas se requieren personas con dotes de liderazgo, emprendedores y que tengan interés por la economía, las empresas, el funcionamiento de los mercados y las cuestiones sociales, con facilidad para el cálculo, así como para resolver problemas con abstracción y capacidad de síntesis. Deberán tener una amplia visión del mundo y su posible evolución y dominar, además del español, otras lenguas extranjeras.

Profesionales capaces de desempeñar labores de gestión, asesoramiento y evaluación en las organizaciones productivas. Esas labores se pueden desarrollar en el ámbito global de la organización o en cualquiera de sus áreas funcionales: producción, recursos humanos, financiación, comercialización, inversión, administración o contabilidad.

El graduado debe conocer la articulación del normal desenvolvimiento de todas estas áreas funcionales con los objetivos generales de la unidad productiva, de éstos con el contexto global de la economía y estar en condiciones de contribuir con su actividad al buen funcionamiento y a la mejora de resultados.

En concreto, debe saber identificar y anticipar oportunidades, asignar recursos, organizar la información, seleccionar y motivar a las personas, tomar decisiones, alcanzar objetivos propuestos y evaluar resultados.

4.7.1 Perfil Académico por Competencias profesionales

El perfil académico por competencias se refiere a las bases educativas en las cuales está fundamentada la formación del Administrador de la Universidad de Córdoba y a través de las cuales se van a desarrollar sus habilidades como profesional.

4.7.1.1 Competencias profesionales generales³⁸²

Competencias Universales

- **Competencia universidad 1 (CU1):** Acreditar el uso y dominio de una lengua extranjera
- **Competencia universidad 2 (CU2):** Conocer y perfeccionar el nivel de usuario en el ámbito de las TICs
- **Competencia universidad 3 (CU3):** Potenciar los hábitos de búsqueda activa de empleo y la capacidad de emprendimiento

4.7.1.2. Competencias profesionales básicas

Competencia Básica 1 (CB1): Demostrar la posesión y comprensión de conocimientos actualizados de las principales instituciones vinculadas a la administración y dirección de empresas

³⁸²Documento del Plan de Estudio del título oficial de graduados en Administración y Dirección de Empresas. Disponible en la página web. <http://www.uco.es/derechoyeeee/gadmempresas/index.html>

Competencia Básica 2 (CB2): Saber aplicar esos conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional, mediante la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas

Competencia Básica 3 (CB3): Saber reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas importantes de índole social, científica o ética

Competencia Básica 4(CB4): Poder transmitir información, ideas, problemas y soluciones de carácter empresarial a un público tanto especializado como no especializado

Competencia Básica 5 (CB5): Desarrollar habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

4.7.1.3. Competencias profesionales específicas

Competencia específica 1 (CE1): Saber gestionar, administrar y dirigir una empresa, así como otras organizaciones públicas y privadas, aplicando criterios profesionales

Competencia específica 2 (CE2):Integrarse y realizar las tareas propias en cualquier área funcional de una empresa u organización

Competencia específica 3 (CE3): Realizar tareas de asesoría y consultoría empresarial, emitiendo los correspondientes informes

Competencia específica 4 (CE4): Saber analizar y valorar, a partir de la información disponible, la situación y previsible evolución de una empresa

Competencia específica 5 (CE5): Saber aplicar habilidades directivas como el liderazgo, el trabajo en equipo y la motivación de las personas

Competencia específica 6 (CE6): Entender las instituciones económico-empresariales como resultado y aplicación de representaciones teóricas o formales acerca de cómo funciona la economía y la empresa

4.8. ESTRUCTURA ACADÉMICA

En la estructura académica del Plan de Estudios de la carrera de administración y dirección de empresas se presentan las áreas específicas que va a desarrollar el estudiante a través de las materias que se imparten en la mencionada carrera.

Plan de Estudios de Graduado/a en Administración y Dirección de Empresas

Rama de conocimiento: Ciencias Sociales y Jurídicas

Centros de Impartición: Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales.

Tabla 2. Distribución del Plan de estudios en créditos ECTS por tipo de materia

PLAN DE ESTUDIO EN CREDITOS		
Prácticas Externas		12
Trabajo Fin de Grado		6
TOTAL		18

Tabla 3. Distribución de módulos, materias y asignatura

Módulos	Materias	Asignaturas	ECTS	
Formación Básica en Ciencias Económicas y Empresariales.	Historia Económica.	Historia Económica.	6	
	Introducción al Derecho.	Introducción al Derecho.	6	
	Estadística.	Estadística Empresarial.	6	
	Matemáticas.	Matemáticas.	6	
	Empresa.		Introducción a la Organización de Empresas.	6
			Introducción a la Finanzas.	6
			Introducción a la Contabilidad	6
			Marketing.	6
	Economía.		Introducción a la Economía.	6
Microeconomía.			6	
Ampliación en Economía y Estadística.	Macroeconomía.		6	
	Estadística Avanzada.	Estadística Empresarial Avanzada.	6	
	Creación de Empresas.	Creación de Empresas.	6	
Proyección Profesional.	Prácticas en Empresas.	Prácticas.	12	
	Trabajo de Fin de Grado.	Trabajo de Fin de Grado.	6	
	Métodos Cuantitativos en la Empresa.	Métodos Cuantitativos en la Empresa.	6	
Métodos Cuantitativos.	Organización de Empresas.	Economía de la Empresa.	6	
Organización de Empresas.	Análisis del Entorno Económico.	Marketing Estratégico.	6	
		Habilidades de Dirección.	6	
		Dirección y Control de Operaciones.	6	
		Dirección de Recursos Humanos.	6	
		Dirección Estratégica.	6	
		Análisis económico.	6	
Análisis del		Economía Española e	6	

Entorno Económico.	Contabilidad y Finanzas.	Internacional.	
		Contabilidad Financiera.	6
Contabilidad y Finanzas.	Dirección e Investigación Comercial.	Análisis de Estados Económicos y Financieros.	6
		Contabilidad de Gestión.	6
		Dirección Financiera.	6
		Investigación de Mercados.	6
Dirección e Investigación Comercial.	Derecho de la Empresa.	Derecho del Trabajo.	4
Derecho de la Empresa.		Derecho Mercantil.	6
		Sistema Tributario.	4
Ampliación en Contabilidad y Finanzas y Análisis del Entorno Económico.	Ampliación en Contabilidad y Finanzas y Análisis del Entorno Económico.	Auditoría de estados financieros.	4
		Política Económica.	4
		Mercados Financieros.	4
Ampliación en Matemáticas y Métodos Cuantitativos.	Ampliación en Matemáticas y Métodos Cuantitativos.	Matemáticas Avanzadas.	6
		Econometría.	4
		Matemática Financiera.	4
Optatividad: Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales.	Optatividad.	Técnicas de Comunicación y Negociación.	4
		Inglés Comercial.	4
		Herramientas Informáticas de Gestión Empresarial.	4
		Ética y Responsabilidad Social Corporativa.	4
		Internacionalización de Empresas.	4
		Contabilidad de Sociedades.	4
		Consolidación de Estados Económicos y Financieros.	4

		Economía de la Unión Europea.	4
		Fuentes de Información Económica de la Unión Europea.	4
		Desafíos Internacionales de la Política Económica (International Challenges of Economic Policy).	4
		Predicción Económica.	4
		Análisis Matemático y Estadístico Práctico.	4
		Métodos Matemáticos.	4
		Derecho Público Económico.	4
		Marco Jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales.	4
		Derechos, Libertades Públicas y Actividad Empresarial.	4
		Derecho Civil y Empresa Familiar	4
		Sistema Tributario II.	4
		Derecho de Sociedades.	4
		Intervención Administrativa para la Protección del Medio Ambiente y la Seguridad Industrial.	4

Tabla 4. Distribución temporal de asignaturas

1.er Cuatrimestre	ECTS	Carácter	2.º Cuatrimestre	ECTS	Carácter
Curso 1.º					
Introducción al Derecho.	6	Formación Básica.	Introducción a la Economía.	6	Formación Básica.
Historia	6	Formación	Economía de	6	Obligatoria.

Económica.		Básica.	la Empresa.		
Introducción a la Contabilidad.	6	Formación Básica.	Introducción a las Finanzas.	6	Formación Básica.
Matemáticas.	6	Formación Básica.	Contabilidad Financiera.	6	Obligatoria.
Introducción a la Organización de Empresas.	6	Formación Básica.	Matemáticas Avanzadas.	6	Obligatoria.
TOTAL	30		TOTAL	30	
.....			...		
Curso 2.º					
Estadística Empresarial.	6	Formación Básica.	Macroeconomía.	6	Formación Básica.
Microeconomía.	6	Formación Básica.	Marketing.	6	Formación Básica.
Habilidades de Dirección.	6	Obligatoria.	Contabilidad de Gestión.	6	Obligatoria.
Análisis de Estados Económicos y Financieros.	6	Obligatoria.	Mercados Financieros.	4	Obligatoria.
Matemática Financiera.	4	Obligatoria.	Estadística Empresarial Avanzada.	6	Formación Básica.
Derecho del Trabajo.	4	Obligatoria			
TOTAL	28		TOTAL	32	
.....				
Curso 3.º					
Dirección de recursos humanos.	6	Obligatoria.	Dirección y control de operaciones.	6	Obligatoria.
Dirección Financiera.	6	Obligatoria.	Análisis económico.	6	Obligatoria.
Derecho Mercantil.	6	Obligatoria.	Dirección estratégica.	6	Obligatoria.
Métodos cuantitativos en la empresa.	6	Obligatoria.	Economía Española e Internacional.	6	Obligatoria.
Sistema tributario.	4	Obligatoria.	Optativa 1.	4	Optativa.
Optativa 2.	4		Optativa		
TOTAL	28		TOTAL	32	
.....				
Curso 4.º					

Creación de empresas.	6	Obligatoria.	Trabajo fin de grado.	6	Obligatoria.
Econometría.	4	Obligatoria.	Prácticas.	12	Obligatoria.
Investigación de mercados.	6	Obligatoria.	Optativa 3.	4	Optativa.
Marketing estratégico.	6	Obligatoria.	Optativa 4.	4	Optativa.
Auditoría de estados financieros.	4	Obligatoria.	Optativa 5.	4	Optativa.
Política Económica.	4		Obligatoria		
TOTAL	30		TOTAL	30	
..				

4.9. MARCO DE REFERENCIA INSTITUCIONAL

La enseñanza universitaria en el estado español está regulada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades. Ambas normativas son básicas para comprender la educación universitaria en el estado español.

Las universidades elaboran y aprueban los planes de estudios que permiten la obtención de títulos universitarios con validez en España³⁸³, atendiendo a las normas de la comunidad autónoma correspondiente y obteniendo verificación del Consejo de Universidades³⁸⁴ (órgano de coordinación académica, así como de cooperación, consulta y propuesta en materia universitaria).

En el artículo 37 de la citada normativa, al Ley Orgánica 4/2007, se establece que las enseñanzas universitarias se estructuran en tres ciclos: Grado, Máster y Doctorado. Asimismo, en el artículo 87 se indica la importancia de adoptar medidas que permitan la plena integración de sistema español en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Este último aspecto responde a lo establecido en la Declaración de Bolonia (1999), donde también se solicita la relevancia de llevar a cabo las

³⁸³ BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (2001). Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Publicado en la página web del Boletín Oficial del Estado <http://www.boe.es/boe/dias/2001/12/24/pdfs/A49400-49425.pdf>

³⁸⁴ BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (2007). Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Publicado en la página web del Boletín Oficial del Estado <http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>

modificaciones necesarias para conseguir la integración del sistema español en el EEES.

A su vez, desde el ámbito universitario se debe liderar el proceso de cambio de una sociedad en continuo cambio, donde la forma de organizar y crear conocimiento se ve influenciado por los avances tecnológicos, el desarrollo de la investigación científica, el proceso de globalización y por las nuevas tecnologías de la información y a comunicación³⁸⁵

En estos nuevos escenarios se pretende alcanzar una universidad que genere bienestar, que mejore su calidad, fundamentada en teorías y paradigmas complementarios como el constructivismo³⁸⁶, socioconstructivismo³⁸⁷, el interaccionismo y la sistémica³⁸⁸ y el enfoque comprensivo³⁸⁹.

³⁸⁵ BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (2001). Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Publicado en la página web del Boletín Oficial del Estado <http://www.boe.es/boe/dias/2001/12/24/pdfs/A49400-49425.pdf>

³⁸⁶PIAGET, J. (1986). *Psicología y epistemología*, ed. Artemisa: México; col. Obras Maestras del pensamiento contemporáneo

³⁸⁷PERRET-CLERMOAT (1984). *La construcción de la inteligencia en la interacción social*. Madrid

³⁸⁸ROSANY, J. (1996.) *El hombre simbiótico*. Madrid. Cátedra.

³⁸⁹MORIN, E. (1995). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona. Gedisa.

Tabla 5. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

Universidad de Córdoba

Criterio	España
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> -Recursos Humanos calificados -Existe Coordinación de Prácticas Profesionales - Prácticas obligatorias -Existencia de un real Decreto que establece la nueva regulación de las prácticas académicas externas, más acorde a la realidad actual. -Convenio con Empresas -Actualización de las practicas -Programa Inserción Profesional de la empresa -Servicio de orientación profesional -Flexibilidad curricular
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> -No existen prácticas por asignaturas -Faltan más prácticas en el plan de estudios -Pocas horas de prácticas
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo de conocimientos en la empresa. -Fortalecer la integración universidad-empresa -Jornadas de empleo para universitarios -Cotización de alumnos como becario por las prácticas profesionales -Fomentar los valores como la innovación, la creatividad y el emprendimiento Participación activa de las empresas en el diseño y desarrollo del currículo
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> -Existencia de institución privada cuyo propósito es ubicar estudiantes. -Crisis económica ha generado cierre de empresas -Incremento del déficit presupuestario financiero

CAPÍTULO V

FORMACIÓN DEL ADMINISTRADOR EN LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

En el sistema de educación superior se han establecido lineamientos generados por el desarrollo curricular, con base en los criterios de integralidad, pertinencia, comprehensividad, modernización y transformación, que, además de proponer líneas de desarrollo cualitativo buscan facilitar los procesos de convalidación horizontal entre las diferentes universidades y otras instituciones de educación superior nacionales e internacionales³⁹⁰

La Universidad del Zulia es concebida como una institución donde se conjuga la transmisión de la cultura, la creación de conocimientos y la formación de profesionales cualitativa y cuantitativamente preparados para el desarrollo del país. Esta concepción se expresa a través de una misión y visión de su futuro propuestas en el Plan de Transformación de LUZ 2003, que se materializan y profundizan en un conjunto de valores institucionales, así como en la actuación y conducta de sus miembros

La Universidad, constituye un centro de interacción entre los actores sociales que ofertan - demandan relaciones antropológicas, socio científico y culturales, ecológicamente sustentables, más allá de lo espacial y lo temporalmente definido, mediante el impulso de la convergencia de distintas maneras del pensamiento que se materializan a través de docencia, investigación y extensión orientadas hacia la formación de agentes de cambios.

³⁹⁰CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. *Acuerdo 535*. (2006). Currículo Central de pregrado

En la praxis, se requieren sólidos mecanismos de gestión que coadyuva la excelencia académica producto de la transformación de la cultura organizacional y por ende del proceso de enseñanza aprendizaje. Al respecto Stenhouse³⁹¹, señala que para que el currículo sea el elemento transformador, debe tener otra forma y un proceso de elaboración e implementación diferente y que la mejora de la enseñanza se logre a través de la mejora del arte del profesor y no por los intentos.

El diseño curricular de Administración de Empresas de la Universidad del Zulia fue elaborado bajo la concepción integral, según las normas establecidas sobre el currículo universitario, que señala que todas las carreras ofrecidas por la Universidad del Zulia se ajustarán al modelo de currículo integral³⁹², el cual centra la formación del estudiante en el conjunto de experiencias profesionales, científicas, culturales y humanísticas basadas en los principios de hominización, culturización y socialización

De acuerdo con el principio de hominización, intenta que se desarrollen la Universidad, constituye un centro de interacción entre los actores sociales que ofertan - demandan relaciones antropológicas, socio científico y culturales, ecológicamente sustentables, más allá de lo espacial y lo temporalmente definido, mediante el impulso de la convergencia de distintas maneras del pensamiento que se materializan a través de docencia,

³⁹¹STENHOUSE, L. (1987). *La Investigación como base de la enseñanza*. Madrid. Morata.

³⁹²CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. *Acuerdo 535*. (2006). Currículo Central de pregrado

investigación y extensión orientadas hacia la formación de agentes de cambios, en el educando las capacidades y características propias del ser humano Pereira³⁹³, o sea, que se afiance el sentido de libertad, de autonomía personal y solidaridad; en cuanto a la culturización se pretende incorporar al estudiantado, Peñaloza³⁹⁴ la cultura existente en los grupos, de tal manera que tome posición frente a ella, de modo que puedan constituirse en protagonista de su desenvolvimiento; y la socialización, se aspira integrar a los estudiantes en grupos de tal manera que puedan aprender de ellos mismos, para su propio desarrollo personal.

Este diseño fue aprobado de acuerdo a la Resolución 329 emanada del Consejo Universitario al referirse a la organización de los planes de estudios en áreas curriculares. Establece que estarán organizados en áreas curriculares y describen los diferentes componentes de la formación integral que se desarrollan a lo largo de la carrera, siendo estas áreas las siguientes: (a) Formación general; (b) Formación Profesional con dos sub-áreas: Formación Profesional Básica y Formación Profesional Específica; (c) Prácticas Profesionales; y (d) Áreas Complementarias que incluyen actividades tales como: Orientación, Autodesarrollo y Servicio Comunitario

De igual manera se hacen referencia a las prácticas profesionales, haciendo alusivas la vinculación progresiva del estudiante en el ambiente real de su ejercicio profesional. Estas prácticas profesionales representan el

³⁹³ PEREIRA, J. (1996). *Las RR.PP. en el mundo actual*. Ed. Copiar. Córdoba. Argentina.

³⁹⁴ PEÑALOZA, W. (2005). *El Currículo Integral*. Tercera edición. Lima-Perú.

componente inter y transdisciplinario del currículo, donde el estudiante integra los conocimientos adquiridos y construidos en las unidades curriculares para desarrollar habilidades, destrezas, actitudes y valores correspondientes a las competencias establecidas en el perfil profesional.

Tomando en cuenta este orden, tenemos que la Ley Orgánica de Educación³⁹⁵ de Venezuela hace referencia que las empresas públicas y privadas están obligadas a facilitar sus instalaciones, servicio, personal técnico y profesional para la ejecución y desarrollo de programas en las áreas de formación para el trabajo, así como también están obligadas a mantener planes de pasantías.

³⁹⁵ LEY ORGANICA DE EDUCACIÓN. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°. 5.929 sábado 15 de agosto de 2009

5.1. VISIÓN GENERAL DE LA FORMACIÓN DEL ADMINISTRADOR EN EL CONTEXTO UNIVERSIDAD-MERCADO LABORAL

La inadecuada relación entre las instituciones de educación superior y el sector productivo ha dificultado la vinculación e inclusión de estudiantes al sector laboral, en la realización de sus prácticas profesionales, generando una carencia en su formación, esto ha traído como consecuencia, una de las grandes debilidades que mantienen las universidades en general.

Al respecto, Herrera³⁹⁶ manifiesta que las insuficiencias en la formación de los futuros graduados universitarios para enfrentar con calidad sus funciones profesionales en las empresas que deben desarrollar su vida laboral se derivan, de las debilidades, de una relación permanente entre la universidad y la empresa.

Todo proceso de cambio se caracteriza por su complejidad, tomando en cuenta este condicionante Sala³⁹⁷ menciona que las bases del cambio en las organizaciones existen, y para conducirlo hay que reconocer los desarrollos necesarios, fomentarlos y configurarlos de forma compartida por todas las personas involucradas en la organización.

³⁹⁶ HERRERA, J. (2006). El vínculo universidad-empresa en la formación de los profesionales universitarios. *Revista INIE, volumen 6, No.2 (p. 1-30) de la Universidad de Costa Rica.*

³⁹⁷ SALA, Mercé y Schnorkowski. (2003). *El Desarrollo Organizacional*. Editorial Praxis-España

Al respecto, Tomás³⁹⁸ comenta que las necesidades del entorno pueden ser: legales, del mercado o comparativas entre países. Estas necesidades se reflejan de la colaboración universidad - empresa para el desarrollo de la sociedad y de las empresas en general. Latorre³⁹⁹ considera que cualquier profesional de la administración puede desempeñarse como un investigador de su propia práctica profesional.

En cada campo de conocimiento y de trabajo profesional se han introducido eventos tecnológicos, nuevos enfoques, y por ende, procesos que obligan a una transformación en los contenidos curriculares de las universidades, así como también la incorporación de la informática, tecnología y medios de información y comunicación.

En particular, el incumplimiento y la razón de ser de las prácticas profesionales hace que los estudiantes de la carrera de Administración del Programa Ciencias Económicas y Sociales del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, no cumplan con lo establecido en la planificación académica, debido a la inadecuada relación entre la formación académica y los requerimientos de la realidad empresarial. Tomando en cuenta que el vínculo entre las instituciones universitarias y el sector empresarial es una medida estratégica importante para el desarrollo económico, tecnológico y cultural del país.

³⁹⁸ TOMAS, M. (2003). *La Formación y la gestión del cambio de cultura en las Organizaciones*. Editorial Praxis-España.

³⁹⁹LATORRE, A. (2003). La investigación acción y el cambio organizacional. Capítulo 2. *La Investigación Acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. Ed. GRAÓ. España, 2003.

En tal sentido, la relación que existe entre la universidad y los requerimientos reales del sector productivo, se hacen presente en el Núcleo Costa Oriental del Lago y las empresas ubicadas en su entorno. Ello se evidencia en la falta de un plan estratégico que fortalezca la integración educación - sector productivo, unido a la existencia de unos convenios que no se han ponen en práctica, bien sea porque sus contenidos no se adaptan a la realidad o por desconocimiento de su existencia⁴⁰⁰.

Esta relación debe ser el tema central de la agenda universitaria de los próximos años, ya que cada día cobra más fuerza la tesis de un proceso transparente que relacione la racionalidad de los proyectos de las empresas con las exigencias de las universidades.

Asociado a esto y la falta de una relación con el contexto, las universidades en Venezuela, específicamente la Universidad del Zulia (LUZ), incorpora como elemento innovador en el currículo, el perfil por competencia, que permite conducir a los programas de pregrado a un proceso educativo orientado hacia el logro de un egresado con una aproximación real de su área de competencia profesional, en la aplicación y desarrollo de las prácticas profesionales, dirigidas a una formación integral.

En la educación venezolana, se han introducido cambios que progresivamente, han penetrado en los diseños curriculares, entre los cuales se encuentra el Plan de Estudios de Administración. Estos ofrecen cumplir

⁴⁰⁰ HERNÁNDEZ, G. (2000). *Plan estratégico para el fortalecimiento de los convenios entre la Universidad del Zulia y Sector productivo*. Tesis de Grado para optar al título de Magister en Gerencia Educativa. Maracay-Venezuela

con una serie de acciones para lograr adaptarse a las exigencias del mercado laboral y de la sociedad.

Frente a este mercado laboral, que exige a las universidades un talento humano con excelente preparación académica y alta tecnología que le permita al administrador enfrentarse a un mercado cada vez más competitivo, es importante destacar que en la actualidad la educación superior en Venezuela tiene que enfrentar grandes retos para lograr la incorporación exitosa de los países al proceso de desarrollo. En este sentido, Delors⁴⁰¹ señala que “no es posible que la educación cumpla un papel protagónico si el sistema educativo y las instituciones que interactúan en el mismo no se transforman igualmente para enfrentar el ritmo acelerado de los cambios en base al cual se está construyendo la nueva sociedad”.

En tal sentido, las universidades cumplen funciones muy diversas, desde el apoyo a los gobiernos centrales y locales hasta en los planes maestros del Estado en cuanto al desarrollo económico y social, así como también sirven de soporte científico y tecnológico con especialistas en las diferentes áreas del conocimiento que contribuyan a desarrollar y fortalecer el aparato productivo nacional.

Las universidades venezolanas asumen el papel rector educativo basándose en tres elementos complejos como son: educación – sociedad - y cultura. Ello se realiza desde una concepción educativa que considera a la

⁴⁰¹DELORS, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid. Santillana.

universidad, como formadora de seres integrales que se desempeñan tanto en el ámbito científico - técnico como en la comunidad a la cual pertenece, con una actitud participativa, creativa, crítica y ética, la cual se sustenta en el cultivo y en la ciencia; además, lo hace igualmente en los valores morales y culturales, en una realidad histórica - social donde todos están comprometidos con su transformación.

La práctica profesional a nivel de educación superior, específicamente en LUZ constituye una actividad curricular de aprendizaje teórico - práctico, que busca el acervo cognoscitivo del estudiante en su formación profesional, de tal manera que le admita la vinculación progresiva a un ambiente real.⁴⁰²

La misma tiene el aporte interinstitucional de las universidades con el sector productivo, lo que permite al estudiante tener una formación más específica de su área de competencia profesional con la capacidad de integrar conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas, experiencias y vivencias en la resolución de los problemas que afectan o amenazan la calidad de vida de las comunidades comprometidas con las necesidades del entorno dinámico de los ciudadanos, dando respuesta a la región y al país.

El propósito de las prácticas profesionales es integrar iniciativas y fomentar nuevas formas y alternativas de establecer vínculos entre el sector productivo y la universidad, a través de convenios de cooperación y su

⁴⁰² de la UNIVERSIDAD DEL ZULIA (2005). Acuerdo 535. *Normas sobre el currículo universitario*, Zulia Venezuela.

puesta en práctica, para que los futuros profesionales vayan absorbiendo las acciones profesionales indispensables.

Por otra parte, Peñaloza⁴⁰³ señala que las prácticas profesionales no son otra cosa que el ejercicio de la profesión durante el tiempo de los estudios por una persona que va a ser profesional y que todavía no lo es; dicho de otro modo por el mismo autor “son trabajos efectivos que el alumno debe ejecutar dentro del ámbito de su carrera y crecientemente frente a personas y/o casos reales”.

Así mismo, se hace evidente lo expresado por Morín⁴⁰⁴ quien señala que la formación profesional es un conjunto de elementos relacionado por nexos múltiples, capaz, cuando interactúa con su entorno, de responder, de evolucionar, de aprender y de autorrealizarse.

Esto es necesario para el desarrollo integral del estudiante, tal como está establecido en la LOE⁴⁰⁵ cuando señala, lo relacionado al sistema educativo en el artículo 32: La educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos y ciudadanas críticas, reflexivas y reflexivas, sensibles y comprometidas o comprometidas social y éticamente con el desarrollo del país.

La misma, tiene como función la creación, difusión, socialización, producción, apropiación y conservación del conocimiento en la sociedad, así

⁴⁰³ PEÑALOZA, W. (2005). *El currículo integral*. Tercera edición. Lima-Perú.

⁴⁰⁴ MORÍN, E. (1995/2000). *El método. Naturaleza de la naturaleza*. Madrid: Cátedra

⁴⁰⁵ Ministerio de Educación. (2002). Ley Orgánica de educación. Caracas, Venezuela

como el estímulo de la creación intelectual y cultural en todas sus formas. Su finalidad es formar profesionales e investigadores e investigadoras de la más alta calidad y auspiciar su permanente actualización y mejoramiento con el propósito de establecer sólidos fundamentos que en lo humanístico, científico y tecnológico sean capaces de soporte para el progreso autónomo, independiente y soberano del país en todas las áreas.

Al respecto, y dada la importancia para la formación integral de los educandos, que tiene el área de las prácticas profesionales éstas se ofrecen en todas las carreras de formación de la Universidad del Zulia⁴⁰⁶, de fecha 15.11.2005 y de conformidad con lo establecido en el capítulo II sección I, de la Ley de Universidades vigente en Venezuela⁴⁰⁷, donde señala que la enseñanza universitaria debe estar dirigida a la formación para ejercer una función útil a la sociedad.

Otro de los aspectos establecidos es la unificación de criterios de los diferentes roles que debe cumplir un administrador, en el establecimiento de estrategias de aplicación y desarrollo, de tal manera que el profesional logre una formación integral efectiva.

Al respecto, es importante el estudio de una alternativa en el proceso de enseñanza como es la aplicación del principio de saber hacer, ya que la

⁴⁰⁶ CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. (2006). Acuerdo 535. *Currículo* Central de Pregrado

⁴⁰⁷ MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACION SUPERIOR. Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial No. 1429. Caracas, Venezuela: Editorial de Tome.

prioridad no es el conocimiento en sí mismo, sino la aplicación y destreza de saber hacer las cosas. Para tal efecto, el proceso pragmático se hace necesario para el desarrollo del estudiante en su formación integral.

En tal sentido, se han tomado en cuenta los tres saberes de las competencias: procesos, instrumentos y estrategias. Los procesos son operaciones mentales generadas que constituyen la esencia de la estructura y procesamiento de la información. Los instrumentos se refieren a las herramientas internas psicológicas mediante las cuales los seres humanos piensan, sienten y actúan, son la base sobre la cual trabajan los procesos. Las estrategias son planes de acción conscientes que las personas ejecutan con el fin de optimizar los procesos al servicio de los instrumentos.⁴⁰⁸

Haciendo un análisis de los tres saberes competitivos y su aplicación a las prácticas profesionales, se puede señalar que al referirse a los procesos, éstos son los conocimientos teóricos que aplica el estudiante al realizar su práctica. En cuanto a los instrumentos, son los pensamientos metacognitivos que utiliza el estudiante para llevar a cabo el desempeño de la teoría y al referirse a las estrategias, es la manera como el estudiante planifica la aplicación de los procesos e instrumentos para llevar a cabo un buen desempeño en la praxis.

Bajo esta perspectiva, se puede observar que los estudiantes no logran ubicarse por sí solos. Por otra parte, las instituciones involucradas no

⁴⁰⁸TOBÓN, S y FERNÁNDEZ. (2006). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Segunda edición. Colombia.

poseen un documento legal que garantice al estudiante la ubicación de sus pasantías, es por ello que debe existir la participación y obligación de las empresas, tanto públicas como privadas en la colocación de estudiantes.

5.2. RESPUESTA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ANTE LAS DEMANDAS DEL SECTOR LABORAL

Las instituciones de educación superior se enfrentan a un nuevo desafío, como lo es el de adecuar y actualizar los diseños curriculares así como también la creación de nuevas titulaciones, con la exigencia de salidas intermedias a las mismas. Por lo tanto, las universidades han tenido que adaptarse a las exigencias surgidas en un mundo competitivo, para responder a las exigencias productivas que se plantean en el nuevo contexto económico y social, lo que garantiza un acercamiento entre el sector académico y el sector empresarial.

Estos cambios constituyen la creación de nuevas directrices en la formación de estos nuevos profesionales, en el caso de los administradores, éstos fueron por mucho tiempo, profesionales que se comportaban orientados a la teoría y al trabajo; sin embargo, este profesional ya no es suficiente. El mundo empresarial actual requiere de un administrador con habilidades interpersonales, capacitado para enfrentar y resolver problemas, para conducir equipos de trabajo, con competencias personales, que sea creativo, poseedor de un pensamiento sistémico y compromiso personal con altos niveles de exigencia.

Al respecto, Díaz⁴⁰⁹ identifica una multiplicidad de modelos curriculares, que se han venido desarrollado durante los últimos años, entre los cuales se hace referencia a los modelos de flexibilización curricular, al currículo por competencias, el enfoque administrativo de planificación estratégica, análisis institucional o de calidad total y excelencia aplicados al desarrollo y evaluación del currículo. También hace mención del currículo basado en el constructivismo psicopedagógico y los enfoques propios de la psicología cognitiva y sociocultural; otros modelo al que hace mención es el de la formación metacurricular orientada al desarrollo de habilidades cognitivas del pensamiento.

Pérez⁴¹⁰ señala los rasgos deseables de un profesional universitario: deben tener una educación básica, representada por un piso sólido, amplio e interdisciplinario, incluyendo la diversidad de lenguas e idiomas; el desarrollo de destrezas asociadas a la búsqueda, procesamiento y articulación de información; capacidad de innovación, más allá de estar sólo abierto a los cambios, que también genere cambios.

En este mismo orden de ideas, la sociedad europea, ante la nueva concepción de la formación profesional, hace propicio un encuentro más directo entre lo académico y lo laboral.

⁴⁰⁹DÍAZ B. F. (2004). *Modelos prospectivos de innovación en el marco de la integración curricular*. Ponencia presentada en la VI Reunión Nacional de Currículo. Barquisimeto, UCLA.

⁴¹⁰PÉREZ A., L. (2002). *Sistema integral de Gestión Humana*. (Versión digital) disponible en: <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/sigha.htm.compe>.

Ante este proyecto, Canquiz e Inciarte⁴¹¹ consideran la necesidad de ofrecerle al estudiante una formación integral que permita su inserción a un campo cada vez más competitivo y cambiante; en dónde la capacidad de análisis de situaciones complejas y de previsión y la capacidad de emprender tareas en equipos de trabajo se hacen cada vez más imprescindibles. Por lo tanto, es necesario el aprendizaje por competencias básicas y generales como la iniciativa, la creatividad, la capacidad de comprender, la cooperación, entre otras; de igual manera, las competencias técnicas como los idiomas y la informática.

Las acciones profesionales demandan también aprendizaje. Peñaloza⁴¹² señala que esta área curricular es fundamental en la formación del profesional, que además de los conocimientos, implica tener una serie de acciones reales que debe aplicar el futuro administrador en su trabajo, de tal manera que aprenda a ejecutar esas tareas, ya que los puros conocimientos no le enseñarán jamás como realizarla, sino que tienen que ejecutarla, para que puedan aprender.

El área de las prácticas profesionales del currículo integral de la Universidad del Zulia, contiene y planifica los diversos y progresivos modos de acercamiento al trabajo real, puede dar a los estudiantes no sólo conocimientos que sirvan de soporte científico a la carrera sino, la preparación para afrontar las situaciones de la realidad que son propias del

⁴¹¹CANQUIZ, L. E INCIARTE, A. (2006). *Desarrollo de Perfiles Académico-Profesionales basado en competencias*. Universidad del Zulia.

⁴¹² PEÑALOZA, W. (2005). *El currículo integral*. Tercera edición. Lima, Perú.

ejercicio profesional pertinente.

También es una actividad práctica, planificada, organizada y administrada para colocar un aprendiz en situaciones reales y concretas, son ambientes, materiales, instrumentos, procesos, estrategias, personas y grupos de personas, concretando armónicamente la teoría con la práctica desarrollando las destrezas, habilidades y actitudes propias de la profesión para la cual se prepara; es por ello, que se han considerado como un componente interdisciplinario, responsable del acercamiento progresivo y secuencial del estudiante al trabajo profesional.⁴¹³

En muchas universidades no existen las prácticas profesionales, como tal. Peñaloza⁴¹⁴ hace mención que las mismas no son otra cosa que el ejercicio de la profesión durante el tiempo de estudios, por una persona que va a ser profesional y que aún no lo es.

⁴¹³ CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. (2006). Acuerdo 535. *Currículo Central de Pregrado*

⁴¹⁴ PEÑALOZA, W. (2005). *El currículo integral*. Tercera edición. Lima-Perú

5.3 LAS NUEVAS DEMANDAS DE PROFESIONALES AL SISTEMA EDUCATIVO

Existen elementos que deben tomarse en cuenta para la prosecución de la educación profesional de tal manera, que responda a las necesidades del sector laboral.

Al respecto, surge una nueva cultura humana tendiente a las mencionadas por Rogers⁴¹⁵ una relación, donde las necesidades humanas tengan prioridad sobre cualquier estructura que se desarrolla de manera que se dé una relación respetuosa, cercana y recíproca con el mundo actual. Este modelo de sociedad busca que el proceso enseñanza y aprendizaje parta de la experiencia social, y donde las personas participen en la toma de decisiones y solución de problemas para la consecución de sus resultados

En la sociedad globalizada uno de los problemas existentes es la falta de información del mercado de trabajo; Jover⁴¹⁶ señala que existe una falta de flexibilidad y eficiencia en los sistemas de observación y prospección del empleo, así como de los métodos de diagnóstico de las necesidades de formación.

Porter⁴¹⁷ al respecto, señala que las universidades no pueden ignorar los cambios demográficos, los procesos de internacionalización y de

⁴¹⁵ ROGERS, C. (1980). *Libertad y creatividad en la educación*. Barcelona: Paidós.

⁴¹⁶ JOVER, D. (2006). *La transformación ocupacional para la inserción de la educación permanente y el desarrollo local*. Madrid-Popular/MEC.

⁴¹⁷ PORTER. (1998). *La universidad en el cambio de siglo*. Madrid, Estado Alianza.

globalización de la economía, la revolución tecnológica en el campo de las comunicaciones, la enseñanza a distancia, el desarrollo de nuevos conocimientos como motores del desarrollo económico, social y cultural de un país, todo ello relacionado con la formación de profesionales capacitados para enfrentar las demandas de la sociedad actual.

El propósito de las prácticas profesionales es familiarizar al estudiante, con su medio ambiente de trabajo, marco legal, técnicas, procedimientos, relaciones laborales, tareas propias de su área de trabajo, haciendo énfasis en los roles profesionales que podría asumir el administrador en el desempeño de su trabajo.

En la Universidad del Zulia, en revisión al diseño curricular del Licenciado en Administración, nos encontramos que las mismas están contempladas en el primer semestre Práctica Profesional Nivel I, en el quinto semestre la Práctica Profesional Nivel II y en el décimo semestre la Práctica Profesional Nivel III.

Bajo esta perspectiva, debe existir la participación y obligación de las empresas, tanto públicas como privadas, en la colocación de pasantes dando correspondencia a lo establecido en el artículo 108 de la Ley Orgánica de Educación⁴¹⁸ de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece el deber de facilitar planes de pasantías (prácticas profesionales) para

⁴¹⁸ Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial N° 5929. Caracas - Venezuela.

estudiantes de educación general y media técnica, pregrado y postgrado universitario.

En lo que respecta a la Universidad del Zulia, sus estudiantes de la carrera de Administración deben realizar dos prácticas profesionales en el campo laboral, durante el proceso enseñanza y aprendizaje; la primera con una duración de ocho semanas y a medio tiempo de dedicación, y la segunda a tiempo completo y durante dieciséis semanas, en esta última el estudiante puede ocupar cargos o realizar tareas de mayor responsabilidad, y ejecutar las acciones reales que un profesional debe ejercer en un trabajo, tomando en cuenta que las experiencias perceptivas y motoras jamás pueden vivirse a través de conocimientos, solamente, sino que se requiere de ejecución de las mismas.

Frente a esta problemática, sería conveniente que para el desarrollo de las prácticas profesionales se contemple una protección adecuada a la ubicación de los pasantes, mediante una ley donde queden establecidos los criterios de aplicación y desarrollo de las mismas.

Por otra parte, se debe apoyar la interacción del estudiante con su entorno ya que las prácticas vienen a ser un componente de su formación integral, tal como está establecido en el proyecto de Ley de Educación Superior de Venezuela⁴¹⁹, el cual señala que la formación integral es el proceso dirigido a fortalecer el carácter integral colectivo y solidario de las y

⁴¹⁹ MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACION UNIVERSITARIA (2005). Ley de Universidades. Caracas-Venezuela

los estudiantes: desarrollar su pensamiento creativo, crítico y transformador, interrelacionando la teoría con la práctica, la educación y el trabajo, articulando diversos saberes, conocimientos y situaciones de aprendizaje, adecuando la acción al pensamiento, tomando conciencia de los contextos históricos sociales y las implicaciones en todas las dimensiones de la realidad de las decisiones y prácticas profesionales, con el fin de contribuir al desarrollo sustentable y soberano del país desde el ejercicio protagónico de la soberanía popular.

De igual manera en el artículo 48, numeral 13, reza Relación vinculación e inserción de los estudiantes desde el inicio de la trayectoria educativa en el mundo del trabajo, contribuyendo a la construcción del modelo productivo nacional.

Por lo antes mencionado se puede constatar que existen similitudes entre las universidades nacionales e internacionales, en lo que respecta a las prácticas profesionales para los estudiantes de la carrera Administración.

En consecuencia este estudio comparativo es realizado en la aplicación y desarrollo, mediante la sustentabilidad legal, académica y la praxis profesional, así como también en el desarrollo de las competencias de los futuros egresados para su inserción efectiva en el mercado laboral, tomando en cuenta los Planes de Desarrollo Nacional, la Ley de Educación, las Normas Internacionales del Trabajo, y la Ley de Universidades, así como los Reglamentos y Resoluciones internas de las mismas.

El articulado mencionado indica claramente que en estas universidades existen la ubicación de pasantes bien a través de prácticas profesionales u otra formalidad curricular, razón que permite hacer la comparación entre el sistema de prácticas profesionales en la carrera de Administración en las diferentes universidades en estudio.

5.4 TRANSICIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO AL MERCADO LABORAL

Las universidades públicas son instituciones burocráticas con procesos lentos para la toma de decisiones, cambios y transformaciones institucionales⁴²⁰. Al respecto Freire⁴²¹ señala que las universidades pueden considerarse como organizaciones no alineadas con el objetivo de la innovación por su extrema lentitud en estos cambios, al no conseguir integrarse a la sociedad del siglo XXI.

Para superar el estancamiento al cual se encuentra sumida la economía Venezolana es inevitable la producción de un mayor rendimiento. Ello plantea un cambio en los paradigmas manejados por la economía, no solo a nivel macro sino a nivel de las unidades productivas. Si se desean alcanzar los cambios, parece imperativo integrar a los gerentes y trabajadores con el objetivo de lograr acuerdos y consensos para la producción de nuevos métodos de organización y producción, siendo necesario traducir estos resultados en beneficios orientados hacia la sociedad en general y trabajadores en particular.

Los cambios operados en Venezuela en los últimos tiempos exigen la

⁴²⁰RAMOS, C. (2010). La Universidad de Servicio. Propuesta de un modelo interactivo entre instituciones socialmente responsables y el entorno socioproductivo. Editorial EDILUZ. Universidad del Zulia. Venezuela.

⁴²¹FREIRE, J. (2006). ¿Hay innovación fuera de EE.UU.? Ideas para el debate / web *Dos Beta/hpp/nomada.blogs.com/JFreire/2005/10*

adaptación a las nuevas necesidades del campo laboral, dar respuesta a un nuevo profesional. En este sentido, existe un consenso nacional en señalar las necesidades, revisar y transformar, fundamentalmente, el sistema educativo venezolano en función de la problemática que lo afecta, y los requerimientos actuales y futuros del desarrollo del país.

Esta tendencia al cambio, a la transformación de la educación superior, al logro de vincular las universidades con el desarrollo del país, establecidos en los objetivos estratégicos nacionales, se ha acumulado con el paso de los años, promoviendo propuestas de diferentes naturaleza las cuales no culminaron consolidadas, debido fundamentalmente al carácter conservador de algunas universidades nacionales.

Lo anteriormente planteado es una de las razones por las cuales se desea establecer una acción global de adaptación curricular en la educación superior a las nuevas exigencias fundamentales del país, con la creación de nuevos modelos educativos.

Las universidades venezolanas presentan currículos universitarios, en el sentido de que los estudiantes pasan mayor tiempo en los salones, y tienen menos contacto con el sector productivo, lo que los hacen ser entes pasivos, limitando su posibilidad de ejecutar los conocimientos adquiridos a lo largo de su trayectoria académica; es por ello que la inherencia de un cambio en la educación superior está ampliamente conocida a nivel nacional.

Esto se puede apreciar en las políticas y estrategias para el desarrollo de la educación superior en Venezuela (2000-2006)⁴²², donde se puntualizan políticas que orientan el desarrollo del subsistema de educación superior. Entre ellas se pueden mencionar:

a) Elevar la calidad académica de las instituciones para mejorar su eficiencia institucional. Para ello, se establece como estrategia el diseño de un sistema de evaluación y acreditación institucional que permitan a las instituciones conocer su estado y el de sus diversos programas e introducir los cambios necesarios para su mejoramiento.

b) Mejorar la equidad en el acceso y en el desempeño de los estudiantes. Para ello se sugiere desarrollar tendencias al fortalecimiento académico y valoración social de las carreras técnicas y tecnológicas como valor estratégico en el diseño nacional u alternativa de ampliación y diversificación de la oferta educativa.

c) Lograr una mayor pertinencia social de la educación superior en los ámbitos territoriales, para ello el Ministerio de Educación Superior debe: Realizar estudios que permitan determinar las características de las regiones socio-políticas, culturales y económicas así como las necesidades en educación superior. Su fin será el de reorientar la oferta académica y apoyar la creación y ampliación de instituciones y carreras vinculadas a las necesidades regionales y nacionales, garantizando la calidad y legalidad de

⁴²² MINISTERIO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR. República Bolivariana de Venezuela.. *Políticas y Estrategias para el desarrollo de la Educación Superior Venezolana*. 2000-2006.

estas ofertas, con atención a la formación de técnicos superior en las regiones desatendidas.

Dentro de este contexto, se pueden constituir procesos educativos innovadores necesarios para atender las nuevas exigencias y realidades del sector laboral.

En la actualidad, las universidades venezolanas están en la búsqueda de nuevas transformaciones, ya que en gran parte han perdido su pertinencia social. Morales⁴²³ afirma que las universidades públicas no han atenuado la brecha social existente en la actualidad, sino que por el contrario exhiben desde hace varios lustros una peligrosa tendencia a ensancharla.

De igual manera es importante indicar que la estructura de las universidades ha tomado un sentido vertical - jerárquico, determinando un funcionamiento aislado de las dependencias, rigidez estructural y dificultad para dar respuesta.

Uno de los procesos que se ha visto afectado por estos cambios ha sido la formación de profesionales en la administración requeridos por el mercado laboral, ante la exigencia de respuestas por parte del entorno.

Los nuevos requerimientos por parte del sector empleador. En la formación del profesional en administración, en las instituciones de educación superior, proporcionan un cúmulo de conocimientos basados en el

⁴²³ MORALES, E. (2003). *La exclusión de los pobres de la educación superior*. Ministerio de Educación Superior. CNU. Edición OPSU-Caracas.

ámbito inherente al mercado, donde influyen la demanda y la oferta.

En la actualidad, uno de los problemas que existe entre la Universidad del Zulia y el sector productivo, según Ramos⁴²⁴ se ha determinado que es por la carencia de mecanismos efectivos de vinculación, lo que ha sido preocupante para los investigadores, el hecho de que, a pesar de la existencia de estudios sobre la naturaleza y alcance de la relación universidad-sector productivo, las causas y la posibilidad de ofrecer soluciones, persista la actitud pasiva por ambas partes, repercutiendo en la ubicación de pasantes del programa de administración, para realizar sus prácticas profesionales, y el progreso socioeconómico de la región y del país.

⁴²⁴ RAMOS, C (2007). *Universidad, cultura innovativa y vinculación con el entorno socioproductivo*. Ediciones del Vice Rectorado Académico. Universidad del Zulia. Venezuela

5.5. RELACIÓN UNIVERSIDAD-MERCADO LABORAL EN VENEZUELA

En la actualidad, la educación venezolana, debe reforzar sus funciones de servicio a su entorno, definiéndose el nuevo rol que las universidades deben jugar dentro de este contexto. Por lo tanto, dada la importancia que reviste la práctica profesional en la formación integral del individuo, se han realizado diversas investigaciones en la búsqueda de diferentes escenarios favorables para estimular la vinculación universidad - sector productivo.

El paradigma convencional de la vinculación universidad - industria, según Paredes⁴²⁵, se caracteriza fundamentalmente por la ausencia de un enfoque estratégico que guarde correspondencia con las expectativas de vinculación de cada sistema.

Higuera⁴²⁶ le atribuye la debilidad de la relación universidad-empresa a la inexistencia de políticas de vinculación, así como también a la actitud pasiva para el desarrollo de proyectos y a la falta de reconocimiento y estímulo a la comunidad universitaria.

Por otra parte, Martínez⁴²⁷ señala que la indefinición de un plan

⁴²⁵ PAREDES, L. (1996). *Hablemos de Gestión Tecnológica con Leopoldo Paredes*. Fundacite Zulia. Maracaibo-Venezuela.

⁴²⁶ HIGUERA, A. (2004). *Estrategias de vinculación entre el instituto universitario de tecnología Alonso Gamero, del estado Falcón y el sector servicios públicos*. Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magister en gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo. URBE. Maracaibo-Venezuela.

⁴²⁷ MARTINEZ, C. (2004). *Lineamientos estratégicos de gestión tecnológica en el proceso de vinculación universidad-sector productivo*. Editorial EDILUZ. Maracaibo-Venezuela.

institucional para la vinculación educación - empresa, es causa y efecto, para que las actividades inherentes a este proceso se realicen de una manera poco sistemática y ocasional; es por ello, que la falta de una relación es un problema de la región, ya que es una necesidad fundamental que condiciona, en buena medida, la falta de un progreso socio-económico.

Para fortalecer el proceso de vinculación, Ramos⁴²⁸ es necesario que se operen cambios en la cultura organizacional de las universidades, de tal manera, que se puedan adoptar procesos innovadores que propendan al surgimiento de una cultura innovativa, capaz de atender las exigencias del entorno.

La Fundación Educación Industria (FUNDEI)⁴²⁹ se encarga de la planificación y ejecución del Programa Nacional de Pasantías, por lo tanto, es el enlace entre la educación superior y el sector empresarial, y se establece con la empresa, en la cláusula primera. La empresa se compromete a aceptar los pasantes, tesistas y docentes.

Al respecto, Espinoza⁴³⁰ señala que de una u otra forma, las universidades se han relacionado con empresas del sector productivo, sin embargo, se desconocen las estrategias de relación que tienen para la transferencia de conocimientos, ciencia y tecnología.

⁴²⁸ RAMOS, C. (2007). *Universidades cultura innovadora y vinculación con el entorno socio-productivo*. Edición del Vicerrectorado Académico. Universidad del Zulia. Venezuela.

⁴²⁹Fundación Educación Industria del Consejo Venezolano de la Industria (FUNDEI). (1976). *Pasantías en la industria*.Caracas talles litográficos. Equipo editor Caracas –Venezuela.

⁴³⁰ ESPINOZA, W. (2005). *El currículo integral*. Tercera edición. Lima-Perú.

Para fortalecer el proceso de vinculación universidad-empresa es necesario que se operen cambios en la cultura organizacional de las instituciones de educación superior, con la adopción e impulso a procesos innovadores que propendan al surgimiento de una cultura innovativa, capaz de atender las nuevas exigencias del entorno Ramos⁴³¹.

⁴³¹ Fundación Educativa Industrial del Consejo Venezolano de la Industria (FUNDEI). (1976). Pasantías en la industria. Caracas talles litográficos. Equipo editor.

5.6. PRÁCTICAS PROFESIONALES

Las universidades venezolanas cumplen tres funciones básicas, según lo establecido en la Ley de Educación Superior, como son la docencia, la investigación y la extensión.

Existe una política nacional para la transformación de los diseños curriculares en las instituciones de educación superior, según lo demanda el documento de la Comisión Nacional de Currículo de las Instituciones de Educación Superior (IES), que señala la necesidad de transformar las tradicionales prácticas de transmisión del conocimiento, centradas en lo unidisciplinario, en habilidades y destrezas invariables que, una vez aprendidas como verdades, perduran en el desempeño profesional del egresado.

Por esa razón, las Instituciones Educación Superior deben formar ciudadanos profesionales con conciencia social, creativos e innovadores, con competencias para trabajar en equipo, transferir y comunicar saberes, emprendedores con capacidad para solucionar problemas”⁴³²

Esta área del currículo integral contiene y planifica los diversos y progresivos modos de acercamiento al trabajo real. Puede dar a los estudiantes sólo conocimientos que sirvan de soporte científico a la carrera

⁴³² COMISIÓN NACIONAL DE CURRÍCULO (2004). Hacia la Integración Curricular de la educación Superior. IV Reunión Nacional de Currículo. Octubre. Barquisimeto.

sino la preparación para afrontar las situaciones de la realidad propias del ejercicio profesional. Esta actividad práctica, planificada, organizada y administrada para colocar un aprendiz en situaciones reales y concretas⁴³³, con ambientes, materiales, instrumentos, procesos, estrategias personas o grupos de personas, en conjunto conforme un hacer específico, concretando armónicamente la teoría con la práctica desarrollando las destrezas, habilidades y actitudes propias de la profesión para la cual se prepara. Por ello, se ha considerado como componente Interdisciplinario responsable del acercamiento progresivo y secuencial del estudiante al trabajo profesional.

El ejercicio de la práctica profesional se observa, según los especialistas, con gran timidez en los planes de estudios de LUZ, generalmente se reconoce su importancia pero el peso de la carga académica y el florecimiento de grandes necesidades cognoscitivas han reducido el tiempo destinado a la formación práctica que era crucial para los aprendices de la Edad Media, observar a los maestros, aprender sus técnicas ensayándolas y ejercitándolas para luego convertirse en artífices independientes y creadores.

El Área de Prácticas Profesionales, según la resolución 535, será ofrecida en niveles un primer nivel en los primeros semestres de la carrera, un segundo nivel se ofrecerá en semestres intermedios para la ejercitación y aplicación en el campo real de destrezas y habilidades básicas de la

⁴³³PEÑALOZA, W. (2005). *Currículo Integral*. Tercera edición. Lima-Perú.

profesión y un tercer nivel se realizará en los últimos semestres de la carrera e incluye la denominada pasantías⁴³⁴.

⁴³⁴CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. *Acuerdo 535*. (2006). Currículo Central de pregrado

5.7 MODELO CURRICULAR

La Universidad del Zulia, considera que el currículo debe ser el resultado integrador de actividades de investigación, docencia y extensión y de la interacción de los diversos elementos y experiencias académicas que, en el ejercicio de su misión, ofrece a sus estudiantes y dado su compromiso social y científico debe evaluar permanentemente⁴³⁵.

Además consideró los lineamientos generados por el Sistema de Educación Superior para el desarrollo curricular con base en los criterios de integralidad, pertinencia, comprehensividad, modernización y transformación que buscan facilitar los procesos de convalidación horizontal entre las diferentes universidades y otras instituciones de educación superior nacionales e internacionales, la Universidad del Zulia ratificó que el diseño curricular de todas las carreras ofrecidas seguirá los lineamientos del Modelo de Currículo Integral, el cual sustenta la formación del estudiante en un conjunto de experiencias de formación profesional, científica, cultural y humanística.

El modelo de Currículo Integral propuesto por Peñaloza⁴³⁶ es una eStructura teleológica (medios-fines) que permite materializar en la realidad la concepción educativa, fundamentado en los principios de “hominice,

⁴³⁵ CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. *Acuerdo 535*. (2006). Currículo Central de pregrado

⁴³⁶ PEÑALOZA, W. (1995:184). *El currículo integral*. Taller de graficolor, C.A. Zulia – Venezuela.

socialice y culture". El proceso de hominizaci3n intenta que se desenvuelva en el educando las capacidades y caracteristicas propias del ser humano; es decir, pretende que el hombre sea m1s hombre, afianzando su sentido de libertad, autonom1a personal y solidaridad.

El curr1culo subraya la necesidad de que la acci3n educativa se finque en las experiencias brindadas a los alumnos, ellas son unas cognoscitivas, lo que 3l llama tambi3n conocimientos y otras extra cognoscitivas, aquellas actividades diversificadas que despierten la compresi3n est3tica, la actitud religiosa, el sano desarrollo corp3reo, la vivencia de lo comunitario; y por una acci3n de orientaci3n y consejer1a de los educandos, la incorporaci3n de las pr1cticas profesionales que la real posesi3n de la profesi3n y adem1s insertada impl1citamente la investigaci3n a efectuarse por los alumnos.

El curr1culo integral que plantea el autor es una estructura conformada por cinco 1reas para atender a la integralidad de la educaci3n en cuanto a la atenci3n y formaci3n del hombre tanto profesional, esas 1reas son: 1) Conocimiento, 2) Pr1cticas Profesionales 3) Actividades no cognoscitivas 4) Orientaci3n y Consejer1a e 5) Investigaci3n.

El 1rea de conocimientos estar1a conformada por dos sub1reas: a) Formaci3n General; o conjunto de materias que aspira proporcionar a los alumnos una mirada cr1tica al mundo que rodea al ser humano; b) Formaci3n Profesional, corresponde a las ciencias que proveen a cada carrera de la armaz3n cognoscitiva necesaria para el correcto ejercicio profesional. Esta a

su vez se subdivide en dos: Básica, aquellos conocimientos afines a dos o más profesiones y específica, conocimientos propios y particulares de una actividad profesional específica.

El área de Prácticas Profesionales, tiene como finalidad propiciar un acercamiento progresivo y secuencial del estudiante al ejercicio profesional; las actividades no cognoscitivas se presta para que los educandos entren en contacto con los valores existentes en los seres humanos en general y en cada cultura en particular. La Orientación y Consejería, proporciona el soporte al alumno en sus problemas de aprendizaje y personalidad, y la Investigación, tiene la intención de formar “el intelecto de los educandos y que éstos puedan enfrentarse a los hechos de la realidad, delimitar problemas, formular hipótesis y plantearse soluciones; en otras palabras, que los conocimientos fijados en el currículo deban ser, en el aprendizaje, logrados experiencialmente por los educando⁴³⁷.

Ahora bien, el autor aspira que dicha estructura garantice que se logre la misión de la universidad – la formación integral del individuo- entendido éste en su multi-dimensionalidad biológica, psicológica, económica, política, ética y cultural tratando de interrelacionar áreas que incluyen todas esas dimensiones del ser tal como lo señala Díaz y Árraga (2007)⁴³⁸.

⁴³⁷ PEÑALOZA, W. (2005). *Currículo Integral*. Tercera edición. Lima-Perú.

⁴³⁸ DÍAZ y ÁRRAGA. (2007). *Tema Transversal*. Programa Director Promoción del Desarrollo Humano”. Vice-Rectorado Académico. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

Inciarte y Canquiz⁴³⁹, plantean la necesidad de integración en y desde el currículo como vía para implementar la formación integra; además consideran que aquel debe ser flexible, abierto a las oportunidades del entorno, en corresponsabilidad, pertinente, de calidad y sustentable. Conciben al currículo universitario como “una estrategia holística de desarrollo académico que puede motorizar el mejoramiento de la calidad de la formación profesional.

Se está de acuerdo con las autoras en que la transformación de las instituciones de educación superior en gran medida se produce a partir de las innovaciones curriculares. En efecto el currículo, tal como lo expresa también Lafrancesco (1998)⁴⁴⁰, es un agente dinamizador de los cambios y un elemento fundamental e imprescindible en las transformaciones personales, sociales e institucionales y tiene como función fundamental favorecer el desarrollo humano y social, el progreso histórico- cultural y la transformación de la escuela para que, esta última, permita de forma permanente y progresiva los desarrollos planteados.

Por tanto el currículo de LUZ es integral, integrado, interdisciplinario e innovador, considera al docente y al estudiante como actores que construyen, orientan, administran y viven el currículo. Es un modelo curricular dinámico, centrado en el estudiante, no como mero receptor sino un sujeto cognitivo coparticipe de un proceso multidireccional, que no recibe

⁴³⁹INCIARTE y CANQUIZ. (2007). *Formación profesional integral desde el enfoque por competencias*. Maracaibo: Colección Textos Universitarios. Vicerrectorado Académico. Universidad del Zulia.

⁴⁴⁰ LAFRANCESCO, G. (1998). *La gestión curricular*. Bogotá: Libros y Libros.

conocimientos sino que los construye mediante aprendizajes significativos y estratégicos.

La Universidad del Zulia (LUZ) aspira con el desarrollo de este modelo lograr formar un egresado que se distinga por poseer una formación integral, sustentada en experiencias de formación profesional, científica, cultural y humanística, expresadas a través del desarrollo de competencias.

Estas capacidades pueden considerarse como técnicas⁴⁴¹, para la investigación, uso de la tecnologías de información y comunicación, conocimiento de su identidad cultural, participar de manera activa y responsable dentro de su comunidad, asumir una actitud crítica en la toma de decisiones, comunicarse efectivamente, actuar de manera ética y con conciencia ecológica, así como competencias común a diferentes áreas del conocimiento denominadas básicas y las específicas de cada carrera.

⁴⁴¹YÁNEZ, E. (2003). Manual Ética de las relaciones Públicas. Dirección de Formación General. Versión A/2003.

5.8. TITULACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN VENEZUELA

El Licenciado(a) en Administración egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia, es un profesional universitario integral formado con sensibilidad social y ética, con competencias para administrar el talento humano, recursos organizacionales, procesos, sistemas y estructuras en organizaciones de cualquier naturaleza, con una visión transdisciplinarios en el ejercicio de sus funciones y toma de decisiones para el logro efectivo de los objetivos institucionales que promuevan el desarrollo y generen beneficios.

Por tanto, el licenciado en Administración deberá dominar profundamente los conocimientos del área; ser capaz de planificar, organizar, dirigir y controlar actividades, recursos y situaciones; crear estrategias para la solución de los problemas científicos y técnicos que se presentan en las organizaciones, fundamentalmente tratando de alcanzar niveles de excelencia con una visión de futuro y ubicados en los nuevos enfoques de progreso y mejoramiento permanente.

5.8.1. Perfil Académico Profesional

El perfil académico profesional por competencias está conformado por la definición del profesional, áreas de desempeño, problemas del contexto a

solventar y las competencias generales, básicas y específicas a desarrollar por el profesional de la Licenciatura en Administración.

En la Carrera de Licenciatura en Administración existen dos perfiles de ingreso, uno relacionado con los bachilleres que ingresan por GNU y otro referido a los Técnicos Superiores (TCU) en Administración o áreas afines. Para los bachilleres su ingreso es acorde con las normas de admisión de LUZ y CNU, a quienes se les exige los siguientes requisitos: Tener título de educación media-diversificada, en sus diferentes variantes; Bases sólidas de lector-escritura y operaciones matemáticas básicas; Vocación profesional para las áreas de las ciencias económicas; Salud mental y psicológica.

Para los Técnicos Superiores, adicional a lo anterior, se exige poseer los siguientes requisitos: Técnico Superior en Administración, mención Contabilidad, Técnico Superior en Contabilidad y Finanzas, Técnico Superior en Administración o carrera dentro de las ciencias económicas; Experiencia comprobada en área de administración de dos años después de egresado; y Aprobar curso introductorio de un semestre dictado por la Escuela.

Con base a la normativa legal establecida por LUZ (Reglamento de Evaluación y Rendimiento Estudiantil, Ley/Reglamento de Servicio Comunitario) y las autoridades competentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, el perfil de los cursantes es el siguiente:

- Estudiantes participativos, con cierto dominio en la investigación, con sentido crítico, reflexivo, imaginativo, creativo, con conocimientos de líder, debe saber redactar bien y sin errores ortográficos, manejar bien o hacer buen uso de los medios tecnológicos e informativos.
- Aprobar el 50 % de las materias inscritas, en caso de ser menor se le aplicará lo señalado en el Reglamento de Evaluación y Rendimiento Estudiantil (RERE), que consiste en: dejarte sin efecto la inscripción en LUZ para el siguiente período, y en caso de ser recurrente, la suspensión de inscripción podría extenderse hasta por dos períodos adicionales.
- Estudiantes con formación humanística, solidaria y comprometida con la comunidad como norma ética y ciudadana, a través del aprendizaje del servicio comunitario.

Un profesional universitario integral formado con sensibilidad social y ética, con competencias para administrar el talento humano, recursos, procesos, sistemas y estructuras en organizaciones de cualquier naturaleza, con una visión transdisciplinarios en el ejercicio de sus funciones y toma de decisiones para el logro efectivo de los objetivos institucionales en beneficio de la sociedad (Diseño Curricular de la carrera de Administración, LUZ-COL 2011).

5.8.2. Perfil Académico por Competencias profesionales

Según Hay Group⁴⁴² (2004), se entiende como competencia una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.

De acuerdo al rasgo o tipo de característica con la que se asocia, las competencias también pueden dividirse en dos tipos: genéricas y específicas. Las genéricas están asociadas con la personalidad (logro, influencia, eficacia personal, solución de problemas, gestión de personas) y las técnicas con el conocimiento de una determinada área.

Con base en las posiciones que pueda ocupar el licenciado (a) en Administración como parte de sus responsabilidades en una estructura social determinada, el egresado tendrá las competencias: generales, básicas y específicas que a continuación se detallan:

5.8.2.1. Competencias profesionales generales

Las Competencia Generales, son los elementos compartidos, comunes a los diferentes programas o carreras de la Universidad del Zulia. La carrera de Relaciones Industriales contribuirá a desarrollar en el profesional en formación las siguientes competencias generales (LUZ, 2011).

⁴⁴²HAY Group. (2004). *“Las Competencias: clave para una Gestión Integrada de los recursos humanos”*. España, Ediciones Deusto, S.A.

Tabla 06. Competencia de Investigación

<p><i>Investigación:</i> capacidad para plantear procedimientos reflexivos y sistemáticos que posibilitan el manejo de hechos y fenómenos, que permiten conocer la realidad por medio de la observación, la descripción, la explicación y la predicción, preparando el camino para cambios y transformaciones del entorno, por medio de una actitud crítica y honesta, con valores y principios que inspiren y guíen la acción.</p>			
Competencia	Indicadores de logro		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
	<p>Desarrolla procesos de investigación para el manejo de hechos, ideas, significados y fenómenos con una actitud transformadora, crítica y reflexiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica las áreas prioritarias de indagación de su entorno. • Discrimina fuentes de información. • Describe el objeto de investigación de su ámbito. • Establece vínculos y relaciones con el objeto de investigación. • Explica y comprende hechos y fenómenos espacio-temporales. 	<ul style="list-style-type: none"> • producción cambios en su entorno. • Formula proyectos de investigación. • Maneja fuentes de información impresa, electrónica y audiovisual. • Resuelve problemas específicos, aplicando los resultados de la investigación. • Aplica criterios de validez y confiabilidad en el manejo de la información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre la realidad social y el ambiente que lo rodea para transformarlo. • Valora la función social de la investigación. • Lidera grupos de trabajo respetando las ideas de los demás. • Integra esfuerzos y voluntades para alcanzar fines. • Respeta la autoría y propiedad intelectual.

	<ul style="list-style-type: none"> • Distingue los elementos involucrados en la investigación. 		
--	---	--	--

De acuerdo a los análisis cualitativos realizados a la solución pertinente de la investigación y en función de la acción transformadora con respecto a la administración de las prácticas profesionales, específicamente en Venezuela se estudian de manera detallada las mallas curriculares correspondientes al currículo universitario integral de Peñaloza⁴⁴³; como estructura de análisis se utilizaron algunos parámetros adecuados en relación al tópico de estudio

En cuanto a la **tabla 6** referida a la competencia de investigación para la formación de profesionales en áreas industriales, ciencias de la economía, ingeniería entre otras, se plantea como eje transversal dentro del pensum de estudio académico en el cual se visualiza la visión y misión de cada carrera y reza la importancia relevante de esta competencia en un ser humano.

Desde el comienzo de la vida los seres humanos deben poseer patrones de curiosidad, es decir; de donde salen las cosas, cual es el origen de los hechos, en fin; por tal motivo se enuncia a la Investigación como un proceso realizado a través de etapas que comprenden un método de estudio enfocado en un paradigma a través de un fenómeno, una propuesta que

⁴⁴³PEÑALOZA, W. Propuesta Educativa de Walter Peñaloza
http://www.ciberdocencia.gob.pe/index.php?id=50&a=articulo_completo 2000

comprenda objetivos que a su vez definan metas de alternativas de solución para dicho fenómeno, de acuerdo a González⁴⁴⁴

Según Vyhmeister⁴⁴⁵ (1989) investigar es la búsqueda de la verdad-toda la verdad de Dios, porque Dios es verdad y toda la verdad procede de él, sea ésta histórica, científica o teológica. Dios es la verdad última, los seres humanos, por su parte, son limitados y finitos, por lo que, nuestras conclusiones respecto a la verdad no pueden ser consideradas como finales o definitivas. Lo que hoy es verdad, mañana puede cambiar como resultado de un nuevo descubrimiento. Esto conduce al reconocimiento de la necesidad de mantenerse humilde y aceptar que siempre habrá algo nuevo que aprender.

Con respecto a la definición de Investigación se encuentra además el apoyo Tamayo⁴⁴⁶, de La investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir y aplicar el conocimiento." Para la base de la sustentación contextual de la investigación se enfoca el objetivo de análisis en esta competencia como un proceso sistemático y honesto, que busca la verdad contenida en un problema (o situación problemática), debidamente delimitado, el cual amerita ser entendido o corregido a la luz de

⁴⁴⁴ GONZALEZ, T.(2010). El alumno ante la escuela y su propio aprendizaje: algunas líneas de investigación en torno al concepto de implicación <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num4/art1.pdf>

⁴⁴⁵ VYHMEITER, N. (1989). *Manual de investigación Teológica*. Biblioteca Teológica Vida. Editorial Vida.

⁴⁴⁶ TAMAYO, M. (2000). *El proceso de la investigación científica*: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación.

la correcta interpretación de información relevante, con el fin de contribuir al progreso y bienestar de la humanidad.

Las unidades de significado en esta tabla de la competencia de investigación se plantean los indicadores de logro, cabe destacar que este contexto se basa en la planificación de compendios según el currículo Integral de Peñaloza,⁴⁴⁷ Walter mencionado anteriormente, de manera general se estudian fenómenos, hechos, percepciones e ideas, para obtener la búsqueda de acciones transformadoras en los aspectos reflexivos, críticos dentro de un ámbito específico; puntualmente un estudiante debe estar en la capacidad de observar las situaciones (hechos, fenómenos) que suceden en su entorno para profundizar el tema y adecuar las mismas a las necesidades del ámbito y plantear las acciones a seguir, como eje conceptual se proponen establecer las áreas de indagación, las fuentes de información, es decir; bitácoras, cuadernos de registro, vincular y relacionar el fenómeno con la investigación y los elementos involucrados y beneficiarios con la indagación de una manera pertinente y permanente. Para los efectos procedimentales primeramente se evalúa la producción de cambios en su entorno se realizan los planteamientos de proyectos referidos a fenómenos visualizados, de manera exhaustiva la recopilación de datos es empleada a través de técnicas e instrumentos de recolección de datos y en virtud del tipos de paradigma se aplican criterios de validez y confiabilidad en el manejo de información.

⁴⁴⁷ PEÑALOZA, W. (2005). *Currículo Integral*. Tercera edición. Lima-Perú

En cuanto al indicador de logro actitudinal se enfoca la sensibilización dentro de la formación del alumnado para transformar la realidad social y el ambiente, los aportes son realizados en grupos de investigadores respectivamente con el fin de integrar esfuerzos, la auditoria y la producción intelectual son aval de las soluciones.

Adosado al contexto explicativo de manera general, se genera como aporte reflexivo la importancia de la Investigación dentro de la formación de estudiantes lo que implica la utilización del currículo en fomentar al participante a la investigación en donde este último desarrollara destrezas y habilidades actas para proponer y aportar soluciones referidas a áreas específicas en concordancia con su profesión y perfil académico respectivamente.

Tabla: 7 Competencia de Tecnología de Información y Comunicación

<p><i>Tecnologías de la información y la comunicación (TIC): conjunto de procesos y productos derivados de los canales de comunicación, herramientas y soportes de la información, relacionados con el almacenamiento, procesamiento y transmisión digitalizados de la misma.</i></p>			
Competencia	Indicadores de logro		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
<p>Utiliza las tecnologías de la información y la comunicación con valores éticos, aprovechando las ventajas que ofrece cada una según el contexto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distingue las diferentes herramientas tecnológicas y sus ventajas en situaciones de interés informativo y comunicativo. • Reconoce las ventajas potenciales de la 	<ul style="list-style-type: none"> • Emplea las herramientas y recursos tecnológicos apropiados para la transformación e innovación en su área de formación. • Utiliza las TIC para la autogestión del aprendizaje en su 	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra actitudes responsables ante el uso de las TIC como herramienta para producir conocimiento.

<p>de uso, respondiendo a las tendencias mundiales de desarrollo tecnológico, científico y cultural.</p>	<p>incorporación de las TIC en los procesos de transferencia efectiva de conocimiento.</p>	<p>área de competencia.</p>	
--	--	-----------------------------	--

Referente a la **tabla 7** sobre la competencia de tecnologías de la información y la comunicación en donde hoy día la tecnología, la era digital conjuntamente con la computadora como herramienta primordial dentro de esta premisa ha contribuido a los grandes avances relacionados con tópicos de estudio, en el cual en este proceso de cambio el estudiante se ha visto en la necesidad de aprender de acuerdo al ritmo del internet, las redes sociales, los wikis, los blog entre otras herramientas de tecnologías educativas y que forman parte de un gran contexto como lo son las TIC.

La informática, la computación y la Educación han generado la deshumanización de los espacios de aprendizaje implementando las estrategias tecnológicas adecuadas para la formación de profesionales nuevos, prósperos, activos, futuristas que promuevan la solución de problemas a través de la búsqueda de nuevos conocimientos referidos en sus áreas de estudio específicas.

Como objeto de análisis las TIC son un eje fundamental dentro de la integración de la era digital a las teorías de aprendizaje propuesta por Siemens⁴⁴⁸, en donde se propone un enfoque conectista dentro de la educación y en pro de la formación de los alumnos, el Conectismo promueve la utilización de las nuevas tecnologías propuestas en el año 2000 y las cuales se definen como eventos de punta tecnológica que permiten ejercer

⁴⁴⁸ SIEMENS, G.(2004) Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital, (gsiemens@elearnspace.org).

fuerzas para lograr cambiar los entornos clásicos y tradicionales de información y comunicación entre un grupo de personas⁴⁴⁹.

Basándose en el currículo propuesto y de acuerdo al compendio seleccionado por el docente del área en específico se sustenta la competencia para profundizar los valores éticos, Analiza y evalúa situaciones cotidianas, mediante razonamientos consistentes y propuestas pertinentes, basadas en la aplicación de la tecnología dentro de los entornos del ser humano, mediante procesos introspectivos, orientados a la búsqueda de su crecimiento como ser humano integral y la generación de aportes al sistema magistral y a las comunidades.

Aplicar actividades de análisis, investigación, planificación, organización entre otros con respecto a los aspectos primordiales de un país, economía, educación, política y sociedad.

Se ofrece al participante un amplio contenido con respecto al uso, aplicación, de las tecnologías en todos los ámbitos con respecto a la era tecnológica. Los participantes durante las sesiones tendrán intercambio de conocimientos, actividades prácticas con el uso de las tecnologías, se formaran en aspectos legales en relación a este tópico y se documentaran sobre las organizaciones encargadas actualmente en Venezuela de fomentar dichas tendencias tecnológicas.

[www.maestrosdelaweb.com, consultada el 04 de febr. de 2011]

En relación a los indicadores de logro conceptualmente las TIC; favorecen la utilización de las herramientas tecnológicas al igual que las nuevas tecnologías, con el propósito de atraer situaciones reales de interés en los estudiantes aunado a eso las ventajas que generan la aplicación de las TIC,S en los espacios de aprendizaje aprovechando la transferencia efectiva de conocimientos obteniendo un aprendizaje significativo integral, es decir; la búsqueda de los conocimientos utilizando esquemas constructivistas en la gestión educativa actual.

En las unidades de significado también se considera los procedimientos adecuados para el manejo de almacenamiento y digitalización de la información, dentro de los procesos se encuentran primeramente los recursos necesarios comprendidos en el eje tecnológico, que trasciendan a la innovación en el área de formación o espacio de aprendizaje, y por ende elevar el nivel de competencia mediante la auto gestión del estudiante generando su área de competencia tecnológica y propiciando el aprendizaje permanente.

En un enfoque actitudinal las TIC representan un cambio organizacional en las estructuras académicas, administrativas dentro de los métodos tradicionales de la educación y a su vez en una herramienta para la producción de conocimiento fresco, único, inédito, integrador, sociabilizador entre otros.

Dentro de las reflexiones significativas acerca de esta competencia se enuncian las ventajas más resaltantes en la malla curricular integral

- Intercambio de experiencias anteriores de los participantes con relación a los tópicos de la materia. Dinámicas Grupales. Mesas de Discusión. Foros
- Explicaciones del profesor. Exposición y presentación inicial, por parte del profesor. Clases Guiadas (modelo constructivista). Ejercicios Experienciales. Desarrollo y seguimiento de casos por parte de los participantes.
- Intercambio de ideas con los participantes. Procesamiento de dudas. Asignación de lecturas
- Trabajo en equipo y talleres para analizar y resolver problemas prácticos del campo académico. Construcción de Matrices Conceptuales
- Aplicación de los conocimientos y experiencias adquiridas en la resolución de posibles problemas de la ingeniería o de la arquitectura.
- Explicaciones y narración de experiencias, por parte de los participantes, como producto del trabajo en grupo.
- Lectura e interpretación dirigida de textos de referencia bibliográfica.

Tabla 8 Competencia de competencia genérica de identidad cultural

Identidad cultural: capacidad del individuo de comprenderse, caracterizarse y saberse a sí mismo, desde el punto de vista cultural, social y antropológico, afectado por su pertenencia a un grupo o cultura sin menospreciar a nadie ni menospreciarse a sí mismo.

Competencia	Indicadores de logro		
<p>Asume la identidad cultural como manifestación vital que permite hacer una lectura crítica de la realidad y reafirma la</p>	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Interpreta la cultura como un bien social y de crecimiento personal. • Comprende la realidad multicultural y pluriétnica, bajo los principios de la diversidad humana en lo 	<ul style="list-style-type: none"> • Actúa con sentido de pertenencia y conocimiento de la realidad pluriétnica y multicultural del mundo donde está inmerso. • Planifica y participa en actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto la vida y la diversidad humana en todas sus manifestaciones. • Valora la identidad local y nacional en el contexto universal.

<p>pertenencia local, nacional y universal, respetando la diversidad humana.</p>	<p>social, religioso, cultural, económico, físico e intelectual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica sus deberes y derechos en el ejercicio de su ciudadanía. • Analiza la problemática política, sociocultural y económica que inciden en la realidad venezolana. 	<p>socioculturales, atendiendo a la diversidad humana y considerando las necesidades individuales y colectivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practica con autonomía los deberes y derechos en el ejercicio de su ciudadanía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asume una actitud positiva sobre los deberes y derechos que le competen como ciudadano.
--	--	---	---

La cultura es una abstracción, es una construcción teórica a partir del comportamiento de los individuos de un grupo. Por tanto nuestro conocimiento de la cultura de un grupo va a provenir de la observación de los miembros de ese grupo que vamos a poder concretar en patrones específicos de comportamiento.

Cada individuo tiene su mapa mental, su guía de comportamiento, lo que llamamos su cultura personal. Mucha de esa cultura personal está formada por los patrones de comportamiento que comparte con su grupo social, es decir, parte de esa cultura consiste en el concepto que tiene de los mapas mentales de los otros miembros de la sociedad. Por tanto la cultura de una sociedad se basa en la relación mutua que existe entre los mapas mentales individuales. El antropólogo, como no puede conocer directamente el contenido mental de una persona, determina las características de estos mapas mentales a través de la observación del comportamiento. Herrero⁴⁵⁰,

Los estudios universitarios son más que importantes, son fundamentales para incrementar la competitividad laboral, intelectual, y personal, debido al enfoque específico que te da este nivel académico de formación, amplía las expectativas y aspiraciones laborales, incrementa las posibilidades de realización laboral y definitivamente mejora tus aspiraciones salariales, pero lo más importante, es que incrementa las probabilidades de

⁴⁵⁰ Herrero, J. (2002) ¿ Qué es cultura? Recuperado el 12 de octubre del 2012 <http://www.sil.org/training/capacitar/antro/cultura.pdf>

mejorar más que proporcionalmente, tu calidad de vida. La formación universitaria viene dada para la vida y por la vida de una persona,

El objeto de análisis sujeto de esta tabla de competencia se refiere a la identidad cultural de cada persona, es de hacer notar que cada estudiante posee una génesis, una esencia que lo involucra directamente con sus raíces, las cuales dependen además de la cultura que exista en el país donde este vive o radica; cada institución educativa extrae estas características intrínsecas de cada lugar, sitio, región, país entre otros que son únicas e irrepetibles y representan la totalidad del lugar, hasta inclusive reconocen los aspectos esenciales de esa persona con tan solo hablarle, o mirarlo.

En el campo educativo universitario existen distintos tipos de estudiantes está el caso de los residentes, personas hasta extranjeras que deciden emigrar para profundizar sus estudios en cualquiera de los subniveles existentes, en este sentido, la cultura representa un factor predominante dentro de estos parámetros ya que permite a cada persona conocer y asumir su identidad pero sobretodo respetando la diversidad humana. Algunos de los indicadores de logro de esta competencia se sustentan de acuerdo a tres aspectos:

Para lo conceptual se definen puntos importantes como la cultura como bien social que representa el formador el crecimiento personal del mismo, genera en este valores importantes tales como: bien social, deberes y derechos,

ciudadanía, promueve alternativas de solución a hechos o fenómenos negativos. Procedimentalmente la cultura origina actuaciones reflexivas en la persona sensibiliza acerca de la actuación del mismo en su entorno y la manera en que se reflexiona, aprende a conocer sus necesidades y la de los demás como norte siempre se considera la aplicación de la ciudadanía.

Actitudinalmente el docente debe buscar en el estudiante las ganas, el interés, por los problemas sociales de su comunidad, cada docente es responsable de que exista la comprensión de los problemas sociales entre los seres humanos respetándose y aceptarse de la manera y forma que son, esta competencia de cultura que origina la voluntad de conocer procesos sobre políticas tanto públicas como privadas y de la solución de asuntos del interés colectivo entre los habitantes, lo que permite enlazar esta competencia de responsabilidad social y participación ciudadana en la cual el docente debe compenetrar a los estudiantes dentro de la participación activa y solidaria para las propuestas de proyectos pertinentes en pro y para el beneficio de la comunidad.

La Responsabilidad Social Individual no es más que la conducta ética del ciudadano para consigo mismo y con su entorno, y va mucho más allá del cumplimiento de las obligaciones legales, está relacionada con nuestra actitud en el hogar, con nosotros mismos, con nuestra familia, con nuestros

amigos, con el ambiente, con el trabajo, con nuestros vecinos y con la sociedad⁴⁵¹.

⁴⁵¹ PUTERMAN, Perla (2010). Entretelones de la ISO 2600. Consenso: "Acuerdo dentro del desacuerdo". Revista Digital. *La Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela*. Consultado en la página web: www.emprered.org

Tabla 9. Competencia de Responsabilidad Social

<i>Responsabilidad social y participación ciudadana:</i> proceso mediante el cual los ciudadanos, de manera voluntaria, inciden en ciertos procesos definitorios de políticas públicas y la resolución de asuntos de interés colectivo, en aras de mejorar y satisfacer las necesidades del entorno, ya sea de manera individual o comunitaria.			
Competencia	Indicadores de logro		
Participa activa y solidariamente en el diseño y ejecución de proyectos pertinentes para el desarrollo de la comunidad con responsabilidad social.	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica necesidades de índole social. • Describe situaciones inherentes a la problemática de las comunidades. • Reconoce metodologías pertinentes para el abordaje de los problemas 	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora diagnosis para determinar necesidades de índole social. • Jerarquiza los problemas sociales. • Aplica las metodologías acordes a la resolución de problemas sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra interés por los problemas sociales de las comunidades. • Asume compromiso social con la comunidad, respetando la diversidad. • Actúa con principios éticos, respondiendo a las demandas

	sociales. <ul style="list-style-type: none"> • Distingue los elementos esenciales en la elaboración de proyectos comunitarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseña proyectos comunitarios que respondan a la solución de problemas sociales. • Ejecuta proyectos para la solución de problemas sociales. 	sociales. Valora la participación ciudadana, integrándose al trabajo en equipo.
--	--	---	--

En el desarrollo de la tabla de pensamiento crítico se sustenta la misma en relación a la formación de actitud del estudiante, un individuo debe estar en la capacidad de tomar decisiones de acuerdo a sus conocimientos primeramente y también a la seguridad que este tenga para llevar a cabo una labor o tarea, dentro de las competencias que debe tener un estudiante en formación deben ser, resolución de problemas, detección, independencia, toma de decisiones y manifestación de criterios, a fin de lograr que este identifique los elementos de acuerdo a la lógica del pensamiento, reconocer la información según su procedencia detectando la veracidad de la

credibilidad y por ultimo conceptualmente distinguir las diferencias de los métodos de análisis de problemas para la evaluación de alternativas de solución.

Durante los procedimientos académicos, se deben aplicar los elementos lógicos del pensamiento, resolver situaciones considerando diferentes puntos de vista, se utiliza la integración del conocimiento, se establecen diferencias entre las creencias, verdades, y sus aplicaciones, se aplican métodos de análisis y permite una alternativa de solución. De acuerdo al autor Cabe destacar que el pensamiento crítico no implica pensar de forma negativa o con predisposición a encontrar defectos y fallos. Tampoco intenta cambiar la forma de pensar de las personas o reemplazar los sentimientos y emociones. El objetivo del pensamiento crítico es evitar las presiones sociales que llevan a la estandarización y al conformismo.

Tabla 10. Competencia de pensamiento crítico

<p><i>Pensamiento crítico:</i> capacidad para analizar y evaluar la estructura y consistencia de los razonamientos, reconocer y evitar las barreras y sesgos cognitivos; identificando la credibilidad de la información con la finalidad de realizar argumentaciones válidas que permitan sustentar la toma de decisiones.</p>			
Competencia	Indicadores de logro		
<p>Asume una actitud crítica en la toma de decisiones para la detección y resolución de problemas, aceptando estándares consensuados socialmente con independencia de criterios.</p>	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica los elementos de la lógica del pensamiento. • Reconoce la información según su procedencia detectando su veracidad, credibilidad y aplicabilidad. • Distingue los métodos de análisis de problemas para la evaluación de 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica los elementos lógicos del pensamiento en la resolución de problemas. • Resuelve situaciones considerando diferentes puntos de vista. • Elabora generalizaciones para la integración del conocimiento. • Establece diferencias entre 	<ul style="list-style-type: none"> • Adopta posiciones y las argumenta. • Participa integrándose al equipo en la toma de decisiones para la solución de problemas colectivos. • Demuestra perseverancia y creatividad en sus decisiones. • Tolera los puntos de vista

	alternativas de solución.	creencias, verdades empíricas y verdades lógicas. <ul style="list-style-type: none"> • Selecciona información atendiendo los criterios de veracidad, credibilidad y aplicabilidad. • Aplica métodos en el análisis y evaluación de problemas. • Soluciona problemas seleccionando alternativas viables. 	diferentes. Asume responsabilidades que implica la toma de decisiones.
--	---------------------------	--	---

El pensador crítico busca entender cómo reconocer y mitigar o evitar los distintos engaños a los que es sometido en la cotidianidad. Por eso desconfía de las fuentes de información como los medios de comunicación, ya que tienden a distorsionar la realidad. La premisa del pensamiento crítico

es dudar de todo lo que se lee o escucha, para acercarse con mayor precisión a los datos objetivos. De acuerdo a esto permite la adaptación de posiciones y se argumentan de manera colectiva para considerar las decisiones más asertivas.

El lenguaje es la herramienta que posibilita al hombre realizar o expresar sus ideas, pensamientos, sentimientos y que se materializa a través de signos verbales produciendo la comunicación.

El lenguaje y la comunicación están muy relacionados entres si en donde el lenguaje aplica los signos y la comunicación se vale de diferentes elementos donde se configura los signos lingüísticos. Ejemplo: cuando una persona quiere decir algo se vale del manejo de signos producidos expresamente para significar algo. A esa persona la denominaremos emisor. Pero observamos también que en el proceso hay un destinatario final de dichos signos, a este destinatario lo denominaremos receptor. Entonces los signos que circulan entre emisor y receptor es la comunicación en si que constituye el mensaje.

Emisor, receptor y mensaje son, pues, elementos de la comunicación más los signos verbales que se utilizaron para concretizar la comunicación es el lenguaje.

Como se mencionó anteriormente, para que se configure la comunicación este debe de ir dentro de un contexto adecuado en donde el

lenguaje se aplique como un mensaje claro, tanto que el emisor codifique signos adecuados para que el receptor las pueda decodificar produciendo el éxito sincronizado de la intención, contenido y semántica de la comunicación.

Pero la comunicación puede tener un periodo de falla que puede ocurrir cuando el mensaje que se emite no es decodificado por el receptor, ya que los signos del lenguaje no son los adecuados o no son entendibles para el emisor imposibilitando su decodificación, por ejemplo, una persona que hable chino y se quiere comunicar con otra que hable ruso no podría hacerlo ya que ambos no entenderían los signos emitidos por cada uno de ellos imposibilitando una adecuada comunicación.

Otro aspecto que puede resultar en la falla de la comunicación es con respecto al contexto. El contexto es un elemento de la comunicación que básicamente consiste en el espacio donde se producirá la comunicación, este contexto puede verse afectado por diversos elementos externos como el ruido que distorsiona la calidad del mensaje no pudiendo ser recepcionada adecuadamente para efectos de una buena comunicación. Entonces estos factores permiten la formación de tres tipos de comunicación: La comunicación plena, en la que hay una intencionalidad entre emisor y receptor produciéndose una adecuada comunicación. La comunicación aberrante, en la que existe intencionalidad significativa por parte del emisor y un código compartido entre el emisor y receptor, en la que adquieren pertinencia los factores de degradación del proceso comunicativo,

produciéndose un descuido entre intención, contenido y semántica del mensaje. La comunicación fallida, en la que emisor y receptor no comparten el mismo código o sistemas de signos. El lenguaje y la comunicación se interrelacionan produciendo un fenómeno complejo de diversos elementos

Este contexto se observa en los compendios de la competencia comunicativa en la tabla 11.

Tabla 11: Competencia de la Comunicación

<p><i>Comunicación:</i> proceso de interacción social por medio del cual los individuos comparten la información obtenida del entorno inmediato, y de los ámbitos regional, nacional e internacional, expresando sus necesidades, aspiraciones, criterios y emociones.</p>			
Competencia	Indicadores de logro		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
<p>Intercambia información con sus interlocutores, utilizando correcta y adecuadamente el lenguaje y los diversos medios, formas, procedimientos e instrumentos de la comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica y comprende las normas, los procedimientos e instrumentos de comunicación verbal y no verbal. • Reconoce los términos y vocablos técnicos para la comunicación en su lengua y otra lengua. • Distingue los signos lingüísticos que incluyen los sistemas verbales y los no 	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa ideas con claridad y coherencia en cualquier situación de la vida personal y profesional. • Interpreta de manera adecuada los mensajes en cualquier situación comunicativa. • Participa con otras personas en tareas y 	<ul style="list-style-type: none"> • Respeta las normas de comunicación verbal y no verbal. • Demuestra una actitud de respeto a los participantes del proceso de la comunicación. • Reflexiona sobre la adecuación del lenguaje a la situación comunicativa

	<p>lingüísticos osignos propiamente dichos, que se oponen a los verbales.</p>	<p>proyectos demostrando habilidad comunicativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adapta su lenguaje al auditorio o interlocutor. • Utiliza con propiedad los términos y vocablos técnicos en su lengua y otra lengua, compartiendo información con sus pares a nivel regional, nacional e internacional. 	<p>Se interesa por el aprendizaje de otra lengua.</p>
--	---	---	---

Tabla: 12 Competencia de Ecología y ambiente

<i>Ecología y ambiente:</i> actividad intencional de interpretación continua y de reconstrucción del mundo material y social, que persigue la interacción entre sistemas humanos y sistemas ambientales, proponiendo asertivamente, soluciones para el bienestar colectivo.			
Competencia	Indicadores de logro		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
	<p>Responde a una racionalidad ambiental aplicando la normativa nacional e internacional que rige la materia, en cuanto a los procesos bióticos y abióticos que pueden afectar el medio ambiente, a fin de hacer un uso racional de</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce las características del medio ambiente y todos sus elementos. • Establece la relación entre el medio ambiente y su conservación ecológica. • Identifica los procesos bióticos y abióticos que afectan el medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica y ejecuta acciones dirigidas a la conservación del medio ambiente. • Aplica la normativa de protección al medio ambiente. • Propone soluciones para el bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra sensibilidad ante los problemas del medio ambiente. • Valora la conservación del medio ambiente. • Adopta una posición ética y crítica hacia la preservación del medio

<p>los recursos en su ámbito personal, profesional a favor del colectivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce las normativas que garantizan la protección al medio ambiente. 	<p>colectivo garantizando un mínimo impacto ambiental.</p>	<p>ambiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en la solución de los problemas ecológicos de su entorno.
---	---	--	--

Dentro de la **tabla 12**, se evidencia la estructura de conocimientos que deben tener los administradores de formación para realizar su trabajo afuera de las aulas de clase. Es bien visto, que los estudiantes deben obtener una visión de las actividades legales en cuanto la gestión ambiental, ya que; actualmente existen los organismos predispuestos para eso dentro de las entidades y se está exigiendo la documentación reglamentaria para tal fin. Para apoyar las decisiones gubernamentales las entidades educativas deben afianzar sus contenidos desde una perspectiva real y palpada de los docentes a los estudiantes, por ello los indicadores de logro deben proporcionar la información necesaria para formar a los estudiantes con diagnósticos reales en los sitios de trabajo.

En cuanto a la sustentación ecológica a nivel de contenidos el estudiante estará en la capacidad de racionalizar la gestión ambiental aplicando las normativas de ley según sea el caso, en el asunto del ambiente debe hacerse el uso adecuado de los recursos naturales desde la óptica personal, profesional en función de las sociedades.

Los indicadores de logro para dicha competencia quedan relacionados estrechamente a ejes de formación social, sensibilización, procesos y desarrollos endógenos entre otro.

Tabla13. Competencia de Ética

<i>Ética: capacidad del ser humano de comportarse de acuerdo a valores morales socialmente aceptados en su vida personal, académica y profesional.</i>			
Competencia	Indicadores de logro		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
Actúa en todos los ámbitos de la vida consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres, asumiendo con responsabilidad las consecuencias de sus propias acciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce los derechos fundamentales del hombre. • Identifica los principios éticos en su actuación personal y profesional. • Analiza situaciones relacionadas con la problemática de naturaleza ética o moral. • Maneja criterios 	<ul style="list-style-type: none"> • Construye y plantea objetivos comunes partiendo de la diversidad, la solución pacífica de los conflictos, haciendo de ellos una oportunidad para aprender y crecer. • Plantea soluciones realistas a situaciones problemáticas que conduzcan al logro de los 	<ul style="list-style-type: none"> • Manifiesta actitudes y conductas solidarias, justas y respetuosas, usando como herramienta básica el razonamiento moral. • Asume las contradicciones propias de la condición humana, en la complejidad de la relación individuo-

	<p>que permitan resolver conflictos y tomar decisiones moralmente aceptadas.</p>	<p>mayores niveles de justicia posible o deseable.</p>	<p>sociedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con otros de manera inclusiva, igualitaria e interdependiente. • Participa a través de su ejercicio profesional en la construcción de una sociedad sustentada sobre valores éticos.
--	--	--	--

La ética en la sociedad actual tiene muchos significados actualmente las personas tienen que actuar con más amabilidad pero teniendo un beneficio ya sea de la sociedad o de las personas y más que nada de tener un balance de los actos teniendo así una expectativa de lo que se quiere lograr o cuáles son sus objetivos.

El hombre a diferencia de los animales nace más frágil y es por medio de los aprendizajes que se van dando a lo largo de la vida es lo que hace que el hombre ponga en una balanza las cosas buenas de las malas según su criterio pero también ahí que tomar en cuenta los criterios o antecedentes que tiene la familia por medio del pasar de los años ya que en la actualidad las personas tienen mentalidad diferente y algunas otras que tienen muy arraigados sus formas de pensar y de actuar que tienen una visión de ética diferente y es respetable por que también es ético que las personas respeten cada pensamiento y actitudes de los demás siempre y cuando no se afecte a otras personas.

La ética tiene libertad y se plantea de dos formas; metafísica y social , que es el actuar interior y exterior de las personas, en el caso de lo interior son los sentimientos de cada persona que tiene consigo para poder actuar y lo social es lo que la persona hace para poder estar bien en la sociedad o para encajar en cierto grupo.

Desde una epistemología integradora, a partir de una acción consciente, en la formación de una ética de la responsabilidad, la belleza la vida, que incorporando la incertidumbre como condición humana, no identifique la ausencia de sistemas y de paradigmas, donde las ciencias sociales juegan un papel central⁴⁵².

⁴⁵² FRANCOIS, H. (2006). *La ética de la incertidumbre en las Ciencias Sociales*. La Habana.

5.8.2.2. Competencias profesionales básicas

Las competencias básicas, son los elementos básicos o esenciales comunes a un campo profesional, la carrera de Contaduría Pública contribuirá a desarrollar y consolidar en el profesional en formación las siguientes competencias básicas:

1-. Aprendizaje Autónomo y continuo

Elabora, relaciona y asocia la información a partir de la recibida de manera autónoma, propia y específica en función de sus propias características y experiencia previa para resolver problemas, buscar pautas, crear esquemas, reflexionar e incorporar nuevas formas para interpretar el mundo que lo rodea.

2-. Visión sistemática y estratégica

Capacidad del individuo para visualizar prospectivamente el contexto y escenarios, sus elementos, procesos y relaciones, a través de métodos y técnicas de planificación, organización, dirección y control, para asegurar la permanencia y competitividad de la organización en el mediano y largo plazo, con un enfoque global, una actitud innovadora y dentro de un marco ético.

3-. Liderazgo

Capacidad para orientar la acción grupo de manera entusiasta en una dirección determinada; el líder, define los objetivos realizando un adecuado

seguimiento de los mismos, alienta el trabajo autónomo y responsable, brinda retroalimentación y apoyo a sus seguidores.

4-. Negociación

Utiliza las estrategias adecuadas para lograr acuerdos satisfactorios para todos, logrando un ambiente de colaboración y compromisos duraderos, atendiendo a criterios de reciprocidad, confianza, credibilidad, y sensibilidad

5-. Empresario

Emprende acciones, crea oportunidades, mejora resultados sin requerimientos externos, evalúa el entorno, detecta cambios, idea soluciones nuevas y deferentes haciendo las adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo que correspondan.

Tabla 14. Competencia Aprendizaje autónomo y continuo

<p><i>Aprendizaje autónomo y continuo: elabora, relaciona y asocia la información a partir de la recibida de manera autónoma, propia y específica en función de sus propias características y experiencia previa para resolver problemas, buscar pautas, crear esquemas, reflexionar e incorporar nuevas formas para interpretar el mundo que lo rodea.</i></p>			
Competencia	Indicadores de logro		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
<p>Elabora relaciona y asocia la información a partir de la recibida de manera autónoma, propia y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distingue la importancia de aprender a aprender. • Reconoce las ventajas de desarrollar con autonomía su proceso de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica su proceso de aprendizaje • Ejercita en forma continua los conocimientos capitalizados en el proceso de aprendizaje • Aplica los conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra actitudes de independencia y autonomía en su proceso de aprendizaje • Muestra un proceso de aprendizaje apoyado en sus propias

<p>específica, para resolver problemas, buscar pautas, crear esquemas, reflexionar e incorporar formas para interpretar el mundo que lo rodea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce las técnicas y herramientas para aprender a aprender • Reconoce sus necesidades y expectativas de aprendizaje 	<p>adquiridos en la solución de problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interpreta de manera innovadora el mundo que Se rodea. 	<p>necesidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeta sus necesidades y expectativas de aprendizaje ético s.
--	---	--	---

En principio, aprender supone la idea de recibir o asimilar conocimientos, siendo ésta una actividad que es inherente y consustancial en el ser humano. Hay que aclarar que el aprendizaje es un proceso y no un producto o resultado final, por lo cual diría que los hombres nunca dejamos de aprender; hay que dejar de lado aquella idea que sugería que esta actividad de adquirir conocimiento, habilidades, actitudes o valores, a través del estudio, la experiencia o la enseñanza, era propia de una época determinada de la vida: la infancia y la juventud; no podemos suponer que en un mundo globalizado, que cambia y se desarrolla rápidamente no se

produzcan nuevas técnicas, nuevos resultados, nuevos productos que entran en nuestras vidas y es necesario empezar a utilizarlos.

Día tras día podemos adquirir una nueva visión de las cosas y asimilar lo novedoso, lo que permite relacionar los conocimientos ya aprendidos con los nuevos adquiridos, de tal manera que se pueda construir un nuevo conocimiento más ampliado y estructurado. Hay que aprender que de cada día se aprende algo.

Siendo la sociedad actual una sociedad que cambia continuamente, el aprender se llega a constituir en el ser humano como una necesidad que le permite aplicar sus conocimientos en su entorno y en diferentes contextos. Una necesidad que no cesa y que puede definirse como un aprendizaje permanente, continuo y de toda la vida.

Además, el ser humano de por sí, es muy curioso y se cuestiona sobre todo aquello que es desconocido para él y por tanto siempre quiere ir en busca de nuevas experiencias que le ayuden a formarse intelectualmente, de esta manera podemos ser catalogados como seres empíricos y racionales que buscamos explicaciones a nuestros propios cuestionamientos.

Pero hay que diferenciar ahora dos clases de aprendizaje: el aprendizaje autónomo. El aprendizaje autónomo quiere decir que es un aprendizaje realizado con una motivación, unos contenidos, unas técnicas y una evaluación que proceden de la propia persona que aprende y son realizados por ella. Es así como la responsabilidad, la disciplina, la voluntad y

la puntualidad recaen sobre uno mismo y cada uno está al pendiente de su propio proceso de aprendizaje, es así como se convierte en continuo es importante que lo que un estudiante aprende lo practique y lo considere dentro de su día a día.

Tabla 15. Competencia de Visión sistemática y estratégica

<i>Visión sistemática y estratégica:</i> capacidad del individuo para visualizar prospectivamente el contexto y escenarios, sus elementos, procesos y relaciones, a través de métodos y técnicas de planificación, organización, dirección y control, para asegurar la permanencia y competitividad de la organización en el mediano y largo plazo, con un enfoque global, una actitud innovadora y dentro de un marco ético.			
Competencia	Indicadores de logro		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
Aplica juicios basados en la experiencia para el diseño de planes estratégicos, evalúa los resultados y reconduce las acciones de acuerdo a las demandas del entorno con	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce las diversas herramientas de pensamiento estratégico • Distingue los diferentes momentos o etapas de pensamiento estratégico 	<ul style="list-style-type: none"> • Establece las metas donde desea llegar • Relaciona información del entorno para tomar una decisión • Categoriza el conjunto de información que posee su 	<ul style="list-style-type: none"> • Creativo en la búsqueda de soluciones a los problemas • Mantiene una efectiva comunicaci

<p>pertinencia y responsabilidad social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce las herramientas del direccionamiento estratégico y la planeación estratégica 	<p>entorno</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza las causas, síntomas y consecuencias de los problemas • Formula estrategias de solución a los problemas • Formula diversos escenarios para posibles soluciones a los problemas • Prepara parámetros para la evaluación de sus propias decisiones 	<p>ión con los demás</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprecia las ideas y opiniones expuestas por otras personas
--	--	--	---

El contenido de esta tabla muestra la estructura mental que cada individuo debe tener acerca de su profesionalismo y cuál es la manera de ejecutarlo a la hora que se deba realizarlo, con respecto a la parte de visión sistemática el administrador debe conocer ciertas estructuras importantes para Aplica juicios basados en la experiencia para el diseño de planes y la

manera más estratégica de llevarlos a cabo, bien sea en la toma de decisiones más óptimas o por el proceso más adecuado para conseguir la meta.

Se plantean además los pilares de la administración como ejes transversales tanto para el estudiante como para el docente; como lo son: administrar, organizar, planificar, controlar y dirigir las ⁴⁵³jerarquías más óptimas para el proceso. Además se da a conocer el pensamiento estratégico, los mecanismos que se requieren para una transformación y adecuación de una empresa en un entorno competitivo, Vivas, lo define como un estado de conciencia, una actitud y una cultura que está orientada a ser proactivos, en esta competencia el estudiante podrá adquirir los conocimientos y herramientas necesarias para ser un buen empresario, en esta línea está Castañeda⁴⁵⁴ (2001); Morrisey⁴⁵⁵ (1997).

Aunado a eso se presenta la evaluación ya después de hacer las diagnosis preestablecidas, dejando asentado cuales son las alternativas, los medios, las herramientas y el sustento legal propicio para tal acción y como parte del proceso la evaluación de tal actividad.

⁴⁵³VIVAS, R.(2000). *Gerencia y pensamiento estratégico:material de trabajo*. Universidad Rafael Beloso Chacín (URBE) Maracaibo-Venezuela

⁴⁵⁴ CASTAÑEDA, L. (2001). *Pesar, Tarea esencial De líderes y gerentes*. Ediciones Poder. México

⁴⁵⁵MORRISEY, G. (1997). *Pensamiento estratégico*. Prentice Hall Hispanoamericana. México

Tabla 16. Competencia de Liderazgo

<p><i>Liderazgo:</i> capacidad para orientar la acción grupo de manera entusiasta en una dirección determinada; el líder, define los objetivos realizando un adecuado seguimiento de los mismos, alienta el trabajo autónomo y responsable, brinda retroalimentación y apoyo a sus seguidores.</p>			
Competencia	Indicadores de logro		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
<p>Orienta la acción del grupo en una dirección determinada, alentando el trabajo autónomo y responsable, brindando retroalimentación y apoyo a sus seguidores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce el alcance e importancia del liderazgo en las organizaciones • Identifica los diversos estilos de liderazgo • Comprende las áreas que integran la organización, sus funciones y relaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Visualiza oportunidades en pro del logro de los objetivos • Consolida equipos de trabajo • Facilita los procesos de cambio en la organización • Asigna roles y funciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de sus emociones y sentimientos • Reconoce sus fortalezas y debilidades • Acepta la participación de los demás en la toma de decisiones • Capaz de delegar en otros la realización de ciertas actividades • Responsable en el cumplimiento de sus labores • Sensible a las necesidades y

			<p>expectativas de los otros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantiene buenas relaciones con los demás • Motiva a los demás hacia el cumplimiento de determinadas metas • Se adapta a los cambios producidos en su entorno • Comparte con los demás sus experiencias • Fomenta conciencia social en su grupo de trabajo
--	--	--	--

En un proceso de formación es importante la creación de responsabilidades, saber comunicar las ideas, influir para motivar a otros⁴⁵⁶, ya que dentro del campo laboral es una cualidad que debe tener un individuo para desempeñar su trabajo, es por ello, que los contenidos abordados en

⁴⁵⁶ LUSSIER, R. Y ACHUA, CH. (2002). *Liderazgo. Teoría –aplicación-desarrollo de de habilidades*. México

las distintas carreras representan las gestiones laborales que impliquen toma de decisiones, organización, planificación entre otras acciones que se definen en una palabra como liderazgo

El liderazgo, desde una perspectiva burocrática o de relaciones jerárquicas se tiende a confundir con ocupar determinados cargos posiciones formales como director, jefe en la organización, con la autoridad ejercida en función de un nombramiento oficial. También como el ejercicio de autoridad de los más fuertes. Esa es, en efecto, una de las modalidades de dirección que tiene una gran tradición en nuestros espacios sociales, ello implica solamente administración.

Para otros identifican dos tipos de liderazgo el transaccional y el transformador, los que se orientan a la acción y los otros que utilizan más la visión⁴⁵⁷, lo que permite que las organizaciones se movilicen, tengan la capacidad para implicar a otros en tareas comunes, articulando las miradas desde los símbolos y creencias de cada integrante. Chiavenato⁴⁵⁸, define liderazgo como: "...la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos", y quienes le siguen a esta teoría tenemos a Burns⁴⁵⁹ (2003), ;que menciona dos clases de liderazgos los

⁴⁵⁷ BASS, B. Y AVOLIO, B. (1994). *Improving Effectiveness Through Transformational Leadership*. USA Sage Production Editor. Megan M: McCue

⁴⁵⁸ CHIAVENATO, A. (1993). *Liderazgo y valores: una relación esencial*. Ed. McGraw-Hill. México

⁴⁵⁹ BURNS, J. (2003). *Transforming Leadership. A New Pursuit of Happiness*. New York, NY: Grove Press

carismáticos y los transformacionales, y le sigue a esta línea Daft (2006); Robbins⁴⁶⁰ (2004) ente otros.

Tabla 17. Competencia de Negociación

<i>Negociación: utiliza las estrategias adecuadas para lograr acuerdos satisfactorios para todos, logrando un ambiente de colaboración y compromisos duraderos, atendiendo a criterios de reciprocidad, confianza, credibilidad, y sensibilidad.</i>			
Competencia	Indicadores de logro		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
Utiliza las estrategias adecuadas para lograr acuerdos satisfactorios, en un ambiente de colaboración, así como compromisos duraderos, atendiendo a criterios de	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce las diversas técnicas de negociación • Distingue las múltiples dimensiones de un conflicto social • Distingue los diferentes actores (aliados y oponentes) en los procesos de 	<ul style="list-style-type: none"> • Recopila las diversas opiniones y posturas antes de iniciar una negociación • Actúa como facilitador en la solución de conflictos • Emplea los modelos de planificación en el 	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve un ambiente de concordia • Fomenta un clima de confianza en la organización, reciprocidad y credibilidad

⁴⁶⁰ ROBBINS, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*. México editorial Prentice Hall

reciprocidad, confianza, credibilidad y sensibilidad.	negociación <ul style="list-style-type: none"> • Relaciona los elementos clave de la negociación; los intereses, el poder, las fuentes de poder y las relaciones entre las partes 	proceso de negociación <ul style="list-style-type: none"> • Formula objetivos intermedios y terminales de una negociación • Diseña estrategias de negociación 	mutua <ul style="list-style-type: none"> • Valora la creatividad en la solución de conflictos • Es sensible ante las peticiones de quienes participan en una negociación
--	--	---	--

La competencia de negociación contiene como finalidad utilizar las estrategias adecuadas para lograr acuerdos satisfactorios, en un ambiente de colaboración, así como compromisos duraderos, atendiendo a criterios de reciprocidad, confianza, credibilidad y sensibilidad según la Universidad de Cádiz es la competencia que posee un líder para plantear soluciones y resolver diferencias de ideas u opiniones de las partes, apoyándose en la suficiente autoridad y justicia, centrándose en los intereses comunes, tratando de conciliar y mediar de manera equitativa para las partes, evitando la manipulación y la parcialidad de los intereses personales. Las unidades de significado que posee como estructura de contenido se desprenden en

reconocer las diversas técnicas de negociación, diseña estrategias, formula soluciones a través de las estrategias.

Desde una perspectiva de actitudes promueve, fomenta, valora y sensibiliza clima de confianza, clima y ambientes de concordancia, soluciones de conflictos.

Esta competencia se afianza con la competencia de empresario en donde existe la persona líder encargada de la toma de decisiones, transacciones importantes, posee una responsabilidad ante situaciones adversas, establece actividades comprometidas con acciones positivas al cumplimiento de metas. La base de un profesional involucra una serie de actitudes y aptitudes que se derivan de las capacidades, habilidades y destrezas del mismo. En la tabla 19 se denota el compendio académico para esta competencia a nivel de formación:

Tabla 18. Competencia de empresario

<i>Empresario:</i> emprende acciones, crea oportunidades, mejora resultados sin requerimientos externos, evalúa el entorno, detecta cambios, idea soluciones nuevas y deferentes haciendo las adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo que correspondan.			
Competencia	Indicadores de logro		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
Emprende acciones nuevas y diferentes haciendo las adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo con flexibilidad y compromiso.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce los factores legales, políticos, económicos, financieros, ecológicos y sociales inmersos en el desarrollo de los procesos organizacionales • Distingue las modalidades de proyectos económicos, sociales, 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza un diagnóstico de los requerimientos del entorno antes de la formulación de un proyecto • Elabora proyectos de emprendimiento • Determina la viabilidad de su emprendimiento • Planifica su emprendimiento , utilizando las técnicas adecuadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometido con el cumplimiento de las metas establecidas • Demuestra vocación de trabajo • Persevera en el desempeño de sus labores • Desempeña con entusiasmo su trabajo • Se adapte a los cambios generados en su entorno • Capaz de

	<p>tecnológicos y de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprende las metodologías para la gestión de proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecuta sus proyectos de emprendimiento de acuerdo a lo planificado • Evalúa el impacto del emprendimiento , comparando las metas fijadas con las metas cumplidas • Propone cambios a los procesos organizacionales 	<p>asociarse con otros para emprender un proyecto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visualiza oportunidades al diagnosticar los problemas de su entorno • Asume los riesgos necesarios en el desempeño de su labor • Autocrítico • Innovador • Asume el mejoramiento continuo de la organización generando un alto valor agregado en su desempeño profesional.
--	--	---	--

5.8.2.3. Competencias profesionales específicas

Las competencias específicas se relacionan con aspectos teóricos, tecnológicos fundamentales de una profesión u ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. La carrera de Licenciatura en Administración.

1-. Administración del talento humano y desarrollo organizacional

Capacidad para coordinar y aplicar sistemáticamente los procesos de planificación, organización, dirección, control y evaluación del talento humano de una organización, así como procesos de intervención orientados al desarrollo organizacional, mediante conocimientos, técnicas y herramientas del comportamiento organizacional y humano con una actitud crítica y asertiva.

2. Administración de estructuras y procesos organizacionales

Capacidad para planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar las estructuras y procesos en las diversas áreas de la organización, con una actitud crítica, asertiva y eficiente.

3-. Administración de recursos organizacionales

Capacidad para planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar los recursos tangibles e intangibles, con una actitud crítica, asertiva y ecoeficiencia.

Tabla 19. Competencia específica de Administración del talento humano y desarrollo organizacional

<p><i>Administración del talento humano y desarrollo organizacional:</i> capacidad para coordinar y aplicar sistemáticamente los procesos de planificación, organización, dirección, control y evaluación del talento humano de una organización, así como procesos de intervención orientados al desarrollo organizacional, mediante conocimientos, técnicas y herramientas del comportamiento organizacional y humano con una actitud crítica y asertiva.</p>			
Competencia	Indicadores de logro		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
Administra el talento humano y los procesos de cambio organizacional, para sustentar la toma de decisiones con una actitud	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende las concepciones teóricas de la evolución de la administración de recursos humanos hasta las últimas tendencias de administración del talento humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla estrategias de atracción y mantenimiento del talento humano • Diagnóstica y evalúa el clima organizacional • Desarrolla estrategias para desarrollar un clima organizacional saludable 	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsa la creación de valor a través del talento humano • Posee cosmovisión para apreciar el entorno desde sus diferentes dimensiones y relacionarlos con la gestión de talento humano • Demuestra

<p>crítica, en un marco ético socialmente responsable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende que el factor humano es un elemento básico y estratégico de la práctica administrativa de las organizaciones • Explica el sistema de captación, inducción, selección, desarrollo, compensación por relaciones de trabajo y salida del recurso humano dentro de las organizaciones. • Comprende la Gestión por 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio del liderazgo organizacional. • Desarrolla cultura organizacional. • Desarrollo los sistemas de dirección. • Aplica sistemas de relaciones y la retribución. • Administra el adiestramiento, capacitación y desarrollo del talento humano, para convertirlo en modelo de los procesos de transformación • Reclúa y selecciona al talento humano de la organización • Diseña y 	<p>dinamismo y energía orientado hacia el logro de los objetivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabaja en equipos • multidisciplinarios con respecto a la diversidad y la pluralidad • Toma decisiones asertivas en la administración del talento humano • Se comunica en forma empática y con enfoque múltiple • Revela una actitud mediadora y conciliadora • Soluciona situaciones en forma oportuna • Concibe al
--	---	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias como una herramienta indispensable para profundizar en el desarrollo e involucramiento de su talento humano • Explica la administración de talento humano a través de los elementos que la componen: persona, objetivo, procesos, estructura y entorno. 	<p>administra programas de compensación y evaluación de desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla competencias en los diferentes niveles y cargos de la organización preparándolos para desempeñarse en contextos nacionales e internacionales • Desarrolla e implementa planes de carrera, calidad de vida y bienestar social 	<p>mundo en complejidad de intereses para el consenso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modela como agente de cambio en los diferentes procesos que requieren ajustes organizacionales. • Aplica los diferentes modelos de consultoría organizacional en función de las necesidades. • Diseña las estrategias para desarrollar la Cultura Organizacional
--	---	---	---

Tabla 20. Competencia específica de Administración de estructuras y procesos organizacionales

<i>Administración de estructuras y procesos organizacionales: capacidad para planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar las estructuras y procesos en las diversas áreas de la organización, con una actitud crítica, asertiva y ecoeficiente.</i>			
Competencia	Indicadores de logro		
Administra las estructuras y procesos organizacionales para sustentar la toma de decisiones con una actitud crítica, en un marco ético socialmente responsable.	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Describe el proceso administrativo. • Explica las distintas teorías de planificación • Comprende los enfoques y técnicas para organizar estructuras y procesos • Explica los enfoques y técnicas para dirigir estructuras y procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora diferentes tipos de planes • Realiza diagnósticos organizacionales • Adapta planes a los diferentes niveles de complejidad. • Diseña la estructura para las organizaciones acorde con la naturaleza y alcance de las mismas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra interés y capacidad de adaptación ante las diferentes tendencias. • Propicia el espíritu de cooperación en los procesos y sistemas organizacionales. • Aplica la justicia y equidad en la distribución y

	<ul style="list-style-type: none"> • Explica las teorías de control y evaluación de estructuras y procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla flujos de procesos óptimos, pertinentes y efectivos. • Elabora manuales administrativos de acuerdo a las prácticas vigentes. • Diseña sistemas de control a los diferentes niveles de complejidad. • Aplica técnicas de control. • Evalúa el desempeño organizacional. 	<p>organización del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promueve la excelencia administrativa • Demuestra un desempeño proactivo • Manifiesta sentido de responsabilidad y compromiso social
--	--	---	--

Tabla 21. Competencia específica de administrador de recursos organizacionales

<i>Administración de recursos organizacionales: capacidad para planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar los recursos tangibles e intangibles, con una actitud crítica, asertiva y ecoeficiente.</i>			
Competencia	Indicadores de logro		
Administra los recursos organizacionales para sustentar la toma de decisiones con una actitud crítica, en un marco ético socialmente responsable	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Compréndelas diferentes teorías de planificación de recursos tangibles e intangibles • Explica los enfoques y técnicas para organizar recursos tangibles e intangibles • Explica los enfoques y técnicas en la dirección, recursos tangibles e intangible 	<ul style="list-style-type: none"> • Elabórala planificación de los recursos • Localiza los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la organización • Decídela distribución de recursos. • Mide la utilización de los recursos. • Evalúa la utilización de los recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica el código de ética del administrador • Promueve el uso racional y ecológico de los recursos • Toma decisiones incorporando criterios para el desarrollo sostenible y sustentable. • Propicia la

	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende los mecanismos de control de los recursos organizacionales. • Conoce los criterios de evaluación de los recursos organizacionales. 		<p>utilización equitativa de los recursos, de manera socialmente responsable</p>
--	---	--	--

5.9. ESTRUCTURA ACADÉMICA

El plan de estudio se estructura por áreas curriculares según lo establecido en el Artículo 3 del Acuerdo 535 del Consejo Universitario, el cual establece: Los planes de estudio estarán garantizados en áreas curriculares que describen los diferentes componentes de la Formación Integral, las que se desarrollan a lo largo de la carrera.

Estas áreas y sus correspondientes porcentajes mínimos respecto al total de unidades crédito de la carrera o programa se detallan en la tabla siguiente:

Tabla 22. Áreas y sus correspondientes porcentajes mínimos

Componentes del Currículo	% mínimo respecto al total de unidades crédito de la carrera o programa
Formación General	8
Formación profesional	
Formación Profesional Básica	15
Formación Profesional Específica	35
Prácticas Profesionales	20

Áreas Complementarias	Total de horas mínimo en la carrera o programa
• Orientación	64
• Autodesarrollo	64
• Servicio Comunitario	120

Fuente: Consejo Universitario, Acuerdo 535

Como elementos integradores de las áreas, los planes de estudio contemplan también en su organización los ejes programáticos o curriculares, los cuales se conciben como secuencia de unidades curriculares, que profundizan la formación de un aspecto teórico-práctico, centrados en un objetivo general que las organiza a lo largo de la carrera y su alcance se determina de acuerdo al perfil profesional.

Los ejes curriculares pueden distribuirse entre varias áreas o estar inscritos en una de éstas.

Parágrafo único: Previa justificación debidamente sustentada, los planes de estudio podrán presentar porcentajes en los componentes de la Formación General, Formación Profesional Básica, Formación Profesional Específica y Prácticas Profesionales distintos a los planteados en este artículo para la aprobación del Consejo Universitario.

En el Artículo 16 del Acuerdo 535, se establece que la administración de la curricula será por períodos; éstos podrán ser trimestrales (8 a 9 semanas), cuatrimestrales (10a 12 semanas), semestrales (16 a 18

semanas) o anuales (32 a 38 semanas). La carga académica máxima será de 50 unidades crédito cuando se trate de regímenes anuales; en el caso de otro tipo de régimen, como el trimestral, el cuatrimestral o el semestral, la carga académica será calculada de manera proporcional al régimen y la propuesta debe ser aprobada por las instancias correspondientes.

El Régimen de estudio es Semestral y cada lapso dura entre 16 y 18 semanas. El plan de estudios está conformado por unidades curriculares, las cuales pueden ser de distinta naturaleza, se codifican según lo establecido por la Dirección de Comunicaciones y Tecnología de Información de LUZ (DITICLUZ).

Todas ellas se ofrecen de manera presencial con apoyo de herramientas de telemática como las aulas virtuales

Tabla 23. Plan de Estudio

UNIVERSIDAD DE ZULIA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES LICENCIATURA EN ADMINISTRACION				
I SEMESTRE				
UNIDAD CURRICULAR	HT	HP	HT	Nº DE CREDITO
FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACION	3	2	5	4
COMUNICACIÓN HUMANA	4		4	4
HISTORICO ANTROPOLOGICO	4		4	4
FUNDAMENTOS DE CONTABILIDAD	3	2	5	4
ORIENTACION I	1	2	3	2

PRACTICA PROFESIONAL I	2	2	3	3
TOTAL	17	8	24	21
CREDITOS ACUMULADOS				21
II SEMESTRE				
UNIDAD CURRICULAR	HT	HP	HT	Nº DE CREDITO
TEORIA ADMINISTRATIVA	3	2	5	4
FUNDAMENTOS DE ECONOMIA	4		4	4
CONTABILIDAD	3	2	5	5
MATEMATICAS	2	2	4	3
LEGISLACION ORGANIZACIONAL I	4		4	4
AUTODESARROLLO	2	2	4	3
TOTAL	18	8	26	22
CREDITOS ACUMULADOS				43
III SEMESTRE				
UNIDAD CURRICULAR	HT	HP	HT	Nº DE CREDITO
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	3	2	5	4
ECONOMIA DE LAS ORGANIZACIONES	2	2	4	3
CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA	3	2	5	4
ESTADISTICA	2	2	4	3
LEGISLACION ORGANIZACIONAL II	4		4	4
ORIENTACION II	1	2	3	2
TOTAL	15	10	25	20
CREDITOS ACUMULADOS				63
IV SEMESTRE				
UNIDAD CURRICULAR	HT	HP	HT	Nº DE CREDITO
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	3	2	5	4
PRESUPUESTOS	3	2	5	4
ANALISIS FINANCIERO	3	2	5	4
LEGISLACION TRIBUTARIA	3	2	5	4
PRACTICA PROFESIONAL II	4	20	4	14
TOTAL	16	28	24	30
CREDITOS ACUMULADOS				93

V SEMESTRE				
UNIDAD CURRICULAR	HT	HP	HT	Nº DE CREDITO
ADMINIST. DEL TALENTO HUMANO I	3	2	5	4
ADMINISTRACION FINANCIERA	3	2	5	4
FUNDAMENTOS DE MERCADEO	3	2	5	4
ADMINISTRACION DE OPERACIONES	3	2	5	4
ECOLOGICA CINTIFICA Y TECNOLOGICA	2	2	4	3
TOTAL	14	10	24	19
CREDITOS ACUMULADOS				112
VI SEMESTRE				
UNIDAD CURRICULAR	MT	MP	MT	Nº DE CREDITO
ADMINIST. TALENTO HUMANO II	3	2	5	4
FORMULACION DE PROYECTOS	3	2	5	4
INVESTIGACION DE MERCADO	2	2	4	3
ADMINISTRACION DE LOGISTICA	2	2	5	4
EPISTEMOLOGI A	4		4	4
TOTAL	15	8	23	19
CREDITOS ACUMULADOS				131
VII SEMESTRE				
UNIDAD CURRICULAR	HT	HP	HT	Nº DE CREDITO
ADMINISTRACION PUBLICA I	3	2	5	4
ADMINISTRACION DE PROYECTOS	3	2	5	4
AUDITORIA Y CONSULTORIA ADMINIST	3	2	5	4
ELECTIVA I	3	2	5	4
PRACTICA PROFESIONAL III		40	40	20
TOTAL	12	48	60	36
CREDITOS ACUMULADOS				167
VIII SEMESTRE				
UNIDAD CURRICULAR	HT	HP	HT	Nº DE CREDITO

ADMINISTRACION PUBLICA II	3	2	5	4
EVALUACION DE LAS ORGANIZACIONES	3	2	5	4
ELECTIVA III	2	2	4	3
SEMINARIO DE INVESTIGACION ADM TEC	4		4	4
TOTAL	12	6	18	15
CREDITOS ACUMULADOS				182

5.10. MARCO DE REFERENCIA INSTITUCIONAL

En la actualidad, la educación universitaria está inmersa en un escenario social caracterizado por la revalorización del conocimiento como generador de desarrollo y por un avance tecnológico que permite una mayor capacidad de organización y difusión de los saberes, lo cual explica la demanda sin precedente y la diversificación de la oferta de programas de formación.

Sin embargo, aún persiste una marcada brecha con relación a las oportunidades y calidad de la educación entre los diferentes países y una agudización de la estratificación socio-económica en otros, acompañada de inestabilidad política y crisis de valores, todo lo cual explica las dificultades financieras y la disparidad en cuanto a las posibilidades reales de acceso a una educación universitaria.

Estas circunstancias señalan un reto para la universidad lo cual la conduce por el camino de la transformación curricular que implica formar ciudadanos críticos, competentes, para quienes la investigación es parte de su cultura, y comprometidos con el avance de la ciencia y la tecnología ecológicamente sostenible.

Esto exige el diseño e implementación de programas de estudios que respondan a la complejidad del devenir social, sus exigencias actuales y problemas cardinales; promuevan la formación integral del individuo atendiendo al saber conocer, saber hacer, saber ser y estar en sociedad;

fomenten el ejercicio de los valores. Así mismo, es menester que cuenten con sistemas de aseguramiento de la calidad, evaluación continua y planes de desarrollo del personal docente y de investigación, para lograr una adecuada asimilación de la tecnología de la información y la comunicación a los procesos de enseñanza-aprendizaje.

A lo largo de su historia, la Universidad del Zulia ha erigido a la calidad en la formación como una de sus máximas prioridades. No obstante, este escenario social actual, de gran demanda por estudios superiores y de cambios acelerados, ha ampliado conceptualmente al término calidad. En efecto, ésta ya no se circunscribe sólo a un rasgo distintivo de la enseñanza y el aprendizaje sino que se manifiesta como expresión de un esfuerzo total e integrado del quehacer institucional.

Así lo expresa la Declaración de la Conferencia Mundial de la UNESCO⁴⁶¹, según la cual la calidad de la educación es un concepto multidimensional que comprende todas las funciones: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, dotación de personal, alumnos, infraestructura y entorno académico.

Igualmente, la calidad se conceptualiza asociada a la eficiencia, lo cual implica mejorar los procesos académicos, administrativos y de proyección social, para generar sinergias entre los diferentes actores del

⁴⁶¹UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y Acción y Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior. 9 de octubre de 1998

currículo y favorecer el diagnóstico, la evaluación y la retroalimentación permanente.

El modelo curricular que LUZ estableció en 1946, año de su reapertura, se caracterizó por ser de tipo academicista-técnico; es decir, la educación se conceptuó esencialmente como instrucción y adquisición de conocimientos.

La planificación se organizó conforme a objetivos conceptuales y observables, y la enseñanza se direccionó como un proceso lineal y mecánico cuyo fin fue desarrollar conductas y hábitos en los alumnos. El aprendizaje se consideró una experiencia eminentemente individual, mientras que la evaluación se limitó a la medición de contenidos científicos.

Este modelo curricular fue cuestionado por no haber incorporado los avances que la teoría educativa había dado a nivel mundial, caracterizados por un mayor énfasis en la función socializante y humanizante de la educación. Además, se objetó su distanciamiento, a nivel nacional y regional, de los cambios sociales y de las nuevas formas de producción que la nacionalización de la industria petrolera estaba generando.

Así, en 1973, un conjunto de asignaturas de corte humanístico, denominado Estudios Generales, se incorporó al currículo durante los primeros semestres de cada carrera. Su finalidad era contextualizar socialmente la formación profesional para darle al estudiante una visión crítica de los problemas coyunturales a nivel global, nacional y local.

Para el año 1980 se había generado una matriz de opinión adversa al currículo que llevó al Vicerrectorado Académico de LUZ a realizarse un diagnóstico analítico-descriptivo de la organización curricular vigente. La propuesta de esta comisión dio lugar a la Resolución 227⁴⁶² del Consejo Universitario (CU) de octubre de 1983 la cual adoptó como basamento conceptual una teoría curricular en desarrollo, promotora de la integralidad en la formación académico-profesional, a través de la interdisciplinariedad de los aprendizajes. Su propósito era subsanar el desbalance de las áreas curriculares, equilibrar la proporción entre horas de formación teórica y práctica, flexibilizar el sistema de prelações y reducir la frondosidad de disciplinas, carga horaria y número de asignaturas que el estudiante debía cursar por semestre.

La Resolución 329⁴⁶³ (CU, 1995) constituye otro hito en la transformación del currículo pues conforme a los principios de integralidad, pertinencia, comprensividad, modernización y transformación, instauró el Modelo de Currículo Integral⁴⁶⁴ para fortalecer los procesos de hominización, culturización y socialización.

Se propuso resolver el problema de parcelamiento de los conocimientos, a través de la integración de las actividades de docencia, investigación y extensión; la articulación pedagógica de la formación de

⁴⁶² CONSEJO UNIVERSITARIO de la UNIVERSIDAD del ZULIA (1983). *Resolución 227*. Currículo Central de pregrado

⁴⁶³ CONSEJO UNIVERSITARIO de la UNIVERSIDAD del ZULIA (1995). *Resolución 329*. Currículo Central de pregrado

⁴⁶⁴ PEÑALOZA, W (1995). *El currículo Integral*. Volumen I. Publicado por la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

pregrado con la de los estudios previos y los de postgrado. Además, reconfiguró las áreas de formación mediante los ejes programáticos o curriculares para dar secuencia a las asignaturas y estableció la figura de programas directores con el propósito de articular dichas áreas transversalmente.

Los lineamientos emanados de la UNESCO⁴⁶⁵ (1999) en materia de educación superior, las exigencias del mercado empleador y la mayor oportunidad de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación trajeron una nueva conceptualización del diseño curricular. Esta respondía a las dificultades asociadas con el incremento y cambio vertiginoso del conocimiento, a los riesgos de obsolescencia de los contenidos y a la necesidad de formar profesionales competentes quienes se desempeñarían en un mundo globalizado mucho más complejo y demandante en cuanto al perfil académico-profesional.

En este escenario surgió el Acuerdo 535⁴⁶⁶, en el cual se reafirmó la vigencia del Modelo de Currículo Integral⁴⁶⁷; sin embargo, introdujo un cambio sustancial al normar la definición del perfil académico profesional expresado en competencias y no por roles y funciones de desempeño. Esta nueva modalidad de diseño aborda la complejidad de la realidad social de

⁴⁶⁵ UNESCO. (1999). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. Visión y Acción. Recuperado el 12 de octubre de 2012 en la línea <http://www.andes.org.br/unesco.htm>

⁴⁶⁶ CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. *Acuerdo 535*. (2006). Currículo Central de pregrado

⁴⁶⁷ PEÑALOZA, W. (1995). *El currículo Integral*. Volumen I. Publicado por la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

este siglo y del propio conocimiento, así como la integralidad de la formación y la integración de saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales.

Al mismo tiempo, reorienta el proceso de evaluación de los aprendizajes hacia el logro de competencias, entendidas éstas como pensamiento complejo que implica el desempeño idóneo vale decir, aquel que se evidencia en un hacer académico-profesional fundamentado teóricamente, orientado al bien social y conforme a una actitud ética de vida.

Este nuevo escenario da pie al desarrollo de las competencias, considerando la necesaria interrelación entre sí Gaurín y Armengo⁴⁶⁸; afirman que se debe combinar adecuadamente los tópicos referentes a aprender a aprender, aprender a ser y aprender a emprender, por lo tanto, la formación de los miembros de una organización alude el esfuerzo por establecer la vinculación entre el individuo y los elementos propios: tareas, funciones, resultados en una organización.

Hoy en día, ante un mercado competitivo y de calidad, las necesidades de dotar al profesional en Administración, es responsabilidad y obligación de las universidades, dando paso a la creación de nuevos escenarios abiertos y distribuidos, que gracias a las nuevas tecnologías de la información y comunicación, lo hacen posible.

Dice Usher⁴⁶⁹ que las instituciones educativas están encontrando dificultades en mantener el monopolio en la generación y diseminación del

⁴⁶⁸ GAURIN, J. y ARMENGO, C. (2005). *Estrategias de formación para el cambio organizacional*. Editorial Praxis EDS. Barcelona, España.

⁴⁶⁹USHER, R. (2001). Lifelong learning in the Postmodern. In D. Aspin, J. Chapman, M. Hatton, and Y. Sawano (Eds.). *International Handbook of Lifelong Learning*. London. Kluwer Academic publishing (pp. 35-52).

conocimiento, cuando el conocimiento toma la forma de información y circula a través de las redes que evaden el control de las instituciones educativas.

El proceso educativo representa un factor esencial para la humanización del hombre y se orienta hacia el logro de determinados fines que la sociedad considera importante. El currículo de la Universidad del Zulia, se enmarca en una concepción educativa integral e innovadora que propugna la formación integral del universitario, no sólo en términos de aprender a conocer, sino que supone la integración del aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.

La meta fundamental de la Educación Superior es el pleno desarrollo de la personalidad del individuo, refiriéndose el desarrollo al proceso por el cual pasa un organismo desde que su concepción hasta su muerte. Por su parte, la personalidad designa lo que es único y singular de un ser humano, las características que distinguen un ser de otro.

Queremos destacar la política educativa en la Universidad del Zulia a través del currículo de LUZ el cual se fundamenta en los siguientes principios:

- **Humanismo:** este enfoque considera que las personas tienen la habilidad de hacerse cargo de su vida y manejar su propio desarrollo en forma saludable y positiva a través de las cualidades específicamente humanas de selección, creatividad y autorrealización, es decir, estima que cada individuo es único y lleva en sí el significado y razón de ser de todos

sus actos. De tal manera, que hacen del individuo un ser pensante, creativo, capaz de actuar con intencionalidad y de asumir la responsabilidad de sus actos.

Al respecto Rogers⁴⁷⁰ define el objetivo de la educación como el modo de formar al hombre que aprende a vivir dentro de un mundo en evolución. Exponiendo que en la práctica se observan además del aprendizaje mecánico (sin significado), el aprendizaje vivencial (significativo). En este último se evidencia un compromiso personal en el aprendizaje, en el que se observan tanto procesos cognitivos como afectivos, por lo tanto, se da la posibilidad de que nazca del ingenio de cada escuela o profesor, el requerimiento de las prácticas profesionales. Peñalosa⁴⁷¹ señala que se pueden dar tres tipos de prácticas atendiendo a su naturaleza, lo cual quiere decir, que en cada tipo puede existir un componente curricular o varios, según las necesidades de la carrera, y por tanto su distribución requerirá tres semestres o ciclos.

El autor, habla de Prácticas Profesionales iniciales, medias e intensivas; las primeras son las más sencillas y/ o de colaboración, las mismas pueden ser de observación y/ de simulación.

Las medias son las que implican mayor complejidad, ya que los estudiantes van a cubrir las partes de diagnóstico y evaluación, y son casos reales que los alumnos van a tener mayor responsabilidad en su

⁴⁷⁰ROGERS, C. (1975). *Libertad y Creatividad en Educación*. Editorial Paidós. Buenos Aires.

⁴⁷¹ PEÑALOZA, W. (1995). *El Currículo Integral*. Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela

detección y manejo. Y por último las avanzadas o intensivas colocan al futuro profesional en la obligación de asumir responsabilidades y tomando en cuenta los diversos factores que entran en juego para la solución o tratamiento del caso y su finalidad es poner al estudiante en situaciones reales; en tal caso, el profesional en administración, tendría su practicas dentro de una organización tanto pública como privada.

Asimismo, para Woolfolk⁴⁷² (1996) la perspectiva humanista, es un planteamiento para la motivación que enfatiza la libertad personal, decisión, autodeterminación y esfuerzo por el crecimiento personal. Considera, que los planteamientos humanistas para la educación hacen énfasis en la importancia de los sentimientos, la comunicación a vierta y el valor de los estudiantes.

Constructivismo: tendencia de carácter psicológico-pedagógico fundamentada en el estructuralismo genético y las corrientes cognitivas evolutivas (Piaget⁴⁷³, Ausubel⁴⁷⁴, Vygotsky⁴⁷⁵, entre otros). Como su nombre lo indica, parte de la premisa de la construcción, para explicar e interpretar la manera como las personas adquieren conocimientos, los internalizan y los transforman. Parte de los siguientes supuestos:

- El proceso de construcción del conocimiento es un proceso activo del sujeto.

⁴⁷² WOOLFOLK, A. (1996). *Psicología educativa*. Prentice-Hall. México

⁴⁷³ PIAGET, J. (1980). *Psicología. Y Pedagogía*, México. Editorial Ariel

⁴⁷⁴ AUSUBEL, D. (1980). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México. Editorial Trillas

⁴⁷⁵ VIGOTSKY, L.(1987). *Historia de las funciones psíquicas superiores*. Editorial Científico-Técnica. La Habana

- El sujeto organiza o construye el objeto de acuerdo a esquemas mentales previos.
- Los resultados del proyecto son constructos mentales que adquieren forma de esquemas de acción, operaciones y conceptos.

La capacidad de producir algunas respuestas en función de su desarrollo evolutivo parte de la noción de competencias, y su objeto de estudio es la adquisición de aprendizajes en función permanente de nuevas estructuras; es decir, el desarrollo evolutivo del estudiante.

En este particular, el estudiante lleva a la praxis el conocimiento y las herramientas necesarias para construir a través de la asimilación y la acomodación, como un equilibrio en el aprendizaje; para Piaget es un mecanismo básico del funcionamiento de la inteligencia.

Vygotsky⁴⁷⁶ ve el constructivismo como social, cuando el individuo realiza interacción con otros, cuya expresión está dada en que “detrás de cada sujeto que aprende hay un sujeto que piensa”. De acuerdo a esta definición se puede decir que las prácticas profesionales son conductos de un proceso teórico-práctico que va a permitir al estudiante su adaptación en el campo laboral.

⁴⁷⁶VIGOTSKY, L. (1987). *Historia de las funciones psíquicas superiores*. Editorial Científico-Técnica. La Habana.

Al respecto se puede conceptualizar las prácticas profesionales, como un proceso de aprendizaje previo a su grado profesional, permitiendo al estudiante adaptarse, organizar, interrelacionar, transformarse y a la vez dar salida a su propio equilibrio de acuerdo a su entorno, de tal manera que pueda lograr las metas establecidas de aprender a aprender.

Socio-cultural: desde esta tendencia el hombre es producto de su experiencia social y cultural. La preocupación fundamental se centra en el sujeto y su mundo interior y en las variables relacionadas con la existencia personal, la creación, la imaginación, el juego, privilegiando la individualidad y el desarrollo personal. Es una concepción humanista, que rescata el valor de la persona y tiene en cuenta valores relacionados con la cultura, el saber popular y la vida cotidiana.

La Universidad del Zulia para sustentar y contribuir al aprendizaje integral de los estudiantes asume las siguientes teorías pedagógicas:

La Psicogenética y el desarrollo de la inteligencia. Piaget concibe el universo como un sistema viviente, actuante y organizado coherentemente, en el que la totalidad da significado y consistencia a los componentes que lo constituyen⁴⁷⁷. Dentro del universo, el hombre es:

Un organismo activo, guiado por propósitos o intenciones y orientado por su propia actividad interna, que construye su conocimiento del mundo en

⁴⁷⁷PIAGET, J. (1980). *Psicología. y Pedagogía*, México. Editorial Ariel.

base a la continua interacción entre sus estructuras mentales y la realidad en la que se halla inmerso; y.

Una totalidad organizada, cuyos componentes tienen significados en su relación con el todo, siendo su desarrollo unidireccional.

El desarrollo cognoscitivo está inmerso en el desarrollo biológico, existiendo una continuidad entre la vida y el pensamiento, y se produce por períodos que implican cambios cualitativos en las estructuras cognitivas, los cuales se expresan en el contenido de la conducta.

El aprendizaje significativo. Para Ausubel⁴⁷⁸, El aprendizaje implica una visión del aprendizaje basada en los procesos internos del alumno y no solo en sus respuestas externas. Con la intención de promover la asimilación de los saberes, el profesor utilizará organizadores previos que favorezcan la creación de relaciones adecuadas entre los saberes previos y los nuevos. Los organizadores tienen la finalidad de facilitar la enseñanza receptivo significativa, con lo cual, sería posible considerar que la exposición organizada de los contenidos, propicia una mejor comprensión.

En síntesis, la teoría del aprendizaje significativo supone poner de relieve el proceso de construcción de significados como elemento central de la enseñanza. Entre las condiciones que deben darse para que se produzca el aprendizaje significativo, debe destacarse:

⁴⁷⁸AUSUBEL, D. (1980). *Psicología educativa*. Un punto de vista cognoscitivo. México. Editorial Trillas.

- Significado lógico: se refiere a la estructura interna del contenido.
- Significado psicológico: se refiere a que puedan establecerse relaciones no arbitrarias entre los conocimientos previos y los nuevos. Es relativo al individuo que aprende y depende de sus representaciones anteriores.
- Motivación: Debe existir además una disposición subjetiva para el aprendizaje en el estudiante. Existen tres tipos de necesidades: poder, afiliación y logro. La intensidad de cada una de ellas, varía de acuerdo a las personas y genera diversos estados motivacionales que deben ser tenidos en cuenta.

El aprendizaje cooperativo y Zona de Desarrollo Próximo (Vigostky⁴⁷⁹). El constructivismo de Vigostky es social y dialéctico. El desarrollo cognoscitivo está ligado dialécticamente e inextricablemente a la vida social y cultural. Los procesos psicológicos superiores y los mayores logros se obtienen con la colaboración o cooperación de los otros: docentes, estudiantes, padres y representantes y comunidad. Por tanto, la construcción del conocimiento es fundamentalmente una construcción social.

Uno de los aportes más significativos de Vigostky (1979) es el concepto de zona de desarrollo próximo o proximal, la cual, no es otra cosa que la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la

⁴⁷⁹VIGOTSKY, L. (1987). *Historia de las funciones psíquicas superiores*. Editorial Científico-Técnica. La Habana.

capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz.

El aprendizaje estratégico, aprender a aprender, meta cognición. Desde este enfoque, el aprendizaje estratégico, se puede definir como las estrategias de aprendizaje conducentes a la toma de decisiones de manera conscientes o inconsciente, donde el alumno elige, recupera y domina una estrategia determinada de manera coordinada, logrando aprender los conocimientos que necesita para cumplir una determinada tarea, demanda u objetivo, en función de las características de la situación educativa en que se produce la acción.

Se puede afirmar que el aprendizaje estratégico, son todos aquellos procesos internos cognitivos, motivacionales, emocionales y conductuales que promueven un aprendizaje efectivo, eficiente y eficaz. El aprendizaje será efectivo, si la persona es capaz de alcanzar ciertos objetivos de aprendizaje. El aprendizaje será eficiente, si la persona es capaz de lograr los objetivos, acrecentar las destrezas y mejorar la retención de hechos, conceptos y relaciones. El aprendizaje será eficaz, si es capaz de aumentar la rapidez del aprendizaje mediante el uso óptimo de su tiempo, recursos y esfuerzo. Por lo que, el aprendizaje estratégico, será aquel proceso educativo que promueva el desarrollo de aprendices estratégicos efectivos, eficientes y eficaces; capaces de desarrollar aprendizajes de calidad.

Aprender a aprender significa que los estudiantes se comprometan a construir su conocimiento a partir de sus aprendizajes y experiencias vitales anteriores con el fin reutilizar y aplicar el conocimiento y las habilidades en una variedad de contextos: en casa, en el trabajo, en la educación y la instrucción. En la competencia de la persona son cruciales la motivación y la confianza.

Aprender a aprender, implica desarrollar aspectos tanto cognitivos como emocionales. Desde luego, supone adquirir determinadas capacidades meta cognitivas, que permiten al estudiante conocer y regular sus propios procesos de aprendizaje.

La andragogía: proporciona la oportunidad para que el adulto que decide aprender, participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas en condiciones de igualdad con sus compañeros participantes y con el facilitador. Es considerada como una disciplina educativa que tiene en cuenta diferentes componentes del individuo, como ente psicológico, biológico y social; una concepción nueva del ser humano como sujeto de su propia historia, cargado de experiencias dentro de un contexto socio cultural.

Estos supuestos también sirven para sustentar y contribuir al aprendizaje integral de los estudiantes y darle a la universidad la fundamentación pedagógica.

5.10.1 Ley Orgánica de Educación de Venezuela

El currículo y la concepción educativa de la Universidad del Zulia se fundamentan legalmente en las siguientes leyes y documentos institucionales:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela señala al estado venezolano como democrático y social de derecho y de justicia, un estado que tiene entre sus fines esenciales, la construcción de una sociedad justa, solidaria y amante de la paz y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados constitucionalmente, por lo tanto, para el logro de dichos fines se establece que la educación sea un proceso fundamental.⁴⁸⁰ en donde todas las personas tienen derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, tomando en cuenta sus limitaciones, las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones.

En referencia a lo establecido anteriormente, se concluye que la formación integral es un mandato y una política nacional en muchos países latinoamericanos, es un propósito y una directriz en numerosos currículos de la región en todos los niveles educativos. En tal sentido para que sea posible la integralidad, Inciarte y Canquiz⁴⁸¹ (2008) señalan que se debe dar la pertinencia, entendida como la respuesta filosófica, científica, social, personal laboral e institucional que brinda el currículo de igual forma incluye la calidad y la equidad, conocidas como excelencia e igualdad de

⁴⁸⁰ Constitución Bolivariana de Venezuela de 2009. Gaceta Oficial 5908.

⁴⁸¹ INCIARTE, A. y CANQUIZ, L (2008). *Desarrollo de Perfiles Académicos-Profesionales basado en competencias*. Universidad del Zulia.

oportunidades, la atención a la globalización con sentido crítico y constructivo.

No obstante, se reconoce la autonomía universitaria como principio básico de actuación mencionado en el artículo 109 que permiten a los profesores, profesoras, estudiantes, egresados y egresadas de su comunidad dedicarse a la búsqueda del conocimiento realizando investigaciones científicas, humanísticas y tecnológicas, que sean para beneficio espiritual y material de la Nación .Por otra parte la autonomía universitaria, se consagra para planificar, organizar, elaborar y actualizar los programas de investigación, docencia y extensión.

Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación⁴⁸², establece las políticas educativas que el sector universitario le corresponde desarrollar. En tal sentido, el currículo universitario de la Universidad del Zulia se ha fundamentado en gran medida a los principios y valores rectores de la Educación establecidos en esta nueva Ley, en el artículo 3 se hace mención al reconocimiento de la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminación alguna, a la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, a la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, a la práctica de la equidad y la inclusión; así como también a la

⁴⁸² ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (2009). Ley Orgánica de Educación.

sustentabilidad del desarrollo, y al derecho a la igualdad de género de tal manera que se fortalezca la identidad nacional.

Por otra parte el gobierno garantiza el derecho a una educación integral, permanente, continua y de calidad para todos y todas con igualdad de condiciones y oportunidades, derechos y deberes. También es considerada la gratuidad de la educación en todos los centros e instituciones educativas oficiales hasta el pregrado universitario.

Entre los lineamientos establecidos en la política curricular de Luz desde 1984 y ratificados en las normas para la elaboración del currículo universitario de LUZ⁴⁸³ aprobado por el Consejo Universitario Noviembre 2006⁴⁸⁴ se fundamenta en artículo 6 que señala al Estado, como garante para ejercer la rectoría en el Sistema Educativo, en consecuencia regula, supervisa y controla la obligatoriedad de la educación y establece mecanismos para exigir a las comunidades, familias, padres, madres, representantes o responsables, el cumplimiento de este deber social, así como también supervisa y controla el funcionamiento del subsistema de educación universitario en cuanto a la administración eficiente de su patrimonio.

Partiendo de la concepción de Peñaloza⁴⁸⁵ y los aportes de Inciarte y Canquiz⁴⁸⁶ por ser la más amplia e incluir que la mayoría de los elementos

⁴⁸³ CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. *Acuerdo 535*. (2006). Currículo Central de pregrado

⁴⁸⁴ ASAMBLEA NACIONAL DE VENEZUELA. *Ley Orgánica de Educación*. 2006-2012.

⁴⁸⁵ PEÑALOZA, W. (2005). *Currículo Integral*. Tercera edición. Lima-Perú.

⁴⁸⁶ INCIARTE, A. y CANQUIZ, L. (2008). *Desarrollo de Perfiles Académico-Profesional basado en competencias*. Universidad del Zulia.

planteados por el resto de los autores se considera en esta investigación que la formación integral es la premisa fundamental de la misión universitaria y para el logro de sus preceptos todos los actores y procesos inherentes a ella se caractericen por ser integrales, desde la praxis educativa diaria, particular y en todos los niveles universitarios se forme para la reflexión sobre el nivel hombre-sociedad-cultura a través de la interacción de las funciones básicas universitarias docencia-investigación-extensión para el desarrollo pleno del ser humano y el progreso socio-histórico-cultural de su entorno (Navarro⁴⁸⁷)

5.10.2. Ley de Educación Superior de Venezuela

De igual modo, la educación universitaria se sustenta por lo establecido en la mencionada Ley de Educación⁴⁸⁸, cuando establece en su capítulo III lo relacionado al Sistema Educativo de nuestro país en sus artículos relacionados con la educación universitaria, al respecto, la educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos y ciudadanas críticas, reflexivos y reflexivas, sensibles y comprometidos o comprometidas social y éticamente con el desarrollo el país.

Las universidades tienen como función, formar profesionales e investigadores e investigadoras de la más alta calidad y auspiciar su

⁴⁸⁷ PEREIRA, L., NAVARRO, Y., y FONSECA, N. (2007). Curricular Administración de LUZ. ¿Formación Integral?. *Revista Actualidad Contable. FACES*. Año 10. N° 15.

⁴⁸⁸ REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.(2009). Ley Orgánica de Educación. Caracas-Venezuela

permanente actualización y mejoramiento, con el propósito de establecer fundamentos que, en lo humanístico, científico y tecnológico, sean soporte para el progreso del país en todas las áreas.

Las universidades como sociedades de aprendizaje significativo al servicio de la nación, persiguen la búsqueda de la verdad y el afianzamiento de los valores trascendentales del hombre; debiendo realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión dirigen sus actividades a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza para el desarrollo y progreso de la nación. De hecho, la Universidad del Zulia hace énfasis en el cumplimiento de los siguientes artículos promulgados en esta ley.

La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre, consideradas como instituciones al servicio de la Nación, por lo tanto les corresponde colaborar en la orientación de la vida del país mediante su contribución en el desarrollo de la ciencia, de la tecnología, de las profesiones y de las diversas instancias sociales, políticas y culturales involucradas en el desenvolvimiento de la sociedad.

Por tanto, deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la

enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores, y a formar los profesionales que demanda el mercado laboral, conceptualizado en el espacio heterogéneo donde la especificidad se visiona como la oferta y demanda con determinadas capacidades, habilidades y conocimientos, con un conjunto de mecanismos sociales. Políticos, ideológicos y culturales que justifican o no las prácticas profesionales.

5.10.3. Proyecto Nacional Simón Bolívar

De igual manera, las estrategias y políticas del “Proyecto Nacional Simón Bolívar”⁴⁸⁹ son coincidentes con la visión de la Universidad del Zulia, la cual propone profundizar la universalización de la educación venezolana.

La construcción de una estructura social indiferente formada por una nueva sociedad de incluidos y un nuevo modelo social, se toman en cuenta para extender la cobertura de la matrícula escolar a toda la población, garantizando la permanencia y prosecución en el sistema educativo de las prácticas profesionales en cualquier profesión; para ello se busca fortalecer la educación ambiental, la identidad cultural, la promoción de la salud y la participación comunitaria, considerados competencias generales para todos los futuros egresados de la Universidad del Zulia

⁴⁸⁹ PROYECTO NACIONAL SIMON BOLIVAR (2013-2017). Primer Plan Socialista. Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013. Caracas-septiembre a partir del 2 de febrero de 1999 se inició un proceso de cambio en Venezuela, orientado hacia la construcción del socialismo del siglo XXI.

Fortalecer e incentivar la investigación en el proceso educativo es otro de los elementos considerados como estrategia que profundizan la universalización de la educación venezolana. Es necesario incorporar las tecnologías de la información y la comunicación para responder a las exigencias de un mundo globalizado y postmoderno. La educación está en crisis⁴⁹⁰, porque el nuevo modelo productivo y el permanente cambio requiere la incorporación de nuevos conocimientos y sobre todo de nuevas habilidades y competencias que no garantizan el actual sistema educativo.

Otra de las estrategias establecidas en PNSB es la de garantizar los accesos al conocimiento para universalizar la educación superior, cada día se acrecientan mas las desigualdades entre los países, la necesidad de adaptarse a un mercado constantemente cambiante, sus ritmos, sus dimensiones, sus características, en este sentido, existe un consenso en que: para una buena preparación profesional se requiere de una educación básica y específica de calidad.

Y por último, apoyar y fortalecer la prosecución de carreras científicas y postgrados, garantizando el mejoramiento de los docentes, esto se puede lograr con la implementación de programas conjuntos, de convenios establecidos entre la universidad y el mercado laboral.

Todos estos elementos dan fundamentación legal a la selección de las competencias generales que evidenciaran los egresados de la Universidad

⁴⁹⁰ PÉREZ, A (2008). *Educación en el 3er. milenio. Ensayos*. San Pablo. Caracas-Venezuela

del Zulia, sea cual fuere su profesión, en este caso a los Licenciados en Administración.

En el marco del tercer milenio, enfrentando los nuevos desafíos en el contexto sociocultural y geopolítico de la sociedad actual el currículo de La Universidad del Zulia responde a las estrategias educativas y objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Estratégico y de Transformación de LUZ⁴⁹¹, a la vez que se constituye en una Institución generadora de respuestas adecuadas, basadas en el desarrollo y consolidación del conocimiento como ventaja competitiva que sea transmitido por vía de la docencia y la extensión, fortaleciendo los procesos de cambio de la Institución y del país, preparando a cada uno de sus estudiantes para un futuro que han de construir con su esfuerzo de profesionales responsables ante ellos mismos y ante la comunidad y el país.

Conducir un proceso de formación de un profesional hábil y útil capaz de ubicarse en un mundo competitivo, globalizado, integrado, regionalizado y capaz de adaptar a los cambios en un proceso acelerado, basado en una educación con calidad científica y pertinencia social, para dar respuesta a la necesidad de desarrollar un capital humano emprendedor, instruidos con conocimientos en sus mentes, que puedan llevárselos a otro lado si lo deciden; en tal sentido, que puedan garantizar el contacto con los espacios

⁴⁹¹ CONSEJO UNIVERSITARIO. UNIVERSIDAD DEL ZULIA. (2003). *Plan de Desarrollo Estratégico y de Transformación de LUZ*.

institucionales y organizacionales que faciliten la continuidad de las prácticas profesionales, aspectos requeridos por el proceso de enseñanza aprendizaje.

Por lo antes expuesto, se pone en manifiesto por el reconocido experto internacional Drucker⁴⁹², con la teoría de la organización y la gestión de empresa, quien coloca al relieve el papel que tiene el conocimiento en el desarrollo económico actual y en la organización social del trabajo.

Desde esta perspectiva, nos apoyamos en lo que expone García⁴⁹³, cuando dice que para entender la especificidad de una profesión es necesario la reconstrucción, en un sentido epistemológico, el proceso de conformación de los elementos constitutivos del campo profesional y explicitar el contenido de significación concreto que los mismos adquieren históricamente.

Se hace referencia al diseño curricular ofrecido por la Universidad del Zulia, a través de los lineamientos del Modelo del Currículo integral, fundamentada por la formación del estudiante en el conjunto de experiencias de formación profesional científica, cultural y humanística.

Lo antes mencionados dan fundamentación legal a esta investigación, al resaltar que es responsabilidad de las instituciones de educación universitaria formar profesionales integrales capaces de participar activa,

⁴⁹² DRUCKER, P. (1997). *Tiempo de desafíos. Tiempos de reinvisiones*. Buenos Aires. Ed. Sudamericana.
DRUCKER, P. (1999). *El gran poder de las pequeñas ideas*. Buenos Aires. Ed. Sudamericana.

⁴⁹³ GARCIA, S. (1998). *Especificidad y rol en trabajo social. Currículo-Saber-Formación* Ed. LUMEN/Humanitas .Argentina

consciente y solidariamente en los procesos de transformación social, promover su actualización y mejoramiento conforme a las necesidades del desarrollo nacional y del proceso científico.

En tal sentido, la universidad es el centro de interacción entre los actores sociales que ofertan – demandan relaciones antropológicas, socio políticas y culturales, ecológicamente sustentables, más allá de lo espacial y lo temporalmente definido, para impulsa la convergencia de distintas maneras del pensamiento que se materializan a través de docencia, investigación y extensión orientadas hacia la formación de agentes de cambios.

5.11. FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS DE LA VINCULACIÓN UNIVERSIDAD-MERCADO LABORAL

Actualmente existe una amplia gama de concepciones instituciones, organizaciones, áreas de trabajo y estrategias metodológicas que han sido suficientemente investigadas para medir sus fortalezas y debilidades para la integración de las actividades sociales, productivas y tecnológicas con la educativa como condición indispensable para la obtención de un sistema educativo relacionado directamente con las necesidades del entorno.

La matriz de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) es una herramienta de ajuste⁴⁹⁴, cuyos factores son muy importantes para el buen funcionamiento de una organización o institución, su aplicación consiste en crear cuatro tipo de estrategias: estrategias de fortalezas y oportunidades (FO), estrategias de debilidades y oportunidades (DO), estrategias de fortaleza y amenazas (FA), y estrategias de debilidades y amenazas (DA).

Para la aplicación de este análisis se tomó en cuenta la información recopilada de las entrevistas realizadas a la población objeto de estudio, con el propósito de establecer la relación entre las debilidades internas con las amenazas externas y las fortalezas internas con las oportunidades externas en el desarrollo y aplicación de las prácticas profesionales de cada universidad.

⁴⁹⁴ DAVID, F. (2003). *Conceptos de Administración estratégica*. Editorial PEARSON Prentice Hall. México

Es importante resaltar que a juicio de la autora no todas las instituciones de educación superior han tomado conciencia de la necesidad que las prácticas profesionales implican en la formación del estudiante, lo cual se evidencia en la ausencia de las mismas dentro de los diseños curriculares de las universidades del país.

Ante este panorama existe un criterio que permite reconocer aquellas actividades organizadas que conduzcan a formar ciudadanos profesionales que respondan a las necesidades del mercado laboral, cuyo objeto es la dotación de conocimientos y competencias necesarias para el cumplimiento de funciones de interés comercial y social, tal como lo señala CEDEFOP⁴⁹⁵, organización de los sistemas de educación y formación, la cual debe garantizar que éstos se adapten y respondan adecuadamente a las necesidades de los ciudadanos, el mercado laboral y la sociedad en general.

Actualmente, el subsistema de educación superior venezolano, desempeña un papel fundamental dónde los retos están centrados en el desarrollo de los talentos humanos, capacitándolos y formándolos con las competencias requeridas de su profesión.

Por otra parte, el subsistema de educación superior tiene un papel clave en el desarrollo económico y social de un país, centrado en la formación y profesionalización de recursos humanos de alto nivel que respondan a la demanda actual y potencial del sector productivo, con una superación científica-técnica-educativa del país; que promocióne y desarrolle

⁴⁹⁵ CEDEFOP (2002). *Formar y Aprender para la competencia profesional*. Segundo informe de la investigación sobre formación profesional en Europa: Resumen ejecutivo.

proyectos y programas de investigación aplicada al sector productivo.

La universidad forma individuos que empleen conocimientos científicos y tecnológicos para crear pequeñas y medianas empresas dirigidas por ellos mismos de tal manera que se incremente la demanda de estudio estrechando la relación con el sector productivo, quien asume las fases de capacitación de adiestramiento.

El tabla 22 ofrece una representación esquemática de la matriz FODA realizado a la vinculación universidad del Zulia – mercado laboral.

Tabla 24. Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la vinculación Universidad – Mercado Laboral de la Universidad del Zulia

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Recursos humanos calificados con excelente formación.</p> <p>Existencia de convenio intra e interinstitucionales a nivel local, nacional e internacional.</p> <p>Existencia de proyectos que impulsan el intercambio en docencia entre LUZ y otras universidades.</p> <p>Permite construir un criterio común entre las universidades</p> <p>Los planes de estudios están dirigidos hacia el fortalecimiento de las prácticas profesionales.</p>	<p>El requerimiento de las universidades de su vinculación con el mercado laboral, propicia la oportunidad de aplicar los conocimientos académicos en la práctica empresarial.</p> <p>Unificar criterios entre la universidad y el mercado laboral que facilite el ejercicio de las prácticas profesionales a nivel nacional.</p> <p>Fortalecer las relaciones de la universidad con su entorno, para formar un profesional que vaya a la par de los cambios y necesidades que se dan en el ámbito laboral.</p> <p>El estudiante tiene la posibilidad de aplicar los conocimientos en la empresa.</p> <p>El profesor tiene la posibilidad de fortalecer su quehacer investigativo.</p>

DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>No existe una coordinación de prácticas profesionales.</p> <p>Falta de una red nacional entre la universidad y el mercado laboral, de tal manera que puedan unificarse criterios, mecanismos e inter cambio de experiencias.</p> <p>Faltan programas de captación de empresas.</p> <p>La tramitación administrativa es ineficiente.</p> <p>No se le ha dado la importancia debida a las prácticas profesionales.</p> <p>La falta de contactos con el entorno hace que el estudiante pierda la oportunidad de realizar sus pasantías.</p> <p>Genera presiones al estudiante ante la exigencia de realizar las prácticas en la empresa.</p> <p>Los informes finales no se dan a conocer.</p>	<p>Elevados costos sociales unidos a un modelo gerencial insuficiente, carente de un proyecto de desarrollo con propósitos definidos.</p> <p>Incidencia en el deterioro de la calidad educativa de situaciones de permanentes conflictos gremiales y estudiantiles.</p> <p>La falta de un reglamento interno de prácticas profesionales avalado por las instancias institucionales correspondientes.</p> <p>No se promueve la integración universidad- mercado laboral, por lo que la actividad de las prácticas profesionales resultad cada vez mas ajena a su entorno.</p>

CAPÍTULO VI

Yuxtaposición de Datos

Una vez presentados los resultados de nuestra investigación se muestran a continuación las diferentes tablas comparativas, relacionadas con los datos significativos de los dos sistemas de educación superior en los países investigados.

Durante el transcurso de este estudio hemos podido constatar la existencia de las prácticas profesionales en el diseño curricular de cada país, en uno más simple, mientras que en el otro con mayor diversidad de servicios. Si bien la diferencia que se plantea parte, sobre todo, de la administración y operatividad de las mismas; por otra parte, esta investigación se vio compensada por la intensa investigación basada en un amplio estudio documental, observaciones directas y entrevistas.

En el caso de la Universidad de Córdoba, España, no existe la practicidad inmersa en el contenido programático de las asignaturas, el tipo de enseñanza de las prácticas profesionales se maneja más hacia la parte laboral, mientras que en Venezuela, las mismas, pueden ser realizadas también en algunas asignaturas si así se amerita. Sin embargo, las deficiencias en la misma construcción del saber del Administrador dificultan la puesta en práctica de cualquier alternativa. De allí que los criterios de organización y aplicación de las prácticas profesionales son adecuaciones reales de los programas de Administración.

De un principio se han introducido algunos datos muy importantes y afines de ambos países, como lo es la relación universidad-mercado laboral, cuya influencia es muy significativa en la educación superior porque creemos que son los demandantes de nuestro producto.

Dado todo lo anteriormente expuesto, y siempre dentro de la lógica científica e investigadora, se aclara que los instrumentos que ayuden a obtener la información requerida para el estudio deben ser dados por el objeto central de la investigación, y no por la metodología fundamental seleccionada para su aplicación.

6.1 CONTEXTO SOCIOEDUCATIVO

Es de gran importancia analizar los datos relativos al contexto socioeducativo de los países en estudio. Por lo tanto queremos resaltar los aspectos reales de cada país, como una relación de complementariedad para trabajar con la especificidad de las prácticas profesional en este contexto.

Al respecto, por una parte, tenemos los contenidos teóricos conceptuales que aportan las herramientas necesarias para la comprensión de los fenómenos sociales y, por la otra, ayuda a desarrollar la capacidad analítica de la teorización. Asimismo, se incluye el contexto histórico que aportan los conocimientos para la comprensión de la realidad social, económica y cultural y, por último, tenemos el contexto instrumental-operativo que se encarga de aportar los instrumentos técnicos para desarrollar la capacidad de cambios en situaciones concretas.

En este apartado queremos dar la importancia trascendental que amerita esta investigación, que de una manera directa nos ayuda a entender cada panorama nacional. De igual manera los demás apartados son importantes porque nos ofrecen una visión contextualizada de la realidad que hemos estudiado y que nos deja ver claramente como se están manejando las prácticas profesionales en las universidades en estudio.

Para comparar dos o más grupos o unidades de estudio, con respecto a una determinada característica, se debe describirlos previamente⁴⁹⁶; a continuación se presenta el contexto de cada universidad, primeramente describiendo detalles, lugares específicos y eventos del contexto⁴⁹⁷, así como dar una interpretación detallada de los criterios⁴⁹⁸ manejados en la revisión de la recogida de información.

Ahora bien analizando el contexto educativo es evidente que el Plan de Estudios que se presenta no sólo debe contemplar este contexto y adoptar los mecanismos necesarios para que los futuros graduados en Administración y Dirección de Empresas mantengan esas mismas posibilidades laborales que se han mencionado, sino que debe también dotarles de las competencias y habilidades obligatorias para que su integración en el mercado laboral sea mucho más rápida y eficaz.

En este sentido, la universidad, de ambos países, trabajará para incrementar el número de convenios de colaboración con instituciones, empresas, colegios profesionales, entre otros, a los efectos de ofrecer un mayor número de plazas para la realización de prácticas externas de los estudiantes.

⁴⁹⁶HURATDO, J. (2010). *Metodología de la Investigación. Guía para la comparación holística de la ciencia*. Ediciones Quirón. Cuarta edición CIEA SYPAL.

⁴⁹⁷HERNANDEZ, R.; FERNANDEZ, C. y BASTIPTA, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición. McGraw-hill. México

⁴⁹⁸ CRESWELL, J. (1998). *Qualitative inquiry and research designs: Choosing harmony among five traditions*. ThousandOaks: Sagepublications.

Tabla 25. Contexto geográfico de la investigación

CRITERIO	VENZUELA	ESPAÑA
CONTEXTO GEOGRÁFICO	Cabimas, Zulia	Córdoba, Andalucía

En este escenario, se plantea la posición geográfica, tanto de Venezuela como de España en la construcción e implementación de un estudio de investigación en relación con la Tesis Doctoral Formación de Administradores en Educación Superior a través de las Prácticas Profesionales en Venezuela y España.

Tabla 26. Contexto institucional de la investigación

CRITERIO	VENEZUELA	ESPAÑA
CONTEXTO INSTITUCIONAL	Creación de una educación paralela a la oficial como son Los Programas Nacionales de Formación (PNF) y la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV)	En cada universidad, los centros encargados de organizar los estudios son las facultades

Con relación a Venezuela, para abordar esta temática, es importante hacer mención del Proyecto Nacional Simón Bolívar, que conjuntamente con elementos tales como la Participación establecida en la Constitución de la

República Bolivariana de Venezuela en los artículos 5 y 62 y en la Ley Orgánica de Educación en sus artículos 19, 20 y 21.

En la actualidad, en Venezuela la visión de la Universidad Bolivariana se abren nuevos diseños de las asignaturas o unidades curriculares, así como también el de los programas de formación de las carreras existentes, ya que siendo una realidad compleja, tangible, vivida, su abordaje puede hacerse desde la transdisciplinariedad, es decir una realidad comunitaria vista desde cada Programa Nacional de Formación o de cada Carrera y abordada con los conocimientos de cada uno de esos futuros profesionales para mejorar la calidad de vida de una comunidad.

En relación a España, podemos decir que el proceso de adaptación de la universidad española al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) ha promovido la creación de un nuevo marco normativo, que se ha materializado en la aprobación de la LOMLOU y del Real Decreto de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, de 2007, por lo tanto, se establece una nueva organización de las enseñanzas universitarias, los cuales quedan estructuradas en tres ciclos:

- Enseñanzas de Grado: El objetivo es que el estudiante obtenga una formación general, en una o varias disciplinas, orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional, en los mismos se incluye tanto la formación de carácter teórico como práctico.

- Enseñanzas de Máster: Está dirigido a la adquisición de una formación avanzada, de carácter especializado, y está orientada a la especialización académica o profesional, se incluye formación de carácter teórico y práctico.
- Enseñanzas de Doctorado: Su finalidad se relación con la formación avanzada en técnicas de investigación y concluye con la presentación de una tesis doctoral.

Asimismo, en 2008 se presentó en el Congreso de los diputados la “Estrategia Universidad 2015”, por iniciativa coordinada conjuntamente por el Gobierno de España, las Comunidades Autónomas y las propias universidades.

Tabla 27. Contexto socioeconómico de la investigación

CRITERIO	VENEZUELA	ESPAÑA
CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL	Consolidación de programas y proyectos de cooperación entre países, que se dificulta por el cierre de empresas	La sociedad exige una formación permanente

En esta tabla se hace evidente la necesidad de consolidar programas y proyectos de cooperación entre los países, de tal manera que se puedan iniciar procesos de transformación hacia el mejoramiento de la educación.

Ahora bien, se debe tener presente que la educación universitaria está inserta en una formación económico-social⁴⁹⁹ determinada con características particulares, actualmente por los cambios sociales y económicos se impone una reforma en el marco de lograr una legitimidad socio-cultural, involucrando diferentes actores a través del diálogo, la reflexión y la investigación.

En este sentido, la Universidad del Zulia deberá incrementar el número de convenios de colaboración con las instituciones, empresas, colegios profesionales por una parte, y por la otra ofrecer un mayor número de plazas internas, para la realización de las prácticas profesionales de los estudiantes.

Por su parte España, entre los objetivos que se presentan en la Estrategia Universidad 2015, se encuentran: aparte de que se debe determinar la misión y las funciones básicas de las universidades españolas en el contexto actual⁵⁰⁰, también debe establecerse el nuevo papel de las universidades públicas como servicio público promotor de la educación superior universitaria y de la generación de conocimiento; también en este mismo reglón se debe desarrollar la formación universitaria, atendiendo los criterios de calidad y adecuación social, en el contexto del marco europeo y de la nueva sociedad del conocimiento; de tal manera que se pueda

⁴⁹⁹ FINOL, M. y VALLEJO, R. (2005). Proyectos educativos: estudios comparativos entre Venezuela y Colombia. *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. URBE*. Vol: 7 Nro: 3 Ene-Abr 2005

⁵⁰⁰ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. *Estructuras de los Sistemas educativos y la formación en Europa*. España 2009/2010. Unidad Española de Eurydice. Cedefop.

desarrollar la capacidad investigadora y el impacto de la misma en el progreso, el bienestar y la competitividad de España.

Por lo tanto se debe optimizar la competitividad de las universidades españolas en Europa, incrementando su visibilidad y proyección internacional, incrementando la financiación de las universidades sobre una base de objetivos y proyectos, donde se establecen las mejorar en la política de becas, ayudas y préstamos a los estudiantes. Existen muchas empresas productivas, las cuales son necesarias para la ubicación de los futuros egresados en Administración.

Se entiende que los futuros graduados en Administración en España tienen más posibilidades laborales que los futuros egresados de Venezuela, a pesar que ambos grupos están dotados de las competencias y habilidades necesarias para su integración en el mercado laboral.

Tabla 28. Contexto histórico-cultural de la investigación

Criterio	Venezuela	España
CONTEXTO HISTÓRICO CULTURAL	<p>Se crean condiciones para mayor cooperación entre la universidad-mercado labora</p> <p>La cultura clientelar y demagógica se ha convertido en un hecho permanente</p>	<p>La Constitución consagró la autonomía de las universidades.</p> <p>Las estrategias para el aprendizaje permanente y la inmovilidad son esenciales en la integración social y desarrollo personal</p>

En Venezuela, el desarrollo permanente se conceptualiza como un proceso integral continuo, con el fin de lograr una formación que conlleve a la construcción e innovación del conocimiento de un saber y la experiencia⁵⁰¹.

El desarrollo del ser humano está mediatizado por la cultura del grupo social y comunidad más amplia a la que pertenece. El desarrollo específicamente humano consiste en la apropiación de la experiencia social de la especie, socialmente acumulada y culturalmente organizada en la comunidad.

Por otra parte, en España existe un programa de evaluación institucional⁵⁰², que se encarga de medir la calidad de los estudios universitarios conducentes a grados académicos, a través de la aplicación de un instrumento, la misma está diseñada con una gran diversidad de indicadores, tomando en cuenta puntos estratégicos institucionales de la enseñanza, en este aparejo se realiza un análisis de toda la organización estructural de la enseñanza y titulaciones universitarias en todas las universidades del país; iniciada en los Planes Nacionales de Evaluación, lo que ha sido fundamental en la búsqueda garante en cuanto a calidad se refiere, y puesta en práctica en el Sistema Universitario Español.

Se concluye que en las universidades en estudio, existen unidades responsables de evaluación institucional, encaminadas al logro de la calidad y excelencia académica, en cuanto a la acreditación de las carreras o

⁵⁰¹ ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEUELA. *Ley Orgánica de Educación* (LOE). (2009). Gaceta oficial extraordinaria nº 5929. Sábado 15 de agosto de 2009.

⁵⁰² ANECA, (2007). Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y acreditación. *Informe sobre el estado de la evaluación de la calidad en las universidades españolas*. Diciembre 02 de 2007. Informe del Programa de Evaluación Institucional

programas como lineamientos o políticas dentro de las instituciones, es factible en la universidad venezolana, que a través del Sistema de Evaluación y Acreditación (SEA) se logra mantener la calidad y la acreditación institucional de las universidades, en relación a España, se manifiesta a través de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación⁵⁰³ (ANECA), en establecer criterios comunes de calidad de tal manera que se faciliten la evaluación y acreditación en las enseñanzas conducentes a grado, y que sea válido en todo el país.

⁵⁰³ANECA Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Boletín Oficial n° 89. Jefatura del Estado. Ley Orgánica 4/2007. Art. 31 y 32.

6.2. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

Otro elemento a considerar para entender la formación universitaria del administrador, es el marco legal e institucional de las universidades en estudio, al respecto tenemos que las Instituciones de Educación Superior en Venezuela, dependen del Ministerio de Educación Superior, como el ente rector, que conjuntamente con el Consejo Nacional de Universidades (CNU)⁵⁰⁴, quien da la asesoría y la Oficina de Planificación Superior Universitaria (OPSU), quien presta la ayuda técnica al CNU, en cuanto la evaluación de los programas de estudios y la creación de nuevas carreras e instituciones. El marco legal está determinado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Educac, ley de Universidades, además de los diferentes Reglamentos y Normativas.

Por otra parte, está el Sistema de Evaluación y Acreditación (SEA)⁵⁰⁵ de las Universidades Naciones de Venezuela, quien se encarga de elevar la calidad académica de todas las Instituciones de Educación Superior, los programas de estudio, de tal manera que se garantice la calidad en sus objetivos. Siguiendo lo señalado por Lopera⁵⁰⁶ considera que la gestión en las universidades debe ser entendida como el conjunto de estrategias direccionadas por personas y cuerpos colegiados, de mando directivo, que garantice el cumplimiento del proyecto educativo.

⁵⁰⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. Enlaces de Interés CNU/OPSU. (2005) consultado el 13 de octubre de 2012 en la pagina : cwww.cnu.gov.ve

⁵⁰⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (2001). Sistema de Evaluación y Acreditación (SEA). Caracas-Venezuela

⁵⁰⁶ LOPERA, C. (2005) *Alternativas al gobierno de la Universidad Nacional de Colombia*. Consultado el 20 de octubre de 2012 en la pagina web. <http://www.aspuacol.org/16articulos/gobernabilidadyautonomia.pdf>.

En cuanto a la representación de España, la Ley Orgánica de las Universidades Públicas (LOU), El Rector es la máxima autoridad académica de la Universidad. El Consejo Social es el órgano de participación de la sociedad en la universidad, y debe ejercer como elemento de interrelación entre la sociedad y la universidad. El Consejo de Gobierno es el órgano de gobierno de la universidad y establece sus líneas estratégicas y programáticas en los ámbitos de organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos, y elaboración de su presupuesto. Ley de Universidades (LOU 2001) que autorizó la creación de la Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y las diferentes Agencias de las Comunidades, LOGSE, Ley Orgánica General Sistema Educativo

Tabla 29. Marco Legal e Institucional Universidades en estudio

Criterio	Venezuela	España
Organismos legales responsables de los diseños curriculares	Constitución Bolivariana de Venezuela Ley Orgánica de Educación Ley de Universidades Ley del ejercicio de la profesión del Administrador	Ley Orgánica de Universidades Reales Decretos específicos
Organismos institucionales responsables de los diseños curriculares	Consejo Nacional de Universidades (CNU) Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU)	ANECA

Otros documentos legales		Declaración de Bolonia Declaración de Copenhague Estrategias de Lisboa Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
--------------------------	--	---

Otro elemento a considerar, es el marco legal e institucional de las universidades en estudio, al respecto tenemos que las Instituciones de Educación Superior en Venezuela, dependen del Ministerio de Educación Superior, como el ente rector, que conjuntamente con el Consejo Nacional de Universidades (CNU)⁵⁰⁷, quien da la asesoría y la Oficina de Planificación Superior Universitaria (OPSU), quien presta la ayuda técnica al CNU, en cuanto la evaluación de los programas de estudios y la creación de nuevas carreras e instituciones. El marco legal está determinado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Educación⁵⁰⁸, ley de Universidades, además de los diferentes Reglamentos y Normativas.

Ley de Universidades (LOU 2001) que autorizó la creación de la Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y las diferentes Agencias de las Comunidades, LOGSE, Ley Orgánica General Sistema Educativo.

⁵⁰⁷ MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. Enlaces de Interés CNU/OPSU (2005). Consultado el 14 de octubre de 2012 en la pagina web: www.cnu.gov.ve. Caracas-Venezuela.

⁵⁰⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2009). *Ley Orgánica de Educación de la República Bolivariana de Venezuela*.

Se concluye que las universidades en estudio existen unidades responsables de evaluación institucional, las mismas están encaminadas al logro de la calidad y excelencia académica y el logro de acreditar carreras o programas.

6.3. DISEÑO CURRICULAR

A continuación se presentan los criterios relacionados con el diseño curricular que utilizan las universidades en estudio para la formación del administrador.

La Educación Superior en los países en estudio nos permite apreciar ciertas características comunes, en mayor o menor grado, de acuerdo con los niveles de desarrollo alcanzados en cada uno de ellos, que se pueden observar cuando se analizan las propensiones futuras para desarrollar actividades que las conduzcan a transformarse a sí mismas y propiciando los cambios y adecuaciones necesarias en el Sistema Educativo.

En los últimos años, en Venezuela se han realizados cambios en la educación, por una parte se ha mantenido la educación obligatoria y gratuita; a la vez se han diseñado nuevos currículos, pero persisten problemas como la calidad en la educación, a tal efecto la Universidad del Zulia ha considerado lo planteado por la UNESCO, para América Latina y del Caribe, donde se plantea la implementación de cinco dimensiones de manera integrada: la pertinencia, la equidad, eficiencia y la eficacia, por lo tanto, hace que se promuevan los aprendizajes considerados necesarios para el desarrollo del ser humano.

El currículo es de carácter normativo para los estudiantes, quienes cursan una diversidad de asignaturas teóricas en su carrera profesional; sin

embargo, cada una de ellas está centrada en sus intereses particulares, de los cuales obliga al estudiante conocer saberes, más, no a producir conocimientos o a desarrollar las competencias que le permitan, desde el aula, articularse con la práctica.

Tabla 30. Diseño curricular de universidades en estudio. Formación del Administrador

Criterio	Venezuela	España
Titularidades	Licenciado en Administración de Empresas	Grado en Administración y Dirección de Empresas
Facultad o Programa	Programa Ciencias Económicas y Sociales	Facultad de Ciencias Económicas Empresariales
Estructura Académica	Formación General. Formación Profesional Básica; Formación Profesional Específica; Prácticas Profesionales; Orientación; Autodesarrollo	Formación básica, Obligatorias, Optativas, practicas externas y Tesis de fin de grado.
Duración de la carrera	Cuatro años	Cuatro años
Modelo Curricular	Modelo Integral	Modelo Integral
Niveles de prácticas profesionales	3 niveles; ubicados en el 1er. Semestre, dictado en el salón de clases; el 5to. Semestre el estudiante realiza su primera práctica en una empresa y el 8vo. Semestre, el estudiante va a su práctica profesional.	-Prácticas en Empresas -Trabajo de fin de grado - Prácticas externas

Otros servicios	Orientación Profesional	Orientación laboral -Jornadas de empleo para universitarios -Programas propios -Programa de Prácticas de Inserción Profesional en la Empresa -Intermediación en el Mercado de Trabajo -Feria de empleo en Córdoba
-----------------	-------------------------	--

El estudio realizado devela que, tanto Venezuela como España, la aplicación y desarrollo de las prácticas profesionales, son obligatorias; la Universidad de Córdoba señala que tienen una tendencia a dirigir los esfuerzos hacia el mejoramiento de lo que implica el proceso administrativo y académico de las mismas, así como la inserción de los estudiantes al mercado laboral, mientras que la Universidad del Zulia (LUZ) no le ha dado la importancia que se requiere para mejorar este proceso, lo cual se manifiesta en las pocas actividades planificadas para insertar al estudiante en el mercado laboral.

En lo que respecta al sistema de formación del Administrador utilizado por las instituciones de educación superior en el desarrollo de las prácticas profesionales tenemos en el análisis que en la Universidad del Zulia se evidencia una escasa presencia de las mismas, las cuales son fundamentales en el proceso educativo del razonamiento dialéctico, para ubicarse en una perspectiva positiva de la técnica y la práctica, donde los estudiantes puedan aportar nuevos elementos para la organización, a través

de los conocimientos y herramientas necesarias en la aplicación de los procesos organizativos.

Se evidencia en la comparación que en la Universidad de Córdoba se le da a las Prácticas Profesionales una gran importancia, no limitándose al hecho de realizar las prácticas externas, sino utilizando otros medios, tales como la orientación laboral, la feria de empleo, la intermediación en el mercado laboral, entre otros, para darle a los estudiantes todas las oportunidades posibles de llevar a la práctica la praxis educativa que ha venido recibiendo a lo largo de su formación profesional.

Esta experiencia en Córdoba, España, pudiera ser un ejemplo a seguir en la Universidad del Zulia, ajustándola a la realidad venezolana, y en específico a la regional; es decir, a la zona geográfica en donde la universidad en estudio hace presencia, en este caso particular a la Costa Oriental del Lago en el estado Zulia.

Tabla 31. Competencias del Administrador de las Universidades en estudio

CRITERIOS	VENEZUELA	ESPAÑA
Competencias Universales o Generales	<p>-1-Desarrolla procesos de investigación para el manejo de hechos, ideas, significados y fenómenos con una actitud transformadora, crítica y reflexiva</p> <p>2-Utiliza las tecnologías de la información y la comunicación con valores éticos, aprovechando las ventajas que ofrece cada una según el contexto de uso.</p> <p>3-Asume la identidad cultural como manifestación vital que permite hacer una lectura crítica de la realidad y reafirma la pertenencia local, nacional y universal, respetando la diversidad humana.</p> <p>4-Participa activa y solidariamente en el diseño y ejecución de proyectos pertinentes para el desarrollo de la comunidad con responsabilidad social</p> <p>5-Asume una actitud crítica en la toma de decisiones para la detección y resolución de problemas, aceptando estándares consensuados socialmente con independencia de criterios.</p> <p>6-Intercambia información con sus interlocutores, utilizando correcta y adecuadamente el lenguaje y los diversos medios, formas, procedimientos e instrumentos de la comunicación.</p> <p>7-Responde a una racionalidad</p>	<p>-Acreditar el uso y dominio de una lengua extranjera.</p> <p>-Conocer y perfeccionar el nivel de usuario en el ámbito de las TIC's.</p> <p>-Potenciar los hábitos de búsqueda activa de empleo y la capacidad de emprendimiento.</p>

	ambiental aplicando la normativa nacional e internacional que rige la materia, en cuanto a los procesos bióticos y abióticos que pueden afectar el medio ambiente	
--	---	--

Tabla 32. Competencias Profesionales Básicas

CRITERIOS	VENEZUELA	ESPAÑA
Competencias Profesionales Básicas	<p>Aprendizaje Autónomo y continuo Elabora, relaciona y asocia la información a partir de la recibida de manera autónoma, propia y específica en función de sus propias características y experiencia previa para resolver problemas, buscar pautas, crear esquemas, reflexionar e incorporar nuevas formas para interpretar el mundo que lo rodea.</p> <p>Visión sistemática y estratégica Capacidad del individuo para visualizar prospectivamente el contexto y escenarios</p> <p>Liderazgo Capacidad para orientar la acción grupo de manera entusiasta en una dirección determinada</p> <p>Negociación Utiliza las estrategias adecuadas para lograr acuerdos satisfactorios para todos, logrando un ambiente de colaboración y compromisos</p> <p>Empresario Emprende acciones, crea oportunidades, mejora resultados sin requerimientos externos,</p>	<p>1-Demostrar la posesión y comprensión de conocimientos actualizados de las principales instituciones vinculadas a la administración y dirección de empresas</p> <p>2-Saber aplicar esos conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional, mediante la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas</p> <p>3-Saber reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas importantes de índole social, científica o ética</p> <p>4-Poder transmitir información, ideas, problemas y soluciones de carácter empresarial a un público tanto especializado como no</p>

	evalúa el entorno, detecta cambios.	especializado 5-Desarrollar habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
--	-------------------------------------	---

Tabla 33. Competencias Profesionales Específicas

CRITERIOS	VENEZUELA	ESPAÑA
Competencias Profesionales Específicas	<p>Administración del talento humano y desarrollo organizacional Administra el talento humano y los procesos de cambio organizacional, para sustentar la toma de decisiones con una actitud crítica, en un marco ético socialmente responsable.</p> <p>Administración de estructuras y procesos organizacionales Administra las estructuras y procesos organizacionales para sustentar la toma de decisiones con una actitud crítica, en un marco ético socialmente responsable.</p> <p>Administración de recursos</p>	<p>1-Saber gestionar, administrar y dirigir una empresa, así como otras organizaciones públicas y privadas, aplicando criterios profesionales</p> <p>2-Integrarse y realizar las tareas propias en cualquier área funcional de una empresa u organización</p> <p>3-Realizar tareas de asesoría y consultoría empresarial, emitiendo los correspondientes informes</p> <p>4-Saber analizar y valorar, a partir de la información disponible, la situación y previsible evolución de una empresa</p> <p>5-Saber aplicar habilidades directivas</p>

	<p>organizacionales Administra los recursos organizacionales para sustentar la toma de decisiones con una actitud crítica, en un marco ético socialmente responsable.</p>	<p>como el liderazgo, el trabajo en equipo y la motivación de las personas</p> <p>6-Entender las instituciones económico-empresariales como resultado y aplicación de representaciones teóricas o formales acerca de cómo funciona la economía y la empresa</p>
--	--	---

Las tablas sobre las competencias profesionales permiten revisar las competencias universales o generales de un administrador, las profesionales básicas y las profesionales específicas en ambos países.

En España se limitan a tres competencias universales mientras que en Venezuela se manejan ocho, de las cuales una sola coincide con las del país europeo; esta es el uso de las TIC. Las otras siete competencias generales versan sobre los procesos investigativos, identidad cultural, diseño y ejecución de proyectos con pertinencia social, actitud crítica en la toma de decisiones, uso adecuado del lenguaje y de los procesos de comunicación, cuidado del medio ambiente y ejercicio de una vida fundamentada en los valores y la ética. En España por su parte, además de la competencia en común, consideran que el uso y dominio de una lengua extranjera y la potenciación de los hábitos de búsqueda de empleo y de emprendimiento deben ser las competencias universales que todo Administrador debe poseer.

Estas visiones tan diferentes de un mismo actor podrían integrarse, puesto que lo que se plantea en cada país como competencias universales son complementarias; por lo tanto, ganaría el Administrador con el desarrollo de las mismas como un todo coherente.

En lo que respecta a las competencias profesionales básicas, en Venezuela se espera que el Licenciado en Administración de Empresas sea un aprendiz autónomo y continuo; tenga una visión sistemática y estratégica; sea un líder; capaz de negociar; y sea un empresario. En España, por su parte, esas competencias coinciden de alguna manera con las declaradas en el país suramericano, puesto que considera que el profesional que se quiere lograr debe no sólo estar actualizado en sus conocimientos, sino ser capaz de extrapolar los mismos a su trabajo o vocación, aplicándolos de forma tal que se interpreten a fin de emitir juicios relevantes a diferentes ámbitos; asimismo, debe tener la competencia de saber comunicar sus conocimientos y soluciones a diferentes públicos, y siendo un aprendiz permanente.

Al revisar ambos grupos de competencias se observa que aunque no son idénticos, pueden y deben ser complementarios. De hecho, declarar dichas competencias e integrarlas se constituiría en un ganar-ganar, ya que permitiría que el profesional de la administración fuese más completo.

Al revisar el tercer grupo de competencias, las profesionales específicas, se observa que en Venezuela se limitan a tres, mientras que en España se manejan seis. Sin embargo, es cuestión de óptica, puesto que en

el país europeo se coloca como competencia específica la capacidad de liderazgo, mientras que en Venezuela se le considera básica. De igual manera, las tres competencias profesionales específicas declaradas en el país suramericano son amplias e incluyen muchas de las declaradas por España. De forma tal, que se pudiera decir que sin ser idénticas no son tampoco disímiles.

En lo que se refiere a las competencias universales, profesionales básicas y específicas, ambos países declaran lo que esperan de este profesional del área administrativa, de sus administradores de empresas. Estas competencias declaradas bien pudieran integrarse para formar a un profesional completo, adecuado a los tiempos que se viven en la actualidad, donde el cambio es lo normal, y los profesionales deben estar preparados para asumir los retos que les presenta el día a día del ejercicio de su profesión.

Finalmente, en lo referente a los planes de estudio en cada universidad en estudio, LUZ y UCO, difieren entre sí. Venezuela separa la formación general de la profesional, y en esta última la separa en básica y específica, e incluye las prácticas profesionales y complementarias, en donde las últimas se refieren a las actividades de autodesarrollo, orientación y servicio comunitario. En España, se da mayor énfasis a la formación básica, la obligatoria, y además de las prácticas externas se realiza la actividad investigativa que se corresponde al trabajo de fin de grado.

Es importante acotar que aunque difieren en su concepción ambas propuestas, ello no implica que una sea superior a la otra. Cada una cumple con las metas que se plantea, y forma a un profesional completo. Sin embargo, se insiste en que en España la oportunidad de las prácticas profesionales es superior y por lo tanto le ofrece al estudiante mayores y mejores circunstancias para lograr sus metas profesionales, lo cual pudiera ser un incentivo en Venezuela para mejorar ese momento vivencial que tienen los alumnos en su formación académica profesional.

6.4. LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES

Un elemento común entre los dos países es relacionado en el momento de realizar las prácticas profesionales, aparentemente todo se comienza desde un principio, el estudiante debe aprender un trabajo, el cual no se contempla en los contenidos formativos. Otra cosa que se diferencian es que en la UCO, se realizan actividades en función de conseguir a los estudiantes, pasantías y empleo.

Tabla 34. Diferencias y Semejanzas en la administración de las Prácticas Profesionales de las Universidades en estudio

Criterios	Venezuela y España
Semejanzas	<ul style="list-style-type: none">-No existen prácticas en las asignaturas-Comprometidos con el proceso de las prácticas profesionales-Ubicación de los pasantes a través de los convenios-El requerimiento de las universidades de su vinculación con el mercado laboral, propicia la oportunidad de aplicar los conocimientos Académicos en la práctica empresarial.-Un elemento común entre los dos países es relacionado en el momento de realizar las prácticas, aparentemente todo se comienza desde un principio, el estudiante debe aprender un trabajo, el cual no se contempla en los contenidos formativos.
Diferencias	<ul style="list-style-type: none">-En la UCO, existe Coordinación de Prácticas Profesionales, mientras que el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, no existe ninguna estructura, para las prácticas.-Mientras que en la UCO, existen programas de captación de empresas, el Núcleo COL, no desarrolla ningún tipo de actividad para tal fin.

	<p>-En el Núcleo, no se les da apoyo institucional a los estudiantes que van a realizar las prácticas profesionales. Mientras que en España, si se les da el apoyo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe otra diferencia, es que en la UCO, se realizan actividades en función de conseguir pasantías y empleo a los estudiantes. - En España, se da la movilidad estudiantil, y reciben ayuda tanto del gobierno como del sector empresarial, mientras que en Venezuela, aún no se ha dado la integración de la educación universitaria en el país.
--	--

La clasificación tradicional de España, se enriquece con la propuesta que parte de los compromisos en las diferentes instituciones, que resulta de la necesidad de dar respuestas diferentes a nuevas demandas y circunstancias. La expansión diferenciada en las actividades para el logro de la ubicación de estudiantes-pasantes, ocurre bien sea, para adaptarse a las nuevas demandas, y tomar en cuenta la competencia del mercado. La diferenciación, es el resultado de la necesidad de dar respuestas diferentes a nuevas demandas.

Existen diferenciaciones en cuanto a formatos, grado de desarrollo, marcos normativos, así como también aspectos económicos y sociales, proyectos nacionales, la integración de miembros solamente académicos o también del entorno.

Una característica común en los dos países, es el compromiso con el proceso de las prácticas profesionales, a pesar de que se manifiesta una tendencia regular con mayor énfasis en la UCO y en menor medida en LUZ.

El sistema europeo de créditos transferibles (ECTS) y la adopción de una estructura académica común, por parte de Venezuela, la modalidad para el diseño de créditos es otra semejanza.

El estudio realizado devela que tanto Venezuela como España, la aplicación y desarrollo de las prácticas profesionales, son obligatorias; España deja entrever que tienen una tendencia a dirigir los esfuerzos hacia el mejoramiento de lo que implica el proceso administrativo y académico de las mismas, mientras que Venezuela (LUZ) no le ha dado la importancia que se requiere para mejorar este proceso.

En cuanto al sistema de formación del Administrador utilizado por las instituciones de educación superior en el desarrollo de las prácticas profesionales tenemos claras diferencias que tratamos en la siguiente tabla.

Tabla 35. Relación Universidad-Mercado Laboral

Criterio	Venezuela	España
Existe en la Universidad una unidad que se encargue de la ubicación de los estudiantes en las empresas	En el Núcleo Costa Oriental del Lago no existe una unidad que se encargue de la ubicación de los estudiantes en las empresas	Existe un Vicedecano de Extensión Universitaria y Prácticas Externas, quien hace las gestiones para la ubicación de los estudiantes
Se familiariza el estudiante con su profesión	Casi nunca logran ubicarse en actividades reales a su profesión.	Hacen falta aumentar las horas en las prácticas profesionales
Existencia de otros servicios para los estudiantes	Solamente el servicio de pasantías	Empleabilidad y emprendimiento y orientación laboral
Reciben	No es obligatorio,	No

remuneración los estudiantes en la realización de las prácticas		
Horas diarias de trabajo en la realización de las prácticas profesionales	4 horas diarias, las prácticas profesional I; 8 horas las prácticas II y 8 horas las Pasantías	5 horas diarias
Existen convenios con empresas públicas y privadas	Los convenios establecidos son con las Asociaciones, mas no con las empresas individuales	SI

En este caso, se concluye que las universidades están en condiciones de convertir las prácticas profesionales en modelo integrador y que las estrategias fundamentales de los mecanismos de articulación permiten este engranaje.

En el aspecto contextual que caracteriza los dos países presentan elementos comunes. Existen convergencias en el sentido de que los criterios utilizados por la UCO son considerados en un menor o mayor grado en los programas de las prácticas profesionales del Núcleo, en lo que respecta, a la ubicación del pasante, no obstante las divergencias se observan en os procesos administrativos.

Un estudio más detallado de estos resultados nos permite vislumbrar que el estudiante del Núcleo Costa Oriental del Lago, atiende más horas de realización de las prácticas en la empresa, en relación con las horas programadas por la UCO.

En relación con la familiarización del estudiante en la estadía de las prácticas, los del Núcleo COL; casi nunca logran ubicarse en actividades de su profesión; mientras que el estudiante de la UCO, le hacen falta aumentar las horas de prácticas.

Por otra parte, el estudio realizado devela que tanto Venezuela como España, la aplicación y desarrollo de las prácticas profesionales, son obligatorias; España deja entrever que tienen una tendencia a dirigir los esfuerzos hacia el mejoramiento de lo que implica el proceso administrativo y académico de las mismas, mientras que Venezuela (LUZ) no le ha dado la importancia que se requiere para mejorar este proceso.

El sistema de formación del Administrador utilizado por las instituciones de educación superior en el desarrollo de las prácticas profesionales tenemos.

6.5. ANALISIS F.O.D.A.

Otro elemento a considerar es la matriz F.O.D.A., reflejada en las tablas 7-10, cuyos factores⁵⁰⁹ son muy importantes para el buen funcionamiento de una organización e institución; su aplicación consiste en crear cuatro tipos de estrategias a partir de los resultados que se obtengan: fortalezas y oportunidades (FO), debilidades y oportunidades (DO), fortalezas y amenazas (FA) y debilidades y amenazas (DA). Para la aplicación de este análisis se tomó en cuenta la información recogida de las entrevistas realizada a la población. Para realizar el análisis de la matriz FODA, iniciaremos con lo correspondiente a las fortalezas, como ya se había mencionado previamente.

Tabla 36. Fortalezas de las Universidades en estudio

Venezuela	España
Recursos humanos calificados con excelente formación.	-Recursos Humanos calificados
Existencia de convenio intra e interinstitucionales a nivel local, nacional e internacional.	-Existe Coordinación de Prácticas Profesionales
Existencia de proyectos que impulsan el intercambio en docencia entre LUZ y otras universidades.	- Prácticas obligatorias

⁵⁰⁹ DAVID, F. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. Novena edición. Ed. Pearson. Prentice Hall. México.

Permite construir un criterio común entre las universidades	-Existencia de un real Decreto que establece la nueva regulación de las prácticas académicas externas, más acorde a la realidad actual.
Los planes de estudios están dirigidos hacia el fortalecimiento de las prácticas profesionales	-Convenio con Empresas
Prácticas profesionales obligatorias	-Actualización de las practicas - Programa Inserción Profesional de la empresa
	-Servicio de orientación profesional
	-Flexibilidad curricular

En este respecto, se puede observar que a nivel de fortalezas, en ambos países se tiene un recurso humano altamente calificado; convenios inter e intra institucionales para la ejecución de las prácticas profesionales, siendo los de España directamente con las empresas que reciben a los pasantes; en Venezuela se trabaja con proyectos que permiten el intercambio en docencia desde la universidad en estudio (Universidad del Zulia) hacia otras universidades; el curriculum está dirigido hacia la formación de profesionales capacitados para ejercer sus funciones, mas en España se hace mayor énfasis en las prácticas al establecer convenios con organismos que se encargan de insertar a los estudiantes en el mercado, existiendo asimismo un currículo más flexible que el venezolano, en el que además se realiza un proceso de orientación y de actualización de las prácticas (Ver Tabla 7).

En lo referente a las oportunidades, la Tabla 8 ofrece los resultados de las entrevistas realizadas al personal de las universidades en estudio en lo concerniente a este aspecto de la matriz FODA. Así, a nivel de oportunidades, la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago, tiene la ocasión de unificar criterios con el mercado laboral lo cual facilitaría el ejercicio de las prácticas profesionales. Ello a su vez permitiría fortalecer las relaciones con el entorno, lo cual a su vez ofrecería un profesional que vaya al ritmo de los cambios que se estén generando en el ámbito laboral y social, manteniendo así abiertas las oportunidades para el profesional en formación y para el docente-investigador.

Tabla 37. Oportunidades de las Universidades en estudio

Venezuela	España
Unificar criterios entre la universidad y el mercado laboral que facilite el ejercicio de las prácticas profesionales a nivel nacional.	-Fortalecer la integración universidad-empresa
Fortalecer las relaciones de la universidad con su entorno, para formar un profesional que vaya a la par de los cambios y necesidades que se dan en el ámbito laboral.	-Jornadas de empleo para universitarios
El estudiante tiene la posibilidad de aplicar los conocimientos en la empresa.	-Cotización de alumnos como becario por las prácticas profesionales
El profesor tiene la posibilidad de fortalecer su quehacer investigativo.	-Fomentar los valores como la innovación, la creatividad y el emprendimiento
	Participación activa de las empresas en el diseño y desarrollo del currículo

En cuanto a España, la Universidad de Córdoba, tiene oportunidades de fortalecer la relación universidad-empresa, promoviendo la participación activa de las empresas en el diseño y desarrollo del currículo, lo cual garantiza un profesional permanentemente actualizado y en concordancia con los cambios que se planteen en el medio laboral y social. Asimismo, la UCO prepara jornadas de empleo para los estudiantes; fomenta los valores de innovación, creatividad, y emprendimiento. Igualmente, cotiza a los alumnos como becarios por las prácticas profesionales.

Al hacer una yuxtaposición de los datos en el rubro fortalezas-oportunidades, nos encontramos que el panorama en ambos países es favorable, aunque en España tiende a serlo en mayor grado debido al grado de madurez que han alcanzado en sus propuestas curriculares y de inserción de los alumnos al mercado laboral. Sin embargo, esta experiencia sirve de marco de crecimiento para su par en Venezuela al mostrar lo que se puede hacer, los escollos que hay que superar, y las bondades de ella.

Tabla 38. Debilidades de las Universidades en estudio

Venezuela	España
Falta de una red nacional entre la universidad y el mercado laboral, de tal manera que puedan unificarse criterios, mecanismos e inter cambio de experiencias.	-Faltan mas prácticas en el plan de estudios
Faltan programas de captación de empresas.	-Pocas horas de prácticas
La tramitación administrativa es ineficiente.	

No se le ha dado la importancia debida a las prácticas profesionales.	
La falta de contactos con el entorno hace que el estudiante pierda la oportunidad de realizar sus pasantías.	
Genera presiones al estudiante ante la exigencia de realizar las prácticas en la empresa.	
Los informes finales no se dan a conocer.	
La falta de un reglamento interno de prácticas profesionales avalado por las instancias institucionales correspondientes.	

Las debilidades encontradas se observan en la Tabla 9. En la misma se puede ver que en Venezuela existen más debilidades que en España en lo que respecta a las prácticas profesionales de la carrera de Administración. Lo que más resalta es la falta de una red nacional que abarque a la universidad y al mercado laboral, específicamente para aunar esfuerzos y contribuir a la formación práctica del estudiante. Ello a su vez genera presiones tanto al estudiante como a la institución, puesto que al no existir esta conexión, o ser muy deficiente, se limitan las oportunidades de realizar las prácticas y de llevar al estudiante al mundo real antes de su graduación para realizar actividades propias de la carrera. Asimismo, en la universidad en estudio no hay un reglamento interno actualizado que esté avalado por las instancias institucionales que correspondan, lo cual crea vacíos en los procesos administrativos y por ende un mal funcionamiento de la actividad.

En España la debilidad sentida está en las pocas prácticas y horas que se le asignan a esta actividad curricular, lo cual repercute en lo que se espera del futuro profesional.

En lo que se refiere a las amenazas, la Tabla 10 muestra lo que se constituye en los peligros que encuentra la universidad, sea en Venezuela o en España. La situación económica es un común denominador en ambos países y siendo esta el sustento de un país, se tiene que la misma ha provocado el cierre de empresas, lo cual a su vez incide en la procura de espacios para las prácticas profesionales. Igualmente, estas crisis económicas impactan los presupuestos financieros de las universidades, y con ello la calidad de la enseñanza impartida.

Ante estas situaciones, la sociedad no se queda impávida y existen protestas civiles, profesionales que igualmente repercuten sobre la academia, y sobre el desempeño de todos los involucrados. En Venezuela, específicamente, se observan paros frecuentes de las actividades académicas debido a los conflictos gremiales y estudiantiles que ocurren.

Tabla 39. Amenazas de las Universidades en estudio

Venezuela	España
Incidencia en el deterioro de la calidad educativa de situaciones de permanentes conflictos gremiales y estudiantiles	-Crisis económica ha generado cierre de empresas
Las políticas económicas en el país han generado cierre de empresas	-Incremento del déficit presupuestario financiero
No se promueve la integración	

universidad-mercado laboral, por lo que la actividad de las prácticas profesionales resulta cada vez mas ajena a su entorno.	
--	--

Cuando yuxtaponemos los datos referidos a debilidades y amenazas en las universidades en estudio, tenemos un panorama sombrío, pero sin que ello signifique que no se pueda superar. Especialmente, porque toda debilidad puede sobrellevarse hasta convertirla en una oportunidad cuando se trabaja desde la actitud de superación, lo cual aplica también a las amenazas. Por ello, es necesario ver en cada debilidad y amenaza la semilla de un bien mayor, cuando se contrastan con las fortalezas y oportunidades.

Así, habiendo visto cada aspecto de la matriz FODA por separado en primera instancia, y luego yuxtaponiendo los aspectos positivos y los negativos, es ahora el momento de percibirlos desde otra perspectiva; es decir, las fortalezas con las debilidades y las oportunidades con las amenazas.

Comenzando con las fortalezas con las debilidades, tenemos que existen muchas más de las primeras, y menos de las segundas. Si la principal fortaleza es el recurso humano, el cual es calificado, se tiene en ambas universidades un gran trecho avanzado. Ese talento humano tiene la capacidad de captar, en el caso de Venezuela, empresas para la realización de las prácticas profesionales de los estudiantes, especialmente si se le vende al empresario como una oportunidad de cumplir con las leyes, de

beneficiar a su empresa con la relación permanente con la universidad, así como de crear un semillero donde la organización podrá seleccionar entre aquellos estudiantes que sobresalgan durante su período de pasantías.

En España, al existir entre sus fortalezas leyes que amparan el ejercicio de las prácticas profesionales en las empresas; contar con un personal altamente calificado, programas de inserción laboral, entre otras, y tener pocas debilidades, más que nada en lo relacionado a las pocas prácticas y horas que se utilizan para esta actividad, se puede afirmar que las debilidades pueden ceder ante ese cúmulo de fortalezas, y poderse superar haciendo los ajustes mínimos necesarios para que las prácticas se den en más de un momento durante la prosecución académica del estudiante, así como darle más horas a la misma.

En consecuencia, se observa que las fortalezas existentes en ambas universidades, la venezolana y la española, pueden permitir a ambas instituciones superar las debilidades que tienen para garantizar unas mejores prácticas profesionales a sus estudiantes.

En otro orden de ideas, es necesario ahora revisar la yuxtaposición de las oportunidades y las amenazas. En primer lugar revisaremos las oportunidades y amenazas que tiene la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago. En LUZ-COL existe la oportunidad de unificar criterios entre la universidad y el mercado laboral, con la intención de facilitar el ejercicio de las prácticas profesionales en la subregión donde hace vida

académica; es decir, la Costa Oriental del Lago en el estado Zulia. Esto a su vez tendría una incidencia directa sobre el desarrollo de las prácticas profesionales de los estudiantes, y de alguna manera impactaría también la amenaza existente de la poca integración de la universidad y su entorno.

En lo que se refiere a la Universidad de Córdoba, UCO, la misma tiene la gran oportunidad de fortalecer su relación con el entorno laboral, realizar jornadas de empleo para universitarios, cotizar a los alumnos como becarios en las empresas donde realicen sus prácticas profesionales, así como fomentar valores que tengan una incidencia directa sobre el estudiante, tales como innovación, creatividad y emprendimiento. Estas oportunidades, sin lugar a dudas, tienen una gran repercusión sobre las amenazas, puesto que a pesar de la crisis económica y el incremento del déficit presupuestario, las personas y las instituciones pueden cambiar lo que se ve como negativo a positivo realizando un esfuerzo conjunto que les lleve a superar esos aspectos negativos. La creatividad del ser humano le ha sacado a lo largo de la historia de los momentos más críticos, y hay que apostar a la fortaleza, inventiva, creatividad como los motores para sacar a la sociedad del estado de inoperancia y desesperanza.

Tanto en Venezuela como en España se tienen más fortalezas y oportunidades que debilidades y amenazas, no con ello diciendo que las últimas no existan ni tengan un peso bastante fuerte sobre el desarrollo de las prácticas profesionales; sin embargo, se señala nuevamente que la

principal fortaleza y oportunidad de cada institución no está fuera de ella, sino que está constituida por el personal que la conforma. El factor humano ha sido, es y seguirá siendo la principal fortaleza de cualquier institución. Cuando se entienda que los gobiernos pasan, pero la gente y las instituciones permanecen, se comprenderá que fortaleciendo a las personas como seres en constante formación, y a las instituciones como los entes donde esas personas se forman, se tiene la mayor oportunidad de todas, la cual supera cualquier debilidad y amenaza que exista.

CAPITULO VII
CONCLUSIONES

Después de analizar e interpretar los resultados obtenidos de la investigación, que permitieron establecer las actividades conjuntas de la Coordinación de Prácticas Profesionales en el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia y de acuerdo a los objetivos fijados en esta investigación se formularon las siguientes conclusiones:

- 1. El Núcleo Costa Oriental del Lago de La Universidad del Zulia no mantiene una comunicación efectiva con el mercado laboral, por lo tanto, al no establecer estos contactos, no pueden garantizar la formación de los Administradores mediante las prácticas profesionales.**

Haciendo referencia a la relación del Núcleo LUZ-COL con el entorno, se hace evidente que formación de un profesional, es garante de las universidades, por lo tanto, no pueden estar por debajo de las exigencias académicas, por ello, la universidad debe mantenerse con una mirada constructivista y concientizadora, de tal manera que puedan incorporar a las discusiones curriculares a egresados, empresarios, colegios profesionales, comerciantes... para así desarrollar los programas académicos transformadores.

Por tanto, se debe ampliar la formación específica de los futuros egresados para posibilitar su incorporación al mercado laboral, orientados a las condiciones legales del trabajo, y los requisitos específicos.

Se determinó que el Núcleo LUZ-COL, al contrario que la UCO, no insiste en establecer contacto con el mercado laboral, donde se puedan identificar los problemas que afectan los convenios que se realizan a fin de presentar soluciones concretas.

Por otra parte se detectó que la desvinculación que existe entre la universidad-mercado laboral, se debe a la falta de una comunicación efectiva, tanto por falta de una política institucional adecuada como por la ausencia de mecanismos pertinentes.

2. Los contenidos curriculares de las prácticas profesionales no mantienen una definición genérica, por lo tanto, se identifica más hacia una orientación ideológica de la enseñanza, que a una orientación científica, que busca la formación de un profesional

En referencia a los contenidos programáticos o formativos, se determinó que uno de los problemas de las definiciones de las prácticas profesionales en la carrera de Administración, se expresa en los diseños curriculares vigentes, y en el contenido formativo del programa, en que éstos carecen: primero de una definición genérica que oriente la formación de los profesionales en una unificación de criterios; segundo de unidades

curriculares que permitan conocer los diferentes roles y las actividades que ejerce el administrador una vez egresado, los cuales no están detalladas en los contenidos formativos.

No se aborda en ningún espacio curricular, una forma o manera de presentar al futuro profesional, una idea completa e integral de su campo de trabajo de las llamadas pasantías o práctica profesional, por lo tanto, no hay articulación entre la teoría y la praxis, ya que las mismas se orientan por el sentido común, más que por una teoría científica.

Así mismo, en algunas ocasiones, ocurre que en el momento de la aplicación de las prácticas profesionales, o sea de la ubicación del pasante en la empresa, no se da para que el estudiante aplique un proceso metodológico, como lo ha venido haciendo, sino para que desarrolle actividades de su competencia y de acuerdo a las necesidades de la empresa.

3. La crisis económica y laboral, además de los recortes de empleo a nivel mundial, incide en el deterioro de la educación, por tanto, El Núcleo Costa Oriental del Lago, tiene la oportunidad de convertir las prácticas profesionales en un modelo integrador, utilizando mecanismos que favorezcan la comprensión de la inherencia profesional como un proceso.

En el establecimiento del F.O.D.A., tenemos que dentro de este punto tiene cabida el diagnóstico externo e interno, basado en resultados obtenidos

en el contexto de esta investigación, se observan diversos factores, que va a permitir a las universidades mantener el prestigio como una fortaleza muy fuerte; la credibilidad de su entorno y la garantía de fortalecer los programas estudiantiles, a través de convenios, que pueden facilitar o inhibir su desarrollo operativo y funcional.

Por otra parte, se concluye que en relación a las oportunidades, se debe mejorar la relación universidad-sector productivo, en la actualidad, las universidades están en condiciones de convertir las prácticas profesionales en modelo integrador y que las estrategias fundamentales de los mecanismos de articulación permiten este engranaje.

La crisis económica y laboral, los recortes sucesivos de empleo (no importa cuán profesional sea o cuanta experiencia tenga) que viene ocurriendo a nivel mundial, lo podemos tomar como una amenaza, que va a incidir en el deterioro de la calidad en la educación.

Ahora bien, quedando claro que las prácticas constituyen un elemento fundamental en la educación integral, que se pueden medir al desempeño del estudiante en una empresa, y que son puntos que deben tomarse en cuenta para el diseño de los programas de las unidades curriculares.

En el Núcleo COL de LUZ no se ha cristalizado una vinculación eficiente, trayendo como consecuencia una ausencia de los intereses, tanto por la universidad como por el sector laboral, que garanticen un normal desarrollo.

Existen una serie de convenios entre el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia y el mercado laboral, al parecer éstos no se toman en cuenta para el acercamiento académico.

Cuando las prácticas son organizadas en el aula, se convierten en contenidos que supuestamente los estudiantes, ya conocen de otras unidades curriculares, o que simplemente se reducen a la aplicación de conocimientos teóricos, estructurada en base a un modelo particular o una propuesta del docente, por tanto, no garantizan la apropiación, por parte de los estudiantes, de las herramientas necesarias para definir su profesión.

4. El Sistema de Evaluación y Acreditación constituye la herramienta más importante para la orientación en la calidad de la educación superior venezolana

En relación al desarrollo del marco legal que interviene en la educación universitaria, es imprescindible la perseverancia de las personas responsables de cada institución. Por otra parte, el desarrollo normativo constituye a que la universidad, dentro de su autonomía, tenga una mejor adaptación y prestación de servicio del sistema de educación universitaria, de cara al contexto socioeconómico.

Dentro de este marco, en España está la Ley de Universidades (LOU) que autorizó la creación de la Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación y las diferentes Agencias de las Comunidades, que se encargan, tanto del marco legal como institucional, de hacer seguimiento

para que estas normas se cumplan y en la actualidad con los programas de la titulación del Administrador, aprobado recientemente, podemos utilizar el modelo para la aplicación del mismo en nuestras universidades.

En Venezuela, las universidades tienen la responsabilidad de orientar la formación profesional, de tal manera que pueda cubrir las necesidades y exigencias del mercado laboral y que a la vez, guarde una relación conjuntamente con el modelo de crecimiento y desarrollo, tanto regional como nacional del país.

En tal sentido, existe Proyecto de Sistema de Evaluación y Acreditación de las Universidades Nacionales-SEA(CNU-OPSU, 2001,2002). Este proyecto fue autorizado por el CNU con la finalidad de desarrollar los procesos de evaluación y acreditación, de la educación superior en Venezuela, es decir, este sistema, viene a organizar y aplicar, todo lo referente al marco legal y técnico, de tal manera que se puedan superar las deficiencias evaluativas en que se encuentra actualmente el subsistema de las universidades venezolanas”, a tal efecto, el SEA permitiría rescatar “las funciones de seguimiento y supervisión, imprescindibles para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad del subsistema”.

Al respecto, las estrategias y políticas del Proyecto Nacional Simón Bolívar, son coincidentes con la visión de la Universidad del Zulia, la cual propone profundizar la universalización de la educación superior venezolana.

Entre sus estrategias, podemos hacer mención de una que nos compete y nos da sustentación a este estudio: apoyar y fortalecer la prosecución de carreras científicas, de tal manera que puedan garantizar el mejoramiento profesional de sus egresados, logrando implementar programas conjuntos, a través de convenios establecidos entre la universidad y el mercado laboral.

En el Núcleo LUZ-COL no se le da apoyo institucional a los estudiantes que van a realizar sus prácticas en las empresas; así como tampoco existe una eficiente organización que se encargue, tanto de la tramitación administrativas como la de detectar las fallas existentes.

En comparación con el sistema de formación podemos decir que tanto Venezuela como España, las prácticas profesionales son obligatorias, pero a pesar de esto, en el Núcleo Costa Oriental del Lado de la Universidad del Zulia, no existe un departamento que gestione la ubicación de los pasantes en las empresas, y casi nunca lo hace, ubicando al estudiante en actividades reales de su profesión.

Considerando estos elementos, podemos mencionar que en los dos países existen: sistemas democráticos, educación universitaria gratuita, un modelo de formación integral y lo más importante que mantienen la figura de Prácticas de Empresas.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

El análisis realizado en el presente estudio pone de manifiesto que las universidades pueden responder con mayor eficacia a los requerimientos planteados por esta sociedad del siglo XXI. Cada vez cobra más fuerza el planteamiento que a través de un proceso transparente que relacione la Universidad con el Sector Productivo, se dé una vinculación efectiva entre ambas partes.

7.1 RECOMENDACIONES

En relación con las conclusiones expuestas en el capítulo anterior, a continuación presentamos las siguientes recomendaciones con vistas a la mejora de la formación universitaria del formador en Venezuela, concretamente la Universidad del Zulia:

1. *Es necesaria una reflexión de ambas partes.*

Una cavilación que vaya más allá de las simples confrontaciones ideológicas a la que tanto se aferra la universidad. Es necesaria una comprensión de lo que debe ser la realidad para llegar a una verdadera concertación de realizaciones comunes. Por lo tanto, es necesaria la unificación de criterios de las partes involucradas, en función de establecer un enlace universidad-empresa, de tal manera se facilite el ejercicio de las prácticas profesionales por parte del estudiante, lo que permitirá la formación

de un profesional que intervenga y aporte soluciones a las necesidades o problemas que surgen en el sector productivo.

La vinculación efectiva entre la universidad y el sector productivo, es esencial para lograr una mayor eficacia en el desarrollo del talento humano, en torno a la formación y el cálculo de las necesidades y demanda profesional y como tal una de las forma de promover la incorporación de dicho recurso al campo de trabajo.

De acuerdo con lo expuesto, se 'presenta como imprescindible una transformación del sistema de educación universitaria cuyos organismos son, responsables de la formación y el desarrollo del talento humano. El logro de la eficacia será posible con una organización y coordinación entre las diferentes políticas, económicas., sociales, laborales y por ende, educativas, de tal manera que puedan promover el talento humano que demanda el sector empresarial local dentro de un criterio de excelencia compartida, y su desarrollo garantizar el fomento de la inserción social, y la empleabilidad del individuo.

Reforzar la integración efectiva de la universidad con el sector productivo, contribuye al mejoramiento de los niveles de empleo, por lo que la productividad de las organizaciones, podrían incrementarse.

2- Crear una Red Nacional de Creación, Evaluación, Certificación y Acreditación, entre la Universidad, el Estado y el Sector Productivo.

La imagen de la formación 'profesional está asociado a los procesos de difusión, donde el sector educativo mantiene informado y orientado al empresario de la formación y las diferentes titulaciones reales que ofrece, de tal manera, que los estudiantes puedan aumentar sus posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo.

La creación de esta red permitiría la instrumentación de estrategia que favorecería:

- a) Una vinculación y relaciones más fluidas con las empresas del entorno,
- b) La unificación de criterios, mecanismos de intercambio de resultados y experiencias entre los pasantes,
- c) La obtención de una ventaja competitiva a las empresas que incorporarán las prácticas profesionales como estrategias de logro en la ejecución de sus procesos productivos,
- d) La construcción de bases para la creación de planes y programas vinculados al desarrollo local y regional, tales como: Programas Nacionales de Formación, participación protagónica e los sistemas de integración latinoamericanos y caribeños (MERCOSUR, ALBA,

UNASUR) programas de movilidad estudiantil (tipo ERASMUS), otorgamiento de becas y promoción de intercambios universitarios, entre otros.

La integración de los tres subsistemas, con la creación de la Red Nacional de evaluación, certificación y acreditación aumentaría la eficiencia administrativa y académica de los sectores involucrados. En la actualidad con la incorporación de las nuevas tecnologías se impone un nuevo enfoque académico, consideramos propicio el momento para la acreditación de las titulaciones garantizando un proceso transparente y confiable.

Este sistema está basado en mantener un criterio unificado de la formación profesional del administrador, basado en competencias (genéricas, básicas y específicas) como herramientas fundamentales para una posible integración de la educación universitaria en Latinoamérica. Por otra parte esta red tendría un valor crediticio y de prestigio por todo el territorio nacional.

3- Desarrollo de un nuevo modelo de diseño curricular

Es necesario el diseño de un nuevo modelo curricular para que de pleno derecho a la participación tanto de la universidad como del sector productivo con intereses comunes, lo que mejoraría los niveles de empleo, así como también la adecuación del futuro profesional a las necesidades de producción y a los cambios tecnológicos y sociales, de tal manera que

fortalezca y a la vez que elimine las divergencias y propicie el sano desarrollo de convergencias comprensivas, ya que es una necesidad para producir el conocimiento útil de los nuevos tiempos donde es imperativo que la universidad y el sector productivo se reconozcan mutuamente.

Las prácticas profesionales deben presentarse en el currículo como ejes integradores de tal manera, que permitan desde sus inicios, realizar todo el proceso de formación del administrador muy bien.

Toda función implica una capacidad de acción que representa la realidad más contundente de actuar un individuo, en las prácticas profesionales, las funciones aluden a la acción de las personas involucradas, de tal manera que toda actividad es parte de una tarea que deben cumplir, en lo que respecta a los beneficios en la aplicación de este nuevo modelo, se les confieren algunos, entre ellos podemos decir que dicho modelo debe promover y facilitar la movilidad estudiantil en escenarios múltiples y en la integración de grupos que representan gran diversidad; los estudiantes pueden ampliar su círculo de relaciones, convivir temporalmente fuera de su contexto y poder realizar sus prácticas en otra región; de igual forma en el desarrollo de la creatividad y el sentido de pertinencia de su profesión.

4- Una alternativa organizacional mejora la retroalimentación universidad-estado-sector productivo

La alternativa organizacional que se propone mejorará sustancialmente la retroalimentación universidad-estado-sector productivo, la cual debe hacerse en función de responsabilidades compartidas y autónomas de los diferentes programas que intervienen en el mismo.

La creación de una coordinación de prácticas profesionales dirigido por un Coordinador General y un Coordinador por cada Programa, viene a favorecer la vinculación de las distintas acciones que desarrollan los organismos oferentes y demandantes del talento humano, en tal sentido, el empresario busca aspirantes para ocupar vacantes de acuerdo a los requerimientos y necesidades de su empresa y por otra parte, las universidades formando al profesional, en este caso al administrador con el perfil requerido para el desarrollo de las funciones y tareas pertinentes a las necesidades de desarrollo del sector productivo.

Ahora bien, debemos tomar en cuenta la Programación Nacional de Formación en Administración, emanado del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, para la implementación de un reglamento interno que mejore el funcionamiento de las prácticas profesionales, para que los estudiantes colaboren en la solución de los problemas que confrontan las empresas de la región Costa Oriental del Lago, mediante estudios a desarrollar, por iniciativa propia y/o requerimientos de los organismos que tanto local, regional o nacionalmente, tengan que ver con el desarrollo social y económico.

Indudablemente los cambios en el diseño curricular deben iniciarse mediante un proceso de reconstrucción de una nueva perspectiva en la formación de los profesionales en Administración; de manera que puedan fortalecer la tendencia hacia una mayor profesionalización de las prácticas profesionales.

Por otra parte, la difusión de los resultados de las diferentes experiencias de realización de proyectos socio productivos o de investigaciones realizadas por estudiantes que han sido tutelados por miembros integrantes del personal docente y de investigación, del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, vendría a favorecer de manera efectiva la producción del saber y la mayor profesionalización de la práctica realizada por los administradores.

5- Emprendimiento y Programa de Mentoría

El objetivo de este programa es promover la cultura de emprendimiento entre los estudiantes, este acercamiento es necesario porque, ayuda a la integración Universidad-Sector Productivo, por una parte y por la otra, resultaría beneficioso, ya que se lograría ubicar a estudiantes en pasantías.

Para llevar a cabo este programa es necesario, tener el apoyo institucional, porque se facilitan los aspectos de difusión, de tal manera, mentores y mentorizados, el apoyo para las gestiones administrativas, el

soporte económico, informático entre otros. Su desarrollo tendría una programación semestral, coincidiendo con el comienzo de cada período académico.

En cuanto a la formación de estudiantes mentores, resultaría más provechosa, se les proporcionarían los conocimientos y habilidades necesarias para atender y orientar a los grupos de estudiantes de nuevos ingresos. Esta formación puede llevarse a cabo a través de una asignatura, o como una actividad académica.

6- Reorientar las Prácticas Profesionales

El diseño curricular del profesional en Administración, debe estar sustentado y fundamentado en principios confiables con pertinencia y compromiso social, de manera que pueda vincularse la carrera con el contexto externo y el mercado laboral, así como, la participación activa de la comunidad universitaria y de las fuerzas vivas de la región, buscando una adecuación efectiva para lograr un currículo con pertinencia filosófica, científica, social y académico-profesional.

Al respecto, se debe tomar en cuenta en la formación integral del Administrador, la conformación de las prácticas profesionales en ejes integradores del currículo, como un nuevo recurso de formación y adaptación del estudiante en el sector productivo.

Ante este planteamiento, el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, como ente rector en materia universitaria en Venezuela, ha establecido, entre sus políticas, fortalecer las vinculaciones de los procesos formativos con los campos de desempeño profesional y el contexto sociocultural, a través de fomento y estímulo a la investigación, formación y extensión con participación estudiantil dirigida a: responder a las demandas de los sectores públicos y privados en los niveles regional y local; reorientar las pasantías o prácticas profesionales, para fortalecer la relación educación-trabajo a través del diálogo continuo con los empleadores y sectores que puedan demandar el servicio de los egresados de nuestra universidad.

Entre otras estrategias⁵¹⁰ establecidas se encuentra la promoción de los egresados y sus vinculaciones activas con las instituciones de educación superior, a través de un seguimiento continuo de los egresados y de las empresas, de tal manera que se apoye la inserción productiva de los egresados.

En el panorama mundial, en referencia a la economía en los países desarrollados y en otros en vía de desarrollo. Esto se está desmontando en la actualidad y cobra fuerza la tesis de la cooperación solidaria y la producción social.

⁵¹⁰ MINISTERIO DE EDUCACION SUPERIOR (2003). *Políticas y Estrategias Estudiantiles para el desarrollo de la Educación Superior en Venezuela*, publicadas por el Vice-ministerio de Educación Superior. Documento DOP-2003-01.

En tal sentido, surge el término de competencias, que ha sido definido de diversas formas:

Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral, instrumento aplicado por la CINTERFOR⁵¹¹ y la Organización Internacional del Trabajo, identifica la competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones referidas a ello.

Para el CONOCER⁵¹² constituye la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, estas son necesarias, pero no suficientes por sí misma para un desempeño efectivo.

En este contexto, desde México, que forma parte de los grandes bloques económicos internacionales, entiende competencia como una necesidad relacionar de una manera más efectiva la formación con el mundo del trabajo, por ello se implementa en la educación, los modelos por competencias, que demandan los mercados globales⁵¹³.

Ahora bien, nos hacemos una pregunta muy importante, ¿Cómo podemos relacionar las normas de competencias con el diseño curricular? Primeramente necesitamos las normas de competencias en la elaboración de

⁵¹¹ CINTERFOR (2002). Competencia laboral y valoración del aprendizaje. *Boletín técnico interamericano de formación profesional*. Montevideo, OIT/Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la Formación Profesional., n. 152, ago.

⁵¹² CONOCER. (1999). *Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laboral de México*. Consultado el 21 de septiembre de 2012 en la página web: <http://www.conocer.gob.mx/>.

⁵¹³ IBARRA, A. (1996). *El sistema normalizado de competencia laboral*. Publicaciones Cinterfor. Montevideo.

los currículos de formación, en cuanto al diseño de los contenidos formativos a partir de los perfiles profesionales, definido éste como una actividad productiva determinada por grandes grupo de ocupaciones, que está conformadas por diferentes conocimientos competitivos.

Ante estos planteamientos, la universidad como la mediadora entre el individuo y el sector laboral, primero debe atender las competencias de tal manera, que garantice un profesional capaz de atender a los problemas reales de la sociedad donde está inmerso.

Al respecto, Sardetti⁵¹⁴, señala que las prácticas profesionales son importantes, no sólo porque fortalecen las competencias de los estudiantes, sino porque además durante esta etapa están en contacto directo con el mercado laboral; se deja ver que los componentes del currículo deben estar dirigidos a una educación permanente y continua, en un aprendizaje centrado en el estudiante, que la academia sea el vínculo entre el estudiante y el sector laboral, de tal manera que se pueda fortalecer.

Los estudiantes universitarios requieren de una preparación práctica para ingresar al mundo del trabajo, por lo tanto, se debe instalar de manera general las prácticas profesionales que se extiendan desde el último semestre de la carrera y hasta un semestre más de haber culminado. Por lo

⁵¹⁴SARDETTI, Andreas. (2011). Investigador del Sistema de Información de Educación Superior (SIS) de Hannover, Alemania. *El encuentro de Práctica Profesional en Alemania*.

tanto, sería ventajoso establecer las prácticas profesionales en los diseños curriculares de todas las carreras⁵¹⁵.

Siguiendo este orden de ideas, y con relación a la inserción socio-productiva de los estudiantes que cursan la carrera de Administración, tenemos el PNFA (Programa Nacional de Formación en Administración) y otros programas de formación, donde se han venido estableciendo relaciones con empresas, organismos y comunidades (consejos comunales, y similares) a objeto de instrumentar proyectos socio productivos que permitan la incorporación de los estudiantes desde el primer trayecto (trimestre, semestre o año) a dicha actividad e ir avanzando en su instrumentación con base en la búsqueda de solución a las necesidades o problemas detectados.

Por lo tanto, ello supone que la figura del pasante es perfectamente viable en esta modalidad formativa, pues depende de la necesidad que planteen las comunidades (específicamente las empresas del sector privado); como es de suponer, en algunos casos, las comunidades o las empresas necesitarán resolver a corto plazo un problema específico lo que implica insertar estudiantes en proyectos que ya se hayan iniciado y para el que se requieren a fin de cumplir actividades específicas; en otros casos, los estudiantes harían desde el diagnóstico de necesidades hasta la ejecución del proyecto y su posterior evaluación de impacto.

⁵¹⁵PARENT,J.; ESQUIVEL,N; HERAS,L. (2004). *La práctica profesional una función indispensable*. Coahuila. México.

Los proyectos⁵¹⁶ (que incluyen la realización de prácticas profesionales) no se llevan a cabo, como es lo tradicional, al finalizar la formación universitaria sino desde los inicios de la formación; por supuesto, que ello implica que el estudiante vaya desarrollando las competencias que le permitan ir desarrollando el proyecto según las necesidades, requerimientos y urgencias de la comunidad en la que se encuentre y necesariamente tendrá que trabajar con estudiantes de otros programas de formación, el cual se llamarán proyectos interdisciplinarios, ya que no son proyecto realizado exclusivamente por una sola disciplina.

Esta modalidad formativa, hace que por lo general, los estudiantes de administración participan en casi todos los proyectos de otras áreas del conocimiento tales como mecánica, construcción civil, tecnología de materiales, desde el aporte que puedan hacer al análisis, establecimiento y o consolidación de procesos administrativos, cálculo de costos, etc.

En suma, se quiere poner en manifiesto la recomendación de dos propuestas, las cuales servirán para mejorar y orientar al estudiante, desde sus inicios, un sistema de garantía de calidad en los aprendizajes y en la credibilidad de los títulos universitarios en Grado de Administración de Empresas.

⁵¹⁶ ALMEIDA, H.(2011). Dr. En Ciencias de la Educación. Coordinador de diseño Curricular para la creación de los Programas de Formación de Técnico Superior Universitario y Licenciatura en Administración, participó en el diseño del Programa Nacional de Formación de Administradores.

7.2 PROPUESTAS

Las propuestas estarían sustentadas primeramente con la creación de una Red Nacional de Creación, Evaluación, Certificación y Acreditación, entre la Universidad-Estado-Comunidad-Sector productivo. Siendo esta red una base muy pertinente, que viene a desempeñar la temática de la calidad y su evaluación en el marco de los procesos de integración regional, nacional e internacional en los sistemas de educación universitaria.

Esta red está fundamentada por distintos organismos y programas internacionales con influencia en América, como el Intercambio y Movilidad Académica (PIMA), programa de movilidad de estudiantes de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), el Mecanismo Experimental de Acreditación de Carreras del MERCOSUR (MEXA); los programas, proyectos, trabajos y estudios del IESALC⁵¹⁷ de la UNESCO, de la OEI⁵¹⁸, de la Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior, la Asociación de Universidades de América Latina y del Caribe para la Integración, RIACES, además, de los proyectos alfa (América Latina-Formación Académica); ya mencionados en el apartado Presentación de este trabajo.

⁵¹⁷ IESALC. Instituto Internacional para la Educación Superior e América Latina y el Caribe

⁵¹⁸ OEI- Organización de Estados Americanos, desarrolla una tarea contributiva a la convergencia y la articulación entre los sistemas educativos y a la Educación Superior del espacio Iberoamericano

Como **propuesta específica** tenemos el establecimiento de la Coordinación de Prácticas Profesionales para el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia.

LA PROPUESTA CONCRETA

Estructura organizativa de las prácticas profesionales en la Universidad del Zulia, específicamente en el Núcleo Costa Oriental del Lago

Esta fase ha sido el resultado de un trabajo realizado durante el recorrido de esta tesis doctoral, aplicando un instrumento metodológico de la encuesta y la entrevista a las diferentes instituciones involucradas, en Venezuela desde una perspectiva comparada, por lo tanto se propone un modelo estructural académico administrativo relacionado con nuestro objeto de estudio.

El propósito de la Coordinación de Prácticas Profesionales, es para desarrollar y fortalecer la modalidad de vinculación universidad-empresa traducido en el establecimiento de lineamientos generales y parámetros al más alto nivel de decisión, con el propósito de integrar iniciativas y fomentar nuevas formas y alternativas de la vinculación entre las Instituciones de Educación Superior y el sector productivo, con la finalidad de que los pasantes logren integrarse al mercado laboral de manera eficiente, así como

también la ubicación de los egresados en el campo laboral.

Dentro del plan estratégico, se intenta definir en primer término, la visión, la misión, al mismo tiempo se establecieron los principios y valores institucionales, así como también, los Programas a manejarse por esta Coordinación. También se establecieron los objetivos estratégicos de dicho plan, así como las metas propuestas, y por consiguiente, las estrategias para la vinculación de los convenios.

Objetivos generales del organismo de Coordinación de Prácticas Profesionales, que podíamos denominar Unidad Administrativa de las Prácticas Profesionales:

- Fomentar vínculos permanentes entre las instituciones de educación superior y el sector productivo a través de Facultades y Núcleos, a fin de fortalecer los convenios, dando resultados eficientes a los requerimientos de los estudiantes en el campo de trabajo.
- Vincular directamente a los docentes al sector productivo, para conocer los desarrollos tecnológicos que ocurren en la industria, a fin de utilizarlos en la evaluación de su cátedra.

Justificación de la Unidad Administrativa de las Prácticas Profesionales

La educación en la promoción de su producto a la sociedad, puede actuar positiva o negativamente, promover el progreso o el atraso, en el primer caso, se convierte en un componente activo del desarrollo social, en el segundo, actúa como una limitante de ese progreso.

Esta unidad administrativa es producto de una investigación previa, el cual, busca favorecer la vinculación de las distintas acciones que desarrollan los organismos oferentes y demandantes del recurso humano, en este caso, las instituciones de educación superior y el sector productivo del país, aportando, tanto al sector educativo como al sector productivo, un modelo que permita el fortalecimiento de los convenios, para lograr una efectiva cooperación entre ambos.

A tal efecto, la misma se desarrolla en las funciones primordiales que deben cumplir las universidades, ya que en ellos, deben tomarse en consideración las transformaciones académicas que deben darse de acuerdo a los planteamientos y exigencias del sector productivo de hoy.

La gerencia estratégica está involucrada directamente con la planificación estratégica, de allí que es pertinente destacar la definición de planificación estratégica⁵¹⁹ para Serna, la planificación estratégica es un proceso mediante el cual quienes toman las decisiones en una organización,

⁵¹⁹SERNA, G. (2008). *Gerencia estratégica. Planeación estratégica: un marco de referencia*. Bogotá, Colombia: 3R Editores.

obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro.

Esta implementación está fundamentada bajo el enfoque de la gerencia estratégica de David⁵²⁰ que señala que la Gerencia Estratégica está basada, en la creencia que una organización debería verificar en forma continua los hechos y las tendencias internas y externas, por lo tanto, debe llevar a cabo estrategias que obtengan beneficios de las fortalezas internas que aprovechen las oportunidades externas, que mitiguen las debilidades internas y eviten o aminoren las amenazas externas. De allí que los gerentes tienen la responsabilidad de recopilar todo este conocimiento, con el propósito de clasificarlo, tabularlo y llevarlo a reglas, leyes y fórmulas. En este sentido, todo este proceso depende tanto de la habilidad del gerente educativo como los gerentes de las diferentes empresas de la zona.

En efecto, el modelo de la gerencia estratégica, utilizada para fortalecer los convenios existentes entre las IES y el Sector Productivo, establece llevar a cabo estrategias para obtener beneficios de las fortalezas internas y aprovechar las oportunidades externas, direccionando de esa manera los esfuerzos de los miembros de la misma hacia el logro de los objetivos, hasta hacer realidad su visión; es decir, permitir que la pasantía en

⁵²⁰ DAVID, F. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica*. Edit. Pearson Prentice Hall. México

el ámbito de educación superior constituya una actividad curricular de aprendizaje teórico-práctico que busca enriquecer el acervo cognoscitivo de los pasantes la formación profesional, permitiendo a la empresa experimentar horizontes nuevos, en cuanto a asesorías para un mejor funcionamiento, estableciendo así, un vínculo entre el sector productivo y la universidad.

La gerencia estratégica actual se diferencia de la planificación estratégica del pasado en una mayor conciencia de la importancia de la ejecución de estrategias. Las estrategias mejor formuladas del mundo no son buenas si no se pueden llevar a cabo en forma exitosa.

En otras palabras, la evolución tanto interna como externa es importante para cualquier organización, ya que permite conocer su nivel de competitividad y anticiparse a las posibles situaciones en lugar de reaccionarse ante ellas.

Más adelante el mismo autor señala, que el proceso de planificación estratégica debe ser lo más participativo posible, de tal manera que todos los colaboradores se sientan comprometidos con los valores, la misión, la visión y los objetivos de la organización.

Desde la perspectiva más general, en esta definición, se observa la flexibilidad que favorece a la aplicación y el desarrollo de los objetivos y estrategias que deben formularse los coordinadores de las prácticas profesionales, ya que estas le permiten planificar en forma flexible y

adaptarse a las adversidades que se puedan presentar durante su evolución.

Para Aloí⁵²¹ señala diez puntos para conseguir las mejores prácticas, en la búsqueda de información para la planificación estratégica: Debemos tener una misión clara, además de la necesidad de la incorporación creciente y constantemente renovada a los cambios técnicos, de tal manera que se edifique una cultura de mejoramiento continuo. Como tercer punto menciona las expectativas en la planificación y evaluación como parte de un trabajo en equipo, incluyendo a todos los miembros interesados en las fases cruciales de planeación y evaluación, y donde los desafíos de la reestructuración económica de la región y en espacial, en los procesos de un inicio a la supervivencia empresarial; todo esto, a través de contratar o formar personal con experticia en planeación y evaluación

Continuando con los puntos referentes, hacemos menciona la transformación, en la actualidad, de la situación en que se encuentran las universidades en asegurar que los resultados de los procesos, así como los resultados de planeación y evaluación sean transparentes y sumamente visibles, de tal manera que se pueden explicar toda la información y las decisiones que rutinariamente se manejan, así como también la comunicación, en cual debe ser con frecuencia y a través de múltiples canales.

Esto significa que la universidad forma investigadores que vinculan

⁵²¹ALOÍ, S. (2005). *Best Practices in Linking Assessment and Planning*. AssessmentUpdate. v17 n3 p4-6 May-Jun 200.

sus proyectos con problemáticas pertinentes a las regiones, cuyo producto se traduce en mejoras de nivel de vida de la comunidad y la capacitación de personas para la administración pública, de empresas y de organizaciones sociales.

Fundamentación Legal

La Unidad Administrativa de las Prácticas Profesionales se fundamenta en el Instructivo para tramitar ante el Consejo Nacional de Universidades⁵²²(CNU) la creación de instituciones de educación superior así como la creación, eliminación, modificación y funcionamiento de Facultades, Escuelas, Institutos, Núcleos y Extensiones y demás divisiones equivalentes en las universidades en el punto 1.2, del instructivo del CNU, el cual está relacionado con el estudio académico y con la metodología y técnicas a utilizar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, están establecidos los Programas de Pasantías o Práctica Profesional previstos.

Así mismo, según decreto 1.982 del 29-12-76 de la Presidencia del República y el cual sigue vigente, plantea lo siguiente: El Programa Nacional de Pasantías en la Industria (P.N.P.I.) es una estructura que permite a los estudiantes de Práctica II y Práctica III, cumplir actividades curriculares en la industria, como parte integrante de su proceso de formación, en las áreas de su especialización, bajo la supervisión de los centros educacionales y de las

⁵²²CONSEJO NACIONAL DE UNIVERSIDADES. Documento para la creación de instituciones de educación superior así como la creación, eliminación, modificación y funcionamiento de Facultades, Escuelas, Institutos, Núcleos y Extensiones y demás divisiones equivalentes en las universidades. Caracas-Venezuela.

empresas involucradas, mediante el cumplimiento de Programas establecidos conjuntamente.

Este Programa está bajo la responsabilidad de la Comisión Nacional de Pasantías de la Industria de la Secretaría de la República y de la Fundación Educación Industria (FUNDEI). Creada por el Consejo Venezolano de la Industria en 1973, tiene encomendada la planificación y ejecución del Programa Nacional de Pasantías, por lo tanto, es el enlace entre la Educación Superior y el Sector Productivo⁵²³. Es por ello, que en el convenio que establece con la empresa, según la cláusula PRIMERA: La empresa se compromete a aceptar los Pasantes/Tesistas/Docentes. Este convenio se utilizaría para la ubicación de estudiantes de las Prácticas II y Prácticas III.

Visión y Misión de la Coordinación de las Prácticas Profesionales

Las Prácticas Profesionales a nivel de Educación Superior, constituyen una actividad curricular de aprendizaje teórico-práctico, que busca enriquecer el acervo cognoscitivo del estudiante en la formación profesional, estableciendo un vínculo entre el Sector Productivo y la Universidad.

La misión de la Coordinación de Prácticas Profesionales, es servir de vínculo entre las Universidades y el Sector Productivo de la subregión, con el

⁵²³El Programa Nacional de Pasantía, brinda a los estudiantes elegidos, una experiencia previa que los familiariza con el ambiente de trabajo y la ocupación misma, lo cual contribuye a que los estudiantes adquieran la disciplina y responsabilidad necesaria que exige el desempeño en el trabajo. Además, contribuye con la formación integral del recurso humano, mediante la ejecución del Programa Nacional de Pasantías, que permite.

fin de proporcionar a los estudiantes la oportunidad de aplicar los conocimientos académicos en la práctica de las organizaciones. Las actividades a realizarse en esta Coordinación se han estructurado en tres Programas a saber:

- Programa Pasantías

En este programa se cumplen dos (2) actividades específicas que son: Desarrollo adecuado de las Prácticas Profesionales, y asignación de los recursos humanos acorde con las necesidades de los estudiantes.

En la primera se promueve que se le asegure al estudiante una pequeña experiencia en el área gerencial, identificándose en las funciones que debe cumplir un gerente, con conocimiento de líder, de igual manera el desarrollo del perfil del estudiante como un profesional, con capacidad analítica adecuada para comprender los fenómenos y procesos sociales involucrados en las áreas que conforman su campo profesional; con derechos a la atención de los tutores, tanto, académicos como empresariales; la firma de los acuerdos interinstitucionales que estrechen la relación del Núcleo LUZ-COL con el Sector Productivo; asegurar la remuneración de las prácticas, así como también un clima organizacional adecuado en un ambiente de trabajo regido por las normas de seguridad y la adaptación del currículum a las exigencias profesionales adecuadas.

En la segunda se pretende que se seleccionen los tutores académicos quienes serán designados por los Jefes de Departamentos de la especialidad correspondiente.

- Programa de apoyo a los trabajos de investigación

Este programa está conformado por dos actividades a desarrollar, la primera es permitir y asesorar a los estudiantes a realizar investigaciones asignadas en aulas, en las empresas de la zona, de tal manera que puedan conocer la realidad a través de la observación, la descripción, explicación y la predicción aplicada a los cambios y transformaciones del entorno.

La segunda actividad está en estimular la ejecución de proyectos conjuntos en función de la oferta y demanda de recursos humanos.

- Programa de visitas a las empresas y el programa del docente

La finalidad de este programa es servir de intermediario, entre el profesor de la unidad curricular y el mercado laboral, de tal manera que los estudiantes puedan observar los distintos procesos que se manejan en una empresa, pues son parte de la formación del estudiante, conocer el medio al cual se integrará una vez egresado.

También el docente participa en la búsqueda y aplicación de nuevos procedimientos para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.; de manera tal, que puede servir de intermediario entre la universidad y la empresa para la ubicación de estudiantes que van a realizar las prácticas profesionales, las mismas cuales servirían para la actualización científica y tecnológica⁵²⁴, necesaria en la evaluación de la unidad curricular.

Otra actividad que adquiriría el docente es la experiencia teórico-práctica, necesaria para la realización de trabajos de ascenso, así como también establecer proyectos comunes entre otros.

Y por último, promover la presencia y participación de empresarios exitosos de la región en eventos profesionales organizados por la institución. Se pretende, implantar este proyecto como un modelo de gestión estratégica a desarrollar en el Núcleo Costa Oriental del Lago de Maracaibo. Entre los diferentes modelos o enfoques de *Planificación Estratégica*, hemos escogido a Serna⁵²⁵.

“Es un proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen procesan y analizan información pertinente interna y externa con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como también su nivel de competitividad con el propósito

⁵²⁴PEÑALOZA, W (1995). *El currículo Integral*. Volumen I. Publicado por la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

⁵²⁵SERNA, H (1997). *Gerencia Estratégica*. Editorial Ltda. Bogotá Colombia.

de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro.

En otras palabras, la evolución tanto interna como externa es importante para cualquier organización, ya que permite conocer su nivel de competitividad y anticiparse a las posibles situaciones en lugar de reacciones ante ellas.

El plan estratégico debe contener las descripciones y evaluaciones de una serie importante de factores, tales como: El factor externo: son todas aquellas situaciones que afectan la organización y sobre las cuales no se tiene control, luego tenemos el entorno legal que son las leyes que regulan cualquier actividad y que determinan el ámbito de acción, estos elementos representan oportunidades y amenazas claves para las organizaciones; el entorno social: con el objeto de mantener la organización un crecimiento, debe identificar el impacto que los cambios geográficos, demográficos, culturales y sociales, pueden tener sobre productor, servicios, mercados y clientes. Los elementos del entorno social que se consideran para la elaboración del plan estratégico son: expectativas de los grupos de interés sobre el comportamiento de la empresa, las características sociales de la industria, las oportunidades y amenazas del entorno.

También se hace mención del entorno político: la política tiene un

efecto notable en la formulación del plan estratégico. Los factores políticos pueden expresar amenazas y oportunidades claves. De tal manera, se deben tener presentes las características y las estrategias políticas del gobierno nacional y local, ya que afectan a las organizaciones. Así como también, se analizarán los beneficios y dificultades que puedan suceder como consecuencia de las mismas. Por otra parte tenemos el entorno tecnológico: las innovaciones tecnológicas, tales como: la ingeniería de computación, las computadoras pensantes, las comunicaciones espaciales, los rayos láser, las redes de satélite y las transferencias de fondos impactan a las organizaciones.

Y por último el entorno económico: el fenómeno de la inflación no sólo es parte activa de los ciclos económicos actuales, sino que su aparición e importancia es clave para entender los problemas económicos y sociales, que desde épocas remotas han afectado a la sociedad; es decir, su estudio e investigación debe observarse como una calamidad que se hace presente en todas las épocas y estados.

Hemos realizado investigaciones a nivel regional y nacional, en cuanto a las prácticas profesionales se refieren, presentando la productividad de los mismos, y aún así no se les ha dado la importancia que se merece.

En esta investigación pudimos avanzar, a nivel internacional, en el conocimiento y comprensión de la importancia que deben tener las Prácticas Profesionales en los diseños curriculares en la educación superior, de tal

forma, que se pueda garantizar el acercamiento a la realidad que ocupa esta la unidad curricular.

Ahora bien, toda función implica una capacidad de acción que representa la realidad más contundente de actuar un individuo; en las prácticas profesionales las funciones aluden a la acción de las personas involucradas, de tal manera, que puedo concretar y dejar en el tapete una pregunta ¿Cuál es la razón de ser de las prácticas profesionales?

En definitiva, **las Prácticas Profesionales son conductos de un proceso teórico-práctico que permite a los estudiantes su adaptación en el campo laboral, por lo tanto, debemos luchar por su adecuada posición en la enseñanza universitaria.**

CAPÍTULO IX.
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABDALA, F. (2003): *Tendencias recientes en la escolarización y la terminalidad del nivel medio de enseñanza*. Buenos Aires. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.
- AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (2005). Libro Blanco. Título de grado en economía y en empresa. Publicado en la página web de la ANECA http://www.aneca.es/var/media/150292/libroblanco_economia_def.pdf.
- AGRAWAL, A. y HENDERSON, R. (2002). *Putting patents in context: Exploring knowledge transfer from MIT*, Management Science, 48 (p. 44-60).
- AGUILAR, M. (2002). *La inserción laboral de los jóvenes en España: un enfoque macroeconómico*. Tesis doctoral. Universidad de Málaga.
- AGULLÓ, X. (2002). Aprender la empresa en la escuela. En Vall, M. (Coord.). *Aprender la empresa en la escuela. Colección de cuadernos de formación profesional*, nº 11. Barcelona. ICE de la Universidad de Barcelona/Horsori.
- AGULLÓ, X. (2002). Aprender la empresa en la escuela. En Vall, M. (Coord.): *Aprender la empresa en la escuela. Colección de cuadernos de formación profesional*, nº 11. Barcelona. ICE de la Universidad de Barcelona/Horsori.
- ALANÓN, M. T. (1991). *Análisis de los factores determinantes del fracaso escolar en Formación Profesional*. Madrid. Universidad Complutense de Madrid.
- ALBA-RAMIREZ, A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *Journal of Human Resources*, vol. 28, nº 2, Spring 1993. Pag.257-278.
- ALBERT, C. et al (2007). *Los estudios de inserción laboral de los titulados universitarios*. Consejo de Coordinación Universitaria y Universidad de León
- ALMEIDA, H.(2011). Dr. En Ciencias de la Educación. Coordinador de diseño Curricular para la creación de los Programas de Formación de Técnico Superior Universitario y Licenciatura en Administración, participó en el diseño del Programa Nacional de Formación de Administradores.
- ALOI, S. (2005). *Best Practices in Linking Assessment and Planning*. Assessment Update.v17 n3 p4-6 May-Jun 200.
- ANDER-EGG, E. (1987:197). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires. Humanitas
- ANDREOZZI, M. (2002). *La formación en la práctica profesional en el grado universitario: Área de Encuadre y dispositivos de acompañamiento de los estudiantes*. Instituto de Investigación en Ciencias de la Educación Facultad de Filosofía y Letras. Argentina.
- ANECA (2007). Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y acreditación. *Informe sobre el estado de la evaluación de la calidad en las universidades españolas*. Diciembre 02 de 2007. Informe del Programa de Evaluación Institucional

- ANECA (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Consultado (5 de noviembre de 2012): http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf
- ANECA (2007). Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Boletín Oficial nº 89. Jefatura del Estado. Ley Orgánica 4/2007. Art. 31 y 32.
- ANECA (2002). *Libro Blanco de Economía y Empresas: Título de grado en economía y en empresa*. Madrid. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
- ANGUERA, M (2004). Posición de la metodología observacional, en el debate entre las opciones metodológicas cualitativas y cuantitativas. ¿Enfrentamiento, complementariedad, integración? Artículo publicado en *Revista, Belo Horizonte*.ve. 10 N° 15 (p.13-27) junio 2004
- ANGUERA, M. T. (1985). *Metodología de la observación en las ciencias humanas*. Madrid. Cátedra.
- ANGULO, D. y BLANCO, N. (1994). *Teoría y desarrollo del currículum*. Ed. Aljibe Maracena – Granada. Colección: Biblioteca de Educación.
- ARAGÓN, A: (2002). Situación Actual y Perspectivas sobre la Formación de Profesionales en Cuba. Conferencia Magistral. *III Encuentro sobre Formación Tecnológico de Europa y América Latina*. La Habana.
- ARAYA, M. (2011). Competencias en educación: Ideas para el diseño curricular desde la deliberación práctica y crítica, basada en el desarrollo humano y la transformación social. *Revista electrónica Educare* Vol. 1. Junio 2011.
- ARIAS, F. (2006). *El proyecto de Investigación*. Caracas. Episteme
- ARIETA de B, G. (2002). Fundamentos teóricos de la Cooperación. Seminario “*La Cooperación en la relación Universidad-Sector Productivo*. Doctorado en Ciencias humanas. LUZ. Maracaibo-Venezuela.
- ARISTU, J. (1997). La dualidad entre la acción y la estructura: la organización didáctica del practicum, En: Apodaca P. *Calidad en la Universidad orientación y evaluación*. Barcelona .Leartes.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEUELA. *Ley Orgánica de Educación (LOE)*. (2009). Gaceta oficial extraordinaria nº 5929. Sábado 15 de agosto de 2009.
- ASAMBLEA NACIONAL DE VENEZUELA. *Ley Orgánica de Educación*. 2006-2012.
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD (1998). *Premio europeo a la calidad*. Madrid. Ediciones de pequeñas y medianas empresas.
- AUSUBEL, D. (1980). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México. Editorial Trillas
- AZNAR MINGUET, P. y REQUEJO OSORIO, A. (1993). La investigación etnográfica en la investigación no formal, en NÚÑEZ CUBERO, L.

- (Ed.): *Metodologías de Investigación en la Educación No Formal*. Sevilla. Kronos.
- BARRAYCOA M. J. y LASAGA M, O. (2012). Competencias desarrolladas en una experiencia internacional y empleabilidad: una perspectiva de género. *Revista d'innovació educativa*, 8. (p.1-11)
- BARRERA, M. (2006). *Holística*. Bogotá: Quiróz –Sypal.
- BARRIGÜETE, M. (2003). De la educación para el trabajo a la formación para el empleo en el tercer sector. En la *Revista Complutense de Educación*, vol. 14,nº 2, (p.425-452).
- BASS, B. Y AVOLIO, B. (1994). *Improving Effectiveness Through Transformational Leadership*. USA Sage Production Editor. Megan M: McCue
- BECERRA, N. A. (2007). *Thesaurus Curricular de la Educación Superior*. FEDUPEL. Caracas-Venezuela
- BÉDUWÉ, C. y PLANAS, J. (2002). *Expansión educativa y mercado de trabajo estudio comparativo realizado en cinco países europeos: Alemania, España, Francia, Italia, Reino Unido, con referencia a los Estados Unidos*. Madrid. INCUAL. (p. 117-123)
- BERSTEIN, B. (1998). *Pedagogía, Control simbólico e identidad*. Fundación Paidea. Morata. Madrid
- BHOLA, H. S. (1995). *Functional literacy, workplace literacy and technical and vocational education: interfaces and policy perspectives*. Paris. UNESCO. (pp.1-2).
- BHOLA, H. S. (1995). *Functional literacy, workplace literacy and technical and vocational education: interfaces and policy perspectives*. Paris. UNESCO.
- BISQUERRA ALZINA, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid. La Muralla. (pp. 25-26).
- BLANCO, F. y LATORRE, M. (2008). La apuesta por la excelencia en la formación práctica universitaria de futuros profesores. *Estudios sobre educación*, nº15 (p.7-29).
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (2001). Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Publicado en la página web del Boletín Oficial del Estado <http://www.boe.es/boe/dias/2001/12/24/pdfs/A49400-49425.pdf>
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (2007). Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Publicado en la página web del Boletín Oficial del Estado <http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (2010). Resolución de 23 de marzo de 2010, de la Universidad de Córdoba, por la que se publica el plan de estudios de Graduado en Administración y Dirección de Empresas. Publicado en la página web del BOE <http://www.boe.es/boe/dias/2010/04/12/pdfs/BOE-A-2010-5877.pdf>.

- BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO. *Disposiciones generales. Ley Orgánica de Universidades*. (2001). Gaceta oficial nº 307.
- BOTKIN, J. W.; ELMANDJRA, M.; y MALITZA, M. (1979). *Aprender, horizonte sin límites*. Madrid. Santillana.
- BOWEN, J. (1992). *Historia de la educación occidental. El Occidente moderno. La civilización de Europa: siglos VI-XVI. Tomo II*. Barcelona. Herder. (p. 512-514)
- BOYASTZIS, R. (1982). *The Competent Manager: A model of effective performance*, Ed. John Wiley&Sons. New York.
- BRASLAVSKY, C. (2001). El cambio civilizatorio de comienzos de siglo: nuevos desafíos y respuestas curriculares. En Naya Garmendia, L. M. *La educación a lo largo de la vida, una visión internacional*. San Sebastián. Erein. (pp.49-55).
- BUENDÍA, L.; COLÁS, P. y HERNÁNDEZ, F. (1997). *Métodos de Investigación Psicopedagógica*. Madrid. McGraw-Hill.
- BUNK, G. P. (1994). Teaching Competence in Initial and Continuing Vocational Training in the Federal Republic of Germany, en *Vocational Training European Journal*, 1, pp. 8-14.
- BURNS, J. (2003). *Transforming Leadership. A New Pursuit of Happiness*. New York, NY: Grove Press
- CALLEJO, J. (1998). Sobre el uso conjunto de prácticas cualitativas y cuantitativas. En la *Revista Internacional de Sociología*, nº 21, pp.101-126
- CAÑADA, J. A.; OLIVARES, A. y SUAREZ, J. M.(1998). From Entering the Labour Market to Obtaining Permanent Employment. An Approach by Education Levels and Marital Status to Processes Followed by Spanish Youth” .*TSER/STT Working Paper 98-07*, Leo-CRESEP, Orleans.
- CARDONA MOLTO, M. C. (2002). *Introducción a los métodos de investigación en Educación*. Madrid. EOS.
- CARDONA, P. y CHINCHILLA, M. (1999). *Evaluación y desarrollo de competencias directivas*. Barcelona: Universidad de Navarra IESE, División de Investigación.
- CARDONA, P. y GARCIA-LOMBARDIA, P. (2005). *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. Pamplona: Eunsa.
- CARNOY, M. (1999). Globalización y reestructuración de la educación. *Revista de educación*. Nº 138. (p.145-162)
- CARR, W. y KEMMIS, S. (1998). *Teoría crítica de la enseñanza. La investigación-acción en la formación del profesorado*. Barcelona.
- CASAL, J.; COLOMÉ, F.; y COMAS, M. (2003). *La interrelación de los tres subsistemas de Formación Profesional en España*. Madrid. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. (pp. 168-169).
- CASTAÑEDA Y SALAMÉ (1996). *Le systéme éducatif chilien et la formation de travailleurs sociaux*. Université Paris XII, Val de Marne, París. Francia.

- CASTAÑEDA, L. (2001). *Pesar, Tarea esencial De líderes y gerentes*. Ediciones Poder. México
- CASTEGLIONI, F (1997). La Política Comparada, en pinto, J. (Compilador): *Introducción a la Ciencia Política. Edición Ampliada*, Serie Manuales, Buenos Aires: Universitaria.
- CEBRIAN, J. L. (1988). *La red, como cambiaron nuestras vidas. Los nuevos medios de comunicación*. Editorial Santillana. Madrid – España.
- CEDEFOP (2002). *Formar y Aprender para la competencia profesional*. Segundo informe de la investigación sobre formación profesional en Europa: Resumen ejecutivo.
- CENTRE POUR LA RECHERCHÉ ET L'INNOVATION DANS L'ENSEIGNEMENT (2001): *Analyses des politiques d'éducation 2001*. Paris. OCDE.
- CENTRE POUR LA RECHERCHÉ ET L'INNOVATION DANS L'ENSEIGNEMENT (1992). *Écoles et entreprises: un nouveau partenariat*. Paris. OCDE.
- CERDA, H. (1997). *La Investigación Total*. Bogotá. Colombia. Editorial Magisterio. pp 100.
- CHAPPELL, C. (2003). Researching vocational education and training: where to from here? En la *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 55, nº 1.(p.21-32).
- CHIAVENATO, A. (1993). *Liderazgo y valores: una relación esencial*. Ed. MvGraw-Hill.México
- CINTERFOR (2002). Competencia laboral y valoración del aprendizaje. *Boletín técnico interamericano de formación profesional*. Montevideo, OIT/Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la Formación Profesional., n. 152, ago.
- CINTERFOR (2002). Confederación Europea de los Sindicatos (CES). Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa. Marco de las acciones para el desarrollo de las Competencias a los largo de la vida. *Boletín CINTERFOR N° 152*, 2002.<http://www.cinterfor.org.uy/public>.
- CINTERFOR/OIT (1999). *Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral*. Publicado en la página web del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo (octubre de 2004): [ht://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/)
- COLÁS BRAVO, P.; BUENDÍA EISMAN, L.; y HERNÁNDEZ PINA, F. (1997). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid. Edígrafos.pp. 228.
- COLL, C.; SARABIA, B. y VALLS,E. (1992). *Los contenidos de la Reforma*. Madrid. Santillana
- COMISIÓN EUROPEA (1993). *Libro Blanco. Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Bruselas-Luxemburgo

- COMISIÓN NACIONAL DE CURRÍCULO (2004). Hacia la Integración Curricular de la educación Superior. IV Reunión Nacional de Currículo. Octubre. Barquisimeto.
- COMISIÓN NACIONAL DE CURRÍCULO. (2002). Orientaciones para la transformación curricular universitaria del siglo XXI. En *VII Reunión Nacional de Currículo y II Congreso Internacional de Calidad e Innovación en la educación superior*. Documento Nacional.
- CONDE, F. (1990). Un ensayo de articulación de las perspectivas cuantitativas y cualitativas de la investigación social. En la *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 51, pp. 91-117.
- CONDE, F. (1994): Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en el contexto de la historia de las ciencias sociales. En DELGADO, J. M. y GUITÉRRIZ, J. (Coords.): *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid. Síntesis.
- CONOCER. (1999). *Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laboral de México*. Consultado el 21 de septiembre de 2012 en la pagina web: <http://www.conocer.gob.mx/>.
- CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO. *Catálogo de titulaciones*. Publicado en la página web de la Junta de Andalucía. Recuperado el 12 de octubre de 2012: http://www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/sguit/g_catalogo.php
- CONSEJO EUROPEO EXTRAORDINARIO SOBRE EL EMPLEO (1997). *Conclusiones de la Presidencia (Luxemburgo, 20 y 21 de noviembre de 1997)*. Publicado por el Consejo de la Unión Europea en la página oficial de la UE (noviembre de 2004): http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/eu/concles.pdf
- CONSEJO NACIONAL DE UNIVERSIDADES. Documento para la creación de instituciones de educación superior así como la creación, eliminación, modificación y funcionamiento de Facultades, Escuelas, Institutos, Núcleos y Extensiones y demás divisiones equivalentes en las universidades. Caracas-Venezuela.
- CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA (1983). *Resolución 227*. Currículo Central de pregrado.
- CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA (1995). *Resolución 329*. Currículo Central de pregrado.
- CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA (1994). *Consejo Central de Pregrado*. Zulia-Venezuela.
- CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA(2003). *Plan de Desarrollo Estratégico y de Transformación de LUZ*.
- CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA. (2006). Acuerdo 535. *Normas sobre el currículouniversitario*. Zulia, Venezuela.
- CONSELLERÍA DE FAMILIA E PROMOCIÓN DO EMPREGO, MULLER Y XUVENTUDE DE LA XUNTA DE GALICIA (1997). *Elementos prácticos para la detección de las necesidades de formación: un enfoque transnacional*. Santiago de Compostela. Xunta de Galicia.

- CONSTITUCIÓN BOLIVARIANA DE VENEZUELA DE 2009. Gaceta Oficial 5908.
- COOK, T. y REICHARDT, C. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata.
- COOMBS, P. H. (1985). *La crisis mundial de la educación. Perspectivas actuales*. Madrid. Santillana.
- CORBETTA, P. (2003). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Madrid. McGraw-Hill. pp. 368-369).
- CORRALES, E. y RDRIGUEZ, B. (2003). La transmisión del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer empleo. *Actas de las V jornadas de Economía de la Educación*. Universidad Rovira i Virgili
- CORREA de M., C (2004). *Currículo Dialógico, Sistemático e Interdisciplinar. Subjetividad y Desarrollo Humano* (segunda edición) Cooperativa Editorial Magisterios Transversales. Colombia.
- CORTI, A. M. (2000). La vinculación entre educación y trabajo a finales del milenio. En la revista *Innovación Educativa*, nº 10. (133-139)
- COURTOIS, B.; MATHEY-PIERRE, C.; PORTELLI, P.; y WITTORSKI, R. (1996). Transformations de la formation et recompositions identitaires en entreprise. En Barbier, J. M.; Berton, F.; y Boru, J. J.: *Situations de travail et formation*. Paris. L'Harmattan, pp. 165-201.
- COWAN, R. DAVID, P. y FORAY, D. (2000). The explicit Economics of knowledge codification and tacitus. En la revista *Working Papers in Economics*. Recuperado el 12 de octubre de 2012 en la web: <http://www-siepr.stanford.edu/workp/swp99027.pdf>
- CRESWELL, J. (1998). *Qualitative inquiry and research designs: Choosing harmony among five traditions*. Thousand Oaks: Sage publications.
- CROUCH, C. (1997). Skills-based full employment: the latest philosopher's stone. En la *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35 (3). (p.367-391)
- CROUCH, C. (1998). *Public policy in a private area: the case of vocational education and training*. Working Paper 1998/121. Madrid. Ediciones Peninsulares. (p.1).
- CROUCH, C.; FINEGOLD, D.; y SAKO, M. (1998). *Are skills the answer? The political economy of skill creation in advanced industrial countries*. Oxford. Oxford University Press.
- D'ESTE, P. y PATEL, P. (2007). University-industry linkages in the UK: what are the factors underlying the variety of interactions with industry? University-industry linkages in the UK: What are the factors underlying the variety of interactions with industry? *Research policy*. Volume 36, Issue 9, November 2007, Pages 1295-1313.
- DAROS, W (2009). *El Entorno Social y la Escuela*. Ed. Artemisa, Instituto de Ciencias Humanas, Maipu
- DAVID, F. (2003). *Conceptos de Administración estratégica*. Editorial PARSON. Prentice Hall. México

- DAVID, J. y ROGERS, J. (1999). *Aprender juntos y solos. Aprendizaje Cooperativo, Competitivo e individualista*. Grupo Editorial Aique. Buenos Aires.
- DÁVILA, A. (1994). Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales: debate teórico e implicaciones praxeológicas. En DELGADO, J. M. y GUITÍERREZ, J. (Coords.): *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid. Síntesis.
- DECLARACION DE BOLONIA (1999). Documento disponible en <http://europa.en.int/comm/education/policies/educ/bologna.HTML>
- DELGADO, E. (2008). *Los Contenidos Programáticos y la Formación Integral en el Diseño Curricular*. Universidad Estatal a Distancia (UNED) Costa Rica. ProgramaticContents and Integral Formationon Curricular Design.
- DELORS, J. (1992). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Recuperado el 12 de octubre de 2012 en la página web de la UNESCO http://www.unesco.org/pv_obj_cache/pv_obj_id_420FABF525F4C4BB C4447B3D78E7C24EC1311100/filename/DELORS_S.PDF.
- DELORS, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid. Santillana.
- ¹DELORS, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana/UNESCO.
- DEPARTMENT FOR EDUCATION AND EMPLOYMENT (2000). *Opportunity for All: skills for the new economy*. London. Department for Education and Employment.(pp. 3 y ss.)
- DÍAZ B. F. (2004). *Modelos prospectivos de innovación en el marco de la integración curricular*. Ponencia presentada en la VI Reunión Nacional de Currículo. Barquisimeto, UCLA.
- DÍAZ y ÁRRAGA. (2007). *Tema Transversal*. Programa Director Promoción del Desarrollo Humano”. Vice-Rectorado Académico. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- DOLADO, J.; FELGUEROSO, F. y JIMENO, J. (2000). La inserción laboral de los titulados universitarios en España”. *Papeles de Economía Española*, nº 86, pp. 78-97.
- DRUCKER, P. (1997). *Tiempo de desafíos. Tiempos de reinenciones*. Buenos Aires. Ed. Sudamericana.
- DRUCKER, P. (1999). *El gran poder de las pequeñas ideas*. Buenos Aires. Ed. Sudamericana.
- DUARTE, J. (2005). *Vinculación universidad-sector productivo. Hacia un modelo innovador para el desarrollo tecnológico*. Maracay
- ECHEVARRÍA, B. (1993). *Formación Profesional. Guía para el seguimiento de su evolución*. Barcelona. PPU.
- ECHEVERRIARZA, M. P. (1999). La educación permanente y a distancia: dos conceptos que reafirman la centralidad docente. En el *Taller Educación interactiva y educación superior: experiencias*

- internacionales*, celebrado los días 25-27 de noviembre de 1999 en Montevideo, Uruguay.
- ERAUT, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London. The Falmer Press.
- ESPINO; E. (2005). *Del estatuto social del conocimiento y el rol del educador. Variaciones sobre un tema de Drucker*. Revista de Aulas y Letras. Universidad de la Sabana. [http://www.aulasdeletrss.net/revista/articulos/espino_01 .pdf](http://www.aulasdeletrss.net/revista/articulos/espino_01.pdf) (diciembre de 2009).
- ESPINOZA, R. (2000). Seminario "*Producción de capital intelectual en el contexto de la relación Universidad-Sector Productivo*". Doctorado en Ciencias Humanas. LUZ
- ESPINOZA, R. (2001). Estudio y Gestión de la Relación Universidad Sector Productivo, *II Seminario Internacional sobre Formación de doctores e Investigadores en Iberoamérica*. Salamanca
- ESPINOZA, W. (2005). *El currículo integral*. Tercera edición. Lima-Perú.
- ESTEBARANZ, A. (1991). El cuestionario como instrumento de recogida de datos cualitativos en estudios etnográficos. Un estudio de valores. En *la Revista de Enseñanza nº 8* (pp. 165-180).
- ETXEBERRÍA, F. (2000). *Políticas educativas en la Unión Europea*. Barcelona. Ariel. (pp. 64-66).
- EURYDICE (1994). *La lucha contra el fracaso escolar: un desafío para la construcción europea*. Bruselas. Comisión Europea.
- FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES. *Grado de Dirección y Administración de Empresas*. Recuperado el 12 de octubre de 2012 de la página web de la Universidad de Córdoba <http://www.uco.es/derechoyccee/gadmempresas/index.html>.
- FAURÉ, E.; HERRERA, F.; KADOURA, A.; LOPES, H.; PETROVSKI, A.; RAHNEMA, M.; CHAMPION, F. (1973). *Aprender a ser. La educación del futuro*. Madrid. Alianza-UNESCO.
- FERNANDEZ, de Silva, I. (2000). *Diccionario de Investigación Holística*. Caracas Sypal.
- FERNANDEZ, M.; MERCHAN, C.; RODRIGUEZ, B. y VALMASEDA, O. (2011). *Indicadores de transferencia e conocimiento: una propuesta de medida de la cooperación entre la universidad y la empresa por el Instituto de Estudios Sociales Sociales Avanzados*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Córdoba-España
- FERNÁNDEZ, N. (2004). Hacia la Convergencia de los sistemas de educación superior en América Latina. OEI. *Revista Iberoamericana de Educación*, N° 35, pp. 39-71.
- FERNÁNDEZ, R. (1994). *Introducción a la evaluación psicológica*. Madrid. Pirámide
- FERRER JULIÀ, F. (1998). Educación y sociedad: una nueva visión para el siglo XXI, *Revista Española de Educación Comparada*, nº 4, (pp. 11-35).

- FERRER JULIÀ, F. (2002). *La Educación Comparada actual*. Barcelona. Ariel. Pp.148
- FIGUERA GAZO, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Ed. Barcelona
- FILMUS, D. (2005). *Desafíos de la educación para el desarrollo humano integral*. Documento incluido dentro de la Biblioteca Digital de la Iniciativa Interamericana de Capital Social. Ética y desarrollo. [Www.iadb.org/etica](http://www.iadb.org/etica)
- FINOL, M. y VALLEJO, R. (2005). Proyectos educativos: estudios comparativos entre Venezuela y Colombia. *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. URBE.Vol: 7 Nro: 3 Ene-Abr 2005
- FLOREZ, O (2002). *Currículo y Pedagogía: Nuevas tendencias*. Conferencia presentada en la V Reunión Nacional del Currículo: Escenarios para la universidad del siglo XXI(Publicada en memoria) febrero 19-22 Caracas-Venezuela
- FLOREZ, R. (2002). Tendencias curriculares. Potencia presentada ante la V Reunión de currículo 2002. Caracas – Venezuela.
- FORGAS, B. J. (2003). *Diseño Curricular por Competencias: una actividad para la formación de un técnico competente*. Colección Pedagogía 2003. Palacio de Convenciones, La Habana.
- FOSTER, H. (1999). Internationalization and professional mobility in tourism. En UNESCO: *Vocational Education and Training in Europe on the Threshold of the 21st Century*. Berlin. UNESCO.
- FRAGO, E.; JOVER, D.; LÓPEZ, V. M.; MÁRQUEZ, F.; y MORA, G. (1996). *El empleo de los inempleables. Metodologías y recursos para la inserción laboral*. Madrid. Editorial Popular.
- FRANCI, J. (2002). La FP dintre de la Secundària: un ecaix difícil, en Joaquim Prats (ed), *La Secundària a examen*. Barcelona: Proa, Colección Debat.
- FRANCOIS, H. (2006). *La ética de la incertidumbre en las ciencias sociales*. Ditorial de Ciencias Sociales. La Habana.
- FREIRE, J. (2006). ¿Hay innovación fuera de EE.UU.? Ideas para el debate / web [Dos Beta/hpp/nomada.blogs.com/JFreire/2005/10](http://DosBeta/hpp/nomada.blogs.com/JFreire/2005/10)
- FUNDACIÓN EDUCACIÓN DEL CONSEJO VENEZOLANO DE LA INDUSTRIA). (1976). *Pasantías en la industria*.Caracas talles litográficos. Equipo editor Caracas –Venezuela.
- FUNDACIÓN EUROPEA DE FORMACIÓN (2000). *Informe Anual 1999*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidades Europeas. (pp. 3-5). Base constante de dicha fundación para más detalle leer el informes anuales de 2001 (pp. 5-8) y de 2002 (p.4-6).
- FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL DESARROLLO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. FUNDECOR Quiénes somos. Recuperado el 15 de octubre de 2012 en la página web de <http://www.fundecor.es/index.php/es/quienes-somos-fundecor>.

- GAIRIN y ARMENAZOL (2003). *Estrategias de Formación para el cambio organizacional*. Editorial Praxis EDS. Barcelona. España.
- GAIRIN, J. (2003). El Profesor universitario en el siglo XXI. En Monoreo y J.L.Pozo (Coord) *La universidad ante la nueva cultura, enseñar y aprender para la autonomía* (p.119-141) Madrid. Síntesis
- GARAGORRI, X. (2000). El currículum y la integración europea. En Etxeberria, F.: *Políticas educativas en la Unión Europea*. Barcelona. Ariel. (pp. 103-130).
- GARATEA, J. Director de Proyectos Internacionales de GAIA, programa de becas para titulados universitarios que ofrece formación teórica y práctica en empresas internacionales
- GARCIA GARRIDO, J. L. (1981). Presente y futuro de la Educación Comparada, *Revista de la Sección de Ciències de l'Educació*, nº 1, pp. 182-195.
- GARCÍA GARRIDO, J. L. (1996). *Fundamentos de Educación Comparada*. Madrid. Dykinson.
- GARCIA, J.; GONZALEZ, M.; BALLESTERO, B. (2002). *Introducción a la Investigación de Educación. Tomo I. Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Madrid-España.
- GARCIA, M. (1998). *Educación, investigación y gerencia para una mejor calidad de vida: Universidad y Sector productivo*. Tesis para optar al título de Doctor en Ciencias Gerenciales. URBE sede de Maracaibo – Venezuela.
- GARCIA, M. A. Y SÁEZ, C. (1997). *Del racismo a la interculturalidad: competencia de la educación*. Madrid: Narcea.
- GARCIA, S. (1998). *Especificidad y rol en trabajo social. Currículum-Saber-Formación*. Ed. LUMEN/HVMANITAS. Argentina.
- GAUDE, J. (1997). L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation. En los *Cahiers de l'emploi et de la formation*, nº1. OCDE.
- GAURIN, J. y ARMENGO, C. (2005). *Estrategias de formación para el cambio organizacional*. Editorial Praxis EDS. Barcelona, España.
- GAUTIER, G. (1992). *Rapport d'activité 2003 de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et compte-rendu des travaux de cette délégation sur la mixité dans la France d'aujourd'hui*. Publicado en la página web oficial del Senado de Francia (octubre de 2005): <http://www.senat.fr/rap/r03-263/r03-263.html>. Para más detalle leer el apartado B...puis a été introduite à l'école, pp. 33-40.
- GEUNA, A. y MUSCIO, A. (2009). The governance of University knowledge transfer: A critical review of the literature. *Minerva Vol.47* (p 93-114).
- GIL FLORES, J. (1994). *Análisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigación educativa*. Barcelona. PPU.
- GIL JURADO, J. (1988). *Inserción laboral y desajuste educativo de los titulados universitarios*. Un estudio de los titulados de la ULPGC

- GÓMEZ LLERA, G. y PIN, J. (1993). *Dirigir es educar: el gobierno de la organización y el desarrollo de sus recursos directivos*. Madrid: McGraw-Hill.
- GONCZI, A. y ATHANASAU, J. (1996). *Instrumentación de la Educación basada en Competencias: Perspectivas de la teoría y la práctica de Australia*. México. Limusa.
- GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, A. (1980). *Didáctica de las Ciencias Sociales*. Barcelona. CEAC.
- GONZALEZ MONTEAGUDO, J. (1996). *Vida cotidiana y profesión docente: teoría y práctica educativas centradas en historias de vida. Un enfoque etnográfico*. Tesis doctoral. Universidad de Sevilla.
- GONZÁLEZ SOTO, A. P. (1996). Prólogo. En JIMÉNEZ JIMÉNEZ, B. (Coord.): *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*. Barcelona. EUB, pp. ix-xv.
- GONZALEZ, T. (2010). El alumno ante la escuela y su propio aprendizaje: algunas líneas de investigación en torno al concepto de implicación <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num4/art1.pdf>
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: *La política de empleo en la Unión Europea*. Publicado en la página web de la Universidad de Valladolid (noviembre de 2003). www.der.uva.es/trabajo/polemp.pdf
- GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (2000). *¿Sirve la formación para el empleo?* Colección Estudios nº 87. Madrid. QUIT y el Consejo Económico y Social. (p.15-16)
- GUBA, E. G. y LINCOLN, Y. S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. Newbury Park, CA. SagePublications.
- GUTIERREZ, P. e IBAÑEZ, P. (2010). Estudio comparativo de la inserción laboral del alumnado egresado universitario en Europa. *I Congreso Internacional Virtual de Formación del Profesorado*. Recuperado el 12 de octubre de 2012: <http://congresos.um.es/cifop/cifop2010/schedConf/presentations>.
- HALDIN-HERRGARD, T. (2000) Difficulties in Diffusion of Tacit Knowledge in Organizations, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 4 (1), pp. 357-365.
- HALL, M. (2006). Knowledge Management and the limits of knowledge codification. *Journal of Knowledge Management*, 10(3), 117-126.
- HARGREAVES, A. (2003). *Enseñanza en la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Octaedro.
- HAY Group. (2004). *“Las Competencias: clave para una Gestión Integrada de los recursos humanos”*. España, Ediciones Deusto, S.A.
- HERNAN, M: (2001). *Nuevas carreras para optimizar la calidad de vida en Paraguaná. Estudio de caso: Sector industrial*. Tesis de Maestría no publicada. Punto Fijo: Universidad del Zulia.
- HERNANDEZ, G, QUINTERO, N y DELGADO M. (2010). *Vinculación Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago-Sector Productivo*. Maracay-Venezuela.

- HERNANDEZ, G. (2000). *Plan estratégico para el fortalecimiento de los convenios entre la Universidad del Zulia y el sector productivo*. Investigación realizada por la investigadora en el proyecto de trabajo de grado para optar al título de Magister en Gerencia de Sistemas Educativos. Maracay-Venezuela.
- HERNÁNDEZ, G. (2011). *Administración de recursos humanos. Motivación individual*. Colección de textos universitarios. Ediciones del Vicerrectorado Académico. Universidad del Zulia. Primera edición.
- HERNANDEZ, G. QUINTERO, N y FARIA, E. (2008). Pertinencia, Compromiso Social y Currículo en el Programa Ciencias Económicas y Sociales, Núcleo Costa Oriental del Lago. *Revista arbitrada. Formación Gerencial* N°1 Cabimas-Venezuela
- HERNANDEZ, G. y SALAZAR, D. (2005). *Diseño del plan estratégico para la creación de la Coordinación de prácticas profesionales del Núcleo LUZ-COL*. En el marco de la transformación académico-administrativa de LUZ. III reunión nacional de Gestión, Investigación y Desarrollo. Trujillo-Venezuela.
- HERNANDEZ, G.; QUINTERO, N y FARIA, E. (2008). Pertinencia, Compromiso Social y Currículo en el Programa Ciencias Económicas y Sociales, Núcleo Costa Oriental del Lago. *Revista arbitrada. Formación Gerencial*, N°1 Cabimas-Venezuela (digital).
- HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. y BASTIDAS J. (1998). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. México
- HERNANDEZ, R.; FERNANDEZ, C. y BASTIPTA, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición. McGraw-hill. México
- HERRERA, J. (2006). El vínculo universidad-empresa en la formación de los profesionales universitarios. *Revista INIE, volumen 6, No.2 (p. 1-30) de la Universidad de Costa Rica*.
- HERRERO, J. (2002). ¿Qué es cultura? Recuperado el 12 de octubre de 2012: <http://www.sil.org/training/capacitar/antro/cultura.pdf>
- HIGUERA, A. (2004). *Estrategias de vinculación entre el instituto universitario de tecnología Alonso Gamero, del estado Falcón y el sector servicios públicos*. Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magister en gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo. URBE. Maracaibo-Venezuela.
http://www.ciberdocencia.gob.pe/index.php?Id=50&a=articulo_completo_2000
- HURATDO, J. (2010). *Metodología de la Investigación. Guía para la comparación holística de la ciencia*. Ediciones Quirón. Cuarta edición CIEA SYPAL.
- IANFRANCESCO, G. (2004). *Currículo y Plan de Estudios. Estructuras y Planeamiento* (cuarta edición). Cooperativa Editorial Magisterio-Colombia.
- IBÁÑEZ, J. (1994). *El regreso del sujeto*. Madrid. Siglo XXI.
- IBARRA, A. (1996). *El sistema normalizado de competencia laboral*. Publicaciones Cinterfor. Montevideo.

- INCIARTE, A. Y CANQUIZ, L. (2008). *Desarrollo de Perfiles Académicos-Profesionales basado en competencias*. Universidad del Zulia.
- INEM (1998). *Instituto Nacional de Empleo, 1997*. Inem. Madrid.
- JABONERO BLANCO, M. (1993). La convergencia entre la cultura del trabajo y del sistema educativo en España y en otros países de la Comunidad Europea. En la *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 2. Publicado en la web oficial de la Organización de Estados Iberoamericanos (enero de 2012): <http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie02a05.htm>
- JACOB, A. (1987). *Metodología de la investigación-acción*. Buenos Aires: Humanitas.
- JEFATURA DEL ESTADO, Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio BOE 20 junio 2002, núm. 147 *Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*.
- JIMÉNEZ JIMÉNEZ, B. (1996). *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*. Barcelona. EUB.
- JOVER, D. (1999). La Formación Ocupacional para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local. Madrid. Popular. (p. 86). También en LÁZARO LORENTE, L. M. (1996). Educación, formación y empleo en los países desarrollados. En la *Revista Española de Educación Comparada*, nº 2,
- JOVER, D. (2006). *La transformación ocupacional para la inserción de la educación permanente y el desarrollo local*. Madrid-Popular/MEC.
- JOVER, G. FERNANDEZ-SALINERO, C. y RUIZ CORBELLÁ, M. (2005). El diseño de titulaciones y programas ante la convergencia europea. En V: Esteban Chapapría (Ed.) *El espacio europeo de educación superior* (p. 27-93) Universidad de Navarra. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.
- JURADO, P. (1993). *Integración socio-laboral y educación especial*. PPU. Barcelona
- KING, E. (1972). El propósito de la Educación Comparada. En Márquez, A. M. (Comp.) *Educación Comparada: teoría y metodología*. Buenos Aires. Ateneo. (pp. 61). También descritos en las razones de la importancia de la Educación Comparada que expone Ferrer Julia en su obra de 2002: *La Educación Comparada actual*. pp. 44-48.
- KUNDIG, B. (1984). Du taylorisme classique à la flexibilisation du système productif. L'impact macro-économique des différents types d'organisation du travail industriel. En *Critique de l'Economie Politique*, nº 26-27, Juin, pp. 323-331.
- LAFRANCESCO, G. (1998). *La gestión curricular*. Bogotá: Libros y Libros.
- LATORRE, A. (2003). La investigación acción y el cambio organizacional. Capítulo 2. *La Investigación Acción. Conocer y cambiar la práctica educativa*. Ed. GRAÓ. España, 2003.
- LÁZARO LORENTE, L. M. y MARTÍNEZ USARRALDE, M. J. (1999). *Educación, Empleo y Formación Profesional en la Unión Europea*. Valencia. Universidad de Valencia.

- LÁZARO LORENTE, L.M. y MARTÍNEZ USARRALDE, M. J. (1999). *Educación, Empleo y Formación Profesional en la Unión Europea*. Universidad de Valencia. Valencia. (p.30-47)
- LE BOTER, C. BARZUCCHETTI, S. y VICENT, F. (1993). *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona Aedipe- Gestión 2000.
- LEVY-LEBOYER, C. (1993). *Gestión de las competencias: como analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona. Gestión 2000.
- Ley de Universidades (1970). *Gaceta Oficial* No. 1429. Venezuela: Editorial de Tome, Caracas.
- LEY ORGANICA DE EDUCACIÓN. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N°. 5.929 sábado 15 de agosto de 2009
- LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES (2001). *Disposiciones Generales*. Jefatura del Estado. Boletín n°24515
- LEY ORGÁNICA n° 1/1990 de 3 de octubre. *Ordenación General del Sistema Educativo*. Publicado en el Boletín Oficial del Estado de España del 4 de octubre de 1990. (Específicamente explicitado en el artículo tercero).
- LICHTENBERGER, Y. (1999). Compétence, organisation du travail et confrontation sociale. En la *revista FormationEmploi*, n° 67, pp. 35-47.
- LICHTENBERGER, Y. (1999): Compétence, organisation du travail et confrontationsociale. En la *revista FormationEmploi*, n° 67, pp. 59-68.
- LISTON, D. y ZEICHNER, K. (1997). *Formación del profesorado y condiciones sociales de la escolarización*. Segunda edición. Madrid: Morata.
- LLORENT BEDMAR, V. (2002). *Educación Comparada*. Sevilla. Secretariado de Recursos Audiovisuales y Nuevas Tecnologías de la Universidad de Sevilla (Edición Digital).
- LLORENT BEDMAR, V.; ORIA SEGURA M. R.; y ESTEBAN IBÁÑEZ M. (1999). *La Formación Profesional en Europa Occidental*. Grupo de Investigación de Educación Comparada de la Universidad de Sevilla. Sevilla.
- LLORENT GARCÍA, V. J. (2003). *Estructura y organización de los liceos franceses de enseñanza profesional*. Sevilla. GIECSE.
- LLORENT GARCÍA, V. J. (2006). Las reformas de la formación profesional inicial, específica y postobligatoria en los sisemas escolares de Inglaterra, Francia y España a inicios del siglo XXI. Estudio Comparado. Sevilla. Universidad de Sevilla.
- LOPERA, C. (2005) *Alternativas al gobierno de la Universidad Nacional de Colombia*. Consultado el 20 de octubre de 2012 en la pagina web. <http://www.aspuacol.org/16articulos/gobernabilidadyautonomia.pdf>.
- LÓPEZ, J. (2005). *Construir el currículo global. Otra enseñanza en la sociedad del conocimiento*.Ed. Aljibe. Colección: Biblioteca de Educación.
- LUNDEVALL, B.-Å., JOHNSON, B., y LORENZ, E, (2002). Why all this fuss about codified and tacit Knowledge?', *Industrial and Corporate Change*, n° 2, 2002, pp. 245–62

- LUSSIER, R. Y ACHUA, CH. (2002). *Liderazgo. Teoría –aplicación-desarrollo de de habilidades*. México
- MARCO, B. (2008). *Competencias Básicas.Hacia un Nuevo Paradigma Educativo*. Narcea, S.A. de ediciones. España.
- MARTINEZ MARTIN,R: (2002). *La inserción laboral de los universitarios*. Evaluación de las Prácticas de Empresas Universidad de Granada
- MARTÍNEZ USARRALDE, M. J. (2001). *La Formación Profesional en la Unión Europea. Estudio Comparado de las Políticas Educativas de España y Alemania*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.
- MARTÍNEZ USARRALDE, M. J. (2003). *Educación Comparada*. Nuevos retos, renovados desafíos. Madrid. La Muralla. pp.61.
- MARTINEZ, C. (2004). *Lineamientos estratégicos de gestión tecnológica en el proceso de vinculación universidad-sector productivo*. Editorial EDILUZ. Maracaibo-Venezuela.
- MARTINEZ, E. SANCHEZ, S. (1998). *La Programación de los Procesos de Enseñanza -Aprendizaje*. España.
- McCLELLAND, D. (1961). *The Archieving Society*.Publicadopor Dr. Roger Méndez 2009.Blog.Roger Méndez Benavides.
- MENDEZ, E (2004) Conferencia “*LaGestión Académica en las Universidades del país*”, IV Reunión Regional de Currículo. Maracaibo-Venezuela.
- MERTENS, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*.Montevideo. CINTERFOR/OIT.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2002). Ley Orgánica de educación. Caracas, Venezuela.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2009). *Ley Orgánica de Educación de la República Bolivariana de Venezuela*.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010). *Estructuras de los Sistemas educativos y la formación en Europa*. España 2009/2010. Unidad Española de Eurydice. Cedefop.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2001).Sistema de Evaluación y Acreditación (SEA). Caracas-Venezuela.
- MINISTERIO DE EDUCACION SUPERIOR (2003). *Políticas y Estrategias Estudiantiles para el desarrollo de la Educación Superior en Venezuela*, publicadas por el Vice-ministerio de Educación Superior. Documento DOP-2003-01.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2005). *Enlaces de Interés CNU/OPSU*. Consultado el 14 de octubre de 2012 en la pagina web: www.cnu.gov.ve. Caracas-Venezuela.
- MINISTERIO DE EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE (2003). *La integración del sistema universitario español, en el espacio europeo de enseñanza superior*. Documento Marco.
- MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACION SUPERIOR (1970). Ley de Universidades.Gaceta Oficial No. 1429. Caracas, Venezuela:Editorial de Tome.
- MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACION UNIVERSITARIA (2005). Ley de Universidades. Caracas-Venezuela.

- MINISTERIO DEL TRABAJO E INMIGRACIÓN (2011). Real decreto 1493/2011 de 24-12. Régimen general de la seguridad social. BOE 24 de octubre de 2011.
- MINISTERIO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR (2000). *Políticas y Estrategias para el desarrollo de la Educación Superior Venezolana*. 2000-2006.
- MONCLÚS ESTELLA, A. (2000). La Formación de los trabajadores y el problema de las competencias en un contexto internacional. En MonclúsEstella, A. (Coord.): *Formación y empleo: Enseñanza y competencias*. Granada. Comares, pp. 3-26.
- MORA, A. (1996). *Relación entre los contenidos programáticos de dos planes de estudios de la Universidad de Costa Rica (Contaduría Pública y Sociología) y las necesidades de formación para el desempeño profesional*. Tesis para optar por el Grado para Magister Scientice, San José: Universidad de Costa Rica.
- MORA, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación*. N° 35 (p.13-37).
- MORA, J. G. y VILA, L. E. (2003). The Economics of Higher Education, en RoddyBegg (eds.): en *The Dialogue Between Higher Education Research and Practice*, Kluwer Pub, pp. 121-134.
- MORA, J. y VIDAL, L. (2003). *The Economics of Higher Education*. En RoddyBegg (eds)
- MORALES, E. (2003). *La exclusión de los pobres de la educación superior*. Ministerio de Educación Superior. CNU. Edición OPSU-Caracas.
- MORÍN, E. (1995/2000). *El método. Naturaleza de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.
- MORIN, E. (1999). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- MORIN, E. (1999). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento. Bases para una reforma educativa*. Buenos Aires. Argentina: Ediciones Nueva Edición.
- MORRISEY, G. (1997). *Pensamiento estratégico*. Prentice Hall Hispanoamericana. México
- NAYA GARMENDIA, L. M. (2001). La educación a lo largo de la vida: propuestas de algunos organismos internacionales. En Naya Garmendia, L. M. *La educación a lo largo de la vida, una visión internacional*. San Sebastián. Erein,
- NAYA GARMENDIA, L. M. (2001). La educación a lo largo de la vida: propuestas de algunos organismos internacionales. En Naya Garmendia, L. M. *La educación a lo largo de la vida, una visión internacional*. San Sebastián. Erein. (pp.27).
- NEGRÍN O. y VERGARA, J. (2007). *Teorías e Instituciones Contemporáneas de la Educación* (2ª ed.). Madrid: Editorial universitaria Ramón Areces.
- NONAKA, I. y TAKEUCHI, H. (1995). *The Knowledge-creating company*. New York. The Free Press.
- OROZCO, L. (1999). *La formación integral. Mito o realidad*. Recuperado de la web oficial:

<http://mail.ups.edu.ec/universitas/publicaciones/universitas10/contenido/pdf/laformacionintegral10.pdf>

- ORTÍZ, A. (1994). La confrontación de modelos y niveles epistemológicos en la génesis e historia de la investigación social. En Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (Coords.). *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid. Síntesis, pp. 85-95.
- ORTIZ, E. (2001). *El Perfeccionamiento del estilo comunicativo del maestro de la enseñanza media para su labor pedagógica*. Tesis de doctorado. SPH José De La Luz y Caballero. Holguín, Cuba.
- PADILLA, M. T. (2002). *Técnicas e Instrumentos para el Diagnóstico y la Evaluación Educativa*. Madrid. CCS.
- PÁRAMO, D. y RAMÍREZ, E. (2009). Reseña de "Gerencia Estratégica Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica Redalyc de Marketing. Un enfoque cultural". *Pensamiento & Gestión*, Diciembre-Sin mes, 319-321.
- PAREDES, L. (1996). *Hablemos de Gestión Tecnológica con Leopoldo Paredes*. Fundacite Zulia. Maracaibo-Venezuela.
- PARENT, J, ESQUIVEL, N. HERAS, L. (2004). *La práctica profesional una función indispensable*. Cuarto Congreso Nacional y Tercero Internacional: Retos y Expectativas de la Universidad. Universidad Autónoma de Coahuila. México
- PARENT,J.; ESQUIVEL,N; HERAS,L. (2004). *La práctica profesional una función indispensable*. Coahuila. México.
- ¹Párrafo diez del preámbulo del REAL DECRETO 676/1993 de 7 de mayo de 1993. Por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional. Publicado en el Boletín Oficial del Estado de España del 22 de mayo de 1993. Aunque este Real Decreto está derogado, la definición sigue sirviendo en el texto legislativo en vigor, el Real Decreto 363/2004.
- PATTON, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation & Research Methods*. London. Sage. pp.11
- PEÑALOZA, W. (1995). *El Currículo Integral*. Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela
- PEÑALOZA, W. (2005). *Currículo Integral*. Tercera edición. Lima-Perú.
- PEREIRA, J. (1996). *Las RR.PP. en el mundo actual*. Ed. Copiar. Córdoba. Argentina.
- PEREIRA, L. NAVARRO, Y. FONSECA, N. (2007). Plan Curricular Administración de LUZ. ¿Formación Integral?. *Revista Actualidad Contable. FACES*. Año 10. N° 15.
- PÉREZ A., L. (2002). Sistema integral de Gestión Humana. (Versión digital) disponible en: <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/sigha.htm.compe>.
- PÉREZ SERRANO, G. (1994). *Investigación cualitativa, retos e interrogantes*. Madrid. La Muralla., p. 54.
- PÉREZ SERRANO, G. (2000:25). Reflexiones sobre la investigación en educación social y animación sociocultural. En PÉREZ SERRANO:

- Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural*. Aplicaciones Prácticas. Madrid. Lancea, pp. 21-56.
- PÉREZ, A (2008). *Educación en el 3er. milenio. Ensayos*. San Pablo. Caracas-Venezuela
- PÉREZ-DÍAZ, V. y RODRÍGUEZ, J. C. (2002). *La educación profesional en España*. Madrid. Fundación Santillana.
- PERKMAN, M. y WALSH, K. (2008). *Engaging the scholar: Three types of academic consulting and their impact on universities and industry*. Research Policy. Elsevier vol. 37 (p. 1884-1891)
- PERRET-CLERMOAT (1984). *La construcción de la inteligencia en la interacción social*. Madrid
- PESHKIN, A. (1992). The relationship between culture and curriculum: A many fitting thing. In P. W. Jackson (ed.) *Handbook on research on curriculum*, (pp. 248-267). New York: Macmillan.
- PETERS, O. (2001). *La educación a distancia en transición. Nuevas tendencias y retos*, Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- PIAGET, J. (1980). *Psicología y Pedagogía*, México. Editorial Ariel
- PIAGET, J. (1986). *Psicología y epistemología*, ed. Artemisa: México; col. Obras Maestras del pensamiento contemporáneo
- PIRELA, J. y PEÑA, T. (2006). La formación del profesional de la información en Venezuela: Una mirada comparativa desde sus diseños curriculares. *Revista Educere*, enero-marzo. Año/vol. 10 N°32 Mérida-Venezuela
- PLISCOFF, C. y MONJE, P. (2003). Método comprado: un aporte a la investigación en gestión pública. *VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Panamá.
- POBLETE, M.; VILLA, A. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de competencias genéricas*. Bilbao: Mensajero.
- PORTER. (1998). *La universidad en el cambio de siglo*. Madrid, Estado Alianza.
- PRATS, J. (2007). *Los Sistemas Educativos Europeos ¿Crisis o Transformación?*. Colección Estudios Sociales. N° 18. Barcelona. La Caixa.
- PRIETO PRIETO, A. (2004). La nueva fase de la estrategia europea del empleo. En la *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Exteriores*, nº 52. (p.211-220)
- PROST, A. (1992). *Education, société et politique. Une histoire de l'enseignement en France, de 1945 à nos jours*. Paris. Seuil.
- PUTERMAN, Perla (2010). Entretelones de la ISO 2600. Consenso: "Acuerdo dentro del desacuerdo". Revista Digital. *La Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela*. Consultado en la página web: www.empreder.org
- QUENUM, J. C. (1996). Mondes du travail, de la formation et de l'emploi. Changements dans les organisations. En Bermejo, B.; Domínguez, G.; y Morales, J. A. (Coords.) *Formación Profesional Ocupacional*.

- Perspectivas de un futuro inmediato*. GID-Universidad de Sevilla y FETE-UGT. Sevilla, Calmann-Lévy. Y también se hace referencia a lo largo de toda la obra de TANGUY, L. (1991). *Quelleformation pour les ouvriers et les employés. Rapport au Secrétaire d'État à l'Enseignement Technique*. Paris. La Documentation française.
- QUESADA, M.; CEDEÑO, A.; y ZAMORA, J. (2001). *El diseño curricular en los planes de estudio: aspectos, Teorías y guía metodológica*, Heredia: EUNA.
- QUESADA, M.; CEDEÑO, A. y ZAMORA, J. (2001). *El diseño curricular en los planes de estudio: aspectos teorías y guía metodológica*. Heredia: EUNA.
- RAMIREZ, T. (2007). *El proyecto de Investigación*. PANAPO. Caracas.
- RAMOS, C. (2007). *Universidades cultura innovadora y vinculación con el entorno socio-productivo*. Edición del Vicerrectorado Académico. Universidad del Zulia. Venezuela.
- RAMOS, C. (2010). *La Universidad de Servicio. Propuesta de un modelo interactivo entre instituciones socialmente responsables y el entorno socioproductivo*. Editorial EDILUZ. Universidad del Zulia. Venezuela.
- RANSON, S. (1992). Towards the learning society. En *Educational Management and Administration*, nº 20 (2), 68-79.
- RAPTIS, N. (1999). Environmental policies and production activity. En UNESCO: *Vocational Education and Training in Europe on the Threshold of the 21st Century*. Berlin. UNESCO.
- RAVISTSKY, M: (2002). Metodología Francesa: diseño de una acción de capacitación. Proyecto ETFP. Conferencia Magistral. *III Encuentro sobre Formación Tecnológica de Europa y América Latina*. La Habana.
- RÍO, E. DEL; JOVER, D; y RIESCO, L. (1994). *Formación y empleo. Estrategias posibles*. Barcelona. Paidós.
- ROBBINS, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*. México editorial Prentice Hall
- RODRÍGUEZ HERRERO, J. J. (1997). *La formación profesional en España (1939-1982)*. León. Junta de Castilla y León.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, M. A. (2004). *Un análisis de la educación familiar desde la Teoría Pedagógica: Propuesta de bases fundamentales para un modelo integrado*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia. pp.19
- RODRÍGUEZ, G., GIL, J. y GARCÍA, E. (1996). *Metodología de la investigación Cualitativa*. Málaga. Aljibe. Pp.48
- ROGERS, C. (1980). *Libertad y creatividad en la educación*. Barcelona: Paidós.
- ROJAS, E. y otros (1998). Sistema educativo y sistema productivo: una visión desde la realidad argentina. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, nº 143, mayo-agosto.
- ROMERO, R. BRICEÑO, H, y BASANTA, G. (2004). La oferta y académica de la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" y su

- relación con el mercado laboral del Municipio Baralt- *Revista OMNIA*. Año 13.Nº 3. Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela (p.48-68)
- ROSANY, J. (1996.) *El hombre simbiótico*. Madrid. Cátedra.
- RUIZ, A. (2001). *La educación superior en Costa Rica, Tendencias y retos en un nuevo escenario histórico*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica. CONARE.
- RUIZ, L. (2006). Formación integral: desarrollo intelectual, emocional, social y ético de los estudiantes. *Revista Universidad de Sonora*. (p. 1-13)
- SALA, Mercé y Schnorkowski. (2003). *El Desarrollo Organizacional*. Editorial Praxis-España
- SÁNCHEZ, P.; LÓPEZ, A.; CERVANTES, M.; y CAÑIBANO, C. (2000). *El capital humano en la nueva sociedad del conocimiento. Su papel en el Sistema Español de Innovación*. Madrid. Círculo de Empresarios.
- SÁNCHEZ, T. (2012). *Jóvenes, sobradamente preparados, y sin empleo*. Publicado en la página web de ABC <http://www.abc.es/20120307/economia/abci-paro-juvenil-201203061018.html>.
- SANCHIS, E. y RIGBY, M. (2006). El concepto de cualificación y su construcción social. En la *Revista europea de Formación Profesional*, nº 37 pp. 24-35. CHARLON, E. (1996): Transformations de la formation et transformations des savoirs. En Barbier, J. M.; Berton, F.; y Boru, J. J.: Situations de travail et formation. Paris. L'Harmattan.
- SARDETTI, Andreas. (2011). Investigador del Sistema de Información de Educación Superior (SIS) de Hannover, Alemania. *I encuentro de Práctica Profesional en Alemania*.
- SARRAMONA, J. (2007). Las competencias profesionales del profesorado de secundaria. *Estudios sobre Educación*, nº 13 (p. 31-40).
- SARRAMONA, J. DOMINGUEZ, E. NOGUERA, J. y VÁSQUEZ, G. (2005). Las competencias en secundaria y su incidencia en el acceso a la universidad. En V: Esteban Chapapría (Ed.) *El espacio europeo de educación superior* (p. 27-93) Universidad de Navarra. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.
- SCHNEEBERGER, A. (2006). Cualificados para la sociedad del conocimiento y de los servicios. Tendencias que determinan la futura demanda de formación inicial y continua. En *la Revista europea de Formación Profesional*, nº 38. (p. 6-25).
- SCHÖN, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Textos de educación Paidós. Volumen 28.
- SCOTT, P., University Governance and Management. An analysis of the system and institutional level changes in Western Europe. En P. Maassen y F. Van Vught (Eds.) *Inside Academia*, Utrecht: De Tijdstroom. 1996 (pp. 113-133).
- SECRETARY OF STATE FOR EDUCATION AND SKILLS (2003:17 y 18). *21st Century Skills. Realising our Potential. Individuals, Employers, Nation. Cm 5810*. London. Crown Copyright.

- SELBY, D. (1996). Educación global: hacia una irreductible perspectiva global en la escuela. Aula de innovación Educativa.
- SELLTIZ, C; JAHODA, M.; DEUTSCH, M. Y COOK, S. W. (1965:229). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Madrid. Rialp.
- SERNA, G. (2008). *Gerencia estratégica. Planeación estratégica: un marco de referencia*. Bogotá, Colombia: 3R Editores.
- SERNA, H (1997). *Gerencia Estratégica*. Editorial Ltda. Bogotá Colombia.
- SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO. Publicado en la página web de la Junta de Andalucía <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/informacion/programasSAE/programaOrientacionInserccion/programaOrientacion/?ticket=nocas>
- SIEMENS, G. (2004) Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital, 2004 (gsiemens@elearnspace.org)
- SPENCER, L. (1991). Job competency assessment en H. Glass (e.) *Handbook of business strategy*, Boston. Warren, Gorha&Lambert.(28-1–28-20).
- SPENCER, L.M: (1991). Job Competency assessment en H. Glass (Ed.) *Handbook of business strategy*, Boston: Warren, Gorham & Lambert. (28-1–28-20).
- SPORN, B. (1996). Managing University Culture: an Analysis of the Relationship Between Institutional Culture and Management Approaches, en *Higher Education*, 32, pp. 41-61.
- SPOURS, K. y YOUNG, M. (1988). *Curriculum and Organisation: Issues in Post-16 Education*. Working Paper nº 7. London. Institute of Education of the University of London.
- SPOURS, K. y YOUNG, M. (1988). *Curriculum and Organisation: Issues in Post-16 Education*. Working Paper nº 7. London. Institute of Education of the University of London.
- STENHOUSE, L. (1987). *La Investigación como base de la enseñanza*. Madrid, España: Morata.
- STENHOUSE, L. (1991). *Investigación y desarrollo de currículo*. Madrid : Morata
- SUÁREZ, A. (2001). Implantación y desarrollo de los estudios de Economía de la Empresa en la universidad española. Cuadernos de Gestión, Vol. 1, nº 1. Publicado en la página web del Archivo Digital para la Docencia y la Investigación de la Universidad del País Vasco https://addi.ehu.es/bitstream/10810/6992/1/CdG_116.pdf.
- TAMAYO, M. (2000). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*.
- TANGUY, L. (1994). Compétences et intégration sociale dans l'entreprise. En Ropé, F. y Tanguy, L. (Dirs.): *Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*. Paris. L'Harmattan.
- TAYLOR, S. J. y BOGDAN, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona. Paidós. (p. 20).

- TAYLOR, S. J. y BOGDAN, R. (1990:26). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires. Paidós.
- TEICHER, U. SCHONBURG, H. (2000). The economics of higher education and graduate employment and work
- TEJADA, A (2005). Agenciación humana en la teoría cognitivo social: definición y posibilidades de aplicación. En *Revista de la Universidad Javeriana – Cali: Pensamiento Psicológico*, Vol. 1,
- TEJADA, J. (1999). El formador ante las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: Nuevos roles y competencias profesionales. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. Artículo publicado en la *Revista Comunicación y Pedagogía N° 158*.(p.17-26)
- TESCH, R. (1990). *Qualitative reserarch: analysis types software tools*. London: TheFalmerPress.
- TOBÓN, S y FERNÁNDEZ. (2006). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Segunda edición. Colombia.
- TOBÓN, S. (2010). *Formación Integral y Competencias*. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Ediciones ECOE. Colombia.
- TOMAS, M. (2003). *La Formación y la gestión del cambio de cultura en las Organizaciones*. Editorial Praxis-España.
- TORRES, J. (1995). La presencia de diferentes culturales en las instituciones escolares. Posibilidades de diálogo y acción. En A.A.V.V. *Volver a pensar en la educación. Vol.1, política, educación y sociedad*. Madrid: Morata
- TRÉPOS, J. Y. (1992). *Sociologie de la compétente professionnelle*. Nancy. PressesUniversitaires de Nancy. Y también en ARGÜELLES, A. (Comp.) (1996). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México. Limusa.
- TÜNNERMAN, C. (1999). *Desafíos del docente universitario en la educación del siglo XXI*. San Ramón: Universidad de Costa Rica.
- UGARTE, C. y NAVAL, C. (2008). *Formación en competencias profesionales: una experiencia online- ¿presencial*. Estudios sobre educación (p. 53-86).
- UNESCO (1997). *International Standard Classification of Education ISCED 1997*. Publicado en la página web oficial de la UNESCO (consultado en marzo de 2012): [ht://www.unesco.org/education/docs/isced_1997.htm](http://www.unesco.org/education/docs/isced_1997.htm) (párrafo 57).
- UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y Acción y Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior. 9 de octubre de 1998
- UNESCO (1998). *La educación superior en el siglo XXI. Conferencia mundial sobre la educación superior*. París: UNESCO.

- UNESCO (1999). *Vocational Education and Training in Europe on the Threshold of the 21st Century*. Berlin. UNESCO-UNEVOC.
- UNESCO (2001). *Documentos de política para el cambio y el desarrollo de la educación superior. Resumen ejecutivo*. Kingston: CRESAL-UNESCO
- UNESCO. (1998). *La educación superior en el siglo XXI. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. París. OCDE.
- UNESCO. (1999). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. Visión y Acción. Recuperado el 12 de octubre de 2012 en la línea <http://www.andes.org.br/unesco.htm>)
- UNIÓN EUROPEA (2003). *Cooperación europea reforzada en materia de formación y educación profesionales, el proceso de Brujas-Copenhague*. Publicado en la página web oficial de la Unión Europea (enero de 2012): http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/index_es.html
- UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales. Grado de Administración y Dirección de Empresas.
- UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA. GABINETE DE COMUNICACIÓN. Casi un millar de estudiantes han solicitado participar en el programa Praem de prácticas en empresas. recuperado el 12 de octubre de 2012 en la página web de la Universidad de Córdoba <http://www.uco.es/servicios/comunicacion/component>
- UNIVERSIDAD DEL VALLE, CALI (1993). *Acuerdo 001 de 1993*. Plantea "garantizar una formación integral, flexible que le permita al estudiante un adecuado desempeño en otras actividades.
- UNIVERSIDAD DEL VALLE, Cali: Acuerdo 001 de 1993, plantea: "garantizar por encima de cualquier tendencia profesionalizante, una formación integral que al tiempo que le permita al futuro profesional un adecuado desempeño, lo convierta en un ciudadano con conciencia crítica, comprometido éticamente con el país y con la nación"....
- UNIVERSIDAD SIMÓN BOLIVAR. *Reglamento General de 1987*. Caracas-Venezuela
- USHER, R. (2001). Lifelong learning in the Postmodern. In D. Aspin, J. Chapman, M. Hatton, and Y. Sawano (Eds.). *International Handbook of Lifelong Learning*. London. Kluwer Academic publishing (pp. 35-52).
- VALARIANO, E., YÁBER, G. y CEMBORIAN, M (2011). *Diseño Curricular por Competencias*. Reunión del Núcleo de Autoridades de Postgrado. Caracas.
- VALLE, M. (2000). *Formación en competencias y certificación profesional*. UNAM. México.
- VALLES, M. (2003). *Entrevistas Cualitativas*. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- VALVERDE, O. (2001). *El enfoque de la competencia laboral*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- VELLOSO, A. y PEDRÓ, F. (1991). *Manual de Educación Comparada*. Vol. 1. Conceptos Básicos. Barcelona.

- VIDAL, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Consejo de Coordinación Universitaria Universidad de León.
- VIGOTSKY, L. (1987). *Historia de las funciones psíquicas superiores*. Editorial Científico-Técnica. La Habana.
- VISALBERGHI, A. (1974). Futuro de la Formación Profesional Técnica y Profesional. Madrid. ICCE. (p.31)
- VIVAS, R.(2000). *Gerencia y pensamiento estratégico:material de trabajo*.Universidad Rafael BellososChacín (URBE) Maracaibo-Venezuela
- VONK, J. (1979). The changing social context of teaching in wester Europe en B. Biddle, T.L.Good y L.F Goodoan (Eds).*International Handbook of teacher and teaching*. Dordrech.Kluwer Academic Publishers.(pp. 985-1051).
- VYHMEITER, N. (1989). *Manual de investigación Teológica*. Biblioteca Teológica Vida. Editorial Vida.
- WEBER, M. (1973). *Ensayos sobre metodología sociológica*. Buenos Aires. Amorrortu.
- WOLCOTT, H. (1992). Posturing in qualitative research.En M. LeCompte, W.Milloroy y J. pressile (Eds). *The Hand book of Qualitative research in education*. London: AcademicPress
- WOOLFOLK, A. (1996). *Psicología educativa*. Prentince-Hall. México
- YÁNES, E. y PÉREZ, J (2005). *Formación Turística*. Serie cuatrimestral de la publicación Visión Cidtur, Centro de Información y Documentación Turística.
- YÁNEZ, E. (2003). Manual Ética de las relaciones Públicas. Dirección de Formación General. Versión A/2003.
- YUS, R. (1997). *Hacia una educación global desde la transversalidad*. Madrid: alauda/amaya.
- ZABALZA, M. A. (2000). Los nuevos horizontes de la Formación en la Sociedad del Aprendizaje. En MonclúsEstella, A. (Coord.): *Formación y empleo: Enseñanza y Competencias*. Granada. Comares.
- ZAYAS, P. (2010). *Las competencias. Una visión teórica-metodológica en contribuciones a la Economía*. Htt//www.eumed.net/ce/2010/
- ZOLO, D. (2000). *Cosmopolis. Perspectiva y riesgo de un gobierno mundial*. Barcelona. Paidós.