



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO Y
LEGISLACIÓN LABORAL
CATEDRA: ECONOMIA LABORAL
CAMPUS BARBULA



**“LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE DE RELACIONES
INDUSTRIALES EN EL ÁREA DE ECONOMÍA LABORAL BAJO
LAS PERSPECTIVAS DEL DISEÑO CURRICULAR
TRADICIONAL Y DEL DISEÑO CURRICULAR POR
COMPETENCIAS”**

Autora:

PÉREZ DE FERNÁNDEZ, NILZA J.

Bárbula, Julio de 2011



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO Y
LEGISLACIÓN LABORAL
CATEDRA: ECONOMIA LABORAL
CAMPUS BARBULA



**“LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE DE RELACIONES
INDUSTRIALES EN EL ÁREA DE ECONOMÍA LABORAL BAJO
LAS PERSPECTIVAS DEL DISEÑO CURRICULAR
TRADICIONAL Y DEL DISEÑO CURRICULAR POR
COMPETENCIAS”**

Autora:

PÉREZ DE FERNÁNDEZ, NILZA J.

Trabajo de Ascenso presentado para optar a la categoría de Profesor Asociado de acuerdo a lo establecido en el estatuto Único del Profesor Universitario.

Bárbula, Julio de 2011



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO Y
LEGISLACIÓN LABORAL
CAMPUS BARBULA



TITULO: LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE DE RELACIONES INDUSTRIALES EN EL ÁREA DE ECONOMÍA LABORAL BAJO LAS PERSPECTIVAS DEL DISEÑO CURRICULAR TRADICIONAL Y DEL DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS.

Autora: Nilza Pérez de Fernández

RESUMEN

En toda carrera universitaria, es vital la escogencia del diseño curricular y particularmente en la carrera de Relaciones Industriales, que es la cuna del recurso humano, debido a que de estos lineamientos dependerá la generación de las condiciones pedagógicas esenciales para facilitar el proceso de formación de sus estudiantes, en este sentido, la presente investigación tiene por finalidad analizar el diseño del programa de la asignatura Economía Laboral de la Escuela de Relaciones Industriales bajo las perspectivas del diseño curricular actual y del diseño curricular por competencias. Dicha investigación se realizó bajo el paradigma cualitativo, por su naturaleza y profundidad es una investigación descriptiva apoyada en el método etnográfico. Se seleccionó una muestra representativa de tamaño (6) constituida por docentes, estudiantes y empleados de la Escuela de Relaciones Industriales a los cuales se les aplicó una entrevista estructurada usando como instrumento un cuestionario de preguntas abiertas. Como técnica de análisis y procesamiento de la información se usó la categorización resultante en una matriz de opinión. Los resultados de la investigación indicaron que el diseño curricular actual del programa de la asignatura Economía Laboral ha caducado, ya que no responde a las nuevas tendencias de la educación superior ni a los requerimientos empresariales, por ello se concluye tomando en cuenta la opinión de los encuestados que el diseño más adecuado es el diseño curricular por competencias considerando que este solo es un modelo y que debe ser cuidadosamente adaptado de acuerdo con las características particulares del proceso de formación estudiado.

Palabras Claves: formación, pensamiento complejo, Economía Laboral, currículo, competencias, Relaciones Industriales.



UNIVERSITY OF CARABOBO
SCHOOL OF ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS
DEPARTMENT OF LABOR AND RELATIONS
LABOUR LEGISLATION



**TITLE: THE FORMATION OF ESTUIANTE OF INDUSTRIAL RELATIONS
IN THE AREA OF WORK UNDER THE ECONOMY PERSPECTIVES OF
CURRICULUM DESIGN AND TRADITIONAL DESIGN COMPETENCY-
BASED CURRICULUM.**

Author: Fernández Pérez Nilza

SUMMARY

Throughout college, it is vital the choice of curriculum and particularly in the career of Industrial Relations, which is the cradle of human resources, because these guidelines will depend on the generation of the pedagogical conditions essential to facilitate the formation of students, in this sense, this research intends to analyze the design of the program of the subject Labour Economics at the School of Industrial Relations from the perspectives of the current curriculum and competency-based curriculum design. This research was conducted under the qualitative paradigm, by its nature and depth is a descriptive research supported by the ethnographic method. We selected a representative sample size (6) made up of teachers, students and employees of the School of Industrial Relations which were administered a structured interview using a questionnaire as an instrument of open questions. As a technique for analysis and processing of information categorization was used resulting in a matrix of opinion. The research results indicated that the program's current curriculum of the course has expired labor economics, and not responding to new trends in higher education or business requirements, it is concluded by taking into account the views of the respondents to the most appropriate design is competency-based curriculum design whereas this one is a model and should be carefully tailored according to the particular characteristics of the formation process studied.

Keywords: training, complex thought, labor economics, curriculum, competencies, Industrial Relations.

ÍNDICE GENERAL

Resumen.....	lii
Índice de Tablas.....	9
Índice de Figuras.....	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I	
FENÓMENO DE ESTUDIO.....	14
Planteamiento del problema.....	14
Objetivos de la investigación.....	21
Justificación de la investigación.....	22
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	24
Antecedentes de la investigación.....	24
Bases teóricas.....	29
Aplicación del modelo de control y ajuste permanente del curriculum del Dr. Manuel Castro Pereira en facces.....	29
El diseño curricular	31
Componentes del diseño curricular	32
Estrategias didácticas en el diseño curricular	35
Bases sociales y jurídicas del diseño curricular.....	37
Diseño curricular y competencia.....	39
Experiencias registradas de formación por competencias en Uruguay y Argentina.....	41
Experiencias registradas de formación por competencias en Venezuela.....	42
Concepciones sobre el término competencias.....	44
Evolución de los estudios sobre competencias.....	46

Descripción de las competencias en el diseño curricular.....	51
Componentes de las competencias.....	51
Clases de competencias a considerar en el diseño curricular.....	52
Diseño curricular por competencias en educación superior.....	56
El curriculum por competencias	57
Etapas del diseño curricular por competencias.....	58
El proceso de evaluación en el diseño curricular por competencias..	61
Mecanismos de evaluación de las competencias.....	64
Estudios de Relaciones Industriales en Venezuela y el mundo.....	64
Estudios de Relaciones Industriales en el mundo.....	65
Estudios de Relaciones Industriales en Venezuela.....	66
Universidad Católica Andrés Bello:.....	66
Universidad José Antonio Páez.....	67
Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín.....	67
Universidad Fermín Toro.....	68
Universidad de Carabobo.....	68
La Escuela de Relaciones Industriales y la formación de estudiantes.....	68
Misión de la Escuela de Relaciones Industriales.....	69
Visión de la Escuela de Relaciones Industriales.....	70
Origen del Estudio de la Asignatura Economía Laboral en la Escuela de Relaciones Industriales.....	71
A. Pensum de cuatro años.....	71
B. El segundo pensum de estudios.....	72
C. El pensum de cinco años.....	72
D. Pensum vigente desde 1991.....	73
La enseñanza de la Economía Laboral en los estudios de Relaciones Industriales.....	75

Definición de términos básicos.....	77
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO.....	80
3.1. Profundidad, naturaleza y tipo de investigación.....	80
3.2. Muestreo cualitativo.....	82
3.3. Selección de los participantes en la investigación.....	83
3.4. Técnicas e instrumentos de generación y recopilación de información.....	84
3.4.1. Recopilación y revisión documental.....	84
3.4.2. Entrevista individual estructurada y el uso del cuestionario...	87
3.5. Técnica de organización, procesamiento y análisis de la información.....	88
3.6. Técnica de codificación de datos.....	88
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS INTERPRETACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	89
El diseño curricular actual del programa asignatura Economía Laboral de la escuela de Relaciones Industriales.....	99
Objetivos pedagógicos y competencias.....	100
Estrategias metodológicas y estrategias didácticas.....	101
Evaluación de los Aprendizajes y Valoración de las Competencias...	103
Participación del docente en el Proceso de Aprendizaje.....	105
Estudio de los rasgos de la personalidad.....	106
El ámbito institucional.....	107
Conclusiones.....	109
Referencias bibliográficas.....	115
Referencias materiales impresos.....	115
Artículos en publicaciones periódicas.....	118

Referencias a textos jurídicos.....	120
Publicaciones de eventos científicos.....	120
Trabajos de ascenso.....	121
Artículos publicado en medios impresos.....	122
Referencias a materiales on-line.....	122
Referencia a material de imágenes y sonido.....	123
Anexos.....	124

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla Nro.	Pag.
1. Las competencias Universales listadas para mandos superiores de Byham y Thornton.....	47
2. Competencias de Recursos Humanos según resultados de los estudios de la escuela de Michigan.....	50
3. Ámbitos del Contexto.....	59
4. Pensum de Cuatro años de la Escuela de Relaciones Industriales.....	71
5. El Pensum de cinco años de la Escuela de Relaciones Industriales.....	72
6. El Pensum de la Escuela de Relaciones Industriales a partir del año 1991.....	73
7. Matriz de opinión de los participantes.....	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura Nro.	Pag.
1. Clases de Evaluación de las Competencias.....	62
2. Tipos de Certificación.....	63

INTRODUCCIÓN

El proceso de formación de los estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales está dirigido a formar a un profesional competente, capaz de gerenciar el recurso humano como elemento dinamizador de las organizaciones, dotado de una serie de conocimientos provenientes de diversas áreas científicas entre las que se encuentra el área de la Economía Laboral que lo acredita como un individuo creador de visiones colectivas del acontecer económico proyectándolo más allá del sistema empresarial y social en general.

Cumplir con la misión descrita anteriormente implica para la Escuela de Relaciones Industriales superar los retos que imponen las nuevas realidades de la organización que son: las redes de producción, de consumo y de comunicación, articulados en nuevos espacios de participación, propios de la revolución científica y del proceso de globalización.

Ante ello el individuo que hoy se forma debe poseer un alto grado de desempeño y gran facilidad para adaptarse al cambio. En este sentido adquiere validez, la innovación curricular como elemento fundamental del acto educativo que garantice a los estudiantes la adquisición de estas nuevas competencias que demanda la sociedad y el sistema productivo.

En la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales varias comisiones curriculares se han dedicado a la tarea de definir y redefinir el currículo desde diferentes perspectivas tratando de proponer nuevas versiones. Algunos enfoques se han probado, entre ellos el diseño curricular que se aplica actualmente, sin embargo, luego de muchos esfuerzos resultó que el día el

30 de Marzo del presente año fueron aprobadas las políticas curriculares de la U.C, entre las cuales se establece el diseño por competencias.

La dirección general de docencia y desarrollo curricular con los diferentes directores de currículo de las facultades elaboró hace dos años los lineamientos para esta transformación.

Sin duda, lo esencial no es cambiar el currículo, con uno u otro enfoque teórico, sino buscar opciones nuevas que contribuyan a garantizar el logro esperado del aprendizaje.

La investigación consta de (4) cuatro capítulos, estructurados de la siguiente manera:

El Capítulo I: Titulado Fenómeno de estudio. Conformado por el planteamiento del problema, el objetivo general y los objetivos específicos, así como también se incluye la justificación de la investigación. En el queda formulado el problema que gira en torno a la situación de orientación curricular, que debe enfrentar la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, a la hora de planificar el proceso de formación de sus estudiantes en el área de la Economía Laboral, de tal manera que asegure la preparación de un profesional capaz de solucionar los problemas contemporáneos y del futuro con idoneidad.

El Capítulo II: Denominado marco Teórico Referencial. En él se construye el marco teórico que contiene investigaciones previas relacionadas con el tema en estudio; los aspectos conceptuales y teóricos relativos a la formación de Recursos Humanos en la Escuela de Relaciones Industriales y el diseño curricular; además se agrega aquí la definición de términos básicos

inherentes a la investigación. Destacan entre los principales postulados teóricos el enfoque presentado por el Dr. Manuel Castro Pereira denominado Modelo de Control y ajuste permanente del currículo y el enfoque curricular defendido por el Dr. Sergio Tobón llamado diseño curricular por competencias y algunas consideraciones sobre los proyectos Tuning en Europa y alfa Tuning en América Latina.

El Capítulo III: Referido al Marco metodológico. Pone de manifiesto el conjunto de procedimientos lógicos implícitos en la investigación. En él se detallan el tipo, la naturaleza y la profundidad de la investigación, del mismo modo se define el tipo de muestreo a realizar y los participantes en la investigación, también se define como técnica de Recolección de datos la entrevista con ayuda de un cuestionario guía. Por otra parte se debe indicar que se usó la técnica de la categorización para el procesamiento de la información registrada y un análisis pormenorizado del arqueo de las fuentes primarias y secundarias empleadas en la investigación.

En el Capítulo IV. Denominado Análisis, interpretación y presentación de la información, se muestra la opinión de los encuestados sobre el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales obtenido con el diseño curricular actual, además se presenta en éste capítulo la caracterización de los componentes del diseño curricular del programa de la asignatura Economía Laboral desde la perspectiva del diseño curricular actual y del diseño curricular por competencias. Esto permitió concluir que el diseño actual del programa de Economía Laboral al igual que el resto de las asignaturas de la carrera ha caducado, ya que no responde a las nuevas tendencias de la educación superior, ni a los requerimientos empresariales por lo que debe ser revisado y que tomando en cuenta la opinión de los encuestados se concluye que el diseño más adecuado es el diseño curricular

por competencias considerando que éste solo es un modelo y que debe ser cuidadosamente adaptado de acuerdo a las características propias del proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.

Por último, se muestran los anexos y las referencias bibliográficas consultadas.

CAPÍTULO I

FENÓMENO DE ESTUDIO

Planteamiento del Problema

La formación del recurso humano, es considerada, no solo como elemento clave en el crecimiento y desarrollo económico de un país, sino que también representa la posibilidad que tiene la gente de integrarse y competir en un mercado laboral cada vez más exigente y más complicado.

La Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo consciente de esta realidad, se dedica desde su creación, a la tarea de formar individuos en una serie de conocimientos provenientes de diversas áreas científicas, entre ellas el área de la Economía Laboral.

La asignatura Economía Laboral, está inserta en el plan de estudios de la carrera de Relaciones Industriales, a nivel del tercer semestre y se ocupa de la formación del estudiante en el aprendizaje de los principios económicos, estudia las organizaciones, el funcionamiento y los resultados de los mercados de trabajo, de las decisiones de sus participantes, de los factores que determinan las tasas salariales, del empleo, del desempleo y su interconexión con el sistema de Relaciones Industriales.

Indudablemente el estudio de la economía laboral guarda una relación directa con la realidad económica y social del país, de este modo si la economía está en auge tendremos mejores expectativas en los mercados de trabajo y si ocurre lo contrario las variables económicas enviarán fuertes señales.

Por todos es sabido que la sociedad venezolana actual está enfrentando vertiginosos cambios en lo económico, social, político, ambiental y religioso englobados en lo que algunos autores han denominado el nuevo paradigma económico.

El nuevo paradigma económico, o también llamado nueva economía trae consigo un nuevo concepto de la familia, una nueva civilización, nuevos conflictos políticos y distintas formas de trabajar. Para Toffler (1996):

La especie humana ha experimentado grandes olas de cambio. La primera ola de cambios denominada como la revolución agrícola, la segunda ola, el auge de la civilización industrial, que necesito sólo trescientos años. La historia avanza ahora y a mayor velocidad a una tercera ola, marcada por un estilo de vida auténticamente nuevo y métodos de producción sofisticados (p. 21).

En atención a lo anterior se puede argumentar que la primera y la segunda revolución giraron en torno a la energía como elemento de desarrollo y la tercera revolución se basa en la información y sus posibilidades de creación.

Este cambio de paradigma, según Mato (2001). “Tiene como eje las tecnologías de la información y la comunicación y esta tendencia es el resultado de variados procesos sociales a través de los cuales el planeta se convierte en espacio interconectado por múltiples relaciones”. (p. 13).

Esta sociedad de la información modifica las antiguas maneras de hacer las cosas dando origen a una nueva economía, una nueva sociedad y una nueva cultura.

Este nuevo esquema o nuevo patrón tecnológico de acuerdo a la opinión de Pérez (1986) “Tiene como característica el aumento del contenido de información en los productos y la disminución del contenido de energía con incidencia directa en el costo relativo del producto, mediante el uso cada vez más intensivo de la electrónica”. (P. 63).

El nuevo patrón tecnológico además del impacto en los costos de producción cambia sustancialmente las características del trabajo modificando así también los espacios laborales.

Pérez (1986) “considera que ahora el trabajo contempla una descripción de las tecnologías y su incidencia en la organización tratando de caracterizar la imbricación entre las innovaciones tecnológicas y la necesidad de adaptar la mano de obra a los requerimientos de los nuevos enfoques organizacionales”. (P. 7).

En el nuevo ámbito de la producción se hace inminente el diseño de nuevos productos que impliquen el rediseño de piezas mecánicas por electrónicas. El uso intensivo de las nuevas tecnologías originan nuevos modelos de empleos que exigen además un moderno perfil de la mano de obra que esté en la capacidad de hacer uso intensivo de la tecnología y que pueda adaptarse más rápidamente a los cambios generados. Es por ello que tenemos un hombre con nuevas habilidades y nuevas competencias.

En esta situación en la que aparecen nuevas categorías de trabajo con full impacto en las organizaciones que supone nuevas formas de organización del trabajo, las empresas prefieren contratar personal calificado o no que pueda ser entrenado rápidamente para su oficio.

Sin duda, la nueva economía, se deriva de la apertura al comercio y al capital de distintos países y a la globalización que obligan a las organizaciones a transformar la organización del trabajo y los sistemas o métodos de producción.

En este punto, los agentes de cambio, empresas, estado e instituciones educativas deben realizar mayores esfuerzos e inversión de recursos en las actividades formativas tendientes a mejorar la productividad y el uso eficaz de las nuevas tecnologías mediante el fomento de aptitudes, actitudes, valores, conocimientos y competencias propias del nuevo paradigma.

Este escenario de significativas transformaciones, exige nuevos estilos de gerencia que contribuyan a formar al recurso humano para que desarrolle permanentemente nuevas expectativas que le garanticen adaptarse a un mundo cada vez más exigente.

Las nuevas exigencias del modelo implican una mayor y mejor capacitación de la mano de obra por lo que en el ámbito de la educación superior también se experimentan grandes cambios que inciden en el aspecto de la pertinencia de sus modelos educativos, en cuanto a su flexibilidad para ajustarse a dichas transformaciones a tales efectos las universidades deben incrementar su calidad mejorando la investigación, los servicios y especialmente adaptando sus programas a las necesidades del mercado laboral donde están insertas.

Ante esto es evidente que la Universidad de Carabobo, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y la Escuela de Relaciones Industriales se convierten en espacios propicios para formar un hombre nuevo, un agente

transformador que privilegie el desarrollo de las habilidades para manejar las tecnologías de la información, el conocimiento y las capacidades intelectuales que exigen niveles de calidad y competitividad cada día más elevadas, por ello la formación académica debe propiciar el cambio y la actualización continua, el liderazgo y la solución de problema, es decir se debe formar un profesional integro, proactivo, imaginativo, creativo y ético.

Calderón (1997). Se refiere:

A las exigencias de formar gerentes que respondan a las nuevas tendencias organizacionales que inducen a revisar el currículo, ya que el currículo vigente en la mayoría de las universidades contradice el orden social imperante. Pretendiendo estar en línea con los requerimientos del mercado de trabajo, pero la reproducción de habilidades y destrezas profesionales se dan en un complejo cuadro de carencias. (p. 11).

En atención a lo anterior, vale preguntarse ¿sí el proceso de formación de los estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales responde a las nuevas exigencias organizacionales? Y ¿si se están desarrollando habilidades, destrezas y competencias en los estudiantes que lo capaciten en la solución de problemas actuales y futuros con idoneidad?.

Soto (1999) manifiesta:

Que los planes y programas de enseñanza deben someterse a un proceso de revisión para modificarlos de manera que se adapten a las nuevas condiciones de la sociedad y el mercado aboral. Dicha revisión incluye los contenidos programáticos, las metodologías de enseñanza, la formación de profesores, la investigación, los sistemas de evaluación y la vinculación con el sector productivo. (p. 7).

Del planteamiento de este autor puede inferirse la imperante necesidad de actualizar el currículo y son las instituciones educativas las llamadas a impulsar estos cambios.

De igual manera es bueno señalar que todos estos cambios y transformaciones en el ámbito laboral, económico y social tienen un fuerte impacto en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales, por lo que es imprescindible que el proceso de formación sea flexible y actualizado, con un diseño curricular que facilite la transmisión de conocimientos, competencias y habilidades centradas en el uso de las tecnologías de la información.

Todo apunta a mayores razones para diseñar programas educativos con enfoques novedosos que garanticen la calidad como centro del ámbito de la educación superior, la calidad del docente, la calidad de los espacios, de la tecnología, de los recursos y sobre todo concebir un proceso educativo centrado en un estudiante más activo y más participativo, en otras palabras la renovación del proceso de formación se hace indispensable.

De allí la necesidad de establecer un diseño curricular que contribuya al fomento y capacitación de los estudiantes con métodos pedagógicos que generen aumento en la eficacia de la experiencia de aprendizaje tomando en cuenta los acelerados cambios y avances de la tecnología de la información y la comunicación.

Todos estos señalamientos nos inducen a la innovación curricular, a aportar un diseño curricular que dada su vigencia y relevancia esté a tono con los cambios del siglo XXI y no es otro que el diseño curricular por competencias ya que el mismo tiende a:

- Privilegiar la identidad del proceso académico
- Favorecer la formación integral de los estudiantes
- Contribuir con el enriquecimiento cultural, local, regional, nacional y empresarial en un mismo contexto.
- Organizar de manera coherente los saberes de los individuos en una constante interacción.
- Sustentar los programas de las asignaturas en bases a las competencias específicas y genéricas, que en definitiva son las aprobadas para ser aplicadas en la U.C. a partir del año 2008.

El diseño curricular por competencias es un modelo que se hace cada vez más vigente en nuestros días. Este permite determinar cuáles son esas cualidades, habilidades, competencias y conocimientos que deberán desarrollar los estudiantes para lograr un desempeño superior.

El diseño curricular por competencias crece en importancia y aplicabilidad en diversas partes del mundo, ocupando un papel central en la formación y en la educación superior, sin embargo en países como Venezuela su incorporación es pequeña aún a pesar de su contribución al desarrollo personal de los estudiantes y de las universidades en un entorno cambiante.

En virtud de que el presente siglo comenzó con una serie de cambios que impactaron a la educación superior y dada la relevancia que ha adquirido el tema de la formación por competencias, se hace indispensable familiarizarse y conocer el tema del diseño curricular por competencias especialmente los docentes universitarios que son quienes muy pronto

tendrán que ubicarse en el ambiente de competencias como diseñadores, planificadores, conductores y evaluadores del proceso de aprendizaje en la educación superior.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Analizar el diseño del programa de la asignatura Economía Laboral de la Escuela de Relaciones Industriales bajo las perspectivas del diseño curricular actual y del diseño curricular por competencias.

Objetivos Específicos

- Describir los aspectos básicos del proceso de formación de los estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales.
- Precisar la opinión que tienen docentes, empleados y estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales sobre el proceso de formación adquirido por los estudiantes de la carrera con el diseño Curricular actual.
- Caracterizar los componentes del diseño curricular del programa de la asignatura Economía Laboral de la Escuela de Relaciones Industriales, desde las perspectivas del diseño curricular actual y del diseño curricular por competencias.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Las implicaciones que los resultados de esta investigación aportan a la teoría del área de la formación de los recursos humanos y del diseño curricular se fundamentan en los siguientes aspectos:

- La tendencia actual de la nueva economía es una fuerza que está cambiando a las instituciones dando origen a nuevos campos laborales, nuevas habilidades, destrezas, aptitudes, competencias y conocimientos que deben ser satisfechos con mejores programas formativos que le permitan a los estudiantes hacer frente y sobrevivir a esta gran ola de transformaciones actuales y futuras.
- La creciente necesidad de revisar constantemente conceptos claves en los estudios de Relaciones Industriales tales como: competencias, formación, aprendizaje, globalización, calidad de vida, estándares de producción y productividad entre otros que le permitan a los estudiantes estar actualizados y mejor preparados para enfrentar con idoneidad los problemas que deban resolver en el presente y en el futuro.
- Por otra parte, los resultados de este trabajo se consideran novedosos en el ámbito académico, ya que a pesar de muchos esfuerzos ninguna de las asignaturas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales cuenta con programas de estudio diseñados bajo la metodología del diseño por competencias.

- Esta investigación constituye una valiosa herramienta que puede ser utilizada como guía de futuras investigaciones que versen sobre el tema del proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales y sobre el diseño curricular.

- Por último brinda a la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo la oportunidad de pensar en la posibilidad de flexibilizar el proceso de formación de sus estudiantes ofreciéndole programas de estudio adecuados a los nuevos tiempos que respondan cada vez más a los requerimientos del entorno económico, político, social, religioso, cultural, laboral y educativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

El cuerpo teórico que da sentido al análisis del proceso de formación de los estudiantes de relaciones industriales en el área de economía laboral a la luz del enfoque curricular actual y el enfoque curricular y por competencias consistió en el abordaje de la enseñanza de economía laboral en la escuela de relaciones industriales desde sus inicios así como también los elementos implícitos en las competencias curriculares estudiadas.

Antecedentes de la Investigación

Seguidamente y luego de una búsqueda intencionada de investigaciones previas relacionadas con el presente fenómeno de estudio encontrándose unas muy resaltantes y son las realizadas por: (1) Pérez; (2) Tejada; (3) Sambrano; (4) Cejas; (5) Chirinos y (6) Varela, que se detallan en las próximas líneas:

Para comenzar el recorrido por los antecedentes y en orden cronológico se visualiza a Pérez de F. que a mediados del año 2009 presentó su tesis de especialización Titulado: **Eje Económico de los Estudios de Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo bajo el Enfoque de Competencias**. En él la autora se dedicó a describir el eje económico de la carrera Relaciones Industriales de la universidad de Carabobo bajo el enfoque de formación por competencias.

La especialista uso el paradigma cualitativo y recopiló la información mediante una entrevista a profundidad aplicada a una muestra representativa

de (5) informantes claves constituida por docentes, estudiantes y egresados de la Escuela de Relaciones Industriales para el semestre (1-2008). El estudio concluye con la determinación de una competencia global para el eje económico de la carrera de Relaciones Industriales que consiste en dotar al estudiante de Relaciones Industriales los conceptos de teoría económica que favorezcan la comprensión de la influencia de las variables económicas en el sistema de Relaciones Industriales. Finalmente la autora define un nodo problematizador denominado Economía de las Relaciones Industriales constituido por (3) proyectos formativos y así presenta una propuesta de programa elaborada bajo el enfoque de formación por competencias.

Esta investigación adquiere validez como antecedente dado que relaciona perfectamente el tema de la formación de estudiantes con el diseño curricular particularmente el enfoque de la formación por competencias que cada día cobra mayor vigencia. Esta propuesta puede visualizarse en el anexo Nro. 6 del presente trabajo.

Desde la perspectiva de los cambios de la modernidad es de interés la propuesta de Tejada, que en el año 2005 publicó un fabuloso artículo en la revista. Pensamiento psicológico Nro. 5 de la universidad Javeriana de Bogotá Colombia, titulado: **Agenciación Humana en la Teoría Cognitivo – Social: Definición y Posibilidades de Aplicación.** En este artículo el investigador describe los retos de la modernidad que deben asumirse en el proceso de formar profesionales integrales mediante el diseño curricular basado en competencias, el autor además destaca de una manera muy clara como las consecuencias del desarrollo actual se han venido convirtiendo en desafíos a los que nos vemos abocados y que implican un papel de las formas de conocimiento existentes.

Quien escribe este artículo visualiza un entorno cada vez más cambiante y competitivo, estructuras más flexibles, horizontales, planas y complejas, condiciones de incertidumbre cada vez más palpables y dominantes, puestos de trabajo menos estructurados y móviles, aparición de diferentes y nuevos puestos de trabajo, formas de contratación más variada y flexibles.

Este antecedente es valioso para esta investigación ya que en él pareciera que el autor está dibujando el entorno venezolano o por lo menos un escenario muy parecido y ante estos retos actuales y venideros el autor propone desarrollar procesos de construcción del conocimiento acordes con las nuevas circunstancias que exige el nuevo orden de las cosas.

En este proceso de transformaciones tan importantes que se vive en Venezuela indudablemente es oportuno pensar que formar personas por competencias podría ser una respuesta factible a dichos retos.

Por otro lado, la profesora Sambrano, en el año 2003 presentó un trabajo denominado **Diseño de un Programa para la Formación del Estudiante Asesor en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**, con el cual logró el título de magister en desarrollo curricular. Este trabajo consistió en diseñar una propuesta de programa de formación del estudiante asesor en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Esta autora realizó su investigación apoyada en la investigación descriptiva en un estudio de campo inserto en la línea de investigación de diseño curricular. La población estuvo conformada por 320 estudiantes de la Facultad siendo éstos los alumnos con mayor índice académico para los períodos lectivos (1-2001) y (2-2002) resultando en una muestra de 77 estudiantes a los que se les aplicó un cuestionario pre

establecido de preguntas cerradas con un escala tipo Likert. Los resultados obtenidos indicaron evidencias de un mínimo de condiciones deseables para que un estudiante se inicie como asesor. El estudio concluye con el diseño de una propuesta de programa elaborado bajo las perspectivas del diseño curricular defendida por el Dr. Castro Pereira.

Este trabajo de maestría constituye un significativo aporte para el fenómeno de estudio aquí abordado debido a que muestra la relación entre el tema del diseño curricular y el proceso de formación de estudiantes de la Facultad Ciencias Económicas y Sociales siendo los estudiantes de esta Facultad particularmente los pertenecientes a la Escuela de Relaciones Industriales los principales sujetos de análisis de la presente investigación.

Destaca también en este sentido el aporte que realiza a esta investigación en el año 2002 la Doctora Cejas, con su artículo publicado en la revista faces, U.C. Nro. 22 año 12 que lleva por nombre **La Formación Basada en Competencias Laborales**. En dicho artículo la Dra. Expone los puntos principales del planteamiento de la formación basada en las competencias laborales. Esta investigación está apoyada en una revisión bibliográfica documental en la cual da cuenta de los orígenes y las principales líneas de desarrollo de esta nueva tendencia en la formación de recursos humanos ubicados en los últimos cambios del mundo globalizado. De esta forma la investigadora pretendió establecer la relevancia que tienen los procesos de formación de recursos humanos basados en las competencias laborales y haciendo especial énfasis en sus significados, en las experiencias que han tenido diferentes países de América Latina con el fin de promover a largo plazo en Venezuela un sistema nacional de competencias aplicados al ámbito laboral donde influya una relación tripartita entre la empresa, el estado y los trabajadores.

Obsérvese que este artículo se pone de manifiesto la relevancia que adquiere cada día más la formación de las personas basada en un enfoque de competencias, debido a que estos enfoques permitan responder más rápido y más adecuadamente al explosivo cambio que enfrenta el mundo globalizado de nuestros días.

Por otro lado, la investigación realizada por Chirinos, en el año 2001 acerca de **La Formación para el Trabajo Basado en Competencias en el Área Productiva de una Empresa de Alambre** constituye un gran apoyo al enriquecer el fenómeno aquí estudiado ya que en él especialista hace un análisis del proceso de formación de las personas basado el enfoque de competencias con este trabajo la profesora obtuvo el título de especialista en Gerencia de Recursos humanos, la investigación fué desarrollada bajo la modalidad de proyecto factible apoyado en la revisión documental y trabajo de campo. En este trabajo su autora se aboco a diseñar un programa de formación para el trabajo de una empresa de alambre ubicada en el Estado Carabobo.

La profesora Chirinos en este estudio aplicó una entrevista de tipo estructurada a una muestra conformada por (7) directores de la organización. La autora concluye con la formulación de una propuesta de programa de formación de las competencias requeridas por la empresa.

En dimensión con los anteriores estudios también destaca en este tránsito por los antecedentes la postura asumida por la doctora Varela, en el año 2000 cuando presenta su tesis doctoral en la Facultad de Educación institulada: **Modelo de Control y Ajuste Permanente del Currículo a la Ley de su Aplicación en la Formación de Licenciado en Administración en la Universidad de Carabobo**. En dicha investigación la Dra. Varela se propuso

analizar de manera crítica el modelo de diseño curricular de control y ajuste permanente del currículo del autor Castro Pereira a fin de determinar las debilidades y fortalezas que surgen de su aplicación en la formación de estudiantes de la Escuela de Administración Comercial de la Universidad de Carabobo.

Así mismo vale la pena señalar que la investigación aquí presentada es una investigación descriptiva y de campo, en ella la autora aplicó entrevistas a personas integrantes de una muestra representativa constituida por estudiantes, profesores, expertos y egresados en la Escuela de Administración comercial de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, luego de determinar debilidades y fortalezas del modelo se propuso a los estratos involucrados mantener su compromiso con respecto a la búsqueda constante de información, ajustado el diseño de acuerdo a los requerimientos del entorno.

Bases Teóricas

Las bases teóricas organizadas sistemáticamente que permiten una mejor comprensión del tema en estudio se desglosan a continuación:

Aplicación del Modelo de Control y Ajuste Permanente del Currículum del Dr. Manuel Castro Pereira en Faces.

Todo comienza cuando el Consejo Universitario de la Universidad de Carabobo decreta el año 1985 como el año de la “Investigación y Evaluación de la Universidad de Carabobo”. Todas las facultades que integran la Universidad de Carabobo debían ponerse en sintonía con este decreto y es así como en 1986 el decanato de la Facultad de Ciencias Económicas y

Sociales (Faces) de la Universidad de Carabobo solicitó a la coordinación académica efectuar la correspondiente evaluación curricular.

Al respecto la coordinación académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales diseño un plan integral de diagnóstico académico – administrativo estructurado en (5) cinco etapas: I) Diagnostico; II) Proyecto de investigación curricular; III) ejecución de la investigación cuyo resultado produjo la información necesaria para elaborar el diseño integrando perfil, plan y los programas de las asignaturas, IV) Implantación progresiva; V) Evaluación sumativa y formativa. Con esto adelantado la comisión presenta en 1987 ante el vicerrectorado académico, un proyecto para crear la unidad curricular. El Consejo Universitario aprueba ese mismo año “La Unidad de Diseño Académico con carácter de unidad piloto para las demás facultades.

Luego de la aprobación de la unidad de diseño académico, el consejo de Facultad de Faces, aprueba la designación de comisiones curriculares de las escuelas que conforman la facultad a partir de aquí la coordinación académica decide contratar al Dr. Castro Pereira Manuel como asesor curricular y éste presenta su propuesta denominada modelo de control y ajuste permanente del currículo con un enfoque tecno – curricular, entonces el modelo inició con su implantación en el período (1987-1989) luego siguió la presentación del rediseño curricular en 1989 – 1999.

Las razones que justificaron la selección del modelo normativo para el rediseño curricular es que el mismo se adaptaba perfectamente a las necesidades de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y además ofrecía la oportunidad de obtener una visión global y holista al abordar los niveles micro, meso y macro que corresponden al perfil, al plan de estudios y los programas de las asignaturas respectivamente.

El rediseño curricular con sus debilidades y fortalezas, fundamentado en los cambios del entorno y la tecnología de la información demandado por la sociedad venezolana entró en vigencia a partir del 1º de Septiembre de 1999.

El Diseño Curricular

Según Castro (1982) el Diseño Curricular se constituye en:

El centro del proyecto educativo de la universidad que comprende el dominio de la información, de las estrategias cognitivas, de las actitudes, de los valores, hábitos y destrezas donde los componentes de la institución educativa son variables que definen el diseño, la administración, la evaluación y garantiza la vinculación entre las necesidades de formación con la investigación, la docencia, la producción y la extensión de manera general, simultanea o secuencial, en fin el diseño curricular es una estrategia de planificación sistemática, que propone un conjunto de actividades que deben ser ejecutadas y que se formalizan a través del proceso de enseñanza aprendizaje. (p. 6)

Este señalamiento del diseño curricular es de una importancia crucial para esta investigación ya que en él se apoyan las estrategias de planificación utilizadas en la elaboración de los distintos programas de las asignaturas impartidas en Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Ahora bien no queda duda que el modelo utilizado actualmente para el diseño del programa de formación del estudiante de la Escuela de Relaciones Industriales es el modelo de Castro Pereira señalado anteriormente, por lo tanto cuando hablamos de diseño curricular tradicional nos estamos refiriendo al diseño curricular planteado por el Dr. Castro Pereira.

Componentes del Diseño Curricular

Los aspectos que componen el diseño curricular para Castro (1984) “no son otra cosa que los aspectos a través de los cuales se articulan las asignaturas entre si y el plan de estudios, aparecen al inicio de cada programa y se corresponden a las características particulares y exigencias del perfil profesional, a la naturaleza de la asignatura y a las áreas del conocimiento requerido”. (P. 25)

El diseño curricular que se emplea en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales es un proceso dinámico, integrador y participativo que se concreta y expresa a través de sus componentes que son: plan de estudio, perfil curricular, mapa curricular y plan de estudios, se definen a continuación:

- **Plan de Estudio:** es el primer instrumento de la estructura curricular y permite el análisis de las actividades del sistema educativo, en el caso de la Escuela de Relaciones Industriales comprende las siete áreas de aprendizaje claves en la formación del Licenciado en Relaciones Industriales como son: Derecho, Técnicas de Relaciones Industriales, Salud Ocupacional, Ciencias de la Conducta, Estadística y Procesamiento de Datos, Gerencia e Investigación relacionadas entre sí, garantizando así una formación básica, profesional y complementaria.
- **Perfil Profesional del Licenciado en Relaciones Industriales:** Un egresado de la Escuela de Relaciones Industriales, es un profesional competente, formado para gerenciar el manejo del recurso humano como elemento dinamizador de las organizaciones en el mundo. Dotado de una serie de conocimientos provenientes

de diversas áreas científicas: Derecho del Trabajo, Medicina Laboral, Ergonomía, Psicología Social, sociología del Trabajo, Economía, Estadística, Historia, Antropología y Planificación Estratégica, entre otras, todo ello lo acredita como un individuo capaz de crear visiones colectivas del acontecer laboral y social, proyectándolo más allá del sistema empresarial y social en general. Este perfil expresa el conjunto de rasgos, conocimientos, habilidades y actitudes que caracterizan al egresado al terminar el plan de estudio.

- **Mapa curricular de la Escuela Relaciones Industriales:** Refleja en un esquema práctico el conjunto de las 43 asignaturas de la carrera agrupada por áreas de estudio en orden al perfil de egreso y distribuidas en un lapso de cinco años por diez semestres académicos. Este mapa curricular puede visualizarse en el anexo Nro. 3.
- **Los Programas de Estudio:** son los instrumentos mediante los cuales se pone en práctica el plan de estudio y representa todos los objetivos trazados en el perfil de egreso del Licenciado en Relaciones Industriales.

Asimismo, sus principales elementos son: 1) Objetivos de la Unidad Curricular; 2) Sinopsis de Contenido; 3) Estrategias Metodológicas o Pedagógicas, los cuales se describen a continuación:

1. **Objetivos de la Unidad Curricular:** Aquí se destacan tanto el objetivo Terminal de la unidad curricular así como también la construcción de los objetivos específicos a considerar.

1.1. El Objetivo Terminal: Por su parte representa una parte esencial en la planificación del programa que orienta la formación de los objetivos específicos, la selección de contenidos, estrategias y recursos didácticos a su vez debe responder a los fundamentos pedagógicos y psicológicos del currículum.

1.1.1. Criterios para su formulación

- I. Articulación Horizontal: El objetivo Terminal debe presentar conductas relacionadas directamente con los rasgos que conforman el perfil profesional

- II. Indicadores Alfa y Beta: Los indicadores alfa se refieren a la presencia de los rasgos actitudinales que conforman el perfil profesional y los indicadores beta se relacionan con la presencia de las destrezas básicas requeridas por las funciones, roles o áreas de incumbencia del perfil profesional.

- III. Precisión y Claridad: Este criterio se refiere a que el objetivo Terminal en su formulación no debe presentar ambigüedad; debe ser claro y preciso al señalar las actitudes y destrezas por lograr, siempre utilizando verbos en infinitivos.

1.2. Los Objetivos Específicos: En Bloom (1975) “se definen estos como los enunciados que expresan en forma clara y precisa los cambios de conducta que se esperan lograr en el educando, deben responder a los principios de las teorías pedagógicas sobre las cuales se ha estructurado el currículum”. (P.63).

Con respecto al tema de la redacción de los objetivos específicos Benjamín Bloom diseñó una taxonomía de objetivos en el campo cognitivo en la cual propone una escala de dificultad creciente que va desde una conducta simple y concreta hasta un comportamiento complejo y abstracto. Dicha escala puede apreciarse en los anexos # 1 y 2 del presente trabajo.

2. Sinopsis de Contenido: Es prácticamente el resumen del contenido programático de la unidad curricular, su estructura debe estar en concordancia con el objetivo Terminal de la unidad curricular.

Los criterios utilizados para su formulación son: la correspondencia, la actualización, la precisión, la flexibilidad y la prospectividad.

3. Estrategias Metodológicas: Se entienden como la especificación curricular y es donde se presenta la relación y organización de un conjunto de momentos y técnicas a nivel macro, que indican cómo se pretende dirigir el aprendizaje del alumno hacia el logro del comportamiento deseado.

Estrategias Didácticas en el Diseño Curricular

En el diseño curricular la didáctica aplica prácticas educativas bien difundidas que permitan la planificación de las acciones dirigidas a alcanzar fines claramente determinados, ello implica y abarca: métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza.

1. **Los métodos de enseñanza:** Es el modo y la forma de orientar el pensamiento y las acciones para arribar a un fin. Epistemológicamente es el camino para llegar a un fin y en todo caso es la acción prevista, planificada concreta y de acuerdo al

orden establecido. El método indica el camino a seguir en el proceso educativo.

2. **Procedimientos de enseñanza:** Según Medrano (1991) “están integrados por segmentos de actividades más o menos exteriores que se emplean para aplicar los métodos, sirven para proporcionar la enseñanza con más claridad, variedad y eficacia. Los procedimientos representan la manera de recorrer el camino en la ruta del aprendizaje”. (p. 25)
3. **Técnicas de enseñanza:** Está referida a las formas de presentación inmediata de la asignatura y al modo de utilizar los recursos didácticos para tomar más efectivo el aprendizaje en el estudiante. La técnica alude a manera de actuar objetivamente para la consecución de una meta.

En este mismo orden de ideas y en el ámbito de la didáctica necesaria en el tema curricular se encuentran las estrategias que pueden ser: de apoyo, de aprendizaje, de enseñanza y de instrucción que según Medrano (1991) pueden ser:

- **Estrategias de Apoyo:** Son las que se ubican en el plano afectivo y permiten que el estudiante pueda mantener un estado mental propicio para el aprendizaje. Puede optimizar la concentración, reducir la ansiedad, dirigir la atención y organizar las actividades y tiempo de estudio. También pueden constituir las de mediación del aprendizaje, apoyadas por medios instrucciones, tales como las Técnicas de Comunicación e Información, entre otros.

- **Estrategias de Aprendizaje:** Son en sí las habilidades que el alumno posee y emplea en forma flexible para aprender y recordar la información, afectando los procesos de adquisición, almacenamiento y uso de la información. En fin estimulan, motivan, propician, etc. el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- **Estrategias de Enseñanza:** Son las herramientas didácticas que se emplean con el objeto de facilitar el aprendizaje y la comprensión de los estudiantes.
- **Estrategias de Instrucción:** Se refieren al uso que se hace de los medios, recursos y procedimientos que se realizan a partir del comportamiento inicial de los estudiantes para alcanzar los objetivos previamente definidos (P.29).

Bases Sociales y Jurídicas del Diseño Curricular

Son considerados como los pilares sobre los que descansa el diseño curricular cuyos aportes en sentido social y jurídico se describen a continuación:

Bases Sociales: En teoría curricular los sociólogos estudian los efectos que tienen en el currículo, la sociedad, sus necesidades, sus características, sus valores y su cultura, dicho efecto se visualiza en (2) sentidos: el más remoto, la influencia de la sociedad en general; el más inmediato es el impacto que tiene la comunidad en la escuela, por ello es la sociedad la fuente de información fundamental para establecer la planificación curricular. Es de hacer notar que la formación que se imparte en la Escuela de Relaciones Industriales se apoya en una serie de valores prevaletentes en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales empleado para difundir entre sus estudiantes un marco de principios que los orientan en

sus conductas, estos valores son: 1. Tiempo Como Patrimonio; 2. Admiración y Respeto a la Universidad de Carabobo; 3. Vocación de Servicio; 4. Libertad con Responsabilidad; 5. Solidaridad Social; 6. Conservación del Acervo Institucional; 7. Lealtad Institucional; 8. Honestidad; 9. Vigor competitivo; 10. Autoestima; 11. Perseverancia; 12. Porvenir como Promesa.

Bases Jurídicas: El diseño curricular tiene un fuerte referente jurídico amparado en un cuerpo normativo – legal constituido principalmente por: 1) Por nuestra CARTA MAGNA: LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial Nro. 5453 del 24 de Marzo del año 2002, en sus artículos (43; 55 y 80) se consagra el derecho al ejercicio pleno del desarrollo de la personalidad del educando y a la formación de ciudadanos aptos para la vida; 2) LA LEY ORGANICA DE EDUCACIÓN (LOE). Gaceta Oficial Nro. 36786 de fecha 15 de Septiembre de año 1999, en su artículo 21 se establece la contribución que debe tener la educación en la formación integral del estudiante; 3) LA LEY DE UNIVERSIDADES. Gaceta Oficial Nro. 1429 de fecha 28 de Septiembre de 1970, encargada de regular la prestación del servicio de educación superior de carácter público y el compromiso de proporcionar una formación científica profesional y humanista con un alto nivel de excelencia; y 4) El Plan de Estudios: Aprobado en las instituciones educativas; son un instrumento legal que establece claramente las áreas académicas de una carrera de manera integrada en programas de estudio, carga horaria y proyectos pedagógicos.

La estructura de los planes de estudio de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales ésta conformada por las unidades curriculares articuladas y coherentes con sus respectivos perfiles. Las unidades curriculares están formadas por todas las asignaturas clásicas, electivas y libres del plan de estudios. Las áreas curriculares abarcan las pasantías y/o

el trabajo especial de grado, así las unidades curriculares y las áreas curriculares originan la matriz curricular de cada carrera.

En el caso particular de la matriz curricular de la carrera de Relaciones Industriales ésta se concreta en su actual mapa curricular apreciable en el anexo # 3.

Diseño Curricular y Competencia

En materia de diseño curricular se introduce el tema de las competencias gracias al abordaje de nuevas metodologías que permitiesen evaluar el aprendizaje y la calidad educativa con el fin de superar las limitaciones implícitas en las metodologías tradicionales de la acumulación, la repetición de datos y la memorización. Jurado (2003) refiere que:

El concepto de competencia llegó a la educación formal básica desde el campo del lenguaje, los aportes de la lingüística, junto con las influencias de la teoría del procesamiento de la información, las inteligencias múltiples y las competencias laborales, llevaron a introducir el término en otras áreas del currículo diferentes al área del lenguaje. Por otro lado las competencias entraron a la educación superior por influencia en gran medida de factores externos tales como: la competencia empresarial, la globalización y la internacionalización de la economía con un bajo grado de estudios. (Pág. 15).

El enfoque de competencias ha tenido un auge muy significativo en la educación superior ya que es muy útil en los procesos de formación, docencia, investigación y extensión, los cuales suelen ser la esencia misma de la universidad. Y esto se pone de manifiesto tanto en los proyectos educativos en los que es común encontrar el término de competencias, como en los planes de reforma y transformaciones curriculares.

Muchos han sido los cambios que se han originado en el presente siglo en el ámbito de la educación superior entre ellos se encuentran el proyecto Tuning desarrollado en el continente europeo en el año 2000 y en América Latina un proyecto similar llamado Alfa Tuning. El denominado proyecto Tuning Europeo es un proyecto desarrollado en tres fases por cien universidades de los países integrantes de la Unión Europea. La primera fase va desde su aceptación en agosto del Año 2000 hasta el año 2002; la segunda fase desde el año 2003 hasta el año 2004 y la tercera fase que culminó en enero del año 2005.

En el proyecto Tuning Europeo se da especial reconocimiento a las competencias como elemento clave en el proceso de formación profesional, sin olvidar la lucha contra la exclusión en las áreas de educación, empleo y formación; el acercamiento de la educación y el trabajo y la extensión del aprendizaje de otros idiomas.

El proyecto alfa – Tuning según Martínez (1999) “se basa en establecer fuertes vínculos entre el sector educativo y el sector productivo que busca desarrollar en las personas la capacidad de aprender lo que exige el puesto de trabajo”. (P. 20). Esta metodología surge en el año 2004 en un contexto de profundas reflexiones en el ámbito de la educación superior, en él participaron dieciocho universidades de países de América Latina (Venezuela, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Honduras, México, Nicaragua; Panamá; Paraguay, Perú y Uruguay.

Se debe indicar que existen muchos otros documentos nacionales e internacionales que demandan de una transformación educativa, sobre todo de la superior. Por ejemplo: UNESCO, CINTERFOR, SEA, NÚCLEO DE VICERRECTORES ACADÉMICOS, DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA

Y DESARROLLO CURRICULAR DE LA UC que desde el año 2003 se ha venido preparando con todos sus miembros (desde las facultades) para esta transformación y ya se aprobaron las Políticas Curriculares de la UC, en las cuales se incluyen los Diseños Curriculares por Competencias (30-03-2011), además de los Lineamientos para su aplicación elaborados hace dos años, las publicaciones de la COMISIÓN NACIONAL DE CURRÍCULO, etc.

Experiencias Registradas de Formación por Competencias en Uruguay y Argentina.

En la década de los noventa comienza a colocarse el acento en la estrategia y la relevancia de los recursos humanos, es decir las organizaciones reconocen que el capital humano es fundamental para la estrategias empresariales y por ende la formación es catalogada como un factor estratégico que ayuda a destacar sus competencias y lograr junto a las empresas obtener el premio competitivo, Uruguay en su proyecto (DINAE) usa este metodología para tratar las competencias en la formación de sus recursos humanos.

Después de haber promovido el proyecto Tuning y alfa Tuning sucede que en Marzo del año 2005 se logró formular en Argentina 27 competencias genéricas que son aquellas que como consecuencia de la formación a nivel superior debe encontrarse en todo egresado universitario. En Rodríguez (2010) se enumeran están competencias genéricas como sigue:

- 1) Capacidad de abstracción, análisis y síntesis; 2) Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica; 3) Capacidad para organizar y planificar el tiempo; 4) Conocimiento sobre la profesión; 5) Responsabilidad social; 6) Capacidad de comunicación oral y escrita; 7) comunicación en un segundo

idioma; 8) Habilidades en el uso de las tic; 9) Capacidad de investigación; 10) Actualización permanente; 11) Capacidad de búsqueda; procesamiento y análisis de la información; 12) Capacidad crítica y autocrítica; 13) Actuación en nuevas situaciones; 14) creatividad; 15) Solución de problemas; 16) Trabajo en equipo; 17) Habilidades interpersonales; 18) Conducirse hacia las metas; 19) Preservación del ambiente; 20) compromiso con el medio socio – cultural; 21) Respeto a la diversidad cultural; 22) Trabajar en contextos internacionales; 23) Trabajo autónomo; 24) Formulación y gestión de proyectos; 25) Compromiso ético y 26) compromiso con la calidad. (p. 32)

Estas competencias fueron el resultado de consultas realizadas a graduados, docentes y estudiantes cursantes de semestres avanzados en las carreras a quienes se les solicito clasificar competencias propuestas en función de su grado de importancia para el ejercicio profesional. Se realizó en varias universidades, cada universidad selecciono aquellas competencias genéricas que serían la base de su formación a todas las carreras de su oferta académica.

Experiencias Registradas de Formación por Competencias en Venezuela

Venezuela toma en cuenta la metodología de formación basada en competencias para buscar la competitividad, la calidad y el mejor desempeño de las personas. En este punto se destacan por convicción en la utilidad de esta metodología empresas venezolanas tanto del sector público como privado entre las que se reseñan:

- La empresa Electricidad de Caracas diseño un modelo basado en un modelo británico desarrollado por la empresa Unión FENOSA de España cuyo pilar fue la administración de roles y las competencias lo que

permitió desarrollar un esquema de competencias clasificadas en: técnicas, humanas y operativas aplicables a los subsistemas de recursos humanos de: selección, adiestramiento, evaluación, desarrollo y compensaciones.

La empresa FUNDAMETAL empresa del sector privado encargada de fundir y procesar grandes volúmenes de metal venezolano, también posee un modelo inspirado en el modelo británico o método conocer denominado modelo de certificación de competencias.

- El modelo de la aplicación de las competencias en los procesos de recursos humanos de PDVSA-CIED, llamado así en virtud de que usa el explorador de CIED: Centro Internacional de Educación y Desarrollo, competencias que combinado con un software muestra y genera los mecanismos de medición de la eficiencia del adiestramiento en el proceso de evaluación del desempeño y monitoreo.

El programa de formación integral de trabajadores basado en competencias desarrollado por la competitiva empresa del sector manufacturero carabobeño llamada MAVESA dedicada a la producción del rubro de margarina de origen vegetal y otros productos de consumo masivo en la región carabobeña y a lo largo de toda Venezuela.

El programa de formación de MAVESA incluyó recientemente la metodología de formación por competencias para medir cuantitativamente las competencias detectadas en el proceso de selección.

Con base a lo anterior se deduce que en Venezuela en el ámbito laboral a partir de los años noventa se transita en términos de competencias por una ruta que va desde la normalización y la formación hasta la

certificación de las competencias laborales y en el ámbito educativo puede decirse que en casi todas las universidades del país ya se inició la transformación curricular por competencias, tanto en pre como en posgrado. Ejemplo: LUZ, UNET, UNEG, UPEL, UNERG, UNIMET, UCLA, UCB, UC (Con tres carreras aprobadas por el CNU para la Facultad de ciencias Jurídicas y Políticas entre otras.

Concepciones Sobre el Término Competencias

El término competencias proviene del latín “cum” y “petere” que significa “capacidad para concurrir, coincidir en la dirección”, es poder seguir el paso en un área determinada. En griego significa “suficiencia”, “capacidad”, la idea de cualificación.

En el devenir diario, las competencias tienen sentidos flexibles y adaptables a las diversas situaciones e intenciones comunicativas de las primeras, es por esto que las competencias han sido definidas de muchas maneras y algunas de esas acepciones se citan como siguen:

- Hernández y Verano (1998). Estiman que “La competencia es un saber hacer o conocimiento implícito en un campo de actuar humano”. (P. 14).
- Torrado (1999). Se refiere a la competencia como el “Saber hacer en contexto, es decir, el conjunto de acciones que un estudiante realiza en un contexto particular y que cumplen con las exigencias específicas del mismo”. (P. 42).

- González y Wagenaar (2003): Señalan que “Las competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlo”. (P. 81).
- El diccionario de la Real Academia Española (1992). “Considera que la competencia es la rivalidad u oposición entre dos o más personas que aspiran obtener la misma cosa. Acción ó efecto de competir. Aptitud e idoneidad para el conocimiento o resolución de un problema”.
- Núñez (1997): Las define como “El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes cuya aplicación en el trabajo se traduce en un desempeño superior que contribuye al logro de los objetivos claves del negocio”. (P. 22).
- Para Boyatzis (1982): “Se definen como una característica subyacente en una persona, que esta causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo”. (P. 29).

De acuerdo a las definiciones presentadas anteriormente puede decirse que reflejan aspectos particulares y no abordan los mismos aspectos o elementos. A partir de ello una de las concepciones más difundidas por su pertenencia e impacto en la transformación de la educación es la planteada por Tobón (2005), quien sostiene que:

Las competencias son procesos de desempeño complejos que las personas ponen en actuación para resolver problemas y

realizar diversas actividades de la vida y del contexto laboral-profesional con idoneidad integrando el saber ser (automotivación, actitudes y valores) con el saber conocer (comprensión y explicación de la realidad), el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias) con creatividad y responsabilidad. (P. 42)

En esta definición el profesor Sergio Tobón integra en forma sistémica los tres (3) saberes tomando como base el pensamiento complejo y la ética.

Evolución de los Estudios Sobre Competencias

Los primeros estudios sobre competencias se iniciaron a finales de los años 1960, gracias a las investigaciones realizadas por Ghiselli en 1960 y Mischell en 1968, en torno a las relaciones existentes entre la personalidad y el desempeño, ya que para la época no se había logrado comprobar por los métodos académicos que existiese una relación directa entre estos dos conceptos.

Esto motivó a otros investigadores a buscar más métodos que establecieran relación (causa-efecto) entre el desempeño y la personalidad.

Uno de los primeros en ser atraídos por este impulso fue Mc Clelland en (1973) formuló un estudio donde relacionó unas variables a través de las cuales se pudiese predecir el comportamiento del individuo en el trabajo y que no estuviesen limitados por factores personales de edad, raza, sexo, credo, religión o socioeconómicos. Este estudio se centraba en las cualidades de los individuos y estaba focalizado hacia la evaluación de las competencias.

Mc Clelland clasifica las competencias en técnicas y genéricas, entendiéndose por competencias técnicas aquellos conocimientos, habilidades y destrezas y por competencias genéricas las actitudes, motivos, rasgos, rol social y la imagen en sí mismo.

A partir de los años 80 fueron apareciendo investigaciones que trataron de darle forma a los estudios sobre las competencias clasificándolas de acuerdo a su carácter universal y entre ellas se mencionan:

En 1982 Thornton y Byham listaron 29 competencias universales para los mandos superiores que son las que se muestran en la tabla # 1.

Tabla # 1. Las competencias Universales listadas para mandos superiores de Byham y Thornton.

Categoría	Competencia
1.	Decisión
2.	Aceptación de riesgos
3.	Adaptabilidad
4.	Presentación oral
5.	Delegación
6.	Planificación y organización
7.	Comunicación Verbal
8.	Comunicación escrita
9.	Control
10.	Desarrollo de los subordinados
11.	Análisis de los problemas de la empresa
12.	Atención a los problemas de la empresa

13.	Sensibilidad
14.	Tenacidad
15.	Negociación
16.	Sensatez
17.	Atención al entorno de la empresa
18.	Análisis del entorno de la empresa
19.	Autoridad sobre el individuo
20.	Autoridad sobre el grupo
21.	Creatividad
22.	Motivación
23.	Adaptabilidad
24.	Conocimientos técnicos y profesionales
25.	Energía
26.	Independencia
27.	Iniciativa
28.	Amplitud de interés
29.	Tolerancia al estrés

Fuente: Pérez de Fernández (2010) Adaptado de Levy Leboyer (1990)

Las competencias listadas para mandos superiores presentes en la tabla son propuestas por los autores antes señalados y se entienden como un inventario de competencias de carácter universal relevantes en el campo de las competencias laborales.

En la década de los noventa se llevaron a cabo tres estudios de competencia de Recursos Humanos en gran escala cuya finalidad fue descifrar el estatus de esta profesión.

Un primer estudio, a cargo de Towers Perrin entrevistó a 3000 profesionales de Recursos Humanos de IBM entre asesores, ejecutivos y académicos en relación a un amplio abanico de aspectos de recursos humanos. Se identificaron las competencias de:

- Conocimientos informáticos
- Amplio conocimiento y visión de recursos humanos
- Capacidad para anticipar los efectos de un cambio
- Educación e influencia de Recursos Humanos sobre directivos.

El segundo estudio lo patrocinó la Sociedad de principios básicos de gestión de Recursos Humanos y se centraba en los requisitos de competencias futuras de los profesionales de recursos humanos, el estudio arrojó que las competencias básicas de recursos humanos son: el liderazgo, la gestión, el funcionamiento y los atributos personales.

El tercer y más amplio estudio de las competencias de Recursos Humanos se llevó a cabo en la Universidad de Michigan School of business en tres fases durante un período de 10 años (de 1988 a 1998).

Este trabajo se centro en la evolución de las competencias de recursos humanos, sus resultados describieron un cambio continuo en la profesión, que vislumbre un mayor papel en la vida de la organización, además se concluye en la última fase del trabajo que estas competencias pueden dividirse en (5) cinco campos tal y como se muestran en la tabla Nro. 2

Tabla # 2. Competencias de Recursos Humanos según resultados de los estudios de la escuela de Michigan.

Conocimiento empresarial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de las áreas funcionales: finanzas comercialización, estrategia tecnología, ventas y además recursos humanos.
Puesta en marcha de las prácticas de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prácticas innovadoras de recursos humanos. ▪ Adaptabilidad las teorías de recursos humanos a situaciones concretas.
Gestión del Cambio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de orquestar el cambio ▪ Crear agenda de liderazgo
Gestión de la política cultural	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento y entendimiento de la política cultural
Credibilidad personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación de compañerismo conocer y demostrar los valores de la organización visión de futuro

Fuente: Diseño propio a partir de Becker y Ulrich (2002)

Los investigadores del proyecto de Michigan consideraban que estos (5) campos son competencias importantes que deben tener los profesionales de recursos humanos para lograr un ejercicio pleno.

Descripción de las Competencias en el Diseño Curricular

De la gran variedad existente de estrategias para describir las competencias en el currículo, muchos autores prefieren la metodología que toma como fundamento los componentes de las competencias debido a su coherencia y a la buena aceptación que esta ha tenido en diversas instituciones educativas y universidades.

El definir las competencias no es un trabajo sencillo, por el contrario es bien complejo y para hacerlo se debe tener en cuenta el desarrollo disciplinar, las actividades de desempeño actuales y futuras de los profesionales así como también las tendencias laborales de dicha profesión, por ello es relevante tener a mano el perfil profesional para orientar adecuadamente el plan de formación, las estrategias docentes y los mecanismos de evaluación.

Componentes de las Competencias

La estructura básica de toda competencia es definida por Tobón (2006) en función de la articulación de los siguientes elementos:

- a. **Identificación de la Competencia:** Es un proceso que indica las competencias y sus correspondientes unidades de competencia. Dado que toda competencia se compone de varias unidades de competencia, cada una de las unidades deben ser descritas mediante una habilidad procedimental (un verbo de acción o desempeño, un objeto de conocimiento, una finalidad y una condición de calidad)

b. **Elementos de la Competencia:** En diseño curricular se entienden como las actividades o tareas a través de las cuales se lleva a cabo la unidad de competencia.

c. **Saberes Esenciales:** Son los contenidos fundamentales de las dimensiones motivacionales, cognitivas y actuacional que debe manejar el estudiante para ser idóneo en su quehacer, respecto a ello Maldonado (2001) sugiere describir los tres tipos de conocimientos con base en el:

a. Saber Conocer: Conformado por información específica e instrumentos cognitivos (nociones, proposiciones, conceptos y categorías) relacionadas con cada uno de los criterios de desempeño; **b) Saber Hacer:** Constituye el conjunto de procedimientos necesarios para el desempeño de una determinada actividad o tarea; **c) Saber Ser:** Comprende las actitudes necesarias para tener desempeños idóneos, influyen aquí los valores, la autoestima y el proyecto ético de vida de la persona. (P. 119)

Se requiere entonces para lograr un desempeño idóneo de la adecuada combinación de estos tres saberes con las actividades a desempeñar.

d. **Indicadores de Desempeño:** Se constituyen con base en el estudio del contexto disciplinar, profesional, laboral o social. Se usan para determinar si la competencia se lleva a cabo con idoneidad. El establecimiento de estos indicadores o críticos de acuerdo con Zuñiga (2003) deben seguir las siguientes pautas:

I) Dar cuenta de un objeto, un verbo y una condición; II) La condición debe permitir determinar si la persona cumple con el criterio descrito; III) Se describen los resultados por alcanzar en la actividad laboral; IV) En algunos casos pueden describirse

procesos, técnicas, métodos y procedimientos; V) Se evita la descripción de procesos de pensamiento tales como sabe, comprende o reconoce. (P. 30).

e. **Las Evidencias Requeridas:** Son las pruebas que dan cuenta del grado de idoneidad con el cual se lleva a cabo el desempeño. Estas evidencias de desempeño según Zuñiga (2003) son de tres tipos:

(1) De Producto: La persona debe estar en capacidad de entregar determinados productos de acuerdo con una serie de especificaciones técnicas; **(2) De desempeño:** Situaciones (y cantidad de éstas) donde es necesario verificar el desempeño de la persona; **(3) De Conocimiento:** Pruebas de manejo de los saberes a través de cuestionarios, escalas de actitud y pruebas de ejecución. (p. 45).

Así pues la estructura y los componentes de la competencia deben ser bien indicados en el perfil profesional como parte esencial de las actividades de enseñanza aprendizaje.

Clases de Competencias a Considerar en el Diseño Curricular

En la actualidad existen muchas formas de clasificar las competencias, en este estudio se trata de reseñar las más usadas en la educación superior y entre ellas están:

1. La propuesta por Gallego (2000): “quien establece dos categorías: competencias de umbral que son las que permiten un desempeño normal o adecuado en una tarea y las competencias diferenciadoras que posibilitan a una persona para que se desempeñe de manera superior a otra en las mismas circunstancias”. (P. 63).

2. La clasificación de Echevería, Isus y Sarasola (1999) establece cuatro clases generales de competencias que son:

Las competencias técnicas: referidas a los conocimientos y destrezas necesarias para abordar tareas profesionales en un amplio entorno laboral; competencias metodológicas relacionadas con el análisis y resolución de problemas; competencias participativas: saber colaborar en el trabajo y trabajar con otros y las competencias personales: participación activa en el trabajo, toma de decisiones y aceptación de responsabilidades. (p. 45).

3. Las competencias según González (2003) también pueden clasificarse en:

- **Competencias Básicas:** Son aquellas en las que las personas construyen las bases de su aprendizaje (interpretar y comunicar, información, creatividad y solución de problemas entre otras). Están referidas a la capacidad de “Aprender a aprender”
- **Competencias Personales:** Son las que permiten realizar con éxito las diferentes funciones de la vida. Están en función de las capacidades y potencialidades de expresión de un grupo de características que se manifiestan en dependencia del ambiente en que se desarrolle la actividad tales como: Seguridad en si mismos, dominar las tensiones emocionales y la curiosidad.
- **Competencias Profesionales:** Son las que garantizan cumplir con las tareas y responsabilidades de su ejercicio profesional; el desempeño productivo de una persona no sólo depende de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia. (P. 45)

4. Otra clasificación de las competencias quizás una de las más difundidas es la que consiste en dividir las competencias en competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas, definidas por Vargas (1999) así:

- **Competencias Básicas:** Son las competencias esenciales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral, se caracterizan por: (1) constituyen la base sobre la cual se forman las demás competencias; (2) se forman en la educación básica y media; (3) posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida diaria; (4) constituyen el eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo.
- **Competencias Genéricas:** Son aquellas comunes a varias ocupaciones y profesiones, posibilitan realizar actividades de diversas ocupaciones o campos profesionales como ejemplos están: las competencias investigativas, de planificación estratégica y de emprendimiento empresarial. Se caracterizan por: (1) aumentan la posibilidad de empleabilidad; (2) Favorece la gestión y conservación de empleo; (3) permiten a adaptación a diferentes entornos laborales; (4) se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje.
- **Competencias Específicas:** Son aquellas propias de una determinada profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos de formación para el trabajo y en educación superior. (p. 73).

Todas estas clasificaciones tienen su importancia de acuerdo a los objetivos educativos y en la forma de construir el currículo pero además son de interés de la educación universitaria, la cual está obligada a formar estudiantes con una serie de competencias que los ayuden a enfrentar los cambios del quehacer profesional de manera idónea.

En este aspecto se debe apuntar que la Universidad de Carabobo aprobó en el mes de Mayo del año 2008 el uso de las competencias genéricas de Tuning en el diseño curricular y dichas competencias son: (1) comunicativa; (2) cognitiva; (3) Resolución de problemas; (4) Trabajo en equipo; (5) compromiso ciudadano con calidad del ambiente, cultura y sociedad; (6) investigación y gestión de proyectos; (7) uso de las tecnologías

de la información y (8) Liderazgo , innovación y emprendimiento. Se tomaron las 27 del Proyecto Tuning (2004), se validaron y por recomendación del Dr. Tobón se redujeron a 8, con el consenso de todas las facultades.

Diseño Curricular por Competencias en Educación Superior

La orientación sobre el uso de competencias en educación superior resulta de los postulados de la UNESCO en su informe DELORS de 1996 referido a la educación para el siglo XXI basado en los pilares de la educación que son: CONOCER – HACER – SER Y CONVIVIR con lo cual se inicia el camino de las competencias, en primer lugar serían las competencias cognitivas, competencias técnicas y competencias formativas y más tarde las competencias profesionales integrales que son las que incluyen las capacidades intelectuales necesarias en el aprendizaje nivel profesional.

El tema de las competencias es relativamente nuevo en cuanto a su impacto ya que como tendencia se viene estudiando desde los años sesenta, su consolidación, establecimiento y vigencia actual se debe a que el diseño curricular por competencias responde perfectamente al objetivo de las universidades de planificar adecuadamente los procesos de enseñanza – aprendizaje – evaluación de manera que respondan a los requerimientos del entorno y a las expectativas de los estudiantes.

Dada su utilidad en la educación superior en el sentido de que permite preparar a los estudiantes para un ejercicio idóneo se ha convertido en un enfoque educativo que está en el centro de la estrategia universitaria y estudiosos de las competencias como Tobón (2006) consideran que:

El diseño curricular con base en competencias implica un conjunto de lineamientos que buscan generar las condiciones pedagógicas esenciales para facilitar la formación de las competencias a partir de la articulación de la educación con los procesos sociales, comunitarios, económicos, políticos, religiosos, deportivos, ambientales y artísticos en los cuales viven las personas, implementando actividades contextualizadas a sus intereses, autorrealización, interacción social y vinculación laboral. (p. 6).

Se entiende entonces que este enfoque permite a las universidades construir sus programas de formación acorde a los requerimientos disciplinares, sociales, profesionales, investigativos, ambientales y laborales de contextos.

El Curriculum por Competencias

El currículo por competencias que garantiza que se planifiquen programas de estudios coherentes con: los perfiles de competencia, el establecimiento de los cursos y los contenidos pedagógicos se basa en:

1. La construcción de los contenidos del currículo en la perspectiva del pensamiento complejo planteado por Morin (2000): “Constituye un método de construcción del saber humano, un punto de vista hermenéutico, o sea, interpretativo y comprensivo, retomando la explicación, la cuantificación y la objetivación”. (P. 20)
2. Un marco investigativo enmarcado en la metodología de la investigación acción que como bien la define Coll (1998): “como un proceso basado en el paradigma de investigar haciendo que consiste en que los estudiantes sean partes y protagonistas del hecho

investigativo ya que se emplean y toman parte en las decisiones”. (P. 229).

3. Son indispensable en toda propuesta pedagógica los aportes del paradigma de la investigación acción así como también los aportes del pensamiento complejo concretado en los siete saberes establecidos por Edgar Morin: (1) ilusión y error; (2) conocimiento pertinente; (3) condición humana; (4) identidad terrenal; (5) incertidumbre; (6) comprensión y (7) antropológica, necesarios en el proceso formativo.

Etapas del Diseño Curricular por Competencias

El diseño del currículo con base en las competencias puede ser realizado en (6) seis etapas que son: (1) organización y planeación; (2) capacitación de la comunidad universitaria; (3) investigación contextual; (4) estructura curricular; (5) diseño de módulos; (6) gestión de la calidad del currículo.

- 1. Organización y Planeación:** Es la primera etapa del diseño curricular que como su nombre lo indica consiste en planificar el currículo por competencias en todas sus fases, los productos que se deberán esperar y el tiempo necesario. Se debe tener en cuenta que el proyecto de diseño curricular debe corresponderse con los parámetros legales establecidos por el estado, los recursos económicos, físicos y materiales disponibles.
- 2. Capacitación de la Comunidad Universitaria:** Es importante preparar a todos los miembros de la comunidad universitaria (personal: docente, directivo, administrativo, obrero, investigadores y estudiantes) en las áreas de diseño curricular, diseño de módulos,

estrategias didácticas y evaluación en virtud de que el diseño curricular por competencias es un tema nuevo para ellos.

- 3. Investigación Contextual:** Es un estudio específico del contexto investigativo, disciplinar, social y profesional para precisar los problemas que deben enfrentar los egresados de una determinada carrera, junto con los criterios de idoneidad y los saberes requeridos” (p. 123).

Los contextos se esquematizan en la tabla # 3.

Tabla # 3. Ámbitos del Contexto

CONTEXTO	DEFINICIÓN
INVESTIGATIVO	Son las líneas de investigación pertinentes al trabajo profesional.
DISCIPLINAR	Son las teorías básicas que conforman el campo disciplinar de la profesión.
SOCIAL	Se refiere y comprende la comunidad en la que se dan los estudios.
PROFESIONAL	Son los escenarios organizacional y laboral en los cuales trabajaran los egresados.

Fuente: Adaptado de Tobón, Rial, Carretero y García (2006)

- 4. Estructura Curricular: Perfil y Malla Curricular:** con el resultado de la etapa anterior es decir la investigación del contexto se establece el perfil profesional de egreso que en adelante orienta

todos los planes de formación, las estrategias didácticas y los procesos de evaluación.

Cuando se tiene el perfil profesional en este caso del Licenciado en Relaciones Industriales, se elabora la malla curricular donde queda plasmado el plan de estudios en el cual se indican los módulos que van a posibilitar formar las competencias descritas en el perfil con la respectiva asignación de créditos. La malla debe ser flexible para que los módulos se relacionen entre sí mediante áreas o nodos problematizadores.

5. Diseño de Módulos: Estos módulos son los planes completos de formación de una o varias unidades de competencias, bien sea genérica ó específica. Para ello se deben hacer las siguientes actividades:

- Se procede a establecer la unidad de competencia genérica o específica que se va a formar. Esta viene a ser la unidad de competencia de énfasis del módulo.
- Se define en la unidad de competencia seleccionada los indicadores de desempeño, las evidencias requeridas y los saberes esenciales.
- Planificar por cada elemento de competencia de la unidad de competencia de énfasis, las actividades de aprendizaje con sus correspondientes recursos.

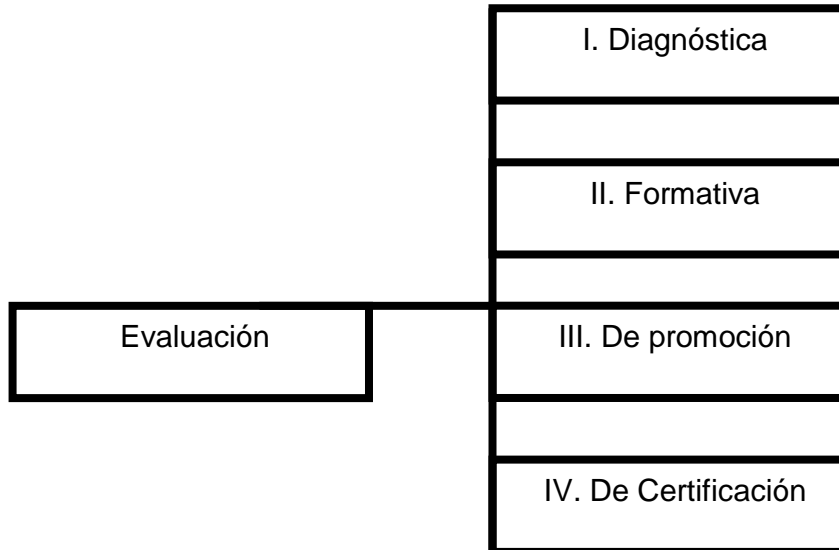
- Determinar el proceso de evaluación de las competencias indicando: actividades de evaluación de diagnóstico, actividades de evaluación formativa y actividades de evaluación de formación.
 - Definir los recursos necesarios para formar las competencias.
6. La sexta y última etapa del diseño curricular por competencia es la **Gestión de Calidad del Currículo**: que busca que el currículo siempre mantenga su calidad, para lo cual se deben llevar a cabo procesos de evaluación continua, innovaciones, planes de mejoramiento, autoevaluación, auditorias y certificación de la calidad mediante normas ISO y la acreditación.

El Proceso de Evaluación en el Diseño Curricular por Competencias

El proceso de evaluación es un aspecto fundamental en el diseño curricular por competencias y el mismo está centrado en el desempeño del estudiante ante situaciones y problemas referidos al contexto social, económico, político, académico y laboral.

En realidad el proceso de evaluación de las competencias se resume en cuatro tipos de evaluación interrelacionadas tal y como se muestra en la figura N. 1.

Figura N. 1. Clases de Evaluación de las Competencias



Tobón, Rial, Carretero y García (2006) definen las clases de evaluación de las competencias así:

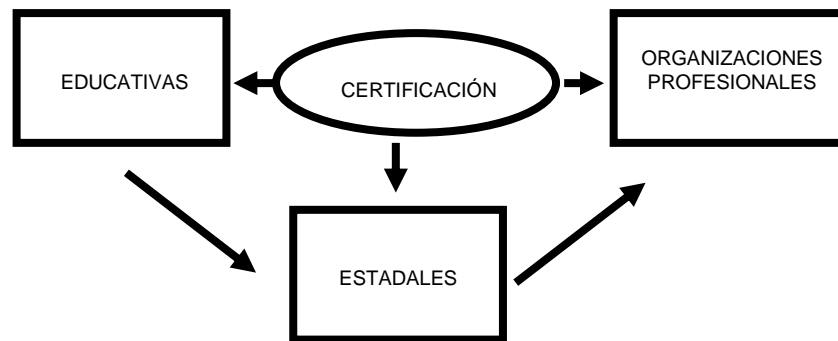
- I. Evaluación Diagnóstica:** Es la que se hace para determinar como vienen los estudiantes, cuáles son sus aprendizajes previos, como están en las competencias que se pretenden formar en el módulo. Esta modalidad permite evaluar el impacto que tiene un determinado módulo en la formación de los estudiantes.
- II. Evaluación Formativa:** Para efectos de la formación la evaluación tiene el objetivo de retroalimentar tanto a los estudiantes como a los docentes en torno a cómo se están desarrollando las competencias planificadas para un determinado curso o programa.
- III. Evaluación de Promoción:** Es un proceso que realiza el docente donde establece el grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes tomando como base unos indicadores preestablecidos

con el fin de determinar si pueden ser promocionados o no a otro módulo donde se requiere poseer tales competencias.

IV. Evaluación de Certificación: Se denomina certificación a la serie de pruebas que se le aplican a los estudiantes o egresados para determinar si poseen las competencias en un área determinada acorde a los criterios de alto grado de idoneidad: (p. 210).

Hay tres tipos de certificaciones.

Figura N. 2. Tipos de Certificación



- Certificación de las instituciones educativas: consisten en determinar si los estudiantes poseen las competencias en el nivel esperado cuando finaliza el curso o programa.
- Certificación del estado: se realizan mediante la aplicación de pruebas masivas para determinar el grado de desarrollo de las competencias cognitivas.
- Certificación de organizaciones profesionales: son aquellas que buscan certificar como tal las competencias por medio del análisis independiente y objetivo.

Mecanismos de Evaluación de las Competencias

En el diseño curricular es fundamental establecer de manera previa con que parámetros se llevará a cabo la evaluación del desempeño de los estudiantes. Dicho preestablecimiento generalmente se hace en (3) dimensiones que según Tobón, Rial Carretero y García (2006) son:

- a. **Autovaloración:** Es autoaplicable y consiste en la valoración que hacen los estudiantes de sus competencias con pautas entregadas de antemano por el facilitador, puede hacerse al inicio y al final del programa.
- b. **Covaloración:** teniendo como base los indicadores de desempeño y los niveles de logro en este tipo de evaluación los compañeros del grupo evalúan a un estudiante en particular con respecto a la presentación de evidencias. La covaloración trasciende los juicios de valor sin argumentos.
- c. **Heterovaloración:** Es un juicio que hace el docente sobre el avance del aprendizaje de los estudiantes, indicando fortalezas y debilidades tomando en cuenta la observación del desempeño percibidas en las sesiones de clase y también las evidencias específicas (p. 135).

Estudios de Relaciones Industriales en Venezuela y el Mundo

Este apartado se refiere a las principales tendencias en el estudio de la carrera de Relaciones Industriales en las instituciones de educación superior más importantes de Venezuela y el mundo. Comenzaremos con los:

I. Estudios de Relaciones Industriales en el Mundo

1. En CORNELL UNIVERSITY: Localizada en la población de ITHACA, en el Estado de New York, es una de las universidades más prestigiosa del mundo y ofrece programas académicos para estudios de pregrado y postgrado en diversas áreas del conocimiento entre ellas el estudio de las Relaciones Laborales e Industriales.
2. En MEXICO destacan universidades de la talla de las de Tehuacán, Reynosa, Torreón, Xalapa, Tabasco, Monterrey, Cuernavaca, Guanajuato y la Universidad Veracruzana. En Guanajuato la carrera dura (9) cuatrimestres y la materia Economía Laboral se estudia en la sexta inscripción y en esta universidad se forma un estudiante con una orientación humanista, con sensibilidad hacia su entorno con una visión estratégica tomando en cuenta los requerimientos nacionales e internacionales de las Relaciones Industriales.

En la Universidad Veracruzana se ofrece la carrera con un sistema escolarizado de 398 créditos y en Guadalajara el plan de estudio son (9) cuatrimestres y en el quinto cuatrimestre se estudia una asignatura llamada economía. Esta universidad está enfocada a formar profesionales para actuar en las diferentes áreas de la organización de las empresas en función de diseñar y planificar la gestión de Recursos Humanos con una visión estratégica.

3. En Perú se otorga el título profesional de licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (UNAS) donde la carrera profesional de Relaciones Industriales forma profesionales con habilidades y destrezas en el área de administración

de personal de acuerdo a la características regionales y particulares de la organización para lograr una alta competitividad y niveles de calidad total.

4. En Europa destacan por su programa educativo otorgando el grado de Relaciones Laborales en unas y Relaciones Laborales y Recursos Humanos en otras instituciones educativas como por ejemplo: Jaén, Huelva, Granada, Cádiz, Castilla de la Mancha, Castellón, Córdoba, Cáceres, A Coruña, Badajoz, Barcelona, Almería, Alicante, Madrid, Palencia, Málaga, Santa Cruz de Tenerife, Salamanca, Valencia, Sevilla y Soria. Estas instituciones ofrecen estudios universitarios que tienen por objeto la formación de titulados especialmente capacitados para enfrentar con eficiencia los nuevos retos de nuestro tiempo.

II. Estudios de Relaciones Industriales en Venezuela

En Venezuela para el año 2011. La carrera de Relaciones Industriales se imparte en diversas regiones del país y en universidades de amplia trayectoria y de reconocimiento académico nacional e internacional entre ellas tenemos: 1) Universidad Católica Andrés Bello; 2) Universidad del Zulia; 3) Universidad Dr. Beloso Chacín; 4) Universidad Fermín Toro; 5) Universidad José Antonio Páez y 6) Universidad de Carabobo. En detalle se tiene lo siguiente:

a. Universidad Católica Andrés Bello:

Ofrece un programa de estudios en la carrera de Relaciones Industriales orientada a formar un profesional capaz de planificar, organizar

y gestionar racional y eficazmente los recursos humanos dentro de la empresa, industria u organismo, aplicando las técnicas de reclutamiento, selección, clasificación y remuneración de cargos contratación colectiva y mejoramiento personal y la carrera se estudia en (5) años bajo la modalidad anual en turno diurno.

b. Universidad José Antonio Páez

Otorga también el título de Licenciado en Relaciones Industriales en un lapso académico de 5 años en turnos: diurno y nocturno, en la modalidad semestral. Se forma un profesional con características de personalidad y ocupacionales que le permitan desempeñarse eficientemente en todo lo relacionado con la administración de los recursos humanos, fomentando un clima de motivación al personal en la ejecución de sus tareas. En el tercer semestre se estudia la asignatura Economía Laboral.

c. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín

Esta universidad forma licenciados en Relaciones Industriales con una visión de conjunto de la actividad de la empresa, con la competencia adquirida a partir de una formación teórico-práctica ajustada a una realidad que demanda conocimientos de gestión empresarial, estrategia y competitividad, así como las habilidades para formular y organizar planes estratégicos implementando procesos administrativos de Relaciones Industriales, la carrera dura (5) años, se ofrece en los turnos: matutino; vespertino y nocturno. En el séptimo semestre se estudia economía de empresas es la homologa de Economía Laboral.

d. Universidad Fermín Toro

La carrera de Relaciones Industriales se imparte en 10 semestres bajo la modalidad semestral – presencial, se prepara un profesional capaz de aplicar eficientemente modelos, técnicas y estilos gerenciales con la finalidad de mejorar las relaciones organizacionales e impactar en la visión, misión y propósito de la empresa, además de proponer soluciones dirigidas a mejorar los procesos inherentes al área de Relaciones Industriales.

e. Universidad de Carabobo

La Universidad de Carabobo a través de su Facultad de Ciencias Económicas y Sociales particularmente de la Escuela de Relaciones Industriales imparte la carrera de Relaciones Industriales desde la década de los sesenta, actualmente forma licenciados en Relaciones Industriales en los turnos: diurnos y nocturno, bajo la modalidad semestral en un programa de estudio que abarca (5) años. La formación está orientada al estudio de las reglas que gobiernan las relaciones de trabajo, en función de interpretarlas y administrarlas para establecer un mejor desempeño. En este proceso formativo tiene un alto paso la adquisición de habilidades y destrezas que le permitan al profesional formado con un fuerte sentido ético los procesos y funciones propias de la gestión de Recursos Humanos en las organizaciones.

La Escuela de Relaciones Industriales y la Formación de Estudiantes

La formación de estudiantes en la carrera de Relaciones Industriales que ofrece la Universidad de Carabobo está a cargo de la Escuela de Relaciones Industriales desde su creación mediante el acuerdo Nro. 67 del

Consejo Universitario en 1963 como un Departamento de Relaciones Industriales de la Escuela de Administración Comercial.

Luego en 1964, mediante resolución Nro. 23 del Consejo Universitario, se convierte en la División Docente de Relaciones Industriales adscrita directamente a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y con el apoyo del entonces decano, Dr. Rafael Irigoyen, se presenta el proyecto de convertirla en Escuela de Relaciones Industriales, lográndose concretar este sueño el 3 de Noviembre de 1967, cuando el Consejo Nacional de Universidades recomienda su aprobación.

En la actualidad y con mucha más fuerza que antes existe un compromiso ineludible en la escuela de Relaciones Industriales y es el de velar por el cumplimiento de su principal filosofía, que como es sabido se expresa en su: a) misión y b) visión.

Misión de la Escuela de Relaciones Industriales

Tiene como misión, formar y desarrollar profesionales en el área de recursos humanos capaces de gerenciar exitosamente el capital humano de las organizaciones, propiciando el desarrollo de competencias que les permitan insertarse adecuadamente al mundo laboral globalizado, atendiendo a altos principios de excelencia, calidad, integridad e innovación constante, para lo cual cuenta con un cuerpo de docentes y de personal administrativo altamente calificado con amplia experiencia y espíritu proactivo que garantizan la formación integral de nuestros estudiantes.

Visión de la Escuela de Relaciones Industriales

Tiene como intención básica convertirse en la principal Escuela de Relaciones Industriales a nivel nacional con proyección internacional, reconocida como modelo de gestión académica y organizacional, para lo cual cuenta con un excelente cuerpo de docente, personal administrativo y obrero, e inspirada en altos principios de justicia, solidaridad e integridad, con espíritu proactivo, innovador y flexible que la capacitan para enfrentarse a los retos constantes que le imponga la sociedad.

De esta filosofía se desprende su quehacer académico caracterizado por su espíritu innovador y de vanguardia dedicados a preservar el legado obtenido y a construir con audacia y calidad la escuela más competitiva del país.

Origen del Estudio de la Asignatura Economía Laboral en la Escuela de Relaciones Industriales.

Para centrarnos en este aspecto es menester reseñar los cambios que se han ido produciendo en el árbol curricular de la escuela, que han sido el resultado de su evaluación, en las distintas jornadas académicas.

El primer pensum de la escuela, es el denominado de cuatro años y fue con el que se iniciaron los estudios de Relaciones Industriales.

A. Pensum de Cuatro Años

Tabla Nro. 4. Pensum de Cuatro años de la Escuela de Relaciones Industriales

Años	Asignaturas
Primer año	Matemáticas, estadísticas aplicadas, teoría económica, medicina e higiene industrial, psicología general.
Segundo año	Relaciones humanas, derecho del trabajo, inglés, sociología y antropología.
Tercer año	Dirección de empresas, inglés II, contabilidad general, higiene industrial y fisiología del trabajo, derecho del trabajo, psicología social, Relaciones Industriales, seminario. Asuntos económicos industriales.
Cuarto año	Seguridad industrial, sindicalismo y contratación colectiva, inglés industrial, dirección y supervisión del trabajo, normas y procesos industriales, sueldos y salarios, entrenamiento de personal, presupuesto de empresas, deontología profesional.

Fuente: Muñoz (1997)

Este pensum de (4) años comenzó a implementarse en 1963 y vigente hasta 1967.

B. El Segundo Pensum de Estudios

Este segundo pensum fue denominado el Pensum de Transición de 1967.

El pensum de Transición quedo conformado por las asignaturas: valoración y clasificación de ocupaciones, métodos de investigación, matemáticas aplicadas II, estadísticas aplicadas II, selección, ubicación y políticas de personal, seguridad social.

C. El Pensum de Cinco Años

Se conformó de la siguiente manera:

Tabla Nro. 5. El Pensum de Cinco Años de la Escuela de Relaciones Industriales

Años	Asignaturas
Primer año	Matemática I, economía I, estadística I, fisiología general y del trabajo, sociología general, historia del trabajo, seminario: técnicas de investigación.
Segundo año	Matemática II, economía II, estadística II, psicología general, antropología, sociología del trabajo, introducción a las Relaciones Industriales, seminario: investigación.
Tercer año	Derecho del trabajo, legislación de empresas, seguridad social, seguridad e higiene industrial, teoría de la organización I, psicología social, selección e inducción de personal, seminario: relaciones de

	trabajo.
Cuarto año	Contabilidad general, sueldos y salarios I, teoría de la organización II, sindicalismo y contratación colectiva, inglés I, comportamiento organizacional y dinámica de grupos, seminarios I y II.
Quinto año	Dirección y supervisión del trabajo, análisis financiero, sueldos y salarios II, entrenamiento de personal, inglés II, políticas y normas de Relaciones Industriales, presupuesto de empresas, análisis de estados financieros, seminario: Problemas socio económicos de Venezuela y América Latina.

Fuente: Muñoz (1997)

D. Pensum Vigente Desde 1991

Este pensum establecía el estudio de la carrera de Relaciones Industriales en diez niveles.

Tabla Nro. 6. El Pensum de la Escuela de Relaciones Industriales a partir del año 1991.

NIVEL	ASIGNATURAS
1ER. NIVEL	Metodología de la investigación, introducción a las matemáticas, historia contemporánea, introducción a la economía.
2DO. NIVEL	Metodología de la investigación II, matemáticas I, introducción a las Relaciones Industriales, economía

	social.
	CICLO PROFESIONAL
3ER. NIVEL	Sociología general, estadística I, antropología y ECONOMIA LABORAL
4TO. NIVEL	Sociología del trabajo, estadística II, sociología general, proyectos de investigación.
5TO. NIVEL	Fisiología del trabajo, legislación económica, psicología social, contabilidad general.
6TO. NIVEL	Higiene ocupacional, derecho del trabajo, seguridad social y computación.
7MO. NIVEL	Seguridad industrial, relaciones de trabajo, selección de personal, teoría de la organización, electiva I.
8VO. NIVEL	Dinámica de grupos, negociación colectiva, planificación de recursos humanos, organización y dirección de empresas I, seminarios I.
9NO. NIVEL	Sueldos y salarios I, relaciones de trabajo, organización y dirección de empresas II, seminario II.
10MO. NIVEL	Sueldos y salarios II, auditoria de Relaciones Industriales, políticas y normas de Relaciones Industriales.

Fuente: Muñoz (1997)

Tal y como se desprende de la información presentada, el estudio de la asignatura Economía Laboral en la carrera de Relaciones Industriales se inserta por primera vez en el pensum a partir del año 1991.

La dinámica del proceso académico observada durante todos estos años, está llena de múltiples coloquios, foros, seminarios y encuentros organizados por estudiantes y profesores con el apoyo conjunto de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y de la dirección de la Escuela de Relaciones Industriales. Igualmente se han creado comisiones curriculares con el objetivo de lograr acuerdos básicos para analizar, discutir y validar las líneas curriculares del pensum, garantizándole a la escuela desde su creación un estado permanente de autoevaluación y superación.

La Enseñanza de la Economía Laboral en los Estudios de Relaciones Industriales

La formación del estudiante en el área de la disciplina Economía Laboral tiene como propósito preparar al participante que conoce los principios de la teoría económica a hacer énfasis en la eficiencia de las asignación, este curso está pensado para un lapso semestral, prelado por las asignaturas: introducción a la economía (del primer semestre de la carrera) y economía social (del 2do. Semestre de la carrera).

La Economía Laboral concebida como un campo aplicado de la ciencia económica busca la comprensión del funcionamiento de los mercados laborales en las esferas del análisis micro y macroeconómico.

Muchos de los temas claves de Economía Laboral terminan convirtiéndose en un reto académico para la masa estudiantil entre los que destacan: la política económica, social y laboral; la educación, la formación, el mercado laboral, la inflación, el nivel y la calidad de vida, el bienestar social, la tecnología; y el aparecimiento de la nueva economía.

La Economía Laboral es una disciplina que constituye un campo especial de la economía y que se ocupa exclusivamente del trabajo lo que la hace un área muy importante de investigación, debido a que el factor trabajo, es uno de los recursos de producción escasos de la sociedad y dado que los recursos son limitados y las necesidades ilimitadas, la sociedad necesita administrar sus recursos lo más eficientemente posible para satisfacer el mayor número de necesidades.

Para una mejor comprensión del contenido y las herramientas de la Economía Laboral se requiere de una planificación educativa de calidad que aporte valiosas ideas que orienten el proceso educativo en esta área y sólo es posible con un diseño curricular adecuado que refleje: 1) las cuestiones y problemas socioeconómicos actuales; 2) la superioridad cuantitativa del trabajo como recurso y 3) las características peculiares del mercado laboral, en un nivel de análisis individual, social y laboral.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Aprendizaje Significativo:** Es aquel que ocurre cuando la información nueva por aprender se relaciona con la información previa ya existente en la estructura cognitiva del estudiante.
- **Aprendizaje:** Es el proceso mediante el cual se integran conocimientos, habilidades y actitudes para conseguir cambios o mejoras permanentes de conducta.
- **Aptitudes:** Se definen como las potencialidades innatas que los seres humanos poseen y que pueden desarrollarse con la educación.
- **Capacidades:** Son condiciones cognitivas, afectivas y psicomotrices fundamentales para aprender y denotar la dedicación a una tarea.
- **Contenidos Actitudinales:** Están constituidos por valores, normas, creencias y actitudes dirigidas al equilibrio personal y a la convivencia social.
- **Contenidos Procedimentales:** Son aquellos que se expresan con un conocimiento verbal.
- **Contenidos:** Son las unidades de conocimiento que tienen que describirse en forma minuciosa, de manera que puedan orientar al estudiante y al profesor.

- **Creatividad:** Es la capacidad para combinar ideas o sistemas de una manera original o para establecer asociaciones poco comunes entre ideas.
- **Destrezas:** Son las competencias relacionadas al desempeño de una tarea.
- **Diseño Curricular:** Se refiere a las actividades de selección de contenidos esenciales para el desempeño del individuo en la sociedad.
- **Estrategia:** Es la adopción de los recursos necesarios para lograr los objetivos propuestos.
- **Estructura Cognitiva:** Se compone de conceptos, hechos y proposiciones organizados jerárquicamente, de manera que existe información que es menos subordinada la cual es integrada por información más supraordinada.
- **Formación:** Proceso que consiste en facilitar al individuo habilidades específicas que le permitan mejorar su rendimiento.
- **Objetivo:** Producto que se espera obtener mediante la realización de determinadas estrategias sobre contenidos. Es la operacionalización de un proceso.
- **Objetivo Conceptual:** Fundamento teórico y epistemológico de los paradigmas cuantitativos, cualitativos de investigación.

- **Programa:** Consiste en la conclusión de una planificación que genera un proceso de cambio de conductas hacia nuevas actitudes de vida en donde los valores son la principal motivación.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El análisis del programa de la asignatura Economía Laboral de la Escuela de Relaciones Industriales bajo las perspectivas del diseño curricular actual y del diseño curricular por competencias se realizó siguiendo un esquema metodológico construido sobre las base de: 1) La determinación de la profundidad naturaleza y tipo de investigación; 2) Selección del tipo de muestreo a utilizar; 3) La selección de los participantes de la investigación; 4) el diseño de las técnicas e instrumentos de recolección de la información; 5) La selección de la técnica de procesamiento de los datos y 6) La técnica de codificación de los datos. Dicho esquema metodológico será tratado en detalle en las líneas posteriores.

1. Profundidad, Naturaleza y Tipo de Investigación

De acuerdo con los objetivos a cumplir en esta labor científica la investigación en su primera fase tuvo un carácter exploratorio. Este tipo de investigaciones según Hernández, Fernández y Baptista (1991) “son necesarias e indispensables en toda investigación porque solo así es posible crear las bases para futuros estudios que obligan a una mayor rigurosidad”. Gracias a los estudios exploratorias se obtuvieron muchos de los insumos y datos necesarios para la indagación teórica. (P. 60).

Según su profundidad, la investigación se enmarca dentro de la investigación descriptiva que en palabras de Arias (1999) “es aquella que consiste en la caracterización de un hecho o fenómeno con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. Esta investigación es descriptiva

en virtud del establecimiento de las características, relaciones y estructuras de los diseños curriculares aquí estudiados. (P. 47).

Esta investigación descriptiva se hizo usando el método etnográfico que según Martínez (1996):

Es un método ideográfico que trata de comprender la complejidad estructural de una entidad concreta, de una situación específica, de un grupo o ambiente particular, en la medida en que estén bien definidos y descritas las categorías de análisis y las características de los fenómenos serán más confiables las comparaciones y las transferencias a otras situaciones y grupos. (p. 70).

Con ayuda de este método se logró precisar la opinión de los docentes, estudiantes, egresados y empleados de la Escuela de Relaciones Industriales sobre el proceso de formación de los estudiantes de esta carrera.

Por otra parte Sierra (1988), al referirse a la naturaleza de la investigación señala que estas pueden ser:

1) Empíricas: aquellas que trabajan con hechos de experiencia directa no manipulados; 2) Experimentales, que se apoyan en la observación de fenómenos provocados o manipulados en laboratorios o ambientes artificiales; 3) Encuestas, en las que los datos manejados proceden de las manifestaciones verbales o escritas de los sujetos observados; y 4) Documentales, que tienen como objeto directo la observación de fuentes documentales. (p. 35)

En línea a lo anterior esta investigación se apoya en la investigación documental, basada en la recopilación, revisión, clasificación y análisis de diversas fuentes bibliográficas referidas al contexto de la formación de

Recursos Humanos por competencias y al diseño curricular, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación disponibles.

Con respecto al tipo de investigación ésta se enmarca dentro de los términos de la investigación cualitativa y ella es definida por Mejías (2003) como:

Un tipo de investigación científica que se encarga mediante el uso de las acciones de observación, el razonamiento inductivo y del descubrimiento de nuevos conceptos, del estudio de la calidad de las acciones, actividades o asuntos en una situación determinada dentro de una perspectiva holística. (p. 25).

De acuerdo a la metodología brindada por la investigación cualitativa se realizó el presente análisis, estudiando en detalle el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales bajo (2) perspectivas del diseño curricular para así lograr la comprensión de los aspectos particulares de este proceso formativo visto desde el sentir de sus participantes.

Obviamente el uso de la metodología de la investigación científica cualitativa también implicó decidir sobre el muestreo a realizar y la selección de los informantes o participantes.

2. Muestreo Cualitativo

Para preservar la rigurosidad metodológica se decidió realizar un muestreo cualitativo cuya principal característica apuntada por Pattón (1988) es:

La búsqueda intencional de casos ricos en información los cuales pueden ser: 1) muestreo extremo; 2) de variación

máxima; 3) muestreo homogéneo; 4) muestreo por conveniencia; 5) muestreo del caso típico; 6) del caso crítico; 7) en cadena; 8) lógico; 9) desconfirmatorios y 10) muestreo de casos de políticas importantes. (p. 55).

En este punto, es necesario indicar que el tipo de muestreo cualitativo asumido fue el muestreo por conveniencia, que como el mismo Pattón (1988) señala “es aquel que busca la mejor información en el menor tiempo posible, de acuerdo con las circunstancias que rodean al investigador y al investigado”. (P. 57).

3. Selección de los Participantes en la Investigación

Este es un punto estratégico dentro de la investigación cualitativa en el cual se debe tener especial cuidado y es en hacer una selección que obedezca al criterio de la pertinencia que consiste en la plena identificación y el logro del concurso de participantes que puedan aportar la mayor y mejor información a la investigación.

Para cumplir con el anterior criterio de la pertinencia se seleccionó una muestra reducida y representativa de manera precisa constituida por (4) docentes, (1) estudiante y (1) empleado de la Escuela de Relaciones Industriales, es decir (6) participantes que se detallan como sigue:

- (1) docente activo de la Escuela de Relaciones Industriales que dicta la asignatura. Relaciones de Trabajo I, 7mo. Semestre de la carrera.

- (1) Docente activo de la Escuela de Relaciones Industriales que dicta las asignaturas: Sociología General y Sociología del Trabajo, ambas del 4to. Semestre de la carrera.
- (1) Docente activo de la Escuela de Relaciones Industriales que dicta las asignaturas: Selección de Personal del 7mo. Semestre y Políticas y Normas de Relaciones Industriales del 10mo. Semestre de la carrera.
- (1) Docente activo de la Escuela de Relaciones Industriales que dicta la asignatura electiva administración de recursos humanos en el sector público del 7mo. Semestre de la carrera.
- (1) Empleada que se desempeña como secretaria de la dirección de la Escuela de Relaciones Industriales.
- (1) Estudiante regular de la Escuela de Relaciones Industriales que cursa el 8vo. Semestre de la carrera

4. Técnicas e Instrumentos de Generación y Recopilación de Información

4.1. Recopilación y Revisión Documental

Consistió en la búsqueda continua y sistematizada de información, una vez encontrados los aportes teóricos, se fue dando forma al contenido del trabajo, en primer lugar se trató del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación, es decir, todos aquellos aportes teóricos – científicos

avalado por investigadores e intelectuales que con anterioridad han abordado temas de naturaleza semejante o similar al objeto de estudio, en segundo lugar se fue hilando la información de los antecedentes con la información del resto del trabajo.

Para todo ello se requirió el proceso de arqueo organizado de las fuentes recopiladas y su propósito fue revisar, identificar, especificar y seleccionar las mejores fuentes primarias y secundarias disponibles.

Sierra (1999) define las fuentes primarias, “como aquellas cuyos datos o hechos son de primera mano, es decir, son recogidos para la investigación y por aquellos que la efectúan”. (P. 75).

Dentro de las fuentes primarias se recurrió a un documento realizado por la propia investigadora en el año 2009 dirigido a describir el eje económico de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo bajo el enfoque de formación por competencias y derivó en la elaboración de una propuesta de programa de la asignatura Economía Laboral bajo la metodología de formación por competencias.

Este documento personal se usó por razones de interés absolutamente científicas, en virtud de su semejanza y afinidad con el objeto de estudio, una vez que se usa como uno de los modelos del análisis comparativo que aquí se realiza.

Con respecto a las fuentes secundarias, Sierra (1999) “señala que son datos, hechos recogidos por distintas personas y para otros fines e investigaciones diferentes”. (P. 80).

Los referentes de segunda mano, abundan en esta investigación por su valía, mediante los cuales se logró la obtención de múltiples datos sobre los que descansa la investigación.

Ander-Egg (1988) en este orden “argumenta la existencia de una amplia variedad y diversidad de documentos utilizables para una investigación y se distinguen documentos escritos, documentos de imagen y sonido”. (P. 63).

El paseo por las fuentes de segunda mano implicó la consulta de los siguientes documentos:

1. Materiales impresos de índole, cultural, político y social contextualizadas en páginas escritas como por ejemplo libros y enciclopedias especializadas o no.
2. Artículos en publicaciones periódicas como revistas de corte regional, nacional e internacional de variada naturaleza.
3. Publicaciones de eventos científicos, resultados de jornadas, seminarios o congresos realizados dentro y fuera del país.
4. Trabajos de grado o de ascenso entre los que destacan como principales las investigaciones realizadas por: Chirinos, Nilda; Varela de Machado, Carmen, Sambrano Aura y Pérez de Fernández Nilza.
5. Materiales On-line, Caracterizado por información virtual y en línea, como por ejemplos los artículos disponibles en línea señalados.

6. Documentos de imágenes y sonidos, representados por la documentación icónica o de símbolo, como es el caso de un video titulado nuevo rediseño curricular realizado en faces – UC, observado durante la fase de recolección de datos.
7. Documentos legales donde se registran los instrumentos legales que regulan el objeto de estudio, destacan la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Educación y la Ley de Universidades.

Todos los documentos revisados se encuentran debidamente clasificados en las referencias bibliográficas de la investigación.

4.2. Entrevista Individual Estructurada y el Uso del Cuestionario

La entrevista según Sierra (1988) “es el procedimiento que da lugar a que se produzca necesariamente una relación social entre entrevistador y entrevistado, con la consiguiente interacción o influjo social recíproco entre ambos”. (P. 351).

Para el acopio de la información en esta investigación se usó como técnica la entrevista individual estructura debido a que esta es la más apropiada de las alternativas de entrevista en tanto que resultó ser cómoda, personal de indagación exhaustiva que permitió que los informantes expresaran libremente su opinión sobre el tema consultado.

Esta entrevista individual estructurada se preparó de manera anticipada donde se diseñó un cuestionario guía contentivo de unas

preguntas abiertas que giraron en torno al tema investigado. (Obsérvese en los anexos #7 al #12 del presente trabajo)

Como se indicó anteriormente, el instrumento de recolección de información utilizado fue el cuestionario que en Sierra (1988) se define como “el instrumento básico que consta de un conjunto de preguntas, preparadas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación”. (P. 305).

5. Técnica de Organización, Procesamiento y Análisis de la Información

Esta sección se refiere básicamente al procesamiento de los datos recopilados y su principal tarea es la organización de los datos que contemplo tres momentos o etapas que son: 1) registro detallado y pormenorizado de los datos obtenidos; 2) consistió en sectorizar ese conjunto basto inicial de datos, a partir de unas categorías descriptivas provenientes de los datos obtenidos; 3) presentación sintética de los datos a partir de las categorías de análisis identificadas en la investigación.

6. Técnica de Codificación de Datos

La técnica usada para analizar los hallazgos obtenidos es la categorización que consistió en elaborar una matriz de ubicación de doble entrada de los aspectos de análisis según sus atributos. Para construir esta matriz se definieron tantas filas como situaciones se identificaron y tantas columnas como atributos de esas situaciones se discriminaron, de manera que al revisar las columnas se hallen entre todos sus enunciados cuales son críticas en determinada situación y cuales no lo son.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS INTERPRETACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

El presente análisis comienza por describir el proceso de formación de los estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales, dicho proceso inicia cuando los jóvenes deciden que quieren estudiar la carrera, luego deben buscar las alternativas de estudio que tienen, algunos se interesan por mirar primero las posibilidades de estudio en el extranjero, allí tienen países como EE.UU, México, Perú y países Europeos, si no es factible buscan estas posibilidades en Venezuela aquí se encuentran universidades públicas y privadas que ofrecen la carrera. Los que eligen estudiar en la Universidad de Carabobo deben tomar en cuenta que el ingreso a esta universidad al igual que en muchas otras implica someterse a un proceso de admisión que cada Facultad planifica en función del reglamento interno de admisión de cada una de ellas.

En este caso la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en este proceso admite estudiantes en las carreras de administración comercial, contaduría pública, economía y Relaciones Industriales. En esta oportunidad la admisión FACES 2011 se denominará "SITEA" sistema tecno – ecológico de admisión en dos fases: en la primera el aspirante asiste a una charla introductoria; y en la segunda fase presentará la prueba admisión bajo un entorno virtual. Sus proponentes consideran que es un sistema nuevo, inédito y amigable con el ambiente.

Los que resultan ser admitidos deben ajustarse a lo establecido en el pensum de estudios vigente de la carrera para el caso de Relaciones Industriales el estudiante debe inscribirse en (4) asignaturas que son: 1)

Métodos de investigación; 2) Historia Contemporánea; 3) Introducción a la economía; 4) Introducción a las matemáticas con las que estaría inscrito en el primer semestre de la carrera de Relaciones Industriales, aquí arranca con la dinámica que implica el transporte, la biblioteca, el comedor, los servicios de la tecnología de la información y el acceso a la infraestructura dispuesta para tales efectos, así cursará y aprobará (43) asignaturas.

Todos los programas de las asignaturas que cursa o cursará está diseñado con la metodología del diseño normativo que actualmente la facultad aplica en materia de diseño curricular.

Al respecto docente, empleados y estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales encuestados por la autora del presente trabajo expresaron su opinión sobre el proceso formativo de los estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales en la que manifiestan lo siguiente:

1. La visión que tienen del proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales indica que es un proceso rígido que no toma en cuenta el desarrollo personal de sus estudiantes, sus inquietudes, sus motivaciones, que está centrado en la medida de sus posibilidades a la mera transmisión de conocimientos teóricos, individualizados, desfasados y por supuestos descontextualizados. Los docentes se ven obligados a realizar ajustes en los contenidos programáticos para tratar de adecuarlos a los cambios que vayan sucediendo.
2. El enfoque curricular empleado para diseñar los programas de las asignaturas no contempla los efectos que produce la acción del tiempo en los contenidos programáticos razón por la cual cada vez

más se van haciendo más obsoletas, en su momento este enfoque fue válido, pero este diseño en la época que estamos viviendo de cambios tan importantes en las maneras de pensar de los individuos, en los métodos de trabajo y de nuevas formas de administrar los recursos vuelven necesaria y urgente la revisión curricular en la escuela del recurso humano.

3. Los docentes bajan la guardia y muchos se conforman solo con cumplir lo que exige el programa usando las tradicionales técnicas de evaluación y las mismas estrategias didácticas, por su parte los estudiantes se muestran apáticos, desmotivados, pasivos ya que sienten que su proceso de formación es deficiente.
4. Los empleados también sienten los fuertes rigores que se dan en ambos sentidos: docente – estudiantes en el interés del proceso de formación, además se ven afectados por los comentarios y actuaciones de estos participantes, así los envuelven los embates de programas obsoletos que poco agregan al proceso educativo. De otra los empleados plantean que debe revisarse el enfoque curricular para innovar por ejemplo el requisito de la presentación del trabajo de grado es anticuado e inadecuado y que de ninguna manera demuestra lo que el estudiante ha aprendido en su proceso formativo en la escuela lo que nos parece es que este requisito pudiera ser sustituido por las pasantías en las empresas.
5. Los estudiantes piensan que este proceso es deficiente que no cumple con sus expectativas ni con los requerimiento de las empresas que son las demandantes del producto académico

formado en las universidades y por ello debe revisarse con mucha seriedad el diseño curricular con la finalidad de hacer ajustes que involucren las nuevas tendencias que existen en los mercados de lo contrario los pensum y los contenidos programáticos seguirán siendo los mismos.

6. Los entrevistados dan mucha importancia al estudio de la asignatura Economía Laboral en la formación del estudiante de Relaciones Industriales ya que: 1) Lo posibilita para tomar decisiones acertadas en ese ámbito; 2) El impacto que tienen los aspectos económicos que aquí se aprenden es más fuerte cada día sobre la gestión de recursos humanos; 3) el profesional de recursos humanos debe tener una formación multidisciplinaria y en éste sentido los conocimientos del mercado laboral y el ámbito económico son fundamentales; al conocer las características del entorno económico, el licenciado en Relaciones Industriales puede ser un mejor mediador en la calidad de vida de su personal; y en el ámbito de la administración pública el manejo de personal está ligado al conocimiento del tema económico presupuestario.
7. Los docentes sienten que están formando profesionales con una visión individualizada, apáticos, con pocos conocimientos del entorno empresarial, con baja sensibilidad hacia el entorno ambiental, económico y social, un profesional con una alta capacidad en la función técnica de la gestión de recursos humanos en el sector privado que no considera bajo el enfoque curricular actual el desempeño y la gestión del recurso humano en la administración pública.

8. Los retos actuales y futuros que deben estar en condiciones de resolver los estudiantes de Relaciones Industriales de acuerdo con los participantes de esta investigación son entre otros: 1) Los conflictos colectivos de trabajo; 2) Los problemas de ingreso, remuneración y ascensos inherentes y propios de la gestión de R.H.; 3) Los relacionados con el clima y la cultura organizacional; 4) Análisis e interpretación de datos estadísticos y legales; 5) Retos de un segundo idioma y 6) los desafíos propios de las tecnologías de la información.

9. Todos los participantes coinciden en que debe revisarse el diseño curricular actual y que el más adecuado y apropiado es el diseño curricular por competencias.

Las anteriores opiniones fueron sustraídas de la matriz de opinión resultante de la categorización de esta investigación y que se presenta a continuación:

TABLA N. 7 MATRIZ DE OPINIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Participante Opinión	Empleada de la Escuela de Relaciones Industriales	Estudiante de la Escuela de Relaciones Industriales	Docente de Relaciones de Trabajo I y II	Docente de Sociología General y Sociología del Trabajo	Docente de Administración de R. H. en el sector público	Directora de la Escuela de Relaciones Industriales
1. Que apreciación tiene sobre el proceso de formación de los estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales.	Creo que este proceso esta minado de limitaciones tanto para profesores como para estudiantes, por eso se forman estudiantes apáticos y con muy poca motivación al cambio. El uso de la tesis de grado es obsoleto.	A mi juicio es un proceso que le falta dinamismo y tanto paro afecta aún más la calidad de la formación de los estudiantes que somos los más afectados.	Es un proceso que se visualiza en 3) aspectos: 1) la actuación docente que ha bajado la guardia; 2) los contenidos programáticos sin actualizar; 3) servicios vitales como biblioteca y tecnología son deficitarios.	Para mi está centrado en los conocimientos teóricos con muy pocas implicaciones prácticas. Se forma al estudiante con una visión tecnócrata. Se enfatiza en las funciones técnicas del licenciado en Relaciones Industriales.	Se enfoca en la transmisión de conocimientos de forma parcelada, cuando la idea es que se integre el conocimiento previo con el conocimiento actual. Solo se interesa en formar al estudiante en el ámbito del sector privado olvidando al sector público.	Es un proceso planificado sobre muy buenas bases sin embargo la acción del tiempo no es factor considerado y la dinámica obliga a los docentes a realizar actualizaciones en los programas diferentes a lo aprobado para tratar de cubrir esta carencia.

Fuente: (Pérez de Fernández Abril 2011).

<p>2. Como debería ser concebido este proceso para que responda a las exigencias de la educación superior.</p>	<p>Con más entusiasmo y más interés por la innovación. Las pasantías deberían sustituir las tesis de grado.</p>	<p>Hacer un mayor énfasis en mejorar la calidad del proceso educativo que le garantice una mejor preparación al estudiante.</p>	<p>Diseñados en función de implementación de estrategias que garanticen el pago oportuno a todos los involucrados y la inversión en recursos de tecnología de la información.</p>	<p>Formar un estudiante con mayor capacidad de reflexión sobre los aspectos relacionados con el mundo del trabajo en la actualidad.</p>	<p>Se debe orientar hacia una integración transversal de los conocimientos que busquen la integración de los conocimientos impartidos durante toda la carrera.</p>	<p>Formar al estudiante con una visión global que lo posibilite para tomar decisiones desde diversos ángulos tomando en cuenta la realidad existente.</p>
<p>3. Qué opina del diseño curricular actual implementado por la escuela de Relaciones Industriales.</p>	<p>No es el más adecuado debe ser revisado está obsoleto y no responde a los objetivos sobre los cuales fue diseñado en ese momento fue valido pero no lo es ahora.</p>	<p>Es deficiente no cumple con las expectativas ni de los estudiantes ni de las empresas que son en definitiva los demandantes de este producto que forman las universidades. En el mundo hay nuevas tendencias y el</p>	<p>El diseño actual de los programas parcela los conocimientos, no toma en cuenta el desarrollo personal del estudiante y no esta generando las condiciones pedagógicas esenciales en el proceso de aprendizaje.</p>	<p>El diseño de los programas de las asignaturas esta realizado de una manera muy rígida por lo tanto su administración y evaluación resultan ser un tanto rígidos también.</p>	<p>No integra los contenidos programáticos de unas asignaturas con las otras por lo que es difícil la interrelación de los conocimientos y estos no son aprovechados.</p>	<p>El diseño curricular actual no está fundamentado en una visión global y holista del saber que lógicamente no se corresponde con el perfil profesional, el plan de estudios, los programas de las asignaturas, ni con el entorno y debe revisarse.</p>

Fuente: (Pérez de Fernández Abril 2011).

		pensum y los contenidos siguen siendo los mismos.				
4. Porque considera que es importante el estudio de la Economía Laboral en la formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.	Si es importante que el estudiante aprenda de Economía Laboral para que pueda tomar mejores decisiones en ese ámbito.	Es sumamente importante que el estudiante maneje este vocabulario, tópicos como de sueldos y salarios en la actualidad desde el punto de vista económico día a día impactan la gestión de recursos humanos.	Considero que es una asignatura indispensable para el estudiante lo ayuda a ubicarse dentro de esta área del conocimiento y a que pueda utilizarla como una herramienta para la gestión de recursos humanos.	Si es importante ya que el licenciado en Relaciones Industriales es un profesional multidisciplinario que requiere de los conocimientos de la Economía Laboral para tomar decisiones importantes referidas al mercado laboral campo de estudio de esta asignatura.	Es indispensable por ejemplo lo que tiene que ver con el tema de presupuesto en el sector público el manejo de los recursos humanos está ligado al presupuesto, vale decir que el 80% del presupuesto de las empresas públicas se va en gastos de recursos humanos.	Indiscutiblemente si, dado que el licenciado en Relaciones Industriales es mediador en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y esto es posible con un mejor conocimiento de las características del entorno económico por ello las estudiantes deben prepararse muy bien en esta área.

Fuente: (Pérez de Fernández Abril 2011).

<p>5. Desde su óptica cual debería ser el enfoque curricular que se debe implementar en este proceso formativo.</p>	<p>Un enfoque más actualizado que se adapte más al proceso de formación de personas.</p>	<p>Me parece que el método de formación por competencias que es el método que está ocupando el primer lugar en la discusión curricular en el ámbito de la educación superior.</p>	<p>Si es fundamental revisar exhaustivamente el diseño curricular actual e implementar un nuevo diseño curricular que fomente la competitividad y el desarrollo personal de los estudiantes pudiera ser el modelo elaborado por competencias.</p>	<p>El modelo más apropiado debe apuntar hacia una apertura de la visión del estudiante de Relaciones Industriales hacia el mundo empresarial y hacia el desarrollo de las nuevas competencias.</p>	<p>Me cuadro por el enfoque que está adquiriendo gran vigencia actualmente en la educación superior y es el de competencias siempre y cuando éste no se quede en puras palabras y se aplique en realidad</p>	<p>Actualmente el gobierno propone 4 años de carrera que implica cambiar de lapsos semestrales a lapsos anuales y esto también va a obligar a revisar el diseño curricular ahora el diseño aprobado es el competencias de Tuning basado en las competencias genéricas.</p>
<p>6. Que problemas actuales y futuros deben estar en condiciones de resolver con idoneidad los</p>	<p>Debe estar en capacidad de resolver todo lo que tenga que ver con el personal: ingreso, contratación, despido y</p>	<p>Ser capaz de resolver muchos problemas inherentes a la gestión de Recursos Humanos como remuneraciones, ascensos,</p>	<p>Resolver problemas inherentes a la productividad del capital intelectual, a las técnicas gerenciales y al manejo de la</p>	<p>Problemas sustantivos del trabajo que es un hecho social por excelencia problemas de concebir la visión de recursos humanos en su</p>	<p>Solución de conflictos, manejo del recurso humano, negociación colectiva y además todo lo relativo al proceso de gestión de</p>	<p>La visión individualizada debe ser transformada en una visión global para tomar decisiones con respecto a las políticas y</p>

Fuente: (Pérez de Fernández Abril 2011).

<p>estudiantes de Relaciones Industriales.</p>	<p>sobre todo debe ser un buen negociador.</p>	<p>vacaciones, productividad, contrato individual y colectivo de trabajo así como el área de seguridad e higiene en el trabajo.</p>	<p>legislación laboral venezolana vigente, el dominio de un segundo idioma y los desafíos de la tecnologías de la reformación.</p>	<p>aspecto técnico y no en su aspecto social, problemas relacionados con el clima y la cultura organizacional.</p>	<p>recursos humanos que va desde el ingreso hasta el egreso del personal en la administración tanto pública como privada.</p>	<p>normas a nivel del estado, análisis e interpretación de datos estadísticos, interpretación de leyes referidas al mundo del trabajo y solución de conflictos colectivos.</p>
------------------------------------------------	------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: (Pérez de Fernández Abril 2011).

Ya presentada la opinión y la matriz de opinión de los participantes de esta investigación se procede a caracterizar los componentes del diseño del programa de la asignatura Economía Laboral desde las perspectivas del diseño curricular actual y del diseño curricular por competencias.

Para comenzar el análisis es indispensable señalar las particularidades del programa de la asignatura Economía Laboral, razón por la cual se presenta a continuación.

El Diseño Curricular Actual del Programa Asignatura Economía Laboral de la Escuela de Relaciones Industriales

Desde la inserción de la asignatura Economía Laboral en 1991 como asignatura obligatoria en el pensum de estudios de la escuela de Relaciones Industriales, la asignatura ha tenido sólo (2) versiones del programa y ellas son:

La primera versión elaborada en Septiembre de 1993 por el profesor Jaime Carrillo, conformada por (5) unidades organizadas de acuerdo a los elementos del currículo indicando en primer lugar los objetivos específicos de cada unidad, en segundo lugar el contenido programático y finalmente las estrategias de aprendizaje y evaluación, todos estos elementos presentados, siguiendo la orientación del enfoque curricular normativo: apreciable en el anexo # 4.

La segunda versión del programa fue elaborada por el profesor Rafael Colina, actualizada en agosto de 1997. En esta versión también se contempla el estudio de (5) unidades. Este programa está diseñado de acuerdo a los lineamientos de un programa analítico de asignatura (PAA).

La planificación se realiza con base a un objetivo general y los objetivos específicos de cada unidad curricular.

Este programa tiene la característica de indicar en columnas aspectos como: objetivos específicos, contenidos, estrategia metodológica, estrategia y forma de evaluación así como el tiempo y la bibliografía a utilizar cabe destacar que aún está vigente esta versión del programa y es la que actualmente se utiliza en la enseñanza de la Economía Laboral en la Escuela de Relaciones Industriales. El diseño utilizado se corresponde con el modelo normativo racional curricular. Apreciable en el anexo # 5.

Una vez identificado el programa de la asignatura Economía Laboral se procede a presentar los puntos de la caracterización de la siguiente manera:

1. Objetivos Pedagógicos y Competencias

Bajo la perspectiva del diseño curricular actual del programa de la asignatura Economía Laboral la especificación de los objetivos son formulados por el docente, éstos son expresados en términos de logros alcanzados por los estudiantes al final de una unidad (objetivo terminal ó de una clase, objetivo instruccional), en ellos se definen las condiciones en las cuales se espera se produzca la conducta establecida, así como también se indican los parámetros para juzgar dicho comportamiento. Así por ejemplo el objetivo terminal de la unidad 1 del actual programa de la asignatura Economía Laboral dice:

Al finalizar la primera unidad el estudiante estará en la capacidad de interpretar la evolución histórica de la fuerza de trabajo, los conceptos de

teoría económica utilizados en la asignatura y el rol del licenciado en Relaciones Industriales en las organizaciones.

Nótese que este objetivo terminal es bastante amplio en su redacción y obedece al modelo de los objetivos en él se establece el aprendizaje de salida que el estudiante tendrá al concluir la unidad 1 del programa.

El modelo de los objetivos es señalado por Rodríguez (2010) como el método o modelo que “considera que los objetivos generales tienen un alto nivel de abstracción, la expresión del resultado final puede ser o no tangible y por naturaleza no son validables”. (P.10).

En el programa de la asignatura Economía laboral concebido desde la perspectiva por competencias no se requiere de los objetivos ya que se diseñan módulos formativos que se centran en las competencias concretas y bien definidas provenientes del perfil. El módulo es una guía para los actores del proceso educativo que entre otras cosas contiene las metas del aprendizaje en términos de competencias que pudiera ser redactada por ejemplo como sigue:

El estudiante discute con sus compañeros de clase como ha sido la evolución de la fuerza de trabajo hasta nuestros días.

2. Estrategia Metodológica y Estrategias Didácticas

Una de las decisiones básicas a ser tomadas a la hora de determinar las vías a través de las cuales puede lograrse el aprendizaje es la que se refiere a la selección de las estrategias a ser implementadas en el proceso de enseñanza – aprendizaje, estas actividades son parte del proceso por

medio del cual los estudiantes logran los objetivos esperados, se desarrollan las estrategias de aprendizaje identificando de antemano los objetivos del aprendizaje, los conocimientos prerrequisitos necesarios y el contenido requerido, tradicionalmente los docentes presentan la información destacada a los estudiantes, por medio de exposiciones del docente o clase magistral, conferencias, demostraciones y el uso de recursos audiovisuales, generalmente se emplean estrategias didácticas basadas en la racionalidad técnica y son entre otras las que favorecen la adquisición, atención y acumulación de información.

Por ejemplo en el programa actual, la estrategia didáctica utilizada para orientar el aprendizaje en la unidad II objetivo 1 es mediante una clase magistral y participación de los estudiantes en la lectura de la página 15 y 16 del material fotocopiado sugerido cuando se trabaja el programa de la asignatura economía laboral bajo el enfoque de competencias se diseñan e implementan estrategias de aprendizaje para que los estudiantes canalicen su atención y concentración hacia el logro de las competencias planificadas en función de los criterios de desempeño, los saberes esenciales y las evidencias requeridas.

Así pues a la hora de seleccionar las estrategias didácticas bajo este enfoque se debe tomar en cuenta el perfil profesional ya que a partir de él se desprenden las competencias a desarrollar.

Por ejemplo en el diseño por competencias del programa en el tema referido a la empresa que constituye la unidad 4, una vez definida la unidad de competencia y los elementos de competencias se pudiera sugerir el uso de una estrategia didáctica que favorezca la personalización de la información donde los estudiantes pueden asumir el tema de la empresa y

sus fuentes de financiamiento con sentido personal, con actitud crítica y proactiva.

3. Evaluación de los Aprendizajes y Valoración de las Competencias

En opinión de Carreño (1985) en la actualidad “el proceso de evaluación consiste en juzgar, enjuiciar, asignar un valor, mediante diversos criterios, la utilidad, el rendimiento, la eficiencia y la adecuación de un estudiante, un profesor o un programa educativo, pudiendo ser esta cualitativa o cuantitativa”. (p. 125).

De acuerdo con la opinión del mencionado autor, la evaluación es un juicio o apreciación sobre el aprendizaje que sirve de base para efectuar los cambios que el proceso requiera para lograr los objetivos programados.

Es de hacer notar, que el sistema de evaluación vigente para la facultad de ciencias económicas y sociales es el sistema de evaluación continua y gradual para todas las asignaturas que conforman las (4) carreras de la facultad.

Cada asignatura obedece a un plan de evaluación diseñado de manera tal que la evaluación se desprende directamente de los objetivos planteados.

En este sentido el diseño actual del programa de la asignatura economía laboral utiliza en su proceso evaluativo los ejes de la evaluación formativa y sumativa.

La evaluación formativa se realiza al finalizar cada unidad permitiendo evaluar los logros inmediatos y si todos los objetivos para el dominio del aprendizaje han sido alcanzados. En el plan de evaluación de la asignatura se planifican (4) exámenes, (3) de ellos son pruebas objetivas escritas y la otra es una evaluación oral.

La evaluación sumativa se realiza al final del semestre en ella se precisa lo aprendido por los estudiantes durante el curso y consiste en una prueba escrita, complementada con la realización de la autoevaluación.

El proceso general de la evaluación referido al diseño del programa bajo el esquema de competencias se basa en la construcción de evidencias en sus tres dimensiones que son de: actitud, saber y producto. La evaluación por competencias es todo un proceso que requiere precisar las competencias a evaluar y la construcción de los indicadores de desempeño con criterios bien definidos.

El diseño del programa por competencias debe apoyarse en los (4) ejes de la evaluación que son: diagnóstica, formativa, de promoción o de certificación. Con ellas se determina como es el desempeño de los estudiantes y como están desarrollando sus competencias, siendo la evaluación un proceso multidimensional que involucra no solo al profesor con sus estudiantes sino que además incluye a la universidad, a las facultades a las escuelas y a la sociedad misma.

La evaluación en el diseño del programa por competencias también implica emplear la autovaloración, la covaloración y la heterovaloración.

Por ejemplo para evaluar la unidad (4) bajo el enfoque por competencias pudiera definirse un elemento de la competencia a desarrollar y planificar la presentación de una evidencia de desempeño referida a la observación del desempeño individual y grupal de los estudiantes mostrado durante la visita a una empresa de la región por los menos en (2) ocasiones, haciendo uso de la covaloración y heterovaloración.

4. Participación del Docente en el Proceso de Aprendizaje

La concepción del diseño del programa de Economía Laboral desde el enfoque actual cuenta con un profesor que se ha convertido en el único protagonista y centro del proceso educativo se encarga por si solo de la mediación pedagógica es quién planifica, diseña, implementa y evalúa el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales, es el principal transmisor de conocimientos, además es el encargado de valorar tanto los cambios producidos en la conducta de los estudiantes así como la eficacia de las técnicas empleadas.

En estos momentos la educación superior en Venezuela se ha visto altamente influenciada por el enfoque de competencias y que si decimos usar este modelo en la enseñanza de la Economía Laboral los docentes tendrán que adaptar su papel a los nuevos tiempos cuando participen en el proceso educativo como diseñadores, conductores y evaluadores del proceso de formación de los estudiantes en términos de competencia.

El docente deberá cambiar su rol para convertirse en un facilitador de recursos, conceptos, conocimientos, estrategias y procedimientos para garantizar el proceso de adquisición y desarrollo de las nuevas competencias.

Una competencia, en términos del Dr. Tobón (2005): “Es un proceso complejo de desempeño con idoneidad ante actividades y problemas en determinados contextos articulando saberes teniendo como base la ética”. (P. 40).

Este proceso complejo que implica la competencia requiere para su adquisición y formación de un docente que asuma el paradigma de la incertidumbre de lo que está por suceder como parte integrante de esos procesos vitales, su visión debe ser amplia con el fin de darle espacio a los diferentes saberes articulados y debe buscar no solo que los estudiantes se formen en base al perfil profesional del licenciado en Relaciones Industriales sino que además debe facilitar la integración de los contextos económico, político, social y laboral en dicho proceso de formación. En este nuevo rol el docente es responsable de aplicar enfoques modernos y actualizados con relación a la planificación, organización y el desarrollo del acto académico y sobre todo debe estar dispuesto a cambiar el centro de su actividad docente de la enseñanza al aprendizaje. Formando determinadas competencias en sus estudiantes teniendo como guía la formación humana integral. El núcleo del proceso de aprendizaje deja de ser el profesor y pasa a ser el estudiante como protagonista y actor fundamental de dicho proceso, sin olvidar la relación intersistémica de ambos.

5. Estudio de los Rasgos de la Personalidad

Independientemente del enfoque curricular que se emplee para diseñar un programa educativo o un módulo, el estudio de los rasgos de la personalidad es vital en todo proceso formativo.

Así como los indicadores Beta son necesarios para determinar las actitudes, valores, conocimientos y destrezas de los estudiantes en el modelo de objetivos que actualmente tiene el programa de Economía Laboral, también lo son en la concepción del modelo del programa por competencia los procesos de sensibilización, atención, cooperación y atención, pertenecientes todos ellos al campo de estudio de las ciencias de la conducta y el estudio de la personalidad.

6. El Ámbito Institucional

El proceso de formación de los estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales en la perspectiva del diseño actual de programa de Economía Laboral contempla la actuación universitaria en un rol de capacitadora de docentes y organizadora del plan de estudios, es común apreciar la poca importancia que da en el currículo actual, la Escuela de Relaciones Industriales a los múltiples aspectos interrelacionados que conforman el acto educativo. Las relaciones que entre la academia y el mundo empresarial se establecen en un mundo de precariedad en situaciones casi que extraordinarias de visitas de estudiantes y profesores de la escuela de Relaciones Industriales a empresas de la región que buscan fortalecer el vínculo entre el ámbito educativo con el ámbito laboral además de la posibilidad de enriquecer sus aprendizajes prácticos en el área de la Economía Laboral.

Todo lo contrario, sucede cuando se analiza el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales en la perspectiva del diseño por competencias esta propuesta considera a las universidades como centros de toma de decisiones que abordan el plano pedagógico desde todos sus ejes dando especial importancia a: 1) Las competencias a formar y

2) la orientación de esas competencias. El diseño del programa bajo este enfoque se visualiza como un sistema interno de la institución universitaria que a su vez se interrelaciona con los sistemas externos a ella.

En este sentido la universidad debe transformarse en un agente de permanente revisión y ajuste referidos a. estructura teórico – práctica de las unidades curriculares, dotación de transporte universitario, duración de lapsos académicos y el número de estudiantes por sección entre otros dirigidos a buscar la pertinencia curricular y la excelencia educativa.

CONCLUSIONES

La Escuela de Relaciones Industriales juega un papel trascendental en el proceso de formación de los futuros licenciados en Relaciones Industriales. Sin duda, le toca una tarea muy ardua, debido a que debe buscar la mejor manera de adecuarse a los nuevos requerimientos que exige el estado, la empresa y la sociedad en general, los cuales demandan un nuevo perfil.

Estos cambios de perfil le deben proporcionar al estudiante una visión global de los problemas económicos, políticos, religiosos, ambientales, sociales y laborales con los que deberá lidiar en su día a día.

Es en medio de este escenario que tiene validez la discusión sobre el diseño curricular, que cualquiera sea su enfoque debe ser capaz de garantizar opciones nuevas frente a las limitaciones actuales y futuras que deban enfrentar los estudiantes de Relaciones Industriales.

No obstante, los hallazgos de esta investigación que tienden a dar respuesta a los objetivos aquí planteados indicaron:

1. Que el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales atraviesa en estos momentos una etapa crítica, ya que le toca adecuarse a las nuevas exigencias del mundo de hoy que implica el desarrollo de un nuevo perfil. Por ello formar un gerente que posee gran habilidad técnica y que además desarrollo una visión global de los problemas que debe enfrentar cada día, no es nada sencillo, máximo, si ese proceso formativo se desarrolla en un ámbito de verdaderas carencias.

2. Este proceso desde su inicio y en todos los aspectos que involucra como son: plan de estudio, programas, infraestructura, servicios y recursos humanos debe ser revisado exhaustivamente a fin de ser reorientado de una manera tal que responda a las nuevas tendencias, a las nuevas condiciones de la sociedad, al mercado laboral y al perfil del egresado.

3. Al precisar la opinión que tienen los encuestados sobre la formación de los estudiantes de Relaciones Industriales se encontró lo siguiente:
 - 3.1. Visualizan el proceso como rígido e inflexible, que no toma en cuenta el desarrollo personal de sus estudiantes y que se basa en la mera transmisión de conocimientos teóricos individualizados y desfasados, vale decir que aunque no sea por competencia, hoy por hoy el trabajo docente no debe ser así.

 - 3.2. El enfoque curricular empleado para diseñar los programas de las asignaturas no es el más adecuado ya que no responde a las nuevas exigencias del entorno.

 - 3.3. Los docentes se ven obligados a hacer ajustes imprevistos en la planificación académica para tratar de adecuar los programas a las nuevas realidades pero usando las mismas estrategias y con tan escasos recursos económicos y tecnológicos los esfuerzos se desvanecen.

3.4. Los empleados que también están inmersos en esta dinámica del proceso formativo estudiado piensan que se debe innovar que el mecanismo de la presentación de los trabajos de grado es anticuado que bien pudiera ser sustituido por las pasantías.

3.5. Entre los retos actuales y futuros que deben estar en condiciones de resolver los estudiantes de Relaciones Industriales están: los conflictos colectivos de trabajo; los problemas de ingreso, remuneración y ascenso propios de la gestión de recursos humanos, los relacionados con el clima y la cultura organizacional y el dominio de un segundo idioma además de los desafíos propios de las tecnologías de la información.

3.6. La importancia que dan los entrevistados al estudio de la Economía Laboral en la formación de los estudiantes de Relaciones Industriales, se explica de muchas maneras: 1) Porque lo posibilita para tomar decisiones acertadas en este ámbito; 2) el carácter multidisciplinario de la profesión exige un gran dominio de la ciencia económica; 3) como mediador de la calidad de vida de sus trabajador el gerente debe manejar adecuadamente los indicadores económicos y 4) en el ámbito de la administración pública el manejo de personal está ligado al conocimiento del tema económico y presupuestario.

3.7. Los estudiantes piensan que el proceso formativo es deficiente que no cumple con sus expectativas de formación

ni tampoco con los requerimientos de las empresas, además los docentes sienten con este diseño de programa que están formando profesionales apáticos, con pocos conocimientos prácticos del entorno empresarial, con baja sensibilidad hacia el entorno con muy poca orientación hacia el desempeño y la gestión de recursos humanos en el sector público. Con el modelo de Castro Pereira y con los lineamientos publicados por la comisión nacional de currículo y otros autores, se plantea desde hace más de dos décadas que el proceso educativo debe fundamentarse en el constructivismo, y eso es mayor participación del estudiantes en la generación de su propio aprendizaje.

4. Manteniendo un orden con lo anterior y al caracterizar los componentes del diseño del programa de la asignatura Economía Laboral desde las perspectivas del diseño curricular actual y del diseño curricular por competencias se destaca lo siguiente:

- 4.1. Los objetivos definen las condiciones en las cuales se espera se produzca la conducta establecida o los logros alcanzados por los estudiantes en el diseño actual del programa de la asignatura Economía Laboral, es decir aquí se sigue el método de los objetivos, pero al diseñar el programa bajo el enfoque de competencias no se requieren objetivos ya que se diseñan módulos formativos centrados en competencias definidas y concretas provenientes del perfil.

- 4.2. Con respecto al difícil proceso de la evaluación o de la apreciación del rendimiento estudiantil se observó que en el diseño del programa actual de la asignatura este proceso se realiza siguiendo los esquemas establecidos del sistema de evaluación continua apoyada en los ejes de la evaluación formativa y sumativa con el uso de evaluaciones escritas y orales, exposiciones, talleres, informes, así como la implementación de la autoevaluación. Bajo la perspectiva de competencias el programa de la asignatura se apoya en los ejes de la evaluación diagnóstica, formativa y de promoción o de certificación con ellas se determina el desempeño de los estudiantes, además se emplean los mecanismos de autovaloración, la covaloración y la heterovaloración.
- 4.3. La participación del docente en el diseño del programa por competencias se traduce a ser un facilitador de recursos, conocimientos, estrategias y procedimientos que garantizan el proceso de adquisición de nuevas competencias, cambia de rol y deja de ser el protagonista y centro del sistema educativo.

Finalmente y en sintonía particular con la opinión de los encuestados en: 1) La importancia que tiene el estudio de la Economía Laboral en la formación académica de los estudiantes de Relaciones Industriales y 2) La necesidad de cambiar el diseño curricular actual que no responde a las exigencias de la educación superior contemporánea ni a los requerimientos empresariales y además como se infiere de la caracterización aquí realizada,

el modelo más adecuado para Economía Laboral es el diseño curricular por competencias. Se sugiere que a la hora de hacer la revisión curricular exhaustiva que deba hacerse tenga en cuenta éste enfoque curricular ya que brinda la posibilidad de encontrar solución a las nuevas necesidades de formación propicia la integración, la innovación y el desarrollo personal de sus participantes. Pero sin olvidar que este solo es un modelo y que debe ser cuidadosamente adaptado de acuerdo con las características propias del proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

REFERENCIAS A MATERIALES IMPRESOS

- **LIBROS**

- ALLES, MARTHA (2004) Diccionario de comportamientos, gestión por competencias. Gránica. Buenos Aires. Argentina.
- ARIAS F. (1999). El Proyecto de Investigación. 3er Edición. Editorial Episteme.
- AUSUBEL, D. (1977). La educación y la estructura del conocimiento. Buenos Aires. Argentina.
- BECKER, HUSELID Y ULRICH (2002). Cuadro de mando de recursos humanos en la empresa. Gestión 2000, Barcelona.
- BLOOM BENJAMIN (1975). Taxonomía de objetivos educacionales. Nueva Cork.
- BOYATZIS, RE (1982). The competent manager: a model for effective managers, Jhon Wiley & Sons. New Cork.
- BRUNNER, J. (1981). Desarrollo Cognitivo y Educación. Novata Madrid. España.
- CALDERON ORTIZ (1997) Educación y administración Pública en México.
- CASTRO, P. Manuel (1999). Modelo del diseño Curricular. Valencia Publicación FACES
- DALZIEL, M., M. Cubeiro. (1996). Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Segunda edición. Deusto. España.

- DELGADO DE SMITH, Yamile (2007). Gestión de recursos humanos. Referencia sector manufacturero. Universidad de Carabobo Valencia Vzla.
- ECHEVERRIA, B., ISUS, S., Y SARASOLA, L. (1999). Formación para el desarrollo de la profesionalidad. Tesalonica. CEDEFOR.
- GONZÁLEZ J. Y WAGENAAR (2003). Tuning educational structures in Europa. Informe final fase 1. universidad Deusto.
- HERNANDEZ C.A, ROCHA Y VERANO (1998). Exámenes de estado: una propuesta de evaluación por competencias, Bogotá. ICFES.
- HERNANDEZ, R. Fernández, C. y Baptista P. (1991). Metodología de la investigación. Editorial Mc. Graw Hill. México
- LEVY LEBOYER, C. (2001). Gestión de las competencias. 2da. Edición. Gestión 2000. Barcelona, España.
- MALDONADO, M.A. (2001). Las competencias, una opción de vida: Metodología para el diseño curricular. Bogotá ECOE.
- MARTÍNEZ, AMÉRICA (1999) Competencias Laborales. Cinterfor. Montevideo.
- MARTÍNEZ, M. (1996). Comportamiento Humano: nuevos métodos de investigación, 2ª edición. México Trillas.
- MC CLELLAND, DAVID (1973). Testing for competent Rather than for intelligence. American psychologist. Boston.
- MC. Connell, Brue y Mac Pherson (2003) Economía Laboral. Sexta edición. Mc. Graw Hill. España.
- MEDRANO P (1999). Planificación de la enseñanza. ULA. Mérida.
- Ministerio de Educación (1998). Currículo Básico Nacional. Nivel de educación básica. Dirección General Sectorial de Educación Básica, Media Diversificada y profesional. Caracas.

- MUÑOZ, Barreto Mireya (1997). Imagen y semblanza de la Escuela de Relaciones Industriales primera edición. Guerra Editor Valencia Venezuela.
- NUÑEZ JORGE (1997). Competencias Recursos Humanos: Aplicación de las competencias en los procesos de recursos humanos. Calidad empresarial.
- PATTON, M. (1988). How.To.USE Qualitative Methods In Evaluación. California.
- PÉREZ, CARLOTA. (1986) Las nuevas tecnologías. Una visión de conjunto. La tercera revolución industrial. Impactos internacionales de actual viraje tecnológico rial. Buenos Aires.
- PIAGET, JEAN (1975) La Equilibración de las Estructuras cognoscitivas. Madrid España.
- POSNER, George (1988). Análisis del currículo. 2da. Edición Mc Graw Hill. Colombia.
- SIERRA BRAVO R. (1988) Técnicas de Investigación Social. Editorial Paraninfo. Quinta Edición.
- TABA, HILDA (1974). Elaboración del Currículo Troquel. Buenos Aires.
- TOBON, Sergio (2006). Formación basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá, Colombia, Eco Ediciones.
- TOFFLER, Alvin y Heidi (1996) La creación de una nueva civilización. Editorial Plaza & James C.A.
- TORRADO, MC (1999) El desarrollo de las competencias
- VIGOTSKY, Lev (1979). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Barcelona España.

- ZABALA, L.A. (2003) Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid.
- ZUNIGA, L.E. (2003). Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral. Bogotá: SENA.

ARTÍCULOS EN PUBLICACIONES PERIODICAS

- ACOSTA, Gruhenka (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria venezolana. En revista observatorio laboral revista venezolana. Vol. 1, Nro. 2. Julio – diciembre.
- BUNK, G. P. (1994). La transmisión de las competencias y la formación y perfeccionamiento profesionales de la R. F. A. Revista Europea de formación profesional, 1, 8-13.
- CEJAS, MAGDA (2002). La formación basada en competencias laborales. Revista Nro. 22, año 12, FACES, Universidad de Carabobo, Valencia p.p. 149-171
- COROMINAS, E. (2001) Competencias genéricas en la formación Universitaria maría (2000) un modelo psicoeducativo para la formación valorico – actitudinal. En revista Agora. Año 3 Nro. 4. Enero Venezuela. Universidad de los Andes.
- GALLEGO, M. (2000). Gestión Humana basada en competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. En Revista Universidad EAFIT, 119, 63-70.
- JURADO, F. (2003). El doble sentido del concepto competencia. En magisterio, educación y pedagogía, 1, 12-15.
- LIZARRAGA, A. (1998). Formación humana y construcción social: una visión desde la epistemología crítica. En revista tecnología educativa. Vol XIII, Nro. 2.

- MARTINEZ, O.R. (2003). Lineamientos, estándares y competencias: un camino hacia la integración de la teoría con la práctica. En Magisterio educación y pedagogía, 3, 20-25
- Mato, Daniel (2001) "Actores sociales sus prácticas y políticas en los procesos de globalización. Una interpretación político – cultural. En Relea. Revista latinoamericana de Estudios Avanzados Nro. 13 (en prensa).
- MEJÍAS, J. (2003). Técnicas Cualitativas de Investigación en las Ciencias Sociales. Revista IHS.
- RESTREPO, B. (2000). Maestro investigador, escuela investigadora e investigación de aula. En cuadernos pedagógicos, 14, 90-105
- ROMAN, M. y DIAZ E. (2000). El currículum como desarrollo de procesos cognitivos y afectivos. En revista enfoques educacionales, vol 2 Nro. 2. Departamento de educación, facultad de ciencias sociales. Universidad de Chile.
- SCHLEMENSON, A. (1998). Crisis y valores en las organizaciones. En Enoikos. Año VI. Nro. 13 Julio.
- SOTO, R. (1999). La formación de administradores en la sociedad del conocimiento: en revista: retos y oportunidades. México.
- TEJADA, ALONSO (2005). Agenciación humana en la teoría cognitivo social: definición y posibilidades de aplicación, en Revista Pensamiento Psicológico # 5, volumen 1, pag. (118-120). Universidad Javeriana – Bogotá Colombia.
- VIVAS ARELIS (2005). Una mirada a la ciencia administrativa desde la globalización y la informacionalización en la sociedad postindustrial. En revista faces año 16. Nro. 28 Julio.

REFERENCIAS A TEXTOS JURIDICOS

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta oficial Nro. 5453. Extraordinario del 24 de marzo de 2000.
- LEY ORGANICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial Nro. 5152. Extraordinario del 19 de Junio de 1997.
- LEY ORGANICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 2635 (Extraordinario) del 28 de Julio de 1980.
- LEY DE UNIVERSIDADES. Palacio de Miraflores, Caracas 2 de Septiembre de 1970
- NORMATIVAS PARA LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN DE FACES. UC, emanadas en sección ordinaria del consejo universitario de la UC celebrada el día 23-05-2005

PUBLICACIONES DE EVENTOS CIENTIFICOS

- MERTENS, L. (1996) Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos. Documentos de referencia presentado en el seminario internacional formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. Guanajuato. México.
- LATOUCHE, M. y Otros (1993) Reunión nacional sobre currículo en las universidades venezolanas. U.C. ponencia comisión curricular de faces UC Mérida.
- MOTTA, R. (200) Complejidad, educación y transdisciplinariedad. En memorias del 1er. Congreso Internacional de Pensamiento complejo. Tomo I. Bogotá: ICFES.

- MORIN, E. (2000) Conferencia de apertura. En memorias del 1er. Congreso internacional de pensamiento complejo. Tomo II, Bogotá ICFES.
- TOBON, S y Agudelo, H. (2000) Pensamiento complejo y formación humana en Colombia. En memorias del 1er. Congreso Internacional de pensamiento complejo. Tomo I. Bogotá.
- TOBON, S. y Fernández J. L. (2001). El pensamiento complejo y la construcción de términos científicos: un enfoque desde la cartografía vincular conceptual. Medellín: Instituto Tecnológico Metropolitano, Memorias del IV Seminario Nacional de terminología.

TRABAJOS DE ASCENSO

- CHIRINOS, Nilda (2001) Formación para el trabajo basado en competencias en el área productiva de una empresa de Alambre. Facultad de ciencias económicas y sociales. U.C. Área de Estudios de Postgrado Valencia – Venezuela.
- PEREZ DE FERNANDEZ, Nilza (2009) Eje económico de los estudios de Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo bajo el enfoque de competencias. Facultad de ciencias económicas y sociales. Área de estudios de postgrado. Valencia - Venezuela.
- SAMBRANO, Aura (2003) diseño de un programa para la formación del estudiante asesor en la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad de Carabobo. Facultad de educación. Área de estudios de post-grado. Valencia – Venezuela.
- VARELA DE MACHADO, Carmen (2000) modelo de control y ajuste permanente del currículo a la luz de su aplicación en la formación de licenciados en administración en la Universidad de Carabobo.

Facultad de educación. Área de estudios de postgrado. Valencia – Venezuela.

ARTÍCULO PUBLICADO EN MEDIOS IMPRESOS

- ROJAS Ulises (2010). “UC se enfrenta al reto del rediseño curricular”, en semanario tiempo universitario # 684 del 8 de noviembre de 2010 de la Universidad de Carabobo Valencia Venezuela p.5.

REFERENCIAS A MATERIALES ON-LINE

- ALVAREZ Y MORENO (2002). Plan para la formación y el desarrollo local disponible en: <http://www.cadl.dip-caceres.org/v.profe/virutaprofe>. (consultado Mayo 2010).
- CINTEFOR-OIT: Competencia laboral. Disponible en: www.cintefor.org.uy. (consultado enero 2010).
- GONZALEZ, Carlos (2003), SCIELO. Educación Media y superior. Versión on line disponible en: <http://www.scielo.sld.cu/scielophp>. (consultado Diciembre 2009).
- RESTREPO, B. (2002) Una variante pedagógica de la investigación acción educativa. Disponible en: www.oei.revista. (consultado enero 2010).
- RODRÍGUEZ JESÚS (2010). Curso de competencias, objetivos y docencia en educación superior (Material on line) [Http://www.unesco.org/educación/educprog.\(04/04/11\)](http://www.unesco.org/educación/educprog.(04/04/11)).
- VARGAS Y OTROS (2001) El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish>. (consultado marzo 2010).

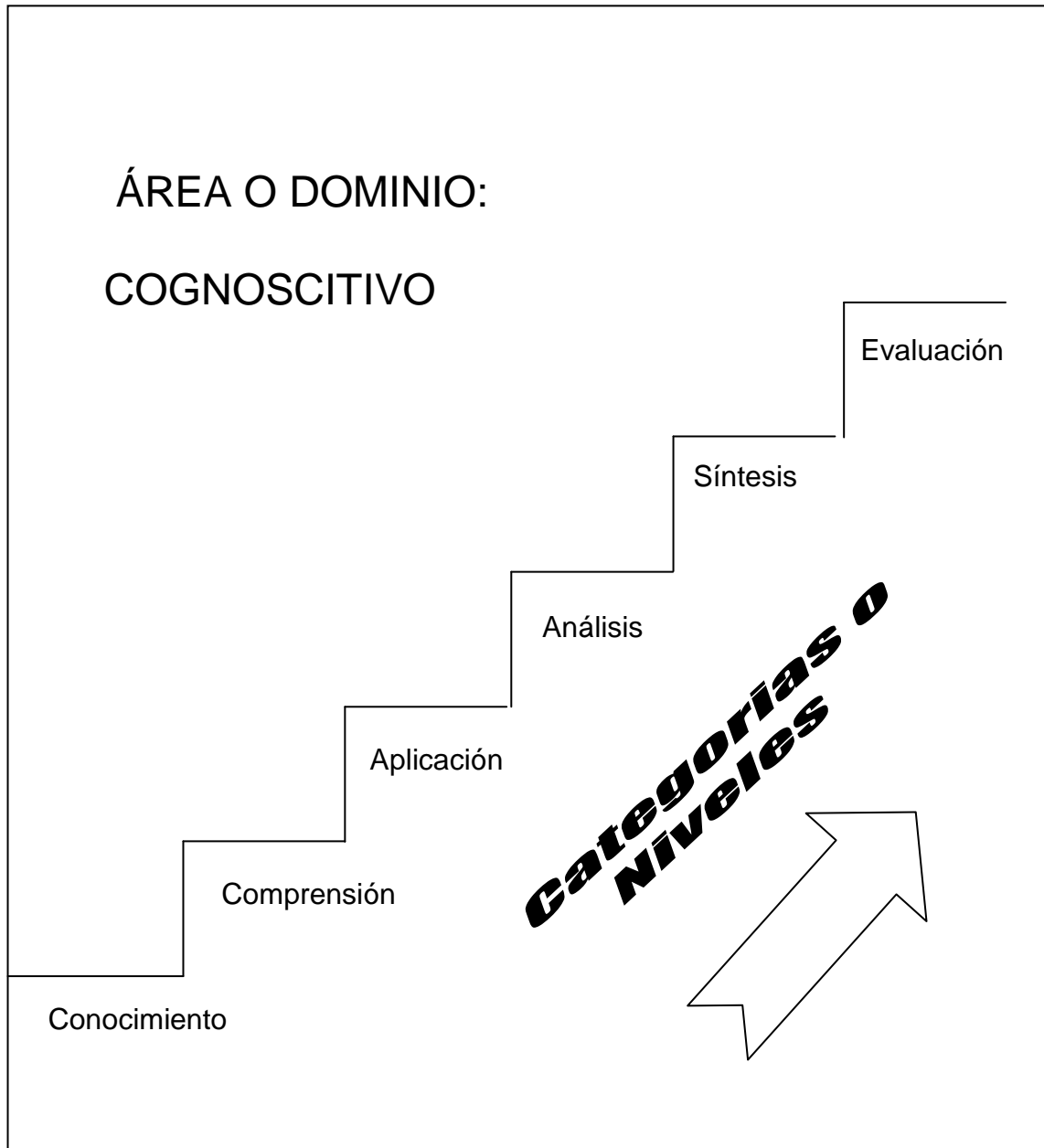
REFERENCIA A MATERIAL DE IMÁGENES Y SONIDO

- CASTRO P. Manuel (1998) Nuevo diseño curricular. En video sobre reunión efectuada en la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad de Carabobo.

ANEXOS

ANEXO # 1

ÁREA O DOMINIO COGNOSCITIVO – NIVELES



Tomado de Bloom (1975)

ANEXO # 2

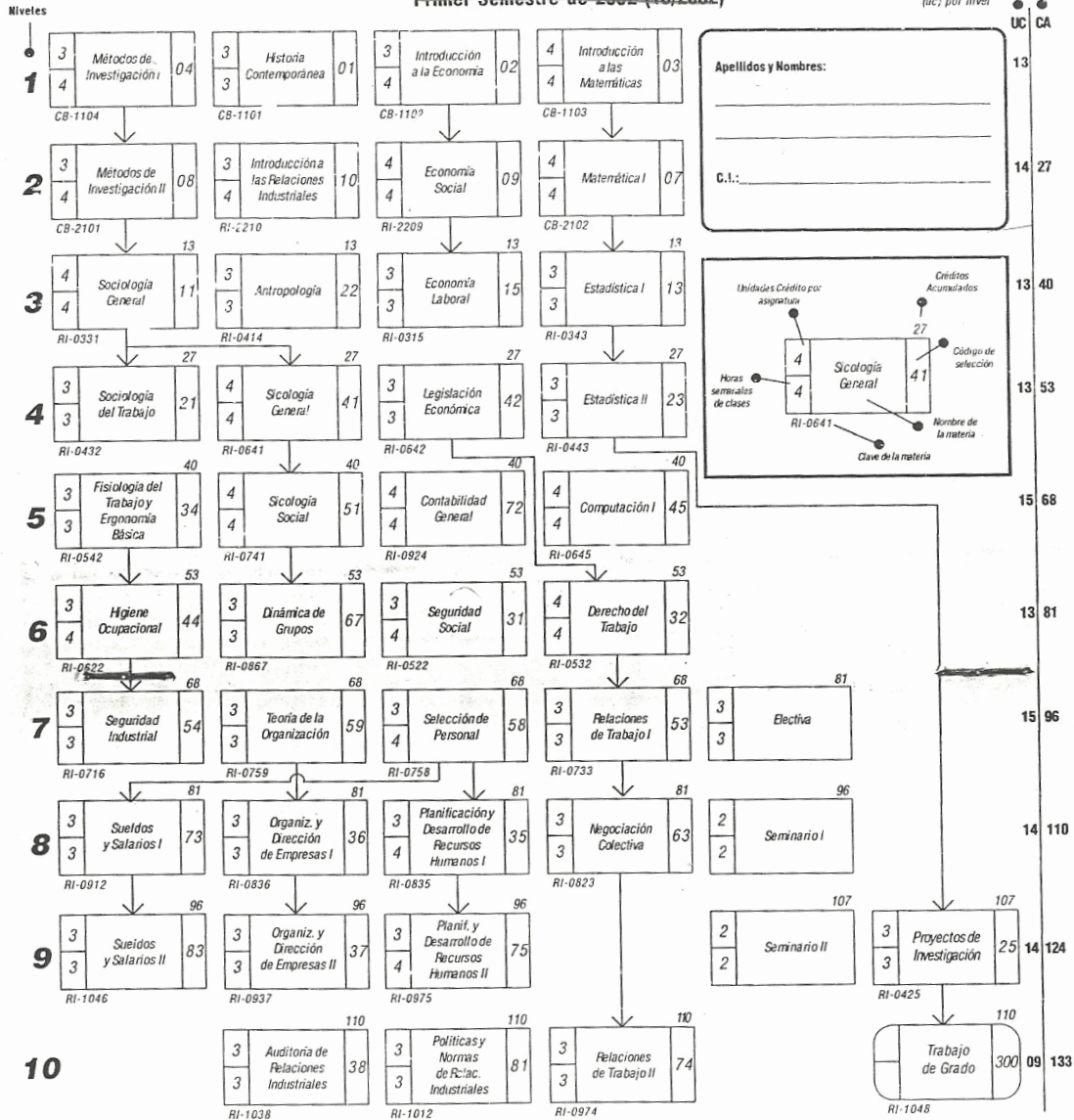
EJEMPLO DE VERBOS QUE SE PUEDEN UTILIZAR PARA EXPRESAR OBJETIVOS DE TIPO COGNOSCITIVO

NIVEL I CONOCIMIENTO	NIVEL II COMPRESIÓN	NIVEL III APLICACIÓN	NIVEL IV ANÁLISIS	NIVEL V SINTESIS	NIVEL VI EVALUACIÓN
Adquirir Anotar Aparear Citar Combinar Completar Computar Copiar Describir Decir Encontrar Escoger Enunciar Escribir Enumerar Formular Identificar Imitar Indicar Informar Listar Memorizar Multiplicar Nombrar Narrar Nominar Percibir Preparar Pronunciar Posificar Recalcar Recitar Recopilar Recordar Registrar Relatar Repetir Restar Retener Reunir Rotular Señalar Sumar subrayar	Arreglar Asociar Catalogar Categorizar Clasificar Colocar Cortinar Comentar Completar Considerar Convertir Dar Describir Diagramar Empatar Encontrar Establecer Expresar Exponer Explicar Extrapolar Graficar Igualar Informar Interpolar Interpretar Modificar Ordenar Organizar Parear Rearfirmar Recoger Reconocer Rehacer Relacionar Reproducir Reunir Revisar Seleccionar Sustituir Traducir Transformar Trasladar ubicar	Actuar Adaptar Afianzar Afirmar Aplicar Apoyar Aprovechar Calcular Caracterizar Confeccionar Controlar Cultivar Cumplir Chequear Demostrar Determinar Dibujar Dramatizar Efectuar Ejecutar Ejercitar Emplear Encontrar Ensayar Esbozar Experimentar Extender Fomentar Hacer Hallar Ilustrar Iniciar Lanzar Leer oralmente Localizar Lograr Llevar Manejar Mantener Manipular Mostrar Obtener Operar Platicar Presentar Preocupar Protar Programar Pronunciar Realizar Rebotar Recoger Recordar Reducir Regresar Replanear Representar Seguir Sistematizar Solucionar Tabular Transformar Transferir Usar Utilizar verificar	Analizar Asociar Auscultar Buscar Catalogar Categorizar Clasificar Considerar Consultar Contraste Criticar Comparar Debatir Desarmar Descifrar Descomponer Descubrir Desglosar Demenzar Detectar Diagramas Discutir Diferenciar Distinguir Discriminar Dividir Examinar Encontrar Enfocar Establecer Estudiar Experimentar Extraer Hallar Inspeccionar Investigar Ordenar Participar Probar Presentar Seleccionar separar	Ampliar Armar Bosquejar Combinar Componer Concebir Concluir Condensar Construir Convertir Crear Derivar Deducir Definir Dibujar Dirigir Diseñar Establecer Enriquecer Experimentar Fabricar Formar Formular Generalizar Ilustrar Inducir Inferir Integrar Inventar Planificar Preparar Precisar Proponer Recoger Reconstruir Redactar Reestructurar Resumir Reunir Sintetizar Solucionar Sugerir suponer	Adaptar Calcular Clasificar Cambiar Comparar Comprobar Confirmar Considerar Criticar Contrastar Decidir Defender Estimar Escoger Elegir Evaluar Juzgar Medir Opinar Sancionar valorar

Tomado de Bloom Taxonomy of Educacional Objectives. New Cork David Mc. Kay (1975)

ANEXO NRO. 3

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES MATRIZ CURRICULAR Primer Semestre de 2002 (1S/2002)



Electivas	Código
Computación II (RI-0668)	68
Gestión Financiera (RI-0760) (N)	60
Inglés (RI-0755)	55
Administración de Recursos Humanos en el Sector Público (RI-0717)	17
Ergonomía Aplicada (RI-0757)	101
Educación y Protección Ambiental (RI-0756)	102
Desarrollo Organizacional (RI-0754)(*)	103
Contabilidad Laboral (RI-0765)	96

Seminario I	Código
Planes de Bienestar Social en las Organizaciones (RI-0934) (D)	92
Planes de Contingencia (RI-0801)	66
Procedimientos Administrativos y Judiciales del Trabajo (RI-0803)	65
Indicadores Lab. y Costos de la Contratación Colect. (RI-0846) (*)	46
Crecimiento Personal (RI-0869)	100
Protección Industrial (RI-0870)	104
Seminario II	Código
Gerencia en Salud Ocupacional (RI-0947)	47
Productividad y Calidad Total (RI-0929)	93
La Planificación como Proceso (RI-0949) (*)	49
Cálculos Económ. y Laborales para la Admón. de Personal (RI-0756)	50
Gerencia de Recursos Humanos en la Admón. Pública (RI-0994)	94
Debates de Actualidad (RI-0995) (D) (*)	105

Asignaturas ofrecidas por la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública para ser cursadas como Seminario I:

	Código
Técnicas de Negociación RI-0851	201
Derecho Administrativo RI-0861	203

Ver pre-requisito para cursar electiva.

(*) Esta asignatura no se abrirá en el 1S/2002

NOTA: (D) = Domingo / (N) = Nocturno

ANEXO NRO. 4

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CATEDRA DE ECONOMIA LABORAL

**PRIMERA VERSIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE LA
ASIGNATURA ECONOMIA LABORAL**

PROGRAMA DE ECONOMIA LABORAL
CODIGO RI. 0315
UNIDADES CREDITO 3
HORAS SEMANALES 3

PROGRAMA DE ECONOMÍA LABORAL

PRESENTACIÓN

La Economía Laboral se propone como una disciplina que tiene el objetivo de estudiar el trabajo dentro del proceso económico. El estudio de diversos aspectos económicos referidos al trabajo, tales que el empleo, el salario y la productividad, se abordan en primera instancia, desde el punto de vista teórico e histórico de forma tal que se relacionen con el contenido programático de las materias económicas ya vistas por los bachilleres estudiantes de Relaciones Industriales, notablemente introducción a la economía y economía social. En segundo lugar, se busca avanzar la comprensión del proceso económico en su conjunto mediante el estudio de casos prácticos destacando allí el papel jugado por la fuerza de trabajo.

UNIDAD I (1ª Y 2ª SEMANA)

ASPECTOS HISTORICOS Y TEORICOS RELATIVOS A LA ESTRUCTURACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECIFICOS PARA LOS BACHILLERES

1. Identificar los aspectos básicos del campo y método de estudio de la Economía Laboral y su importancia dentro de las Relaciones Industriales.
2. Identificar los aspectos fundamentales relativos a la evolución histórica de la fuerza de trabajo.
3. Examinar diversas concepciones teóricas sobre el trabajo y el proceso económico.

CONTENIDO PROGRAMATICO

1. La economía en general y la Economía Laboral en particular. La Economía Laboral como disciplina, su campo y método de estudio.

Importancia del estudio de la Economía Laboral dentro de las Relaciones Industriales.

2. Aspectos históricos de la estructuración de la fuerza de trabajo. El trabajo en distintos momentos de la historia del hombre. El papel del trabajo en los procesos contemporáneos de transformación socio-económica.
3. El trabajo y el proceso económico. Distingue concepciones teóricas sobre el particular: el liberalismo, el materialismo histórico, el neoclasicismo, el keynesianismo. Otras posiciones: la de la iglesia, de la OIT, etc.

ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE

- Exposición del profesor utilizando el método histórico-comparativo.
- Taller académico para constituir equipos de trabajo, utilizando una dinámica grupal seleccionada previamente.
- Revisión documental.

EVALUACIÓN

Evaluación diagnóstica. Participación documental y sustentada. Asistencia. Evaluación escrita.

UNIDAD II (3ª 4ª Y 5ª SEMANA)

LA PRODUCCIÓN, EL EMPLEO Y EL SALARIO

OBJETIVOS ESPECIFICOS PARA LOS BACHILLERES

1. Explicar el papel del trabajo dentro de las esferas económicas y particularmente en la producción.
2. Examinar los indicadores demográficos relativos a la fuerza de trabajo
3. Utilizar los conceptos e indicadores básicos del empleo.

4. Interpretar los distintos aspectos relativos al empleo.
5. Utilizar los conceptos básicos relativos al salario
6. Analizar los elementos participantes en el proceso productivo y su influencia en los niveles de productividad.

CONTENIDO PROGRAMATICO

1. Las esferas de actividad económica y el trabajo. El proceso productivo, determinantes y sectores constituyentes.
2. Aspectos demográficos relativos a la fuerza de trabajo. Las migraciones. Diversas tasas demográficas.
3. Conceptos relativos al empleo
4. Estructura del empleo, demanda y oferta de empleo.
5. Conceptos relativos al salario. Salario real, salario nominal, salario mínimo. Asignación y composición del salario.
6. La productividad. El trabajo y las innovaciones tecnológicas.

ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE

Exposición del profesor. Participación del alumno, entrevistas, dinámica grupal.

EVALUACIÓN

Presentación de informes escritos. Entrevistas. Coevaluación, evaluación escrita.

UNIDAD III (6ª Y 7ª SEMANA)

EL TRABAJO Y EL SECTOR PRIMARIO DE LA ECONOMIA

OBJETIVOS ESPECIFICOS PARA LOS BACHILLERES

1. Determinar las condiciones de empleo, así como las prácticas salariales en la industria minera y petrolera del país.
2. Determinar las condiciones de empleo, así como las prácticas salariales en la agricultura del país.

CONTENIDO PROGRAMATICO

1. El trabajo en la producción minera y petrolera. Las formas de empleo. La problemática salarial, el uso de las tecnologías avanzadas, productividad y perspectivas de los asalariados.
2. El trabajo en la agricultura. El empleo temporal. El empleo en diversas regiones, distintos tipos de intensidad de capital y productividad. Composición del salario en el ámbito rural. La producción artesanal rural.

ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE

Exposición del profesor. Participación del alumno. Trabajo de investigación documental y/o de campo. Dinámica grupal.

EVALUACIÓN

Participación, asistencia, evaluación escrita, presentación de informes sobre la investigación asignada.

UNIDAD IV (8ª, 9ª Y 10ª SEMANA)

EL TRABAJO Y EL SECTOR SECUNDARIO DE LA ECONOMIA

OBJETIVOS ESPECIFICOS PARA LOS BACHILLERES

1. Determinar las condiciones de trabajo en las diferentes ramas de la industria nacional.

2. Diferenciar los distintos factores que inciden en la orientación de la población hacia las áreas de actividad y particularmente, hacia las más precarias.
3. Estudiar los diferentes aspectos asociados a la formación de los trabajadores y al desarrollo tecnológico.

CONTENIDO PROGRAMATICO

1. El trabajo en la industria básica nacional, la industria de ensamblaje, la agroindustria, la pequeña y mediana industria.
2. El artesanado, la producción precaria y la economía informal.
3. El trabajo y el desarrollo tecnológico. La formación de los trabajadores. La función de mantenimiento.

ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE

Exposición del profesor, participación del alumno, trabajo de investigación, dinámica grupal.

EVALUACIÓN

Participación, asistencia, evaluación escrita, presentación de informes sobre la investigación asignada.

UNIDAD V (11ª, 12ª Y 13ª SEMANA)

EL TRABAJO Y EL SECTOR TERCIARIO DE LA ECONOMIA

OBJETIVOS ESPECIFICOS PARA LOS BACHILLERES

1. Determinar el papel del trabajo dentro del proceso de incremento relativo de los servicios en la economía.
2. Analizar las características del trabajo dentro de la función pública.

CONTENIDO PROGRAMATICO

1. El trabajo y los servicios. Servicios privados. El comercio.
2. El estado, la burocracia y la función de defensa.

ESTRATEGÍA DE APRENDIZAJE

Exposición del profesor, participación del alumno, exposiciones del alumno, entrevistas, dinámica grupal.

EVALUACIÓN

Participación, asistencia, exposición del alumno, evaluación escrita, coevaluación.

ANEXO # 5

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**

**PROGRAMA DISEÑADO BAJO LA METODOLOGÍA DEL DISEÑO
CURRICULAR TRADICIONAL**

AREA: FORMACIÓN PROFESIONAL

DEPARTAMENTO: RELACIONES DE TRABAJO Y
LEGISLACIÓN LABORAL

ASIGNATURA: ECONOMIA LABORAL

SEMESTRE: TERCERO

UNIDADES CRÉDITO: 3

CODIGO: RI0315

PRE-REQUISITO: ECONOMIA SOCIAL

DURACIÓN: 3 HORAS SEMANALES

VERSIÓN: No. 2

FECHA: **INICIAL:** 28-01-1993
ACTUALIZACIÓN: AGOSTO 1997

LUGAR: VALENCIA

**ASIGNATURA: ECONOMIA LABORAL
CODIGO: R.I. 0315**

ESPECIFICACIONES CURRICULARES

OBJETIVO GENERAL: Luego del estudio del origen, evolución e importancia de la Economía Laboral en el contexto nacional e internacional y, analizar los aspectos del empleo, los salarios, los precios y mercados, la empresa nacional y multinacional, los estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales estarán en capacidad de: analizar y aplicar la ciencia económica en la actividad laboral, entendiendo que la Economía Laboral es “aquella que estudia los comportamientos de los oferentes y demandantes de trabajo frente a un conjunto de incentivos pecuniarios y no pecuniarios”. (chi-yi-chen, Economía Laboral contemporánea, teorías y políticas); en razón con el plan de estudios y el perfil profesional del egresado de la escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo”.

FUNDAMENTACIÓN: La enseñanza de la Economía Laboral dentro del plan de estudios de la escuela de Relaciones Industriales, de la facultad de ciencias económicas y sociales de la universidad de Carabobo, obedece a la necesidad de que el egresado esté capacitado para la aplicación de los conocimientos de la ciencia económica en las relaciones laborales y

su interconexión con el sistema de Relaciones Industriales.

En este orden de ideas las tres unidades iniciales del programa de la asignatura, le permiten al estudiante comprender el hecho social trabajo desde la perspectiva económica y humana, tanto a nivel teórico como en el contexto organizacional venezolano; mientras que la cuarta unidad lo prepara en la interpretación del ámbito internacional, suministrándole conocimientos de tipos de cambio, balanza de pagos, comercio internacional y pagos internacionales hasta llegar a entender el funcionamiento e importancia de la empresa multinacional.

De acuerdo a las características de la asignatura, esta es teórico-práctica, de tal manera que el participante deberá realizar fuera del aula, las lecturas indicadas previamente con la finalidad de su discusión en clase, obteniendo la integración efectiva del grupo, concordancia con la exposición oral del profesor. El estudiante tendrá la oportunidad de resolver problemas prácticos, relacionados con la materia con el firme propósito de lograr en conjunto una efectiva comprensión del contenido de la asignatura; en consideración es

recomendable y conveniente que el alumno tenga previos conocimientos en las áreas de economía, sociología, psicología y cálculos matemáticos y estadísticos de nivel básico.

Estas actividades a desarrollar exigen la participación de preparadores que complementen la actividad desarrollada en el aula con el profesor, coadyuvando de este modo en el proceso natural de enseñanza aprendizaje de la asignatura, permitiendo de esta manera una formación integral y futurista que responda a los continuos cambios del contexto económico y laboral, a nivel nacional y mundial.

UNIDAD I

El empleo y la evolución histórica de la fuerza de trabajo.

OBJETIVO GENERAL:

Al finalizar la primera unidad el participante estará en capacidad de:

Interpretar la evolución histórica de la fuerza de trabajo y los distintos conceptos utilizados en la asignatura y el rol del licenciado en Relaciones Industriales en la organización al igual que el comportamiento del empleo a nivel nacional e internacional.

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
INICIAL: Investigando las expectativas del curso acerca de la materia, los participantes revisarán el programa a fin de discutir y concretar los procedimientos de trabajo durante el semestre en cuestión.	Programa	1. Presentación del docente y de los participantes. 2. Discusión del programa 3. Estrategia de evaluación 4. Asignación inicial, leer. 5. Manual de términos bancarios banco provincial; 4ta. Edición, Caracas. 1992 6. Economía Laboral, Chi-Yi-Chen 7. Diccionario de Relaciones Industriales, Ezequiel Vivas Terán, última Edición. 8. Enciclopedia historia general del trabajo, tomo 1 introducción y capítulo I, tomo II, introducción y capítulo I, tomo III, capítulo 1 y 2 tomo IV, prefacio y capítulo 1 y 2.	Prueba diagnóstico	2 horas

		9. Buscar bibliografía		
--	--	------------------------	--	--

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
1. Al finalizar este objetivo el participante estará la capacidad del interpretar la evolución histórica de la fuerza de trabajo.	1.1. Las diversas etapas evolutivas de la fuerza de trabajo desde que el hombre es nómada hasta hacerse sedentario y establecer una relación grupal	1.1. Presentación del objetivo 1.2. Exposición del profesor. 1.3 Participación activa del alumno en clase. 1.4 Asignación, leer; enciclopedia histórica general del trabajo, tomo 1, introducción y capítulo I, tomo II introducción y capítulo I, tomo III, capítulos 1 y 2, tomo IV prefacio, capítulo 1 y 2. - Manual de términos bancarios Banco Provincial 4ta. Edición Caracas 1992 - Economía Laboral. Chi-Yi-Chen 1984 - Diccionario de Relaciones Industriales. Ezequiel Vivas Terán - Mercado Laboral, Teorías y políticas. Chi-Yi-Chen 4ta. Edición corregida y aumentada. 1994	1.1 Prueba escrita u oral	2 horas
2. Definir los diversos términos conceptuales que integran la asignatura Economía Laboral.	2.1. Conceptos de: Relaciones Industriales, economía, relaciones laborales, empleo, salario. Calidad de vida, nivel de vida, bienestar social, precio,	2.1 Presentación del objetivo 2.2 Exposición del profesor 2.3 Participación activa del alumno en clase. 2.4 Asignación, leer; teoría de las Relaciones Industriales, José Ignacio	2.1 Participación individual y comentarios	2 horas

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
<p>3. Al finalizar este objetivo el estudiante podrá comprender el papel de licenciado en Relaciones Industriales en la organización.</p>	<p>productividad, mercado laboral, empresa, oferta, demanda, inflación, pleno empleo, desempleo, demografía, impuesto, insumos, inversión, estado, capital, compensación y beneficios memoria, informe anual de la empresa, dinero, debe, haber, créditos, estados de pérdidas y ganancias, balance general, deudor, acreedor, comercio, organización y sistema.</p> <p>3.1 El Licenciado en Relaciones Industriales en la organización</p> <p>3.2 El licenciado en Relaciones Industriales como líder</p> <p>3.3 el licenciado en Relaciones Industriales como hombre social y económico</p>	<p>Urquijo. Pág. 13 a 39</p> <p>2.5 Administración de recursos humanos. Fernando Arias Galicia. Apéndice "C" Pag. 447 a la 473</p> <p>3.1 Exposición oral del profesor.</p> <p>3.2 Participación activa de los estudiantes.</p> <p>3.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector.</p> <p>3.4 Asignación leer; introducción a la economía de la O.I.T. Pag. 7 a la 16.</p> <p>3.5 Economía Laboral Chi-Yi-Chen. Pags. 17 a 134</p> <p>3.6 Economía social del trabajo. Chi-Yi-Chen. Pags. 187 a 148</p> <p>3.7 Mercado laboral,</p>	<p>4.1 Prueba escrita u oral, objetivos 1 y 2</p>	<p>2 horas</p>

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
<p>4. Al finalizar este objetivo el estudiante estará en capacidad de comprender el comportamiento del empleo a nivel nacional e internacional</p>	<p>4.1 El empleo 4.2 Nivel de desempleo 4.3 Clases y causas del desempleo 4.4 estructura del empleo 4.5 Programa mundial del empleo de la O.I.T 4.6 Oferta y demanda de empleo</p>	<p>teoría y políticas, Chi-Yi-Chen, 4ta. Edición</p> <p>corregida y aumentada 1994 pags. 15 a la 138 y de la 219 a la 387</p> <p>3.8 Fundamentos de teoría económica. Un análisis de la política económica venezolana, José Toro Hardy 1er. Edición. 1993. pags. 75 a 188</p> <p>3.9 Economía Laboral, Campbell R.M.C. Connel, Stanley L. Bruce. 1era. Edición en español 1997. Pags. 1 a la 46; 113 a la 158; 319 a la 358; 373 a la 394; 449 a la 515.</p> <p>4.1 Exposición oral del profesor 4.2 Participación activa de los alumnos en clase 4.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector 4.4 Asignación leer; introducción a la economía. O.I.T. Pags. 17 a la 22 4.5 Economía Laboral Campbell R.M.C. connel, Stanley L. Bruce. 1era. Edición en español 1997. Pags. 151 a la 256; 395 a la 424; 449 a la 453; 478 a la 475, 499 a la 511.</p>		

**UNIDAD II
EL SALARIO**

OBJETIVO GENERAL:

Terminada esta unidad, los participantes estarán en capacidad de interpretar y aplicar los diferentes criterios para la fijación del salario

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
1. Al finalizar este objetivo el estudiante estará en capacidad de aplicar los diferentes criterios de asignación y componente del salario.	1. Tiempo trabajado, aptitudes y calificaciones, edad, y antigüedad, esfuerzo, resultado y productividad, evaluación de las tareas, salario básico, bruto, neto, prestaciones complementarias, diferencias de salario.	1.1 Exposición oral del profesor 1.2 Participación activa de los estudiantes 1.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector. 1.4 Asignación leer; introducción a la economía O.I.T. Pag. 33 a la 38 1.5 El salario, el empleo y la cuestión social. Alberto Martínez R. 1.6 Las relaciones de trabajo en los noventa. Héctor Lucena y Fernando Calero. Pag. 189 a la 221 1.7 Economía Laboral Chi-Yi-Chen, Pag. 135 a la 174. 1.8 Fundamentos de teoría económica, un análisis de la política económica venezolana, José Toro Hardy. 1era. Edición 1993. Pag. 75 a la 188	1.1 Prueba escrita u oral	2 horas
2. Concluido este objetivo el participante podrá distinguir	2. Componentes, influencia en el nivel de vida, financiación, cuantía y razones del	2.1 Exposición oral del profesor. 2.2 Participación activa de los estudiantes	2.1. Prueba escrita u oral	2 horas

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
El salario social.	Salario social	2.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector. 2.4 Asignación leer; introducción a la economía O.I.T. Pag. 91 a la 98 2.5 El salario, el empeño y la cuestión social. Alberto Martínez R. 2.6 Economía Laboral Chi-Yi-Chen, Pag. 135 a la 174. 2.7 Mercado laboral, Chi-Yi-Chen, 4ta edición corregida y aumentada, 1994 Pág. 1 a la 9; 131 a la 318, 293 a la 388 2.8 Estrategia de empresa y recursos humanos, una visión dinámica de la empresa, Juan Ignacio Elorduy Moya. Personas, estrategias, sistemas 1993 Pág. 149 a la 182.	1.1 Prueba escrita u oral	2 horas
3. Finalizado este objetivo el participante estará en condiciones de aplicar los diferentes métodos utilizados en la fijación de los salarios	3. Como se costean los aumentos de salario, el salario y la productividad, beneficios y procesos, alza del costo de la vida, heterogeneidad de la fuerza de trabajo, movilidad imperfecta de los trabajadores, costumbres y prejuicios. Doctrina social de la iglesia.	3.1 Exposición oral de profesor 3.2 Participación activa de los estudiantes 3.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector. 3.4 Asignación leer; introducción a la economía O.I.T. Pag. 27 a la 32. 3.5 Fundamentos de teoría económica. Un análisis de la política económica venezolana. José Toro Hardy. 1er. Edición. 1993. Pag. 211 a 282	3.1. Prueba escrita u oral	2 horas

UNIDAD III

LOS PRECIOS Y MERCADOS

OBJETIVO GENERAL:

Una vez finalizada esta unidad, los estudiantes podrán comprender el costo de producción, el valor del salario y su influencia en el mercado mediante el estudio de los precios, el consumo, los impuestos y las diversas estructuras del mercado y los costos de producción

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
1. Al terminar este objetivo los estudiantes podrán distinguir la aplicación práctica y utilidad del salario en el mercado.	1. Salario nominal, salario real, mercado de trabajo, utilidad del salario en el mercado, los procesos de consumo, impuestos directos e indirectos subsidios, bonificaciones.	1.1 Exposición oral del profesor 1.2 Participación activa de los estudiantes 1.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector. 1.4 Asignación leer; introducción a la economía O.I.T. Pag. 53 a la 59 1.5 Economía Laboral Chi-Yi-Chen, Pag. 215 a la 228. 1.6 Economía básica, Francisco Mochon. Pag. 45 a la 64 y 135 a la 150. 1.7 Fundamentos de teoría económica, un análisis de la política económica venezolana, José Toro Hardy. 1era. Edición 1993. Pag. 202 a la 209; 285 a la 315	1.1 Prueba escrita u oral	3 horas

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
2. Terminado este objetivo el participante estará en capacidad de distinguir las distintas estructuras del mercado.	2. Mercados y precios, la eficiencia y beneficios, competencia perfecta e imperfecta, monopolio, oligopolio y monopsonio.	2.1 Exposición oral del profesor 2.2 Participación activa de los estudiantes 2.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector. 2.4 Asignación leer; Economía social Chi-Yi-Chen, Pag. 48 a la 50. 2.5 Emigración O.I.T. 2.6 La familia emigrante, estrategia de subsistencia en familias dominicanas en Venezuela 2.7 Economía Laboral Chi-Yi-Chen, Pag. 161 a 174. 2.8 Programa mundial de empleo. Documento de trabajo de O.I.T. 2.9 Economía Laboral Campbell R.M.C. Connel, Stanley L. Bruce. 1era. Edición en español 1997. Pags. 257 a la 284.	2.1 Prueba escrita u oral	3 horas
3. Al terminar este objetivo el estudiante estará capacitado para entender la situación del trabajador inmigrante, su influencia en el mercado laboral y los precios en el mercado.	3. Emigración, influencia en el mercado laboral, migraciones y ocupaciones, movimiento migratorio externo e interno, fijación del salario del inmigrante.	3.1 Exposición oral del profesor 3.2 Participación activa de los estudiantes 3.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector. 3.4 Asignación leer; Introducción a la economía O.I.T. Pag. 43 a la 52 y 73 a la 80. 3.5 Economía básica, Francisco Mochon Pag. 25 a 44 - 65 a 77 y 85 a la 94. 3.6 Buscar bibliografía.	3.1. Prueba escrita u oral	2 horas

UNIDAD IV
EL TRABAJADOR Y LA EMPRESA

OBJETIVO GENERAL:

Al terminar esta unidad los participantes estarán en capacidad de comprender el desarrollo y comportamiento de los diferentes tipos de empresas y el trabajador, las inversiones, fuentes de financiamiento, producción, información sobre la empresa para los trabajadores, los diferentes sistemas y planificación económica.

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
1. Al finalizar este objetivo el alumno deberá identificar los diferentes tipos de empresas y las condiciones necesarias para su ubicación geográfica.	1. Empresa pública y empresas privada, intereses inmediatos de los trabajadores, disparidades regionales dentro de un mismo país, movimientos nacionales e internacionales de capital y proximidades al fuentes de material prima mercados, fuentes de energía otras empresas.	1.1 Exposición oral del profesor 1.2 Participación activa de los estudiantes 1.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector. 1.4 Asignación leer; introducción a la economía O.I.T. Pag. 61 a la 71 y 81 hasta la 89. 1.5 Economía básica, Francisco Mochon. Pag. 83 a la 116, 170 a la 171 y 182 a 186. 1.6 Administración de recursos humanos, Fernando Arias Galicia, Pag. 310 a 312 y 475 a 521. 1.7 Economía Laboral Chi-Yi-Chen, Pag. 289 a 197 1.8 Estrategia de empresa y recursos humanos una visión dinámica de la empresa. Juan Ignacio Elor Duy Mota. Personas, estrategias, sistemas 1993, Pág. 83 a 104.	1.1 Prueba escrita	3 horas

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
2. Terminado este objetivo el alumno estará en capacidad de entender el proceso de inversión, inversión en recursos humanos y su vinculación con la producción.	2. Decisión de invertir, tipos de interés y rendimiento, fuentes de financiación, el factor tiempo, (corto, mediano y largo plazo), las economías de escala internas y externas, inversión en recursos humanos.	2.1 Exposición oral del profesor 2.2 Participación activa de los estudiantes 2.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector. 2.4 Asignación leer; introducción a la economía O.I.T. Pag. 112 a la 128. 2.5 Buscar Bibliografía	2.1 Prueba escrita	3 horas
3. Una vez terminado este objetivo el estudiante podrá distinguir los diversos tipos de información empresarial y tipos de planificación económica.	3. Informes estados financieros balance general, estado de ganancias y perdidas de la empresa como sistema de información para los trabajadores. Diversos tipos de planificación (indicativa, intermedia y obligatoria). Formulación de problemas y soluciones	3.1 Exposición oral del profesor 3.2 Participación activa de los estudiantes 3.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector. 3.4 Asignación leer; introducción a la economía O.I.T. Pag. 113 a la 120. 3.5 Economía básica, Francisco Mochon. Pag. 65 a la 77. 3.6 Economía, teoría y política Francisco Mochon Pag. 737 a 754	3.1. Prueba Escrita	2 Horas
4. Al finalizar este objetivo el alumno estará en capacidad de identificar los diversos sistemas económicos que integran la economía	4. La economía planificada o centralizada, economía de mercado, ventajas y desventajas de ambos sistemas, combinación de los dos sistemas económicos en el	4.1 Exposición oral del profesor 4.2 Participación activa de los estudiantes 4.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector. 4.4 Asignación leer; introducción a la economía O.I.T. Pag. 129	4.1 Prueba escrita	3 horas

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
nacional y su relación con la empresa.	mundo real, críticas a los sistemas.	<p>a la 148.</p> <p>4.5 Radiografía económica de Venezuela como leer las cuentas nacionales, Eduardo J. Ortiz, temas de actualidad No. 4.</p> <p>4.6. Economía básica, Francisco Mochon. Pag. 283 a la 258.</p> <p>4.7 Economía, teoría y política Francisco Mochon Pag. 423 a 535</p> <p>4.8. La inflación, nuevo enfoque estructural. Domingo Alberto Rangel. Vadel Hermanos Editores. Colección Chema Sabet. No. 1 Valencia 1998</p> <p>4.9 Economía Laboral Campbell R.M.C. Connel, Stanley L. Bruce. 1era. Edición en español 1997. Pags. 449 a la 515</p>		

UNIDAD V
EL PRESUPUESTO DEL ESTADO Y EL SISTEMA FINANCIERO

OBJETIVO GENERAL:

Al terminar esta unidad los participantes estarán en capacidad de interpretar el movimiento y el comportamiento del presupuesto del estado, la empresa multinacional y su incidencia en la economía, la demografía y su incidencia política, económica y social y el sistema financiero.

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
1. Una vez terminado este objetivo los participantes estarán en capacidad de comprender el comportamiento del presupuesto del estado, la regulación de la demanda y el sistema financiero del estado.	1. Los impuestos directos e indirectos gastos del estado, la deuda pública interna y externa, el equilibrio del presupuesto, naturaleza del dinero la banca comercial y el crédito, funciones del Banco central de Venezuela, ingresos y egresos nacionales, controles monetarios, regulación de los tipos de intereses, el crédito, el dinero en circulación, políticas presupuestarias y tributarias.	1.1 Exposición oral del profesor 1.2 Participación activa de los estudiantes 1.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector. 1.4 Asignación leer; introducción a la economía O.I.T. Pag. 149 a la 172. 1.5 Una introducción a la economía, Rafael Irigoyen Crespo. Pags. 107 a la 117. 1.6 Economía básica, Francisco Monchon Pags. 277 a la 316. 1.7 Economía teoría y política, Francisco Monchon. Pags. 677 a la 706 1.8 Buscar Bibliografía	1.1 Prueba escrita	6 horas
2. Al terminar este objetivo los estudiantes podrán comprender el comportamiento del comercio	2. comercio internacional, libre comercio, razones del intercambio, tipos de cambio, balanza de pagos, empresa multinacional, escala	2.1 Exposición oral del profesor 2.2 Participación activa de los estudiantes 2.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector.	2.1 Prueba escrita	8 horas

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	EVALUACIÓN	TIEMPO
<p>internacional, los pagos internacionales, la empresa multinacional y su influencia en el sistema económico.</p> <p>3. Al finalizar este objetivo los participantes estarán en la capacidad de comprender la influencia de la demografía en el comportamiento económico.</p>	<p>De sus actividades, características de la empresa multinacional, ventajas y desventajas de la empresa multinacional y su influencia en el sistema económico.</p> <p>3. Edades, sexo, aspectos demográficos, demografía y su utilidad en nuestros días, población, migraciones, inmigraciones, tasa específica de actividad, tasa de participación económica en la población, tasa de actividad, mortalidad, natalidad, fertilidad y fecundidad, índice de masculinidad, edad media, edad mediana, economía y población.</p>	<p>2.4 Asignación leer; los indicadores demográficos y el desarrollo, M. Egilda Castellano de Sjostrand.</p> <p>2.5 Introducción a la demografía, Roland Presta.</p> <p>2.6 Economía Laboral. Campbell R. R.M.C. Connel, Stanley L. Bruce. 1era. Edición en español 1997. Pags. 47 a 76</p> <p>3.1 Exposición oral del Profesor.</p> <p>3.2 Participación activa de los estudiantes</p> <p>23.3 Recursos: material impreso, pizarrón, retroproyector.</p>	<p>3.1. Prueba escrita</p>	<p>2 horas</p>

BIBLIOGRAFIA BASICA RECOMIENDA

- ADAM, FELIX, Andragogia Ciencia de la Educación de Adultos. Editorial Andragogic C.A. 3ra. Edición. Caracas, 1987.
- Carta Enciclica del Sumo Pontifice Juan Pablo II. El trabajo Humano. Ediciones Tripode. Caracas, 1981.
- Carta Enciclica Centesimus Annus del Sumo Pontifice Juan Pablo II. Editorial Tripode. Caracas, 1991
- CASTELLANO DE SJOSTRAND, M. EGILDA. Los indicadores demográficos y el Desarrollo, Editorial La Enseñanza Viva, colección de Bolsillo, 1973.
- Corporación El Palmar. Corpalmar S.A. Quintas Reuniones Técnicas de Información, Evaluación y Perspectivas de las Empresas Coordinadas por Colpalmar. Edicanpa. Central El Plamar. San Mateo Edo. Aragua, 29 al 30 de Junio de 1984.
- CORREA, HECTOR. Economía de los Recursos Humanos, Fondo de Cultura Económica, México, 1970.
- CHEN-CHI-YI. Economía Laboral Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas 1984.
- CHEN-CHI-YI. Economía Social del Trabajo. Caso de Venezuela. Instituto de Investigaciones Económicas. Universidad Católica Andrés Bello. Librería Editorial Salesiana. Caracas 1969.
- CHEN-CHI-YI. y PICQUET, MICHEL, Dinámica de la Población, Caso de Venezuela. Edición UCAB-ORSTOM, Caracas, 1979.
- CHEN-CHI-YI: VIVANCOS, FRANCISCO y CHANG, SALVADOR, Economía Laboral Contemporánea Teorías y Políticas, Academia Nacional de Ciencias Económicas. Caracas 1990.
- GALICIA, FERNANDO. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. 4ta. Edición, México 1989. (Reimp. 1990)

- GARAY, JUAN. Legislación Laboral Práctica. Ley Orgánica del Trabajo con Casos Prácticos. Ediciones Juan Garay. 4ta Edición. Caracas, 1990.
- Guía Rápida de Población, Population Reference Bureau, Inc. 1980.
- IRIGOYEN CRESPO, RAFAEL. Una información a la teoría económica. Colección de Estudios de ciencias económicas y sociales No. 17. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Valencia, 1979.
- Manual de términos bancarios. Banco Provincial, 4ta. Edición Caracas, 1992.
- MOCHON, FRANCISCO. Economía básica. Mc. Graw-Hill. 1era. Edición, Madrid. 1988.
- MOCHON, FRANCISCO. Economía, teoría y política. Mc. Graw-Hill. 2da. Edición, Madrid. 1990.
- Oficina Internacional del Trabajo. El trabajo en el mundo. Cuatro tomos. Editorial nueva sociedad. Caracas 1984.
- Oficina Internacional de Trabajo O.I.T. Introducción a la economía, Ginebra, Suiza.
- NASSABAUM, BRUCE. El mundo tras la era del petróleo. Editorial planeta. Barcelona, 1985. Título Original en Inglés The World After Oil. Traducción del Inglés por Esteban Rimbau, 1983.
- PERNAUT ARDANAZ, MANUEL. Teoría Económica. Introducción Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Economía. Tomo I y II. Caracas, Venezuela, 1969 y 1972.
- PRESSAT, ROLAND. Introducción a la Demografía. Editorial Ariel Barcelona, 1977. Título Original Population, C.A. Watrs & Ltd Londres, 1970.
- URQUIJO, JOSÉ IGNACIO. La disciplina de las Relaciones Industriales y el problema de la inflación y los sueldos. Artículo publicado en el libro de las Relaciones de Trabajo en los 9. Ediciones U.C. A.R.T. ILDIS. 1990.

- URQUIJO, JOSÉ IGNACIO. Teoría de las Relaciones Industriales Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello. Ediciones Centro de Formación y Adiestramiento de Petróleos de Venezuela y sus Filiaras. Caracas. 1989.
- VILLEGAS, JOSE MANUEL. Administración de personal. Ediciones Vega. 1era. Edición. Caracas 1988.

ANEXO # 6

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**

**PROPUESTA DE DISEÑO DEL PROYECTO FORMATIVO
ECONOMIA LABORAL DISEÑADO BAJO LA METODOLOGÍA DEL
DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIA**

AREA:	FORMACIÓN PROFESIONAL
DEPARTAMENTO:	RELACIONES DE TRABAJO Y LEGISLACIÓN LABORAL
ASIGNATURA:	ECONOMIA LABORAL
SEMESTRE:	TERCERO
UNIDADES CRÉDITO:	3
CODIGO:	RI0315
PRE-REQUISITO:	ECONOMIA SOCIAL
DURACIÓN:	3 HORAS SEMANALES
VERSIÓN:	No. 1
ELABORADO POR:	NILZA PEREZ DE FERNANDEZ
FECHA:	JUNIO DE 2009
LUGAR:	VALENCIA

LOS PASOS QUE SE SIGUIERON PARA ELABORAR DICHA PROPUESTA CONSISTIERON EN CONSTRUIR LO SIGUIENTE:

1. Programa de formación: Licenciatura en Relaciones Industriales
2. Nodo Problematizador: Asignaturas del Eje Económico de la Carrera de Relación Industriales.
3. Proyectos formativos: Surgen (3) Proyectos formativos identificados como:
 - Proyecto Formativo (1): Introducción a la Economía (Primer Semestre)
 - Proyecto Formativo (2): Economía social (Segundo Semestre)
 - Proyecto Formativo (3) Economía Laboral (Tercer Semestre)

FIGURA N. 3 CONSTRUCCIÓN DEL NODO PROBLEMATIZADOR

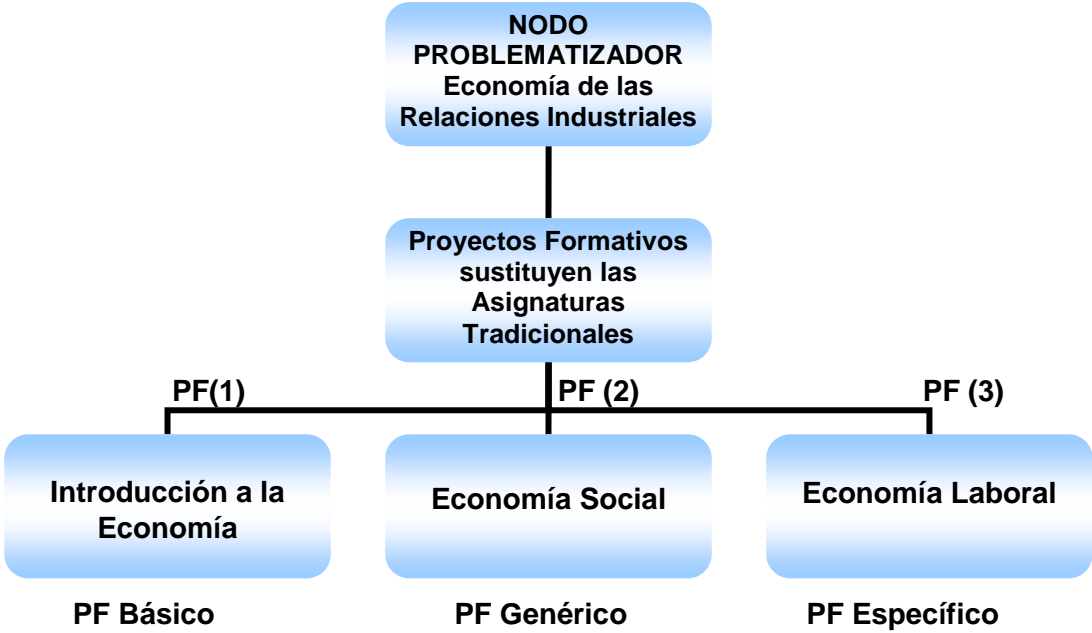


TABLA N. 8 RUTA FORMATIVA

Proyecto Formación: Licenciatura en Relaciones Industriales

Proyecto Formativo	ECONOMÍA LABORAL					
Identificación del Proyecto Formativo	Semestre	Código	Créditos	Prerequisitos	Horas	
	3er.	R10315	03	Economía Social	Asesoría directa 99 hrs.	Trabajo Autónomo 66 hrs.
Identificación del Nodo Problematizador	Nombre		Competencia Global		Problemas del Nodo	
	Economía de las Relaciones Industriales		Dotar al estudiante de los conceptos de teoría económica relevantes que favorezcan la comprensión de la influencia de las variables económicas en el Sistema de Relaciones Industriales.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de motivación en relación a los estudios de la Ciencia Económica. ▪ Los programas actuales son muy extensos. 	
Problema Especifico del Proyecto Formativo			¿Cómo formar estudiantes que comprendan el impacto que tiene el comportamiento de las variables económicas en el funcionamiento del Mercado Laboral?			
Tipo de Proyecto Formativo			Específico, con énfasis en multidisciplinariedad, en lo aplicativo y en el contexto laboral profesional.			
Competencia de Énfasis del Proyecto Formativo			Integrar los conceptos y categorías de la Ciencia Económica necesarios en el proceso de comprensión del impacto que tienen las fluctuaciones de los indicadores económicos en el Sistema de Relaciones Industriales.			
Nivel de Complejidad			Se busca que los estudiantes construyan la unidad de competencia de énfasis con un grado de complejidad de interpretación y comprensión, pero es recomendable continuar afianzando el nivel de complejidad hasta alcanzar el nivel de producción.			
Elementos de Competencia			1. Interpretar la evolución histórica de la fuerza de trabajo y los distintos conceptos de Teoría Económica, el rol del Licenciado en Relaciones Industriales en la organización al igual que el comportamiento del empleo a nivel Nacional e Internacional.			

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Aplicar los diferentes criterios y métodos establecidos para fijar salarios. 3. Comprender y razonar la estructura del mercado laboral, sus principales componentes y las situaciones del Mercado Laboral Venezolano. 4. Evaluar el desarrollo y comportamiento de los diferentes tipos de empresas, sus fuentes de financiamiento, así como el uso de los criterios para la mejor ubicación de las empresas. 5. Determinar el comportamiento del presupuesto público, del sistema financiero y su incidencia en el Mercado Laboral.
Otras Competencias por Formar	Trabajo en equipo, compromiso individual y colectivo, afianzar el uso del Lenguaje Económico, creatividad, uso de las tecnologías de la información, resolución de problemas, comunicativa e investigativa.
Metodología de la Asesoría directa por parte del Docente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 18 sesiones de clase de (3) horas ▪ 4 sesiones de asesoría y consulta de (1) hora ▪ 3 sesiones de Chat de (1) hora. ▪ 1 sesión de proyección de película (2) horas ▪ 1 sesión de acompañamiento empresarial de (3) horas.
Metodología del Proyecto Formativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se pide la conformación de equipos de trabajo que promuevan, divulguen y expongan los aspectos teóricos necesarios en la resolución de casos prácticos en el aula de clase.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retroproyector, video beean, televisor, DVD, películas, Cds, computador, Internet, material multigráfico, láminas de acetato, borrador de pizarra, marcadores, hojas y lápices.
Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consulta al personal de tecnología educativa sobre la operatividad e instalación del equipo tecnológico solicitado.

<p>Identificación de la Competencia: Integra los conceptos y categorías de la Ciencia Económica necesarios en el proceso de comprensión del impacto que tienen las fluctuaciones de los indicadores económicos en el sistema de Relaciones Industriales.</p>	
<p>Indicador De Logro 1:</p>	
<p>Interpreta la evolución histórica de la fuerza de trabajo, los distintos conceptos de teoría económica y el rol del Licenciado en Relaciones Industriales en la organización.</p>	
<p>SABERES ESENCIALES</p>	
<p>SABER CONOCER Y SABER HACER:</p>	<p>SABER SER</p>
<p>1. Estudia de las diversas etapas evolutivas de la fuerza de trabajo desde que el hombre es nómada hasta la actualidad.</p> <p>2. Define los diversos conceptos de teoría económica que integran el PF: Economía Laboral: Relaciones Industriales, economía, inflación, desempleo,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Espíritu emprendedor ▪ Motivación al logro
<p>EVIDENCIAS REQUERIDAS</p>	

<p>mercado, oferta, demanda, precio, producción, productividad, bienestar social, calidad y nivel de vida.</p> <p>3. Comprende el papel del licenciado en Relaciones Industriales dentro de la organización como líder y como hombre económico y social.</p> <p>4. Analiza el comportamiento del empleo a nivel nacional e internacional su estructura y el programa mundial del empleo.</p>	<p>Evidencia de Desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación del desempeño individual y de la participación de cada estudiante en el enriquecimiento del tema planteado por lo menos en (3) ocasiones. <p>Evidencia de Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mapa conceptual elaborado por los estudiantes para explorar los conocimientos previos de los conceptos planteados. ▪ Estrategia Didáctica de Adquisición de Información.
<p>Indicador de Logro 2:</p>	
<p>Aplica los diferentes criterios y métodos establecidos para fijar salarios.</p>	
<p style="text-align: center;">SABERES ESENCIALES</p>	
<p style="text-align: center;">SABER CONOCER Y SABER HACER:</p>	<p style="text-align: center;">SABER SER</p>
<p>1. Aplica los diferentes criterios de asignación salarial y los componentes del salario.</p> <p>2. Distingue y aplicar los diversos conceptos del salario.</p> <p>3. Reconoce y aplicar las características del salario.</p> <p>4. Aplica cualquiera de los métodos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación al logro ▪ Espíritu Constructivo
<p style="text-align: center;">EVIDENCIAS REQUERIDAS</p>	

<p>existentes para determinar la asignatura salarial.</p>	<p>Evidencia de Desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación de la interacción de los estudiantes personas durante la sesión al menos (2) veces <p>Evidencia de Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se requiere revisar el material con las conclusiones presentada por cada equipo de trabajo. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategia Didáctica de sensibilización.
<p>Indicador de Logro 3:</p>	
<p>Comprende y razonar la estructura del mercado laboral, sus principales componentes y la situación del Mercado Laboral Venezolano.</p>	
<p style="text-align: center;">SABERES ESENCIALES</p>	
<p style="text-align: center;">SABER CONOCER Y SABER HACER:</p>	<p style="text-align: center;">SABER SER</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diferencia al mercado laboral de los demás mercados existentes. 2. Entiende la importancia del mercado laboral. 3. Obtiene una visión más compleja del funcionamiento del mercado laboral. 4. Analiza los efectos de los movimientos de la fuerza de trabajo en el mercado laboral. 5. Distingue los factores 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Espíritu de Reto ▪ Espíritu emprendedor
	<p style="text-align: center;">EVIDENCIAS REQUERIDAS</p>

<p>determinantes de la oferta y la demanda laboral.</p>	<p>Evidencia de Desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Observar el desempeño individual en la estructuración del informe asignado por los menos (1) vez. <p>Evidencia de Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se requiere revisar los argumentos presentados por cada estudiante después de haber visto la película ofrecida. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategia didáctica para favorecer la atención.
<p>Indicador de logro 4:</p>	
<p>Evalúa el desarrollo y comportamiento de los diferentes tipos de empresas, sus fuentes de financiamiento, así como el uso de los criterios para la mejor ubicación de las empresas.</p>	
<p style="text-align: center;">SABERES ESENCIALES</p>	
<p style="text-align: center;">SABER CONOCER Y SABER HACER:</p>	<p style="text-align: center;">SABER SER</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza la teoría de las empresas 2. Identifica los tipos de empresas existentes y los que están surgiendo en forma de nuevas organizaciones en la economía venezolana. 3. Entiende el uso de los criterios para la mejor ubicación de las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación al logro ▪ Espíritu Creativo
<p style="text-align: center;">EVIDENCIAS REQUERIDAS</p>	

<p>4. Comprende el origen y el funcionamiento de los Consejos Comunales.</p> <p>5. Distingue los tipos de trabajadores más comunes</p> <p>6. Entiende la importancia económica del contrato de trabajo.</p> <p>7. Interpreta adecuadamente la información que las empresas deben entregarles a sus trabajadores.</p>	<p>Evidencia de Desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación del desempeño individual y grupal durante una visita dirigida a una empresa por lo menos en (4) ocasiones. <p>Evidencia de Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrevista a cada estudiante para verificar el cumplimiento de la agenda y actividades previstas para la visita. ▪ Estrategia didáctica de personalización de la información.
<p>Indicador de Logro 5</p>	
<p>Determina el comportamiento del presupuesto público, el sistema financiero y su incidencia en el mercado laboral.</p>	
<p style="text-align: center;">SABERES ESENCIALES</p>	
<p style="text-align: center;">SABER CONOCER Y SABER HACER:</p>	<p style="text-align: center;">SABER SER</p>
<p>1. Comprende el comportamiento del presupuesto del estado.</p> <p>2. Razona acerca de las políticas tributarias y presupuestarias</p> <p>3. Analiza los efectos presupuestarios sobre el mercado laboral.</p> <p>4. Entende el funcionamiento del sistema financiero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación al logro. ▪ Espíritu emprendedor. <p style="text-align: center;">EVIDENCIAS REQUERIDAS</p> <p>Evidencia de Desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Observar el desempeño de los estudiantes durante la realización del taller teórico práctico por lo menos (1) vez. <p>Evidencia de Conocimiento:</p>

<p>5. Discute un tema de actualidad Económica y relacionarlo con el proyecto formativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se requiere revisar el acta realizada durante el taller para verificar el cumplimiento de las actividades propuestas.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias didácticas para favorecer la atención.

Es importante destacar que las competencias se evaluarán combinando los métodos de valoración en sus (3) dimensiones que son: autovaloración, covaloración y heterovaloración.

Por otra parte pero igualmente importante es señalar que para el desarrollo de las actividades propuestas se recomienda la consulta de la siguiente bibliografía:

BIBLIOGRAFIA BÁSICA RECOMENDADA PARA LA PROPUESTA

- CASTELLANO DE SJOSTRAND, M. EGILDA. (1973) Los indicadores Demográficos y el Desarrollo. Editorial La Enseñanza Viva, Colección de Bolsillo, 1973.
- Corporación El Palmar. Corpalmar S.A. (1984). Quintas Reuniones Técnicas de Información, Evaluación y Perspectivas de las Empresas Coordinadas por Colpalmar. Edicanpa. Central El Plamar. San Mateo Edo. Aragua. 29 al 30 de Junio de 1984.
- CORREA, HECTOR (1970) Economía de los Recursos Humanos, Fondo de Cultura Económica, México. 1970.
- CHEN-CHI-YI. (1969) Economía Social del Trabajo. Caso de Venezuela. Instituto de Investigaciones Económicas. Universidad Católica Andrés Bello. Librería Editorial Salesiana. Caracas 1969.
- CHE-CHI-YI. Y PICQUET, MICHEL. (1979). Dinámica de la Población, Caso de Venezuela. Edición UCAB-ORSTOM, Caracas, 1979.
- CHE-CHI-YI: VIVANCOS, FRANCISCO Y CHANG, SALVADOR, (1990). Economía Laboral Contemporánea Teorías y Políticas, Academia Nacional de Ciencias Económicas. Caracas. 1990.
- CHI-YI-CHEN. (1994). Mercado Laboral, Teoría y Políticas 4ta. Edición.
- GALICIA, FERNANDO. (1990) Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. 4ta. Edición, México.
- IRIGOYEN CRESPO, RAFAEL. (1979). Una introducción a la Teoría Económica. Colección de Estudios de Ciencias Económicas y Sociales No. 17, Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Valencia. 1979.

- CAMPBELL R.M.C. CONNELL STANLEY L. BRUCE. (1997). Economía Laboral.
- Manual de Términos Bancarios. Banco Provincial, 4ta. Edición. Caracas. 1992.
- MOCHON, FRANCISCO. (1988). Economía Básica. Mc. Graw-Hill. 1era. Edición. Madrid.
- MOCHON, FRANCISCO. (1990). Economía. Teoría y Política. Mc. Graw-Hill 2da. Edición. Madrid.
- Oficina Internacional de Trabajo O.I.T. Introducción a la Economía. Ginebra, Suiza.
- NASSBAUM, BRUCE. (1983) El mundo tras la era del petróleo. Editorial Planeta. Barcelona. 1985. Título Original en Inglés The Wold Alter Oil. Traducción del Inglés por Esteban Riambau.
- PERNAUT ARDANAZ, MANUEL (1972) Teoría Económica. Introducción Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Economía. Tomo I y II. Caracas, Venezuela. 1969 y 1972.
- PRESSAT, ROLAND (1970). Introducción a la Demografía, Editorial Ariel Barcelona, 1977. Título Original Population, C.A. Watrs → Ltd Londres,
- URQUIJO, JOSÉ IGNACIO. (1990). La Disciplina de las Relaciones Industriales y el Problema de la Inflación y los Sueldos. Artículo Publicado en el Libro de las Relaciones de Trabajo en los 90. Ediciones U.C. A.R.T. ILDIS.
- URQUIJO, JOSÉ IGNACIO. (1989). Teoría de las Relaciones Industriales Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello. Ediciones Centro de Formación y Adiestramiento de Petróleos de Venezuela y sus Filiales. Caracas.

- VILLEGAS, JOSÉ MANUEL (1988). Administración de Personal. Ediciones Vega. 1era. Edición. Caracas.
- TORO HARDY JOSÉ, (1993) Fundamentos de Teoría Económica un Análisis de la Política Económica Venezolana.

ANEXO # 7

ENTREVISTA # 1

PARTICIPANTE Nº 1. Empleada de la Escuela de Relaciones Industriales

Categoría de análisis	Texto
Cargo o estatus dentro de la Escuela de Relaciones Industriales.	¿Qué cargo o estatus tiene Ud. en la escuela de Relaciones Industriales? Actualmente ocupo el cargo de secretaria de la Escuela de Relaciones Industriales desde hace varios años.
Proceso de Formación de los estudiantes de Relaciones Industriales	¿Qué apreciación tiene Ud. sobre el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales? Creo que el proceso de formación de los estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales actualmente se caracteriza por estar minado de grandes limitaciones no solo del lado de los profesores sino también del lado de los estudiantes apáticos y con muy poca motivación al cambio, también me parece que ese mecanismo que se exige como requisito de grado que es la tesis es un método anticuado y obsoleto que para nada mide la calidad y la eficiencia del proceso formativo.
Manera adecuada de planificar el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.	¿Cómo debería ser concebido este proceso para que responda a las exigencias de la educación superior? Se debe dar especial interés y motivación por la búsqueda de la innovación en el proceso. Las pasantías

	deberían sustituir las tesis de grado.
Diseño Curricular actual en la escuela de Relaciones Industriales	<p>¿Qué opina sobre el diseño curricular actual implementado por la escuela de Relaciones Industriales?</p> <p>Mi opinión es que el diseño curricular implementado en la escuela de Relaciones Industriales no es el más adecuado debe ser revisado pues está obsoleto y no responde a los objetivos sobre los cuales se elaborado. En su momento fue valido y apropiado pero en la actualidad no lo es.</p>
Importancia del estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.	<p>¿Por qué considera importante el estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales?</p> <p>Sí, me parece que es importante que el estudiante de Relaciones Industriales aprenda de Economía Laboral para que pueda tomar mejor las decisiones que sobre ese ámbito deba tomar en el ejercicio de sus funciones.</p>
Enfoque curricular a implementar	<p>¿Desde su óptica cuál debería ser el enfoque curricular que se debe implementar en este proceso formativo? Entiendo que debe ser un enfoque más actualizado que se adapte más al proceso de formación de personas.</p>
Retos actuales y futuros a enfrentar por los estudiantes de Relaciones Industriales.	<p>¿Qué problemas actuales y futuros deben estar en condiciones de resolver con idoneidad los estudiantes de Relaciones Industriales? Deben estar en capacidad de resolver todo lo que</p>

	tenga que ver con el personal: ingreso, contratación y también debe ser un buen negociador.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------

ANEXO # 8

ENTREVISTA # 2

PARTICIPANTE N° 2. Estudiante regular de la Escuela de Relaciones Industriales

Categoría de análisis	Texto
Cargo o estatus dentro de la Escuela de Relaciones Industriales.	¿Qué cargo o estatus tiene Ud. en la escuela de Relaciones Industriales? Estudio octavo (8vo.) semestre de la carrera de Relaciones Industriales en el turno nocturno, además me desempeñé como secretaria de la escuela desde hace más de diez años.
Proceso de Formación de los estudiantes de Relaciones Industriales	¿Qué apreciación tiene Ud. sobre el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales? A mi juicio este es un proceso que le falta dinamismo, le falta empuje y motivación, por lo menos en este semestre que ha sido tan accidentado y hemos perdido tanta clase, pienso que tanto paro afecta aún más la calidad de la formación de los estudiantes que somos los más afectados.
Manera adecuada de planificar el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.	¿Cómo debería ser concebido este proceso para que responda a las exigencias de la educación superior? Hacer un mayor énfasis en mejorar la calidad del proceso educativo ya que siento que los resultados que estamos obteniendo en nuestro proceso formativo no

	son óptimos se debe mejorar el proceso de manera que garantice una mejor preparación del estudiante.
Diseño Curricular actual en la Escuela de Relaciones Industriales	<p>¿Qué opina sobre el diseño curricular actual implementado por la escuela de Relaciones Industriales?</p> <p>Considero que es un diseño deficiente ya que no cumple con las expectativas de los agentes involucrados como son: los estudiantes y las empresas siendo estas últimas las principales demandantes de este producto que forman las universidades. Han ocurrido muchos cambios en el mundo y en el país que traen nuevas tendencias organizacionales, nuevas formas de hacer las cosas y vemos que lastimosamente los pensum y los contenidos siguen siendo los mismos.</p>
Importancia del estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.	<p>¿Por qué considera importante el estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales?</p> <p>Es sumamente importante que nosotros los estudiantes de Relaciones Industriales manejemos bien el vocabulario económico, por ejemplo tópicos como el de sueldos y salarios en la actualidad desde el punto de vista económico, día a día impacta fuertemente la gestión de recursos humanos.</p>
Enfoque curricular a	¿Desde su óptica cuál debería ser el enfoque

implementar	curricular que se debe implementar en este proceso formativo? Me parece que el método más apropiado es el de formación por competencias ya que es el que está ocupando el primer lugar en las esferas de la educación superior y diseño curricular.
Retos actuales y futuros a enfrentar por los estudiantes de Relaciones Industriales.	¿Qué problemas actuales y futuros deben estar en condiciones de resolver con idoneidad los estudiantes de Relaciones Industriales? Deben estar en capacidad de resolver con idoneidad problemas propios de la gestión de recursos humanos como: remuneraciones, ascensos, vacaciones, productividad contrato individual y colectivo de trabajo, seguridad e higiene industrial.

**ANEXO # 9
ENTREVISTA # 3**

PARTICIPANTE N° 3. Docente de la asignatura relaciones de Trabajo I y II

Categoría de análisis	Texto
Cargo o estatus dentro de la Escuela de Relaciones Industriales.	<p>¿Qué cargo o estatus tiene Ud. en la escuela de Relaciones Industriales?</p> <p>Soy egresado de la Escuela de Relaciones Industriales y docente ordinario en las asignaturas relaciones de trabajo I del 7mo. semestre y relaciones de trabajo II del 10mo. semestre de la carrera.</p>
Proceso de Formación de los estudiantes de Relaciones Industriales	<p>¿Qué apreciación tiene Ud. sobre el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales? Considero que es un proceso que se visualiza en sus (3) aspectos que son: 1) el papel del docente en el proceso educativo que actualmente ha bajado la guardia; 2) Los contenidos programáticos de las asignaturas desfasados y sin actualizar; 3) Los servicios vitales de apoyo al proceso formativo y que como todos sabemos forman parte de las estrategias didácticas como son biblioteca, transporte, comedor y tecnología están francamente en deterioro lo que influye altamente en el proceso formativo.</p>

<p>Manera adecuada de planificar el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.</p>	<p>¿Cómo debería ser concebido este proceso para que responda a las exigencias de la educación superior? El proceso debe ser planificado y diseñado en función de lograr implementar estrategias que garanticen el pago oportuno a todos los involucrados y la inversión en estos recursos que son verdaderamente importantes en el proceso de formación y particularmente en los referidos a la tecnología de la información.</p>
<p>Diseño Curricular actual en la Escuela de Relaciones Industriales</p>	<p>¿Qué opina sobre el diseño curricular actual implementado por la escuela de Relaciones Industriales?</p> <p>El diseño actual que siguen los programas de las asignaturas que integran el pensum de la Escuela de Relaciones Industriales me parece que enfatiza en parcelas los conocimientos que adquieren los estudiantes y no en la interacción de ellos, además no toma en cuenta el desarrollo personal de los estudiantes así como tampoco está generando las condiciones pedagógicas esenciales en el proceso de aprendizaje.</p>
<p>Importancia del estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de</p>	<p>¿Por qué considera importante el estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales?</p> <p>Los conocimientos que en el área de la Economía Laboral adquieren los estudiantes los</p>

Relaciones Industriales.	considero indispensables en la formación de los estudiantes debido a que los ayuda a ubicarse dentro de esta área del conocimiento y a que puedan utilizarlos como una herramienta para la gestión de recursos humanos.
Enfoque curricular a implementar	¿Desde su óptica cuál debería ser el enfoque curricular que se debe implementar en este proceso formativo? Debe ser revisado exhaustivamente el diseño actual e implementar un nuevo diseño que fomente la competitividad y el desarrollo personal y social de los estudiantes y pudiera ser el modelo por competencias.
Retos actuales y futuros a enfrentar por los estudiantes de Relaciones Industriales.	¿Qué problemas actuales y futuros deben estar en condiciones de resolver con idoneidad los estudiantes de Relaciones Industriales? Deben resolver problemas inherentes a la productividad del capital intelectual, los propios de las técnicas gerenciales, así como el manejo de la legislación laboral venezolana, dominio de un segundo idioma y los desafíos de las tecnologías de la información.

ANEXO # 10
ENTREVISTA # 4

PARTICIPANTE N° 4. Docente de las asignaturas sociología general y sociología del trabajo.

Categoría de análisis	Texto
Cargo o estatus dentro de la Escuela de Relaciones Industriales.	<p>¿Qué cargo o estatus tiene Ud. en la escuela de Relaciones Industriales?</p> <p>Soy egresado de la Escuela Relaciones Industriales y docente ordinario de las asignaturas sociología general y sociología del trabajo ambas del 4to. Semestre de la carrera.</p>
Proceso de Formación de los estudiantes de Relaciones Industriales	<p>¿Qué apreciación tiene Ud. sobre el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales? Este proceso está centrado en los conocimientos teóricos con muy pocas experiencias prácticas. Se está formando al estudiante con una visión tecnócrata, es decir, se enfatiza en las funciones técnicas en las que creo debe estar preparado el licenciado en Relaciones Industriales, pero eso no lo es todo, el Licenciado de Relaciones Industriales además debe estar preparado en otras funciones vitales de la gerencia de recursos humanos como lo son: la negociación y la planificación.</p>
Manera adecuada de	¿Cómo debería ser concebido este proceso

<p>planificar el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.</p>	<p>para que responda a las exigencias de la educación superior? Este proceso de formación debe estar orientado en la idea de formar un estudiante con mayor capacidad de reflexión sobre los aspectos referidos con el mundo laboral actualizado.</p>
<p>Diseño Curricular actual en la Escuela de Relaciones Industriales</p>	<p>¿Qué opina sobre el diseño curricular actual implementado por la escuela de Relaciones Industriales?</p> <p>Yo opino que el diseño actual de los programas de las asignaturas de la escuela de Relaciones Industriales esta realizado de una manera muy rígida por lo tanto su administración y evaluación resultan ser un tanto rígidas también.</p>
<p>Importancia del estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.</p>	<p>¿Por qué considera importante el estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales?</p> <p>Considero que si es importante, ya que un licenciado en Relaciones Industriales es un profesional integral y multidisciplinario que debe saber de derecho, de contabilidad de estadística y de economía para tomar decisiones importantes relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral campo de estudio de la Economía Laboral.</p>
<p>Enfoque curricular a implementar</p>	<p>¿Desde su óptica cuál debería ser el enfoque curricular que se debe implementar en este</p>

	<p>proceso formativo? El modelo más apropiado es aquel que apunta hacia una apertura de la visión del estudiante hacia el mundo empresarial y hacia el desarrollo de nuevas competencias.</p>
<p>Retos actuales y futuros a enfrentar por los estudiantes de Relaciones Industriales.</p>	<p>¿Qué problemas actuales y futuros deben estar en condiciones de resolver con idoneidad los estudiantes de Relaciones Industriales? Deben estar en la capacidad de resolver los problemas sustantivos del trabajo, problemas de visión particular de los recursos humanos en su aspecto técnico solamente y los problemas relacionados con el clima y la cultura organizacional.</p>

ANEXO # 11
ENTREVISTA # 5

PARTICIPANTE Nº 5. Docente de la asignatura administración de recursos humanos en el sector público.

Categoría de análisis	Texto
Cargo o estatus dentro de la Escuela de Relaciones Industriales.	<p>¿Qué cargo o estatus tiene Ud. en la escuela de Relaciones Industriales?</p> <p>Soy egresada de la Escuela Relaciones Industriales, docente la asignatura electiva administración de recursos humanos en el sector público del 7mo. Semestre de la carrera de Relaciones Industriales. También me desempeño como jefe de Recursos Humanos de la dirección de planta física de la Universidad de Carabobo.</p>
Proceso de Formación de los estudiantes de Relaciones Industriales	<p>¿Qué apreciación tiene Ud. sobre el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales? Se enfoca en tratar el conocimiento de manera parcelada, es decir, no se aprecia una continuidad en los aprendizajes obtenidos por los estudiantes, lo que aprenden en una materia no lo integran con lo aprendido en otras asignaturas. Se observa también que actualmente estamos formando al estudiante solamente a desempeñarse en el sector privado, el proceso no toma en cuenta a la</p>

	gestión de R.H. en el sector público.
Manera adecuada de planificar el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.	¿Cómo debería ser concebido este proceso para que responda a las exigencias de la educación superior? Yo le doy mucho valor a la idea de orientar este proceso en la ruta de la integración transversal de los conocimientos obtenidos durante toda la carrera.
Diseño Curricular actual en la Escuela de Relaciones Industriales	¿Qué opina sobre el diseño curricular actual implementado por la escuela de Relaciones Industriales? Como he manifestado anteriormente insisto en que con este diseño es difícil la interrelación e interconexión efectiva de los conocimientos por ello estos no pueden ser aprovechados al máximo.
Importancia del estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.	¿Por qué considera importante el estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales? La Economía Laboral es una disciplina muy necesaria en la formación de los estudiantes de Relaciones Industriales por ejemplo el tema de presupuesto en el sector público está ligado al manejo de los recursos humanos, el mayor porcentaje del presupuesto del sector público en un 80% se va en gastos de recursos humanos.
Enfoque curricular a implementar	¿Desde su óptica cuál debería ser el enfoque curricular que se debe implementar en este proceso formativo?

	<p>Me cuadro por el enfoque que como sabemos cada día está más vigente en el sector de la educación superior y es el diseño curricular por competencias, eso si siempre y cuando éste no se quede en puras palabras y se aplique de verdad.</p>
<p>Retos actuales y futuros a enfrentar por los estudiantes de Relaciones Industriales.</p>	<p>¿Qué problemas actuales y futuros deben estar en condiciones de resolver con idoneidad los estudiantes de Relaciones Industriales? Muchos retos debe enfrentar el estudiante de Relaciones Industriales entre ellos debo mencionar muy especialmente: la solución de conflictos, manejo del recurso humano, negociación colectiva y sobre todo lo concerniente a la gestión de R.H. desde el ingreso hasta el egreso del personal en la administración pública y privada.</p>

ANEXO # 12
ENTREVISTA # 6

PARTICIPANTE N° 6. Docente de las asignaturas selección de personal y políticas y normas de Relaciones Industriales.

Categoría de análisis	Texto
Cargo o estatus dentro de la Escuela de Relaciones Industriales.	¿Qué cargo o estatus tiene Ud. en la escuela de Relaciones Industriales? Egresada y directora de la Escuela Relaciones Industriales, docente activa de las asignaturas selección de personal del 7mo. Semestre y políticas y normas de Relaciones Industriales del 10mo. Semestre de la carrera.
Proceso de Formación de los estudiantes de Relaciones Industriales	¿Qué apreciación tiene Ud. sobre el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales? En su concepción es un proceso planificado sobre muy buenas bases pero no debemos olvidar que la acción del tiempo ha hecho obsoleto este esquema obligando en la práctica a los docentes a realizar ajustes sobre la marcha para poder cubrir ciertas carencias o rezagos causados en los programas de las asignaturas de la carrera.
Manera adecuada de planificar el proceso de formación de los estudiantes de	¿Cómo debería ser concebido este proceso para que responda a las exigencias de la educación superior? Facilitar la formación de un estudiante con una visión global que le permita

Relaciones Industriales.	tomar decisiones acertadas y referidas a la gestión de R.H. desde diversos ángulos.
Diseño Curricular actual en la Escuela de Relaciones Industriales	<p>¿Qué opina sobre el diseño curricular actual implementado por la escuela de Relaciones Industriales?</p> <p>El diseño actual no está fundamentado como dije anteriormente en una visión global y holística del saber y por ello no se corresponde con el perfil profesional, el plan de estudios, los programas de las asignaturas, ni con el entorno, por eso considero que debe revisarse.</p>
Importancia del estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales.	<p>¿Por qué considera importante el estudio de la Economía Laboral en el proceso de formación de los estudiantes de Relaciones Industriales?</p> <p>Indiscutiblemente si es importante, ya que si nosotros los licenciados en Relaciones Industriales somos mediadores en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, el conocimiento de las características del entorno económico es fundamental en esta mediación.</p>
Enfoque curricular a implementar	<p>¿Desde su óptica cuál debería ser el enfoque curricular que se debe implementar en este proceso formativo? El gobierno está proponiendo un cambio de modalidad que implica pasar de lapsos semestrales a lapsos anuales, indudablemente esto va a obligar a revisar el diseño curricular, sin embargo ya</p>

	tenemos un diseño curricular aprobado y es el de competencias de Tuning basado en competencias genéricas.
Retos actuales y futuros a enfrentar por los estudiantes de Relaciones Industriales.	¿Qué problemas actuales y futuros deben estar en condiciones de resolver con idoneidad los estudiantes de Relaciones Industriales? Análisis e interpretación de datos estadísticos, interpretación de leyes laborales, solución de conflictos colectivos, visión global para tomar decisiones referidas a las políticas y normas a nivel de la administración pública y privada.