



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación

**ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA
MENCION DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS,
DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
CENTRAL DE VENEZUELA.**

Tutora: María Gorety Rodríguez

Autoras:

Jaspe Leidy / **C.I.:** 19.933.492.

Silva Carol / **C.I.:** 20.176.002.

Caracas, Febrero de 2015



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación



**ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA
MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS,
DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
CENTRAL DE VENEZUELA.**

“Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Educación Mención
Desarrollo de los Recursos Humanos”.

Caracas, Febrero de 2015



VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1556 de fecha 04-02-2015 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por Jaspe M. Leidy Carolina C.I. 19.933.492 Silva De, A. Carol Stefhanie C.I. 20.176.002 bajo el Título: Análisis de las prácticas profesionales de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, de la Escuela De Educación, de la Universidad Central de Venezuela, para optar el Título de LICENCIADO EN EDUCACIÓN, dejan constancia de lo siguiente:

1. Hoy 23-02-2015 nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
2. Culminada la Defensa Pública del referido Trabajo de Licenciatura, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación" adoptando como criterios para otorgar la calificación: rigurosidad en el razonamiento, coherencia en la exposición, claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, adecuación del sustento teórico, así como la calidad de la exposición oral y de las respuestas dadas a las preguntas formuladas por el jurado, acordamos calificarlo como:

APLAZADO

APROBADO otorgándole la mención:

SUFICIENTE DISTINGUIDO SOBRESALIENTE

3. Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes: El trabajo representa un gran aporte a la Coordinación de las Prácticas Profesionales y a la Coordinación de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. Excelente indagación técnica y recorrido metodológico, entrelazando las informaciones obtenidas y presentando un coherente análisis cualitativo, por lo que se considera importante difundir los resultados obtenidos en aras de mejorar las debilidades detectadas en la investigación, lo que nos lleva a recomendar su Publicación

Dra. Osmerly LObo

Profa. Damely Reyes



Tutor María Gorety Rodríguez



Las copias fieles del Original
 04-03-2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Profesora **MARÍA GORETY RODRÍGUEZ**, de la Universidad Central de Venezuela, adscrita a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado “Análisis de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela”, realizado por las ciudadanas: **JASPE MÉNDEZ LEIDY CAROLINA, C.I.: 19.933.492** y **SILVA DE ABREU CAROL STEFHANIE, C.I.: 20.176.002**, manifiesto que he revisado en su totalidad la versión definitiva de los ejemplares de este trabajo y certifico que se le incorporaron las observaciones y modificaciones indicadas por el jurado evaluador durante la discusión del mismo.

En Caracas, a los 25 días del mes de Febrero de 2015.

Atentamente,



MARÍA GORETY RODRÍGUEZ

C.I.: 6.897.799.



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación



ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA MENCIÓN DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.

Autoras: Jaspe Leidy / **C.I.:** 19.933.492

Silva Carol / **C.I.:** 20.176.002

Tutora: María Gorety Rodríguez / **C.I.:** 6.897.799

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad analizar las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, en el período 2013-2014. Dicho esto, el estudio se desarrolló de la siguiente manera: Marco Teórico el cual incluye aspectos como: antecedentes de la investigación, bases teóricas tales como; práctica, Prácticas Profesionales, propósito de las Prácticas Profesionales, perfil del practicante, entre otros elementos que forman parte de la investigación, sus bases legales partieron de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Educación, Reglamento en Ejercicio del Profesor Docente y la Ley Orgánica del Trabajo. El Marco Metodológico utilizado se basó en un paradigma positivista bajo el modelo empírico buscando explicar y pronosticar dicho fenómeno basado en la experiencia directa de las autoras, su tipo de investigación fue diseño de campo con un nivel descriptivo, puesto que se analizó, caracterizó e interpreto los datos recolectados de la muestra seleccionada, que corresponde a sesenta y cuatro (64) estudiantes de cuarto 4° año, pertenecientes a la Escuela de Educación; Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la UCV y a docentes de las Menciones Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica uno (1), Desarrollo de los Recursos Humanos cinco (5) y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos uno (1) y a la coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la asignatura Prácticas Profesionales, modalidad presencial de régimen anual del período 2013-2014. Finalmente con el estudio realizado, se detectaron irregularidades en el funcionamiento de la asignatura Práctica Profesionales (fase de pasantía), por lo que las autoras proponen una serie de recomendaciones para optimizar su desarrollo, es decir, la puesta en escena de la carrera, con intencionalidad de mejorar tal situación.

Palabras Clave: Prácticas Profesionales, Recursos Humanos, Practicante Académico, Funcionamiento, Teoría-Práctica.



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



**ANALYSIS OF PROFESSIONAL PRACTICE OF THE WORDS OF
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT, EDUCATION SCHOOL OF
CENTRAL UNIVERSITY OF VENEZUELA.**

Authors: Jaspe Leidy / **C.I.:** 19.933.492

Silva Carol / **C.I.:** 20.176.002

Tutor: María Gorety Rodríguez / **C.I.:** 6.897.799

ABSTRACT

This study aims to analyze Practices Professionals of the mention of development the resources human, of the School of Education of the Universidad Central of Venezuela, in the period 2013-2014. Said, the study was conducted in the following manner: theoretical framework which includes aspects such as: history of research, theoretical bases such as; practical, Professional Practice, purpose of the internship, the intern's profile, among other elements that form part of the investigation, its legal bases departed from the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, Organic law of Education, Regulations in Exercise of the Teaching Professor and the Organic Labour law. The methodological framework used was based on a positivist paradigm under the empirical model looking for explain and predict this phenomenon based on the direct experience of the authors, their type of research was field design with a descriptive level, as discussed, I am known and I interpret the data collected from the sample selected, which corresponds to sixty-four (64) quarter 4th year students belonging to the School of Education; mention of the human resource development of the UCV and mentions education preschool and first stage of basic education teachers one (1), development of the human resources five (5) design and management of educational projects one (1) and coordinator of the mention of development of the human resources of the subject internship, modality of the period 2013-2014 annual regime. Finally with the study, irregularities in the operation of the subject practice professionals (internship phase), were detected by the authors suggest a series of recommendations to optimize its development, i.e., the staging of the race, with the intention of improving this situation.

Key words: Professional Practices, human resources, academic intern, performance, between.

DEDICATORIAS

“Todos los triunfos nacen cuando nos atrevemos a comenzar”

Eugene Ware.

(Poeta y abogado americano)

Son muchas las personas involucradas en el desarrollo de esta investigación, quienes de una u otra forma, aportaron; conocimiento, tiempo, solvencia monetaria, compañía, dedicación, entre otros aspectos, que sin duda alguna, hicieron posible la culminación del presente estudio.

La primera dedicatoria es para Nosotras (las autoras). Principales Merecedoras de este Triunfo, quienes con la ayuda de Dios y demás personas, antes mencionadas, lograron finalizar este proyecto.

A nuestros Padres; Sonia Méndez, Zita De Abreu, Miguel A. Jaspe y Alberto Vieira. Indudablemente, su apoyo, comprensión y motivación, incentivando al 1000% nuestra realización personal y profesional.

También dedicamos este logro, a nuestros Hermanos; Miguel E. Jaspe, Michel Silva y Kevin Silva, gracias por su apoyo y compañía. Queriendo ser mejores personas por Uds.

Demás Familiares, Profesores, Amig@s y Compañer@s de estudios ¡Gracias!...

A todos Uds... por creer en nosotras, por darnos esa palmada cuando la necesitamos, ese consejo que nos levantó el ánimo, por esperar con tantas ganas y disfrutar con alegría este momento, dedicamos nuestro Trabajo de Grado.

AGRADECIMIENTOS

*“El éxito consiste en obtener lo que se desea.
La felicidad, en disfrutar lo que se obtiene”*

Ralph Waldo Emerson.

(Poeta y pensador estadounidense)

Ciertamente, la felicidad que sentimos no se puede explicar, pero sí; compartir y disfrutar. Por ello, ante el presente logro, queremos Reconocer y Agradecer el apoyo a quienes nos acompañaron en este recorrido.

En primer lugar a nuestro Dios Todo Poderoso, simplemente por regalarnos la Vida, la oportunidad de Nacer y Triunfar con su Bendición.

A nuestros Padres; Sonia Méndez, Zita De Abreu, Miguel Jaspe y Alberto Vieira, quienes con su apoyo incondicional, nos acompañaron día tras día, noche a noche, soñando con ver y celebrar el logro de sus Hijas, anhelando presenciar ese gran momento, donde una vez más; sienten el Orgullo de ser quienes son y tener lo que tienen..., a Uds. Gracias por su Amor infinito.

Queremos también agradecer, a nuestra muy querida Tutora; la Lic. María Gorety Rodríguez, por su esfuerzo y dedicación para alcanzar esta meta. Gracias por su aceptación, tiempo, conocimientos y entusiasmo, logramos dar forma a la investigación que hoy presentamos.

Agradecidas también, con las Lic. Osmerly Lobo y Thairi García, por estar disponibles en el momento que necesitamos de ellos para cualquier duda, reforma, o aprobación; referidas al estudio, gracias por su paciencia y dedicación.

Finalmente concluimos, no sin antes gratificar; a nuestros amig@s y compañer@s en esta fase o etapa de vida, quienes igual que nosotras; lucharon o están luchando aun, por este gran logro.

A cada uno de los aquí mencionados: ¡GRACIAS!

Por hacer de un Sueño nuestra Realidad...

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIAS.....	I
AGRADECIMIENTOS.....	II
LISTA DE TABLAS.....	VI
LISTA DE GRÁFICOS.....	VIII
LISTA DE MATRIZ.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	4
Justificación de la investigación.....	10
Objetivos de la investigación.....	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos.....	12
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	14
Bases Teóricas.....	17
Aproximación Teórico-Conceptual sobre las Prácticas profesionales.....	17
Propósito, Perfil y Beneficios de las Prácticas Profesionales de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.....	21
El Tutor y sus Funciones.....	24
Visión retrospectiva y vigente de los términos Recursos, Recursos humanos y Talento Humano.....	26
Reseña histórica de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.....	29
Objetivos del plan de estudios de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.....	31
Perfil genérico del egresado de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.....	31
Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela	

de Educación de la Universidad Central de Venezuela.....	32
Fundamentación.....	32
Propósito de la Mención.....	33
Objetivos de la Mención.....	34
Perfil del egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.....	34
Planificación de los Recursos Humanos.....	35
Formación en el trabajo.....	35
La gerencia universitaria y el acompañamiento pedagógico en la Escuela de Educación.....	36
Bases Legales.....	38
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	
Modelo Epistémico que sustenta la Investigación.....	46
Diseño de Investigación.....	48
Tipo de Investigación.....	49
Nivel de Investigación.....	50
Población y Muestra.....	51
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	52
Matriz de Operacionalización de Variable.....	53
Validación de los Instrumentos.....	55
Confiabilidad de los Instrumentos.....	56
CAPITULO IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
Cuestionario.....	62
La Entrevista: Encuentros Interactivos con los Actores Sociales.....	82
Proceso de Categorización y Codificación.....	82
El Proceso de Triangulación: Entrelazados de Información.....	83
Entrelazados de los resultados obtenidos (Cuestionario y Entrevistas).....	96
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	106

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.....	111
ANEXOS	
ANEXO “A” Carta dirigida a la Coordinación Académica.....	114
ANEXO “B” Resultados solicitados a la Coordinadora Académica.....	116
ANEXO “C” Carta de Validación de los Expertos.....	118
ANEXO “D” Instrumento (Cuestionario) preliminar dirigido a los Estudiantes de la asignatura Prácticas Profesionales de la UCV.....	120
ANEXO “E” Instrumento (Cuestionario) definitivo dirigido a los Estudiantes de la asignatura Prácticas Profesionales de la UCV.....	123
ANEXO “F” Instrumento (Entrevista) preliminar dirigido a los Docentes y Coordinadora de la asignatura Prácticas Profesionales de la UCV.....	126
ANEXO “G” Instrumento (Entrevista) definitivo dirigido a los Docentes y Coordinadora de la asignatura Prácticas Profesionales de la UCV.....	128
ANEXO “H” Resultados de las Entrevistas dirigido a los Docentes y Coordinadora de la asignatura Prácticas Profesionales de la UCV.....	131

LISTA DE TABLAS

Criterios de Confiabilidad.....	56
Escala del Instrumento.....	57
Tabla de confiabilidad.....	58
Tabla N°1 ¿Las clases teóricas recibidas, se relacionaron con las Prácticas profesionales?.....	62
Tabla N°2 ¿Los objetivos desarrollados en la asignatura se corresponden con las situaciones reales en el área laboral?.....	63
Tabla N°3 ¿Existe relación entre lo que se aprende en la asignatura y lo que se hace en el campo educativo-organizacional?.....	64
Tabla N°4 ¿El escenario donde usted desarrollo las Prácticas Profesionales se adecuó a la Mención que cursa?.....	66
Tabla N°5 ¿Al momento de presentarse en el escenario de Prácticas Profesionales contó con constancia o carta de presentación emitida por el docente de la asignatura?.....	67
Tabla N°6 ¿Las Prácticas profesionales se ajustaron a los contenidos vistos?.....	68
Tabla N°7 ¿Le asignaron un tutor en la organización seleccionada?.....	69
Tabla N°8 ¿Las Prácticas Profesionales en la fase de pasantías han permitido que se desenvuelva con más destreza en el ambiente profesional?.....	70
Tabla N°9 ¿El docente establece las actividades que se deben realizar en el escenario de las Prácticas profesionales?.....	71
Tabla N°10 ¿Las Prácticas Profesionales le han aportado experiencia laboral?.....	72
Tabla N°11¿Las Prácticas Profesionales le acerca al ámbito profesional de la carrera?.....	73
Tabla N°12 ¿Las Prácticas Profesionales en la fase de pasantías le ayuda a aplicar y comprobar sus conocimientos teóricos?.....	75
Tabla N°13 ¿El docente ha facilitado su inserción en el escenario de Prácticas Profesionales?.....	77
Tabla N°14 ¿El docente lo ha presentado formalmente, en el escenario seleccionado al iniciar las Prácticas profesionales?.....	79

Tabla N°15 ¿El docente visitó periódicamente su escenario de Prácticas Profesionales?.....	80
Entrelazados de los resultados obtenidos (Cuestionario y Entrevista).....	96

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N°1 ¿Las clases teóricas recibidas, se relacionaron con las Prácticas profesionales?.....	62
Gráfico N°2 ¿Los objetivos desarrollados en la asignatura se corresponden con las situaciones reales en el área laboral?.....	63
Gráfico N°3 ¿Existe relación entre lo que se aprende en la asignatura y lo que se hace en el campo educativo-organizacional?.....	64
Gráfico N°4 ¿El escenario donde usted desarrollo las Prácticas Profesionales se adecuó a la Mención que cursa?.....	66
Gráfico N°5 ¿Al momento de presentarse en el escenario de Prácticas Profesionales contó con constancia o carta de presentación emitida por el docente de la asignatura?.....	67
Gráfico N°6 ¿Las Prácticas profesionales se ajustaron a los contenidos vistos?	68
Gráfico N°7 ¿Le asignaron un tutor en la organización seleccionada?.....	69
Gráfico N°8 ¿Las Prácticas Profesionales en la fase de pasantías han permitido que se desenvuelva con más destreza en el ambiente profesional?	70
Gráfico N°9 ¿El docente establece las actividades que se deben realizar en el escenario de las Prácticas profesionales?.....	71
Gráfico N°10 ¿Las Prácticas Profesionales le han aportado experiencia laboral?.....	72
Gráfico N°11¿Las Prácticas Profesionales le acerca al ámbito profesional de la carrera?.....	73
Gráfico N°12 ¿Las Prácticas Profesionales en la fase de pasantías le ayuda a aplicar y comprobar sus conocimientos teóricos?.....	75
Gráfico N°13 ¿El docente ha facilitado su inserción en el escenario de Prácticas Profesionales?.....	77
Gráfico N°14 ¿El docente lo ha presentado formalmente, en el escenario seleccionado al iniciar las Prácticas profesionales?.....	79
Gráfico N°15 ¿El docente visitó periódicamente su escenario de Prácticas Profesionales.....	80

LISTA DE MATRIZ

Matriz N°1: Estrategias Pedagógicas que ejecuta el Docente para dictar contenido de la asignatura Prácticas Profesionales.....	86
Matriz N°2: Acompañamiento Pedagógico de la asignatura Prácticas Profesionales. Opinión: Docentes/Coordinadora.....	88
Matriz N°3: Promedio de estudiantes por aula en la asignatura Prácticas Profesionales, basado en la Experiencia Pedagógica del Docente.....	90
Matriz N°4: Pago de Viáticos del Docente de la asignatura Prácticas Profesionales para realizan el acompañamiento pedagógico.....	91
Matriz N°5: Manejo de Banco de Datos para la fase práctica de la asignatura Prácticas Profesionales.....	92
Matriz N°6: Sugerencias del Docente para mejorar el procedimiento de la asignatura Prácticas Profesionales.....	94

INTRODUCCIÓN

La Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, ofrece, entre sus especialidades de estudio; la Licenciatura en Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, tomando en cuenta, que el mercado laboral demanda personal con competencias que logren cubrir sus exigencias, se requiere de un profesional preparado y actualizado en dicha área.

Dentro de la formación de la carrera, se imparte la asignatura Prácticas Profesionales, basada fundamentalmente, en la relación y ejecución teórica-práctica, es decir, la primera fase de ésta (teoría); consiste en indagar bases teóricas que conciernen a las futuras fusiones del profesional, y la segunda fase (práctica); permite que el discente aplique tales bases en un escenario de prácticas que reúna las condiciones necesarias, con un fin determinado.

La vinculación Teoría-Práctica, según el Diseño Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela (1996), se establece como un principio que:

Se sustenta en la concepción de la teoría como conocimiento crítico de la realidad existente y como un proyecto a construir; y en la práctica, como la realización consciente de la teoría para a transformación de la realidad. Este principio implica la necesidad de propiciar la comprensión analítica y crítica de la problemática teórico-pedagógica y educativa en general y de sus manifestaciones en la realidad socio-histórica y educativa nacional, dirigida hacia la búsqueda de nuevas formas de concebir y llevar a cabo prácticas educativas. (p. 18).

Dicho esto, se confirma, la necesidad de conectar la teoría con la realidad, durante la práctica académica, de modo que, durante el proceso, se evidencie tal congruencia.

En este sentido, que la fusión teórica-práctica del discente, se desarrolle correctamente, determinara gran parte de su formación y culminación académica,

pues, ésta dinámica es necesaria y garante para la receptividad, dominio y aplicación de contenidos durante su desempeño laboral.

De tal modo, el presente trabajo, tiene como propósito analizar las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, investigando situaciones que; según el criterio de las investigadoras, son irregulares en la misma, destacando que es una asignatura clave en la carrera, donde el estudiante aplica sus conocimientos adquiridos en el área laboral para obtener un desempeño pertinente. Debido a esto, se manifiesta la necesidad de desarrollar dicho estudio.

Es importante señalar, que este tipo de trabajos de investigación amplían nuestros saberes y conocimientos, permitiendo analizar y mejorar situaciones que no se estén desarrollando apropiadamente, necesiten una reforma o actualización, con la finalidad de mejorar las diversas condiciones que se presenten. Un ejemplo de ello, es la actual investigación, que pretende brindar mejorías en la asignatura Prácticas Profesionales (analizado desde el punto de vista práctico), con la intención de mejorar su procedimiento a futuro.

El trabajo se organizó de la siguiente manera:

El Capítulo I, presenta el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación del estudio.

El Capítulo II, se enfoca en el marco teórico, donde se describe el contenido que hace referencia al fenómeno en estudio, los antecedentes y las normas legales que dan apoyo a la misma.

El Capítulo III, planea el diseño de la investigación, tipo de la investigación, nivel de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos empleados en la investigación, validación de los instrumentos y confiabilidad de los mismos.

El Capítulo IV, analiza los datos obtenidos de la investigación.

El Capítulo V, presenta las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se muestran las referencias bibliográficas/digitales y los anexos que sirven de soporte a la investigación.

The background of the page features a large, faint watermark of the seal of the Universidad Central de Venezuela. The seal is circular and contains a central emblem with a crown, surrounded by a laurel wreath. The text "UNIVERSIDAD CENTRAL" is at the top and "CARACAS - VENEZUELA" is at the bottom of the seal.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

La formulación de un problema, es más importante que su solución.
Albert Einstein

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El fenómeno de la globalización y el crecimiento de la demanda organizacional, generan nuevos lineamientos profesionales en cuanto a procesos de formación y capacitación se refiere, desde una perspectiva educativa en el área de Desarrollo del Talento Humano, incrementando la necesidad de formar ciudadanos con competencias empresariales, donde manejen herramientas de coordinación, planificación, evaluación y ejecución en diversas actividades que forman parte de un proceso, con la finalidad de elevar la calidad de servicio tanto en la organización como en sus colaboradores.

Sobre este particular, es importante destacar que Briceño (2007), cita la propuesta de medición del Desarrollo Humano (DH) elaborada por Mahbub ul Haq, basada principalmente en los estudios de Amartya Sen y Doyal y Gough, donde se expresa que:

El objetivo básico del desarrollo humano consiste en ampliar las oportunidades y opciones de la gente para lograr un desarrollo más democrático y participativo. La formación de la capacidad humana es el soporte a partir del cual las personas pueden tener acceso a esas oportunidades y opciones y ser actores de su propio desarrollo (p. 2).

De acuerdo a lo planteado en la cita, el Desarrollo Humano hoy conocido como Talento Humano; resulta ser un elemento fundamental para la organización, que se caracteriza por la intervención en el desempeño de los colaboradores que hacen parte de la misma, implementando estrategias al personal para determinar funciones, rendimientos e incluso; reforzar conocimientos o habilidades, en caso de ser necesario, generando un crecimiento que brinde estabilidad entre empresa-trabajador.

El Talento Humano además, hace énfasis en el desarrollo del clima organizacional, con el fin de estimular a los colaboradores en el desempeño de sus tareas, generando actividades que incrementen la comunicación, motivación, trabajo en equipo, liderazgo, entre otros elementos que contribuyan a una evolución personal y profesional.

En vista del carácter imprescindible que define al Talento Humano como área esencial en toda organización por su gestión directa con el personal que hace parte de ella, surge la necesidad de formar profesionales especializados en esta área, para ello, la Universidad Central de Venezuela funda la Escuela de Educación en 1953, y es entre esta fecha y 1969, que se ofrece la Licenciatura en Educación con las siguientes menciones: Planificación Educativa, Administración Educativa, Orientación Educativa y Tecnología Educativa.

Esta última, se centraba en los procesos de planificación de gestión de los Recursos Humanos, sin embargo; no formaba profesionales especializados en el área, razón por la que en 1995 inicia una reforma curricular, y es entre esta fecha y 1996 que surge la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, dando lugar a “una experiencia de formación que integre los aportes de la Tecnología Educativa, con las distintas áreas de desarrollo de los Recursos Humanos cuyo ámbito laboral es de estricta competencia del educador”. Dando así, respuesta a las exigencias sociales. (Diseño Curricular de la Escuela de Educación, 1996, p. 61).

El Profesional de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos según el Diseño Curricular de la Escuela de Educación (1996), debe poseer cualidades para:

- Planificar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación y de desarrollo de los recursos humanos.
- Coordinar proyectos relacionados con el diseño, gestión de perfiles y rutas de carrera.
- Coordinar proyectos relacionados con el diseño, ejecución, aplicación y evaluación de materiales y medios instruccionales.
- Coordinar proyectos de adiestramiento y formación del personal.
- Coordinar la planificación de sistemas de evaluación organizacional (p. 59).

Ante lo planteado, este profesional debe estar preparado para solventar cualquier situación que se presente en el área laboral, realizando constantes evaluaciones y monitoreo al personal en servicio, para mejorar su calidad.

Por otro lado, es importante destacar que una de las unidades curriculares que le brinda al estudiante de la Mención una aproximación a la experiencia laboral, son las Prácticas Profesionales, las cuales se ofrecen en los primeros cuatro años de la carrera y tienen carácter obligatorio.

Según expresan Sayago y Chacón (2005), las Prácticas Profesionales:

Proporcionan un saber práctico, encaminan a los estudiantes hacia la deliberación para intervenir en la compleja vida del aula y de la escuela. [...], los estudiantes se sirven de ella como fuente de saber y conocimiento, colocan a prueba su valor dentro de lo que están aprendiendo y experimentando en las aulas (p. 61).

De la cita se desprende que las Prácticas Profesionales, permite al discente involucrarse en la organización, generando experiencias; donde podrá aprender, aplicar sus conocimientos adquiridos en la asignatura y comparar aspectos desarrollados en el aula y fuera de ésta.

Importante destacar que, las Prácticas Profesionales, se dividen por etapas según el año en curso y exigencia del pensum, tal como se indica en el Diseño Curricular de la Escuela de Educación (1996):

Práctica Profesional I: Ubicada en el primer año de la carrera, ofrece una gama de oportunidades de inserción en los diversos escenarios, permitiéndole la toma de decisiones acerca de las distintas especialidades de acuerdo a sus intereses, actitudes y posibilidades personales.

Práctica Profesional II: Ubicada en el segundo año, aspira al diagnóstico del ámbito seleccionado. El propósito es familiarizar al estudiante con el escenario de su futura profesión. Se requiere una observación más sistemática que, partiendo de lo descriptivo alcance niveles de análisis, que permitan establecer las relaciones de los distintos elementos que conforman la situación que se observa.

Práctica Profesional III: Ubicada en el tercer año, suministrará los insumos necesarios para la planificación de una acción e intervención directa en el escenario de la práctica.

Práctica Profesional IV: Ubicada en el cuarto año, se mantiene el ciclo observación-planificación-actuación-evaluación con mayor énfasis en la reflexión teórica, reconstrucción del conocimiento y la formación teórico-práctica con miras a la producción de soluciones que contribuyan a la mejora de la realidad educativa (p. 31-32).

Para ilustrar lo mencionado, las investigadoras destacan los aspectos más relevantes de cada una de ellas, partiendo por señalar que la Práctica Profesional tienen una característica específica que aumenta el grado de exigencia en el discente (según el año cursante), que inicia desde la selección del área de formación hasta la intervención en la organización, a partir de la necesidad detectada.

Las Prácticas Profesionales I, consta de tres fases que son:

1. La Formación y Cultura Universitaria: busca la integración activa del estudiante con la finalidad de participar en las opciones que ésta brinda.
2. Sensibilización hacia la Carrera de Educación: valoración e integración de la carrera para que conlleve al crecimiento personal y profesional.
3. Escogencia del Área de Formación: selección de la mención.

Todo ello, se lleva a cabo mediante un ciclo de charlas formativas, complementándolas con un recorrido que se realiza hacia las principales áreas que forman parte de la Universidad Central de Venezuela.

En las Prácticas Profesionales II, tiene como finalidad desarrollar en el discente competencias, habilidades y actitudes profesionales, para ser aplicadas en el escenario de práctica desde un diagnóstico descriptivo, es decir, realiza observaciones en el área asignada por la organización, donde plasma las funciones que se ejecuten, así como sus fortalezas y debilidades, de allí parte una propuesta para solventar situaciones irregulares, en caso de evidenciarse. Esto tiene un período de sesenta (60) horas.

En las Prácticas Profesionales III, el discente diseña e implementa un plan de intervención en el escenario de práctica donde se busca reforzar sus fortalezas y mejorar las debilidades detectadas en un período de ciento veinte (120) horas.

En las Prácticas Profesionales IV, el discente deberá observar e intervenir en el área asignada por la organización para detectar necesidades que deben ser

clasificadas y jerarquizadas para determinar cuáles son las más urgentes o más importantes y generar un diseño instruccional, con posibilidad de aplicarse en la entidad respectiva, orientado a satisfacer las necesidades detectadas. Todo ello se deben llevar a cabo en un período de ciento veinte (120) horas.

No obstante, las investigadoras en sus experiencias, encontraron algunas situaciones irregulares, que contrastan la formación teórica en sus prácticas, situación que desmejora el proceso de aprendizaje en el discente, principalmente en los dos últimos años que se cursa la asignatura (Prácticas Profesionales III y IV), debido a que en esta fase; el discente debe involucrarse más a la organización, realizando intervenciones que produzcan aportes significativos, y de este modo enriquecer su experiencia laboral.

Así mismo, los escenarios de Prácticas Profesionales deberían adecuarse a los intereses profesionales, ya que, a partir de ello; el Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos; adquirirá conocimientos y habilidades de gerencia, que le permitan manejar situaciones de conflicto, negociación, planificación, coordinación, programación, elaboración, desarrollo y evaluación de programas de formación, para generar éxito en las instituciones u organizaciones.

Importante reiterar que, la mayoría de los escenarios escogidos para realizar las Prácticas Profesionales, no coinciden con las cualidades necesarias que debe desarrollar el futuro Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, factor que en algunos casos genera un quiebre desde la perspectiva que el estudiante adopta, a la realidad que posteriormente enfrenta. Dicho en otras palabras; el discente en ocasiones, no ejecuta su rol en el escenario correspondiente.

De igual modo, se considera pertinente resaltar otro elemento, quizás el más significativo durante el desarrollo de las Prácticas Profesionales; y es la disparidad que se manifiesta entre la visión del discente al iniciar sus prácticas luego de haber recorrido las bases teóricas fundamentales y lo que experimenta en sus distintos escenarios, lo cual en muchos casos produce un impacto desfavorable, debido a que los factores anteriormente mencionados no se evidencia como se

estipula en los objetivos del Diseño Curricular para la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Al mismo tiempo, es conveniente resaltar; que el acompañamiento pedagógico del tutor académico es esencial durante las Prácticas Profesionales, si bien es cierto que el discente es el principal protagonista de sus Prácticas Profesionales, es el tutor quien con constancia y cercanía a las actividades del mismo, conllevará a que los objetivos de la asignatura se cumplan.

Sin embargo, se pudo evidenciar que muchas veces el tutor no monitorea ni certifica la gestión que el discente debería realizar en la organización; incrementando la posibilidad de distorsión en las actividades del mismo.

Aunado a lo anterior, es menester mencionar que dicha irregularidad puede estar ocurriendo, debido al sobrecargo o congestión de funciones de algunos docentes que dictan las Prácticas Profesionales en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, como por ejemplo, una docente de las Prácticas Profesionales IV; quien para el momento del desarrollo de esta investigación cumple la función de Coordinadora General de las Prácticas Profesionales, asimismo; asumía funciones de coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, jefe de departamento, y miembro activo de varias comisiones permanentes entre las que se destacan: miembro de la Comisión de Educación a Distancia (EUS) y miembro de la Comisión de Servicio Comunitario.

Asimismo, otros profesores que dictan las Prácticas Profesionales son personal docente con dedicación medio tiempo, pero; con una carga académica de doce (12) horas con tres (3) asignaturas distintas, cuando en realidad el promedio debe oscilar entre seis (6) y nueve (9) horas, según el Reglamento del Personal Docente y de Investigación de la UCV, lo anterior por citar algunos ejemplos.

Ante lo planteado, las investigadoras se preguntan: ¿cómo hacen para dictar Cátedra, Planificación, corregir/evaluar y realizar el respectivo Acompañamiento Pedagógico a los estudiantes en los diferentes centros de prácticas?, tomando en consideración que los factores ya mencionados, inciden en el desarrollo pertinente de las Prácticas Profesionales.

Expuesto lo anterior, se plantean las siguientes interrogantes:

¿Qué vinculación existe entre las fases teoría y práctica de la asignatura Prácticas Profesionales?

¿Por qué el tutor académico representa un factor determinante para el éxito del estudiante en el escenario de práctica?

¿Qué banco de datos que manejan los Docentes de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, para facilitar la inserción de los discentes, en los centros de Práctica Profesionales.

¿Qué estrategias implementan los diferentes docentes para el desarrollo de la fase práctica de la asignatura?

Justificación de la Investigación

El crecimiento de la organización y la exigencia que ésta a su vez demanda, en cuanto a la eficiencia del personal que la conforma, incrementa la necesidad de formar profesionales con un perfil que cubra las expectativas empresariales. El Talento Humano es una de las áreas obligatorias y esenciales dentro de la organización, que si bien; no es apropiado etiquetarla como la más importante entre otras que a su vez, contribuyen con el crecimiento de la misma, se considera como un espacio enriquecedor que permite una relación estrecha entre organización-colaborador.

Tal como lo expresa Cabarcas (s.f.), la Gestión del Talento Humano; “conlleva al reconocimiento de las personas como capaces de dotar la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirla a la excelencia. Las personas deben ser concebidas como el activo más importante en las organizaciones” (p. 2)

De modo que, el Talento Humano procura no denotar al colaborador como un sujeto inferior, sino como un socio de la organización, alguien que es imprescindible para su desarrollo.

Desde esta perspectiva, es fundamental que el egresado en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, cumpla con todos los elementos que conforman la carrera, permitiéndole adquirir y desempeñar las competencias que exige la organización. Las Prácticas Profesionales, es uno de esos elementos, que

acerca al estudiante a los “posibles escenarios”, donde posteriormente podría desempeñarse profesionalmente.

Visto de esta forma, es vital, que durante el período de prácticas se recaude el máximo de experiencia, para así visualizar, ubicar e incrementar el interés del discente en cuanto a la tarea que debe desarrollar, esto a su vez garantiza su éxito profesional y personal, aportando conocimiento-habilidades que impacten en la organización, evolucionando de manera ascendente, para buscar posicionarse en el mercado, y de esta manera; contribuir con el desarrollo social.

Todo ello, acredita la pertinencia de la presente investigación, considerando que; se enfoca en el análisis de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, Escuela de Educación, de la Universidad Central de Venezuela, a partir de la experiencia laboral que debe cumplir el discente.

En consecuencia, es indispensable indagar sobre algunos factores que complementen, ajusten o destaquen elementos de las Prácticas Profesionales, aportando a la asignatura; posibilidades de mejorar el ciclo práctico, en pro de un avance significativo, con las intervenciones pertinentes, así como, despertar interés en futuros investigadores que deseen desarrollar un nuevo tema o problema con base al presente estudio, que en efecto consiste en la revisión del funcionamiento de la asignatura Prácticas Profesionales, donde se busca extraer información que evidencie la congruencia entre la fase teórica y práctica de la asignatura.

Finalmente, es oportuno destacar el motivo por el cual las investigadoras deciden abordar este fenómeno en estudio, es precisamente su experiencia durante los cuatro (4) ciclos de las Prácticas Profesionales (observación, diagnóstico, detección de necesidades y plan de intervención) debido a que, en su período de prácticas se percataron de situaciones irregulares, expuestas en el planteamiento del problema de la presente investigación, lo que generó interés en indagar y tratar de solventar en lo posible tal realidad, con el fin de lograr que las nuevas generaciones dispongan de experiencias laborales, de calidad y enriquecimiento para su desarrollo profesional.

Importante destacar que, para obtener la información necesaria en el proceso de investigación se seleccionó a discentes de la Escuela de Educación pertenecientes a la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, cursantes del cuarto (4°) año y a Docentes de las Menciones Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Desarrollo de los Recursos Humanos y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos, y a la Coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la asignatura Prácticas Profesionales, con la experiencia necesaria para recopilar la información correspondiente y dar respuesta a las interrogantes establecidas en la investigación, lo cual confirma que el presente estudio es factible, disponiendo del interés personal y profesional, talento humano, recursos financieros, hábiles, espacio, tiempo, la población y muestra que determino la asertividad de la investigación.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Analizar las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, en el periodo 2013-2014.

Objetivos Específicos:

- Comparar la correspondencia teórica-práctica de la asignatura Prácticas Profesionales, con relación a las experiencias del estudiante en los escenarios organizacionales.
- Determinar la importancia del Tutor Académico durante el desarrollo de las Prácticas Profesionales, para garantizar un desempeño apropiado en el estudiante.
- Indagar sobre el banco de datos que manejan los Docentes de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, para facilitar la inserción de los discentes, en los centros de Práctica Profesionales.
- Definir las estrategias que utiliza el Docente, para el desarrollo de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

"El arte supremo del maestro es despertar el placer de la expresión creativa y el conocimiento."

Albert Einstein.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Este capítulo, tiene como finalidad la extracción del contenido necesario, referente a: definiciones, términos, conceptos, funciones, antecedentes, lineamientos, bases legales, entre otros, que sustenten y validen la investigación. Sobre lo anterior, Arias (2006), expresa que el mismo “es el producto de la revisión documental-bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación a realizar” (p. 106).

Antecedentes de la Investigación

Arias (2006), indica que los antecedentes de la investigación; “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (p. 106).

Durante la recopilación de información de estudios relacionados con la investigación, se hallaron antecedentes tanto nacionales como internacionales.

Dicho esto, los antecedentes en el ámbito nacional consultados son:

Becerra, Peña y Pocaterra (2001), en su estudio titulado: “Las pasantías en el componente de la Práctica Profesional: Lineamientos para su implementación en el régimen anual de la Licenciatura en Educación”. Hacen referencia al fortalecimiento del binomio teórico-práctica, como un espacio que debe favorecer el contraste de la realidad con lo que se aprende teóricamente, estableciéndolo como un factor fundamental para estudiantes en formación. Motivo por el cual en los planes de estudio que hace referencia a la formación docente se concibe la práctica como el eje estructurador que permite emplear los conocimientos adquiridos mediante otras asignaturas.

Este estudio presenta, como objetivo general: Sistematizar desde el punto de vista teórico y operativo, la propuesta para insertar la pasantía en el componente de Práctica Profesional del plan anual. Las autoras realizan una investigación de

campo, con un nivel exploratorio y descriptivo, tomando como población; a un grupo de profesores, coordinadores de las prácticas profesionales de la Universidad Central de Venezuela, Universidad Católica Andrés Bello, Universidad María Vargas y Universidad Pedagógica Experimental, así como, a los discentes de quinto año, régimen anual de la Escuela de Educación de la UCV.

El trabajo anteriormente señalado, guarda relación con la presente investigación, debido a que, destaca la preocupación por la ruptura teórica-práctica que prevalece en los programas y la acción fuera del aula; específicamente en el cuarto año de la carrera, puesto que, es un espacio que debe favorecer la integración teoría-práctica. En el mismo, se proponen las pasantías como una alternativa que permitirá al discente unificar la teoría con la práctica. Elementos similares a los establecidos en el presente estudio.

También, se consultó el trabajo realizado por Agrella (2003), investigación que hace referencia a: “Estudio evaluativo de las Prácticas Profesional II de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos”. Teniendo como objetivo general: Evaluar las Prácticas Profesionales II de la Escuela de Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. La autora emplea una investigación de tipo documental, campo y exploratorio, con un nivel de investigación exploratorio, tomando como población a los estudiantes de dicha mención y profesores de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

El trabajo aborda debilidades y fortalezas de las Prácticas Profesionales II de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos; así como el pensum de estudio y el ser de la práctica planteada por ser ésta la primera experiencia en la praxis de la mención. Ya que, influye en el contacto con el ambiente laboral y consolidar así los conocimientos teóricos en la parte práctica relacionada con la carrera.

La relación con la investigación en curso, es el interés en el contacto laboral que debe efectuar el discente como requisito indispensable para el desarrollo de la carrera y a su vez, las debilidades y fortalezas que dicho procedimiento pueda presentar.

Otro antecedente consultado fue el de Rosa y Chacón (2013), quienes desarrollaron una investigación titulada: “Estudio sobre las Prácticas

Profesionales IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, Escuela de Educación de la UCV”. El objetivo general fue: Analizar el proceso de ejecución de la Práctica Profesional IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. Realizaron una investigación de campo, nivel descriptivo con apoyo bibliográfico y documental, utilizando la población de los estudiantes de las Prácticas Profesionales IV del período 2011-2012, turno nocturno de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Las investigadoras buscan evaluar si las Prácticas Profesionales se realizan en las distintas instituciones de formación, y si además, éstas, concuerdan con los nuevos requerimientos; en cuanto a perfiles de actualización y conocimiento se refiere. También plantean la revisión de las prácticas IV, a fin de determinar sus debilidades durante el proceso de ejecución de las mismas en referencia al cumplimiento de las normas.

Se aprecia la relación con el presente estudio, por cuanto hace referencia a aspectos claves para el inicio, desarrollo y culminación de las Prácticas Profesionales, tales como; las debilidades durante su ejecución y el mejoramiento de la puesta en práctica dentro de las organizaciones.

De los antecedentes antes mencionados, se consideraron aspectos del marco teórico y recomendaciones, que sirvieron para fortalecer la presente investigación.

En el ámbito internacional, se consultó vía internet el siguiente antecedente:

Costamagna (1999), realizó un estudio titulado: “Investigación sobre el valor formativo de las prácticas de campo para lograr y mejorar la comprensión de las relaciones entre las teorías y las prácticas concretas”. Planteándose como objetivo general: Analizar la incidencia positiva de la práctica integradora contextualizada inicial como elemento potenciador de procesos de construcción del aprendizaje. Realizando una investigación de campo, manejando una población de estudiantes que cursaban la asignatura de morfología normal de la carrera de bioquímica, de la facultad de bioquímica y ciencias biológicas de la Universidad Nacional del Litoral.

Uno de los aspectos que destaca la investigación; es la descontextualización, desvinculación de la teoría con la práctica y marcada desintegración del

conocimiento en diversas disciplinas, asociados a una escasa motivación intrínseca en los estudiantes, constituyen problemas de diferente índole, emergentes de la realidad de la enseñanza universitaria.

La relación con el presente estudio se evidencia directamente en la importancia que la autora destaca, en cuanto, a las prácticas como factor indispensable para el aprendizaje integral del discente. De ésta, se extrajo información concerniente al marco teórico.

Bases Teóricas

Las bases teóricas se fundamentan en profundizar el objeto en estudio, sustentando con autores de diversas perspectivas, e incrementando la confiabilidad del mismo. Tal como lo expresa Arias (2006), donde éste implica “un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 106).

Para precisar algunos términos básicos, se procederá a conceptualizar aquellos tópicos fundamentales para el desarrollo de la investigación:

➤ Aproximación Teórico-Conceptual sobre las Prácticas Profesionales

La *práctica*, para Foulquié (1976), es el “Período de formación práctica que se sitúa entre el fin de los estudios y el comienzo de la actividad profesional, o bien, para un complemento de formación o un reciclado, en el trascurso del ejercicio de la profesión” (p. 359-360).

Por otro lado, el Diccionario de la Real Academia Española (1992), lo define como el “Ejercicio que bajo la dirección de un maestro y por cierto tiempo, tienen que hacer algunos para habilitarse y poder ejercer públicamente su profesión” (p. 1171).

Ambos autores destacan como aspecto fundamental, la realización de las prácticas como requisito indispensable para la culminación académica y comienzo o desarrollo profesional, señalando además, que dicho proceso requiere de un tiempo específico de ejecución y monitoreo permanente.

También es pertinente detallar; que el aprendizaje académico debe orientarse a la realidad laboral, ejecutando y relacionando contenidos que posteriormente se desempeñen. Tal como lo afirma Jáuregui & Chacón (2004), [...] “Período de formación llevado a cabo en situación real de trabajo, cuyo propósito es relacionar la teórica con la práctica” (p. 2591).

En términos generales, la práctica representa un eje entre la experiencia en aula y la experiencia en el campo laboral. A partir de ello, el discente podrá complementar su formación académica y familiarizarse con el área laboral, es decir, habituarse a su rol profesional.

Siendo las prácticas un requisito indispensable para la formación académica, se da lugar a la definición de las *Prácticas Profesionales* como complemento para establecer la vinculación entre la teoría y la práctica.

Sayago y Chacón (2005), señalan que las Prácticas Profesionales:

Proporcionan un saber práctico, encaminan a los estudiantes hacia la deliberación para intervenir en la compleja vida del aula y de la escuela. [...], los estudiantes se sirven de ella como fuente de saber y conocimiento, colocan a prueba su valor dentro de lo que están aprendiendo y experimentando en las aulas (p. 61).

Por su parte, el portal web de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo señala que:

Las prácticas profesionales se constituyen en una oportunidad para desarrollar habilidades y actitudes tendientes a que el (la) estudiante logre un desempeño profesional competente. Forman un ejercicio guiado y supervisado donde se ponen en práctica los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo del estudiante. Permiten aplicar teorías a situaciones y problemáticas reales que contribuyen a la formación profesional del alumno (a).

En este sentido, las Prácticas Profesionales corresponden a la actividad indispensable y obligatoria que debe ejecutar el discente durante su proceso de formación, demostrando las habilidades y actitudes adquiridas en dicho proceso. Generalmente, las Prácticas Profesionales van acompañadas de un supervisor

quien formará parte de esta experiencia como guía y evaluador de su desempeño para alcanzar los objetivos planteados. Todo ello, permitirá que el estudiante relacione los conocimientos teóricos con la realidad profesional, tal cual lo expresa el portal Web de la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y administrativas del Instituto Politécnico Nacional de México donde indica que: “Este ejercicio profesional posibilita a los estudiantes reconocer los límites de la teoría y acceder a los requerimientos de la realidad”.

Es necesario indicar, que la cita fue extraída del portal web de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, puesto que, el Diseño Curricular de la Escuela de Educación no cuenta con la definición de este término, considerando que ésta asignatura es obligatoria en las tres Menciones (Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Desarrollo de los Recursos Humanos y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos), es pertinente desarrollar su significado en el presente estudio.

Las Prácticas Profesionales, también se conocen como las pasantías que debe realizar el discente para complementar su formación académica. Ambos tópicos (Prácticas Profesionales-Pasantías), se direccionan con un fin común, que es la inserción en el campo laboral, a modo de implementar, reforzar y adquirir competencias, relacionadas a la carrera cursante.

Sin embargo, las autoras consideran pertinente desarrollar el término de *Pasantía*, a modo de complementar la investigación.

Para ello, Perrone & Propper (2007), define las pasantías como una:

Modalidad de empleo que permite que un estudiante que está cursando sus estudios universitarios pueda aplicar sus conocimientos en una institución realizando diversas actividades planificadas en un programa previo. Existen las pasantías rentadas y no rentadas. Cada comunidad tiene normativa que regula la edad, el periodo, las condiciones de trabajo, la seguridad, el monitoreo de quienes son seleccionados para participar en esta experiencia en una modalidad corriente que permite a las instituciones generar espacios para que los jóvenes se pongan en contexto con la praxis de la realidad laboral generando, a su vez, posibles fuentes de trabajo para los mismos pasantes. Frecuentemente éstos son contratados cuando terminan sus estudios por las mismas instituciones en donde hicieron pasantías (p. 300).

De tal modo, las pasantías se convierten en un requisito indispensable donde el discente debe aprovechar al máximo su tiempo de estadía en la organización correspondiente, ya que ello, le brinda oportunidades de experiencias, conocimientos e incluso oferta de trabajo según su rendimiento académico y laboral.

Tal como lo señala, Salas (1976-1978) citado por Rosa y Chacón (2013), las pasantías son:

Un conjunto de actividades de entrenamiento concebido como formación complementaria realizando actividades de trabajo y/o investigación propia del medio industrial, integrados al currículum del pasante, por periodo determinados del tiempo y con valor académico (p. 24).

Sin embargo, Jáuregui & Chacón (2004) señalan que las pasantías son la:

Forma de E. A. cuyo objetivo principal es preparar al hombre en el plazo que se requiera, para que sepa actuar en determinadas circunstancias, condiciones según la experiencia, conocimientos y habilidades propias o ajenas, combinando estas opciones según el fin que se persiga (p. 2439-2440).

En otras palabras, las pasantías tienen como finalidad brindarle al discente la oportunidad de implementar sus conocimientos, habilidades y aptitudes como profesional, reuniendo las condiciones antes mencionadas para concretar su formación académica.

Por otro lado, el Reglamento Académico para las Pasantías Estudiantiles Universitarias en Empresas e Instituciones de la Universidad Central de Venezuela en el artículo 3.- (s.f.), define que las pasantías son “un conjunto de actividades de formación integral, en las que se conjugan estudio y trabajo. Su finalidad primordial es hacer más apto al estudiante para su futuro profesional y su participación en el desarrollo socioeconómico independiente del país” (p.1447). Enfocándose éste únicamente, en las pasantías a nivel académico, es decir, el crecimiento formativo del discente sin abordar otros puntos de desarrollo personal tal como su experiencia laboral, pasantías remuneradas, periodo, seguridad, confianza, condiciones para ser pasantes, entre otras.

Tanto las pasantías como las prácticas deben ser un ejercicio constantemente monitoreado, como anteriormente se expresó en sus diversas definiciones, de allí, la denominación; *Práctica Supervisada*.

Sobre la base de lo antes mencionado Ezequiel (1999), señala que ésta es una:

Actividad de enseñanza práctica, en situaciones reales, que bajo la supervisión de un profesional realizan durante un tiempo determinado los alumnos de una institución docente, con el fin de adquirir capacidades en la realización de tareas profesionales específicas. Se trata de una forma de capacitación profesional en la que los alumnos aplican los conocimientos aprendidos en clase y, al mismo tiempo, van conociendo cómo es realmente la práctica profesional. Esta posibilidad de aplicar los conocimientos aprendidos en las clases suele tener algún desajuste con las prácticas concretas que realiza. Esta situación, a veces, produce en el estudiante algún descontento respecto a lo que debe ser el ejercicio de la profesión. (p. 229).

Tal como se ha mencionado anteriormente, este punto enfatiza, la función del docente como guía o supervisor de las prácticas académicas que debe realizar el discente, implementando su conocimiento, competencias y destrezas desarrolladas en el aula de clase. De este modo, adquirirá la experiencia necesaria para su ejercicio profesional.

Sin embargo, las prácticas no siempre cubren las expectativas, ya que, en ocasiones el discente se encuentra en un escenario diferente al esperado.

➤ **Propósito, Perfil y Beneficios de las Prácticas Profesionales de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela**

El *propósito* de las Prácticas Profesionales, según el Diseño Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela (1996), establece que es esencial:

Lograr la aplicación de los conceptos, teorías y técnicas que comprenden los contenidos de las asignaturas de los otros tres componentes del Plan de Estudio. Esta relación teoría-práctica se hará mediante el desarrollo de procesos característicos de la investigación educativa como la observación sistemática, la intervención planificada en las situaciones reales, la reflexión

teórica permanente y la comunicación de los resultados obtenidos. En las diferentes especialidades, las actividades de los alumnos se orientarán hacia el mejoramiento de las prácticas pedagógicas en la organización y mejoramiento de las instituciones donde ejercen su labor, así como de cualquier otra instancia en la cual puedan intervenir. (p. 30-31).

Se aprecia entonces que, el propósito esencial de las Prácticas Profesionales corresponde a la interacción realizada por el discente entre aula-escenario, en el cual debe aplicar conocimientos adquiridos y experimentar nuevas experiencias con un nivel de exigencia determinado por su grado académico, aportando además, un crecimiento profesional para él y la organización que preste dicho espacio de desarrollo. Todo ello, permitirá que el practicante culmine su proceso de formación.

Además, es significativo resaltar, que según el Diseño Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela (1996), establece que las Prácticas Profesionales requiere modalidades de planificación, administración y evaluación propias que lo caracterizan como:

- a) Flexible: no existirá una programación específica a cumplir en cada período; sólo se darán lineamientos generales sobre el tipo de actividades a cubrir durante los cuatro (4) años. La organización y ejecución en detalle será acordada por alumnos y profesores de las asignaturas que se cursen en el momento, previo acuerdo de dichos profesores en cuanto a los lineamientos específicos para integrar las asignaturas en las prácticas.
- b) Autocontrolado: cada alumno elaborará un programa de trabajo para cada período y controlará su cumplimiento. Tendrá el asesoramiento de un profesor con quien discutirá programa, desarrollo el informe y a quien presentará demostraciones fehacientes de lo realizado para su evaluación. No se excluye la supervisión directa y evaluación por parte del profesor asesor, pero la responsabilidad y conducción del trabajo estará en manos de los alumnos.
- c) Interdisciplinario: estará vinculado estrechamente a las asignaturas de los demás componentes, en particular a las de las menciones. En el diseño específico de las actividades de cada período deberán intervenir los profesores de las diferentes asignaturas, por ello no será indispensable contar con un grupo de profesores especializados en las prácticas. (p. 30-31).

Todo esto, con la finalidad, de relacionar los elementos teóricos con la práctica, generando en el discente la posibilidad de implementar los conocimientos adquiridos durante la formación académica, en sus diferentes escenarios, señalando además, que dichas prácticas, se caracterizan por funciones o tareas específicas, que serán determinadas por el año cursante.

Otros tópicos ausentes en el Diseño Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela son:

El *perfil del practicante*, que en ocasiones, dependiendo de las políticas empresariales u organizacionales, el practicante debe reunir ciertas condiciones para su desarrollo en dicho escenario. El *perfil*, se elabora de acuerdo a las características propias de la carrera.

Según el portal Web de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo el perfil del estudiante debe regirse por las siguientes cualidades:

- Capacidad de vincular el conocimiento teórico con la práctica profesional.
- Capacidad de detección, análisis y solución de necesidades y problemas.
- Habilidades de investigación, elaboración y ejecución de proyectos con base a su formación profesional.
- Capacidad de desarrollar y fortalecer competencias, habilidades, aptitudes, actitudes, visión y valores tendientes a cumplir con su responsabilidad profesional y social.
- Competencias para el uso de las tecnologías de informática y de comunicación, de acuerdo con las características del programa.
- Capacidad de adaptación y trabajo en equipo.
- Habilidad de comunicación oral y escrita.
- Tener espíritu emprendedor para marcar directrices en el cumplimiento de objetivos y solución de problemas.

En resumen, el discente debe poseer y desarrollar dichas aptitudes y competencias, de modo que, le permitan cubrir las expectativas y exigencias laborales, así como; establecer empatía, motivación, confianza y emprendimiento profesional, implementando sus conocimientos y habilidades de la mejor manera. Así mismo, debe tener la disposición de aprovechar el aprendizaje de las nuevas experiencias durante esta fase.

El practicante debe adquirir durante su desarrollo en el escenario de práctica, los siguientes *Beneficios*:

- Poner en práctica y reforzar sus conocimientos, competencias y habilidades al integrarse en un ámbito profesional.
- Realizarlo en unidades receptoras y proyectos en concordancia con su perfil profesional.
- Conocer la realidad social que le permita desarrollar su capacidad de análisis y ser propositivo ante las necesidades.
- Vincularse en la realidad de su área profesional que le permita darse a conocer como un profesionista capacitado y con valores suficientes para cumplir con su responsabilidad social.
- Recibir asesoría y capacitación directa en la unidad receptora para el desarrollo de las actividades asignadas.
- Recibir asesoría académica que le apoyen a cumplir sus prácticas profesionales, así como acreditar su asignatura.
- Poder articular el servicio social y las prácticas profesionales en un proyecto.
- En algunos casos recibir apoyo económico que le ayude a cubrir gastos personales ocasionados por la realización de estas actividades.
- Poder enriquecer su currículum, ya que las prácticas profesionales se consideran como experiencia laboral.
- Al concluir sus prácticas profesionales deberá ser un profesionista altamente competitivo y reafirmar sus valores para responder a las exigencias del ámbito laboral.
- Cumplir con la normatividad para obtener su título profesional. (Portal Web de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo).

Por ende, se podría decir que los beneficios de las Prácticas Profesionales están direccionados a retribuir moral y económicamente las actividades que éste realiza en la organización de modo que se valore el esfuerzo y la contribución que brinda.

➤ **El Tutor y sus Funciones**

El *Tutor*:

Para Ezequiel (1999), es un:

Consejero o guía de otro, a quien le sirve de apoyo. Ser tutor es inherente a la función y rol de los docentes, en el sentido de que todo profesor, en cuanto ayuda y orienta a sus alumnos, actúa como tal. Sin embargo, el tutor en sentido estricto es el profesor que actúa como orientador del aprendizaje, dinamizador de la vida., socio-afectiva del grupo-clase y orientador personal, educacional, vocacional y profesional de los alumnos (p. 294).

En similares circunstancias Foulquié (1976), señala que el tutor es “Actualmente, profesor encargado de centralizar las informaciones relativas a los alumnos de una clase en el cual imparte ciertas asignaturas, comunicarlas a quien corresponde y dar los consejos que tal información le permite” (p. 440).

Así pues, el tutor se convierte en aquella figura que orienta, monitorea o supervisa actividades específicas, donde debe verificar si el desarrollo del estudiante es el adecuado, si debe ser corregido o sancionado, académicamente.

De tal forma, éste representa un factor importante en el desarrollo del discente, ya que, determinará las actividades específicas y lineamientos a seguir en el campo asignado, evitando distorsión de actividades que impidan o retrasen los objetivos de ambos actores (Tutor-Discente). Tal como lo indica, Jáuregui & Chacón (2004), “Se puede conceptualizar la figura del tutor, como el profesional que adquiere formalmente un compromiso frente a una institución y para con un tutelado. Su labor consiste en guiar, orientar, evaluar y seguir el trabajo de investigación” (p. 3005).

En este sentido, las *Funciones del Tutor* son concretas y determinantes para desarrollo eficaz del discente, entre ellas se encuentra:

La *Tutoría*, según el Diccionario de la Real Academia Española (1992). La tutoría es la “Tutela, autoridad del tutor” (p. 1448). En otras palabras, Ezequiel (1999), la define como la:

Acción de ayudar, guiar, aconsejar y orientar a los alumnos por parte de un profesor encargado de realizar esa tarea. Su propósito o finalidad es optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, teniendo en cuenta la capacidad y potencialidad de cada alumno, al mismo tiempo que se busca su mayor desarrollo posible. (p. 295).

De modo que, el tutor debe ayudar, orientar y conocer las competencias del discente para así aprovechar sus habilidades e implementarlas en la ejecución de sus actividades en el área académica y laboral.

Retomando al autor, éste también expresa que:

Si bien la tutoría y la orientación son tareas que siempre han realizado los buenos docentes, en los últimos años, dentro del marco que determina la reforma educativa, la orientación y la acción tutorial forma parte de la estructura y funcionamiento del sistema educativo, al mismo tiempo que al rol específico del profesor-tutor supone una tarea especializada y cualificada (p.295).

Es decir, el papel del docente o guía tutorial; es brindar apoyo al discente durante el desarrollo de sus funciones y garantizar el cumplimiento de sus objetivos y acelerar su crecimiento profesional.

Otras funciones que deberían caracterizar al tutor, desde la perspectiva de las autoras son:

- Orientar y evaluar las actividades a desarrollar.
- Comprobar que el estudiante cumplan con los objetivos establecidos de la asignatura.
- Interactuar con el tutor organizacional y el estudiante con el fin de evaluar su desempeño.
- Evaluar el informe final y sugerir las modificaciones pertinentes para el aprendizaje estudiantes.

Ello, para garantizar el desempeño apropiado tanto del practicante como del tutor, y así lograr los objetivos planteados.

➤ **Visión retrospectiva y vigente de los términos Recursos, Recursos Humanos y Talento Humano**

Según Perrone & Propper (2007), los *Recursos* son:

Elementos requeridos y necesarios para que una organización o acción planteada cumpla con sus objetivos. Hay recursos tangibles e intangibles tales como los espacios e instalaciones, los recursos humanos, el equipamiento, el capital, la información y el conocimiento, la energía, la tecnología, etc. Cuando se quiere llevar una idea o innovación a la práctica, mejorar o cambiar algo existente, es importante conocer que recursos son indispensables para llevarla a cabo. (p. 328).

En otras palabras, para llevar a cabo alguna actividad de cualquier índole, necesariamente debemos contar con recursos visibles o no, ya que, ello permitirá ordenar, sistematizar ideas y mobiliarios indispensables para el logro de objetivos. Tal como lo define el Diccionario de la Real Academia Española (1992), “Medio de cualquier clase que, en caso de necesidad, sirve para conseguir lo que se pretende” (p. 1238).

Otro factor esencial para el crecimiento o desarrollo de una organización-institución, es el *Recurso Humano*, el cual es definido por Chiavenato (2001), como:

Las personas que ingresan, permanecen y participan en la empresa, cualquiera que sea su nivel jerárquico o la tarea que desempeñen. Los recursos humanos se distribuyen en el nivel institucional de la empresa (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, empleados y obreros, además de los supervisores de primera línea). Constituyen el único recurso vivo y dinámico de las empresas, deciden qué hacer con los demás recursos inertes y estáticos, y los manejan. Además, constituyen un recurso dotado de una vocación orientada al crecimiento y desarrollo. Las personas aportan a las empresas habilidades, conocimiento, actitudes, comportamientos, percepciones, etc. Sean directores, gerentes, empleados de oficina, obreros o técnicos, las personas desempeñan papeles muy diferentes (cargos) dentro de la empresa. Las personas son diferentes entre sí y constituyen un recurso muy diversificado, gracias a las diferencias individuales de personalidad, experiencia, motivación, etc. (p. 53).

En general, Recurso Humano; hace énfasis a todo el personal que forma parte de una empresa, institución u organización, sin depender del cargo o función que desempeñe, logrando el crecimiento personal y colectivo.

En el mismo orden de ideas, Delgado y Ena (s.f.), definen los Recursos Humanos como:

Lo relativo a la gestión y a la administración del personal. Aunque en sus orígenes el departamento de recursos humanos asumía fundamentalmente funciones de administración de personal, con el tiempo y unido al aumento de dimensión de la empresa dicho departamento ha ido progresivamente asumido funciones relacionadas con la gestión de personal. Aunque todavía en muchas pequeñas empresas dicho departamento no existe o realiza solamente funciones de administración de personal”. (p. 23).

La cita señala que; anteriormente Recurso Humano se refería al departamento encargado de desarrollar funciones administrativas, incluyendo la administración del personal, sin embargo, dicho concepto actualmente hace estricto énfasis en el personal que forma parte de un espacio laboral, tal como lo confirma Ezequiel (1999), quien expresa que los recursos humanos; es el personal que desarrolla “diferentes tipos de mano de obra disponible para satisfacer los objetivos del desarrollo de un plan o programa de acciones” (p. 245).

Importante destacar, que actualmente el término de Recursos Humanos se transformó a Talento Humano, puesto que, el hombre (colaborador) era utilizado como un objeto dentro de la organización, como señala Santos (s.f.), “Se basa en la concepción de un hombre como un ser "sustituible" [...] El capital humano como engranaje más de la maquinaria de producción” (p. 1). En consecuencia, el Talento Humano transforma la visión del hombre dentro de la organización, ya que, a partir de ello, se denota como un factor fundamental dentro de la misma para su crecimiento, independientemente del rol que cumpla el colaborador. Según lo expresa el autor antes mencionado, “Cataloga a la persona como un instrumento que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización” (p.1).

Los términos anteriormente desplegados, son fundamentales dentro del desarrollo de la investigación, puesto que, hacen referencia a elementos estrechamente relacionados con la asignatura Prácticas Profesionales, los cuales, como se mencionó anteriormente, no se establecen en el Diseño Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela del año 1996.

➤ **Reseña histórica de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela**

La Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, según lo expresa el Diseño Curricular (1996):

Fue fundada en 1.953 ha desarrollado desde su creación hasta ahora, la formación de docentes de apoyo y se ha interesado poco en la formación de docentes directos. En su primera etapa (1.953-1.969), la Escuela forma un Licenciado Generalista y desde 1.969 ofrece menciones para la docencia de apoyo, tales como: Planificación, Administración, Tecnología y Orientación Educativa. Posteriormente, en 1.979, se inicia la formación del Licenciado en Educación para el ejercicio de la docencia directa en las áreas de: Biología, Matemática, Química y Física, a través del Convenio Cooperativo de Formación Docente con la Facultad de Ciencias. Organizativamente la Escuela cumple con la formación de docentes de apoyo a través de las modalidades Presenciales y de Estudios Supervisados y con la formación de docentes directos mediante el anteriormente señalado, Convenio Cooperativo de Formación Docente, cada uno con diferencias en cuanto a menciones, contenidos, tipos de asignaturas y formación pedagógica. (p. 4).

También es importante mencionar que la Escuela de Educación, según el Diseño Curricular mencionado, desarrolla el Perfil de Postgrado mediante:

Cursos de especialización, maestría y doctorado. En la actualidad se desarrollan cuatro maestrías: Educación Superior (en Caracas y Maracay), Tecnología Educativa, Orientación Educativa, Planificación Educativa; un curso de especialización para la docencia universitaria (CEDES) y un Programa de Doctorado en Educación. Es de hacer notar que, a pesar de su evidente desarrollo, el postgrado no se inserta en la estructura global de la Escuela. Esta aporta el grueso del personal que lo desarrolla, pero su concepción, organización y coordinación, no

dependen directamente de la Escuela, lo que acarrea falta de integración con el nivel de Pregrado, evidenciada en la repetición de menciones y una confusa ubicación y utilización de los recursos humanos. Este problema se está enfrentando a través de esfuerzos dirigidos a establecer una mayor vinculación orgánica con el Postgrado. Paralelamente la Escuela ha promovido el desarrollo de líneas de investigación referidas tanto al sistema escolar como educativo. Al respecto, cabe señalar la creación, en 1.975, de la Unidad de Investigación (UDI) que se consolida a partir de 1.989 como una entidad específica de coordinación de la investigación de la Escuela. En este sentido se ha logrado: Establecer una normativa para la organización y funcionamiento de la Unidad cuyo interés principal es la flexibilidad de gestión mediante la adscripción de proyectos. Crear y dotar la Sala de Computación con equipos y programas necesarios para el desarrollo de los proyectos. Modernizar la dotación y funcionamiento del Centro de Documentación con equipos de alta tecnología, suscripción a revistas especializadas y servicio de búsqueda bibliográfica en las bases de datos ERIC e IRESIE.

En lo que respecta a la función de Extensión Universitaria, se ha desarrollado un Programa en los ámbitos intra y extra universitarios. En el primer caso, el Programa de Extensión de la Escuela de Educación fue pionero y motor del Programa de Extensión de la Facultad de Humanidades y Educación de la U.C.V., correspondiéndole a la Escuela la mayor participación en la programación de extensión de la Facultad. En lo relativo al impacto extrauniversitario, el Programa de Extensión ha permitido que la Escuela se vincule más directamente con el docente venezolano, ya que el programa ha enfatizado el reciclaje y perfeccionamiento de éstos a través de cursos y otras actividades (talleres, encuentros, etc.). Sin embargo, debe destacarse que la extensión, como acción y efecto del proceso de enseñanza aprendizaje en el contexto extrauniversitario no siempre se ha desarrollado (p. 5).

Como se puede evidenciar, la Escuela de Educación ha pasado por modificaciones en el transcurso del tiempo, mejorando su calidad educativa, para así, cubrir las necesidades que se van generando. Aunque es relevante resaltar, que el Diseño de la Escuela de Educación es antiguo para la sociedad de hoy. Por ello, es importante que se realicen constantes actualizaciones en el mismo; para cubrir las nuevas exigencias.

➤ **Objetivos del plan de estudios de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela**

El Diseño Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela (1996), señala que el plan de estudio tiene como objetivos:

- 1.- Formar profesionales que intervengan en el mejoramiento de la calidad de la educación nacional, a través de procesos de intervención e investigación en los diferentes contextos educativos.
- 2.- Formar profesionales de la docencia capaces de desempeñarse en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo y escolar.
- 3.- Formar profesionales críticos y reflexivos para responder a las necesidades de cambio y transformación derivadas del contexto sociohistórico. (p. 19-20).

Este punto especifica, la formación general de la Escuela de Educación, independientemente de la mención que curse el discente, donde; adquirirá las habilidades y destrezas necesaria para el manejo de sus funciones.

➤ **Perfil genérico del egresado de la Escuela de Educación de la UCV**

El Diseño Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela (1996), expresa que, el Perfil del Egresado de la Licenciatura en Educación responde a:

Los roles descritos en la Resolución 12, a saber: facilitador, investigador, orientador, promotor social y planificador, con énfasis en el rol de investigador, tal como se explicita en el aparte 2 de esta propuesta “Fundamentos del Currículum”.

Para cumplir con estos roles, el profesional que se quiere formar debe estar en capacidad de desempeñar las siguientes funciones:

Primera función:

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

Segunda función:

Organizar la acción pedagógica en todas sus fases, fundamentándola teóricamente y considerando globalmente la realidad en la cual está inmersa.

Tercera función:

Diseñar y desarrollar procesos sistemáticos de investigación educativa y educacional.

Cuarta función: Aplicar críticamente las concepciones teóricas para diagnosticar, diseñar, ejecutar y evaluar proyectos y programas educacionales.

La formación y capacitación para el desempeño de las diferentes funciones se desarrollarán a través de los cuatro componentes de formación, según los cuales está estructurado el Plan de Estudio. Cada mención, a su vez, especifica las características propias correspondientes al perfil de cada una (p. 20-21).

➤ **Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela**

La información que a continuación se presenta, es extraída del Diseño Curricular de la Escuela de Educación (1996) y se muestra de forma textual y completa por representar un tópico fundamental en el desarrollo del presente trabajo de investigación:

➤ **Fundamentación:**

Los cambios en los procesos labores generan exigencias que responden a metas de desarrollo cada vez más productivas y eficientes. Estas exigencias no son posibles sin considerar la importancia que tiene la participación de los trabajadores como recursos fundamentales en todos los ámbitos de la práctica laboral.

La aparición de nuevas tecnologías y el desarrollo de las existentes, las nuevas formas de organización en el trabajo como los sistemas abiertos, gestiones de calidad, procesos de descentralización de organismos y empresas, automatización de sistemas y otros, han generado en el contexto laboral, la demanda de personal calificado, que responda a exigencias de adaptación y de eficiencia.

De acuerdo a ello se impone en las empresas e instituciones, el reciclaje y actualización de su personal, la movilización y rotación del mismo, así como la contratación de empleados que reúnan condiciones potenciales específicas relacionadas con nuevas formas organizacionales de administración y por ende, de la formación de recursos humanos.

En este contexto, actualmente la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, ofrece la Mención de Tecnología Educativa que, si bien no responde directamente a las exigencias planteadas, se ha constituido prácticamente en la única vía existente en las carreras de Educación Superior

Venezolana para atender los procesos de planificación de gestión de los recursos humanos en Venezuela, en cuanto a

procesos de formación y adiestramiento se refiere, desde la perspectiva educativa.

Esta mención ha generado personal capacitado en algunas de las áreas de desarrollo de recursos humanos, lo cual ha quedado demostrado con la presencia de nuestros egresados en diferentes empresas e instituciones. Sin embargo, dado que su propósito no ha sido formar profesionales para ejercer labores en el área de desarrollo de recursos humanos, su intervención sigue siendo parcial.

Por ello, se propone, la mención en Desarrollo de Recursos Humanos quedará lugar a una experiencia de formación que integre los aportes de la tecnología educativa, con las distintas áreas de desarrollo de los recursos humanos, cuyo ámbito laboral es de estricta competencia del educador.

La Escuela de Educación tiene la oportunidad de ofrecer a los estudiantes una; opción de formación que les proporcionará los instrumentos necesarios para desempeñarse efectiva y dignamente en los organismos y empresas que requieran mejorar la calidad de desempeño de sus trabajadores.

La importancia de esta mención es determinante, por cuanto no existe en el país formación de tercer nivel relacionado con la formación de Recursos Humanos, desde la óptica educativa.

Los profesionales que ejercen labores en desarrollo de Recursos Humanos provienen de otras especialidades relacionadas indirectamente. En tal sentido, esta mención representa una oportunidad para formar profesionales que intervengan con propiedad en el mejoramiento de la calidad de la educación y adiestramiento laboral; sentar las bases para el diseño curricular de especialización y Postgrado; promover la integración entre los organismos empleadores y la Universidad, para la investigación y la capacitación. A tales efectos, **se** diseña la siguiente propuesta curricular para formar Licenciados en Educación, mención Desarrollo de Recursos Humanos, basada en que la gestión de planificación de los recursos humanos es esencialmente un proceso que atiende a la educación, formación, actualización y desarrollo del hombre en el contexto laboral (p. 54).

- **Propósito de la Mención:**

La Mención en Desarrollo de los Recursos Humanos tiene como propósito fundamental la preparación de Licenciados en Educación capaces de intervenir activamente en los procesos de formación de los trabajadores en el ámbito laboral (p. 59).

- **Objetivos de la Mención:**

Con esta mención se pretende formar Licenciados en Educación capaces de:

1. Planificar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación y de desarrollo de los recursos humanos.
2. Coordinar proyectos relacionados con el diseño, gestión de perfiles y rutas de carrera.
3. Coordinar proyectos relacionados con el diseño, ejecución, aplicación y evaluación de materiales y medios instruccionales.
4. Coordinar proyectos de adiestramiento y formación del personal.
5. Coordinar la planificación de sistemas de evaluación organizacional (p. 59).

- **Perfil del egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos:**

El perfil que se propone para la mención Desarrollo de los Recursos Humanos se presenta como un conjunto de funciones globales y operaciones específicas organizadas a partir de cuatro grandes campos de aplicación. [...] A continuación se presentan una breve descripción de estos campos y un cuadro con las funciones correspondientes a cada uno de ellas.

1) Planificación e investigación de Recursos Humanos

En este campo el futuro egresado adquirirá conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para ejercer labores de planificación e investigación de sistemas de desarrollo de recursos humanos, a fin de obtener un mejoramiento continuo en el trabajo y alcanzar niveles óptimos de productividad y calidad. La planificación e investigación de recursos humanos comprende tareas de análisis y seguimiento de las dimensiones básicas referidas al mercado laboral, a la organización y al individuo, a saber: la inducción, la formación, la actualización, el adiestramiento, la capacitación, el reciclaje, el diseño de puestos y cargos y los sistemas de recompensa y ascenso.

2) Gerencia de Recursos Humanos

Constituye un área de formación que dotará al futuro egresado de los conocimientos habilidades y destrezas requeridas para ejercer funciones de gerencia y liderazgo en las organizaciones. Las funciones de gerencia implican la consideración de criterios de gestión para la competitividad, el mantenimiento productivo, el diagnóstico y la solución de problemas relacionados con el rendimiento integral de las organizaciones.

3) Ejecución de proyectos de investigación en Recursos Humanos

Este campo de aplicación pretende proporcionar a los futuros egresados las herramientas para el desarrollo de proyectos de

investigación y aplicación al adiestramiento, evaluación organizacional y de personal, diseños curriculares e instruccionales, perfiles, rutas de carrera, materiales y medios instruccionales.

4) Evaluación de Recursos Humanos

Este campo de aplicación proporcionará a los futuros egresados de la mención, las herramientas necesarias para realizar procesos de evaluación que permitan el mantenimiento del control organizacional, la medición de la eficacia con la que se desempeñan los recursos humanos, su mejoramiento e impacto de los procesos de adiestramiento.

La evaluación permitirá obtener información del logro de las metas organizacionales, indicaciones precisas del desempeño y avance de los trabajadores, así como el impacto a largo plazo de los procesos de formación (p. 59-60-61).

- **Planificación de los Recursos Humanos:**

Las organizaciones están evidenciando la necesidad de planificar sus recursos humanos, no sólo a corto sino a largo y mediano plazo. Hasta ahora no hay una completa integración entre la planificación de los recursos humanos y las políticas de desarrollo de las empresas y organismos; por lo cual merece nuestra atención resaltar que esta tarea corresponde esencialmente a los profesionales de la educación y especialmente a su formación en el manejo de enfoques pedagógicos para promover el aprendizaje en el contexto laboral y fortalecer los procesos de efectividad de las organizaciones y de sus recursos humanos. Para ello, se requieren decisiones que integren la formación para la productividad, la realización personal e individual en el trabajo y la competitividad.

Corresponde a los educadores asumir actividades de planificación de los recursos humanos, adecuadas a las necesidades de empresas y organismos, al contexto, al compromiso social y al desarrollo económico del país. Este complejo sistema de planificación comprende procesos de investigación, proyección de necesidades e impacto a largo plazo, y planificación ejecución y evaluación de la gestión de recursos humanos en lo inmediato (p. 56).

- **Formación en el trabajo:**

Los avances de la tecnología y la modernización de los procesos laborales imponen a las empresas y organizaciones, exigencias de formación y capacitación cualitativamente distintas.

El educador deberá diseñar y ejecutar procesos de formación y adiestramiento compatibles con la planificación estratégica de las empresas y organismos, que de la política organizacional en los niveles de gerencia alta, media, empleados y obreros, con énfasis en los niveles bajos y medios.

La formación del hombre en el trabajo comprende un proceso de integración y formalización de los roles en los puestos de trabajo, y de mejoramiento y actualización de conocimiento y habilidades relacionadas con esos roles, en el marco de la competitividad y el progreso técnico. Por lo tanto, los proyectos de formación deberán adecuarse a la situación laboral, para lo cual el educador hará uso de su capacidad para seleccionar, diseñar y aplicar las metodologías, estrategias y modalidades de enseñanza pertinentes y adaptables (p. 56-57).

En general, se mencionan los aspectos significativos de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, donde se describe un profesional integral, con cualidades administrativas, operativas y humanistas, destacando funciones empresariales necesarias para su crecimiento y de la organización al cual pertenece.

Así mismo, se considera importante que el egresado recaude todas las habilidades antes mencionadas, garantizando esto, el logro de los objetivos de la Mención, y por ende, su éxito personal y profesional.

➤ **La gerencia universitaria y el acompañamiento pedagógico en la Escuela de Educación**

La Universidad, a pesar de ser fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y discentes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre (artículo 1, Ley de Universidades, 1970), refleja hoy, el deterioro que genera la obsolescencia de mecanismos administrativos y criterios de toma de decisiones poco adecuados a las exigencias de las nuevas realidades sociales, económicas y políticas.

Muchas de las universidades nacionales y a ello, no escapa la Universidad Central de Venezuela, muestran una significativa ausencia de una gerencia capaz de afrontar cambios, gerenciar adecuadamente sus recursos y favorecer el desarrollo de la Universidad como institución que persigue construir y desarrollar el conocimiento y la aplicación de tecnología de punta para beneficio de todos los actores sociales.

En este orden de ideas Mora (2007), afirma que en algunas universidades se aprecia entre otros aspectos: grandes deficiencias en su gestión, improvisación,

ausencia de cohesión de equipos bien integrados; en pro del desempeño de las funciones que favorezca el logro de sus objetivos, como es la de formar profesionales capacitados de acuerdo a los requerimientos que el presente demanda, ausencia de una gestión que garantice optimización eficaz de sus recursos, excelencia académica, un verdadero academicismo que se debe demostrar con una participación proactiva de las universidades antes los serios problemas que el país confronta y en donde, más que nunca, es necesario de profesionales capaces de enfrentar los retos, turbulencias y generar los cambios que el país requiere para salir adelante en el marco de la tolerancia y la convivencia ciudadana.

Señala el autor citado, que a ello se agregan otros aspectos que reafirman la ausencia de no contar con una buena gerencia, como:

- A. Ausencia de un enfoque estratégico y de estrategias para actuar en un entorno cambiante y "turbulento".
- B. Sus directivos no han sido preparados "para dirigir".
- C. Los métodos de enseñanza prevalecientes son "eminente reproductivos".
- D. Limitaciones en la producción científica.
- E. Insuficiencia casi absoluta de trabajos multi, inter y transdisciplinarios.
- F. Falta de "agresividad" en la gestión de ofertas de servicios científico-profesionales a la comunidad.
- G. Ausencia de redes de investigación que favorezca a la comunidad.
- H. Poca participación en la colaboración de proporcionar apoyo, sugerencias, propuestas en pro de la solución de problemas nacionales.
- I. Mala administración de sus recursos financieros.
- J. Desperdicio del uso del capital humano.
- K. Actualización de los conocimientos a impartir que ayuden a enfrentar los retos que el presente demanda.
- L. Excesivo conflicto organizacional que genera constantemente climas organizacionales negativos.
- M. Improductividad y calidad académica cuestionable.
- N. Uso inadecuado del poder.

O. Pocas habilidades de negociación.

P. Comunicaciones inefectivas.

Como discentes de la Licenciatura en Educación las investigadoras, sienten preocupación por los aspectos de esta naturaleza, cuando contemplamos los cambios y transformaciones que en la actualidad se llevan a cabo en la gerencia de muchas instituciones de educación universitaria del mundo, y no deja de obligarnos a pensar en este punto mágico de esperanza para las universidades de nuestro país.

En este sentido, el acompañamiento pedagógico en el marco de la gerencia universitaria y muy particularmente en la Escuela objeto de estudio, debe orientarse en función de las nuevas realidades, con la finalidad de garantizar productividad, participación, compromiso, manejo adecuado de los recursos materiales y del talento humano, rendición de cuentas, así como asumir la cultura de la evaluación institucional, de la calidad y del valor agregado como bases sobre las que asentar la competitividad y productividad social universitaria.

En consecuencia, se debe aprovechar las Prácticas Profesionales de la Licenciatura en Educación, las cuales deben ser conducidas de forma tal, que aporten excelencia académica, aprovechando el talento humano (docentes-discentes) de la Escuela, formando y capacitando profesionales proactivos, generadores de cambios, dispuestos a enfrentar los retos para así, proporcionar conocimientos actualizados en pro del desarrollo del país.

Bases Legales

Para brindar soporte legal a la investigación, se considera importante destacar las siguientes normas legales:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), es un documento que contiene los deberes y derechos del ciudadano, organizaciones públicas y privadas, así como, de los entes estatales y gubernamentales; para respaldar el buen funcionamiento la Nación. Entre los artículos expuestos en ella, se considera pertinente resaltar tres, que según el criterio de las investigadoras; hacen énfasis a la investigación:

Artículo 102.-

La Educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria, el estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. [...] El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

Artículo 103.-

Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La Educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio de diversificado. La impartida en las instituciones del estado es gratuita hasta el pregrado universitario.

Artículo 104.-

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

Los artículos antes mencionados, hacen referencia a los Derechos Culturales y Educativos de los ciudadanos de la República Bolivariana de Venezuela, enfocados a la Educación como un derecho y deber humano, social, democrático, gratuito y obligatorio fundamentada en el respeto. Además, debe ser de calidad, con igualdad de condiciones y oportunidades para el desarrollo personal-profesional de la persona.

La Educación será impartida por ciudadanos que apliquen una moralidad, valores y perfil académico reconocido, con sus diversas corrientes de

pensamientos e ideales para el desarrollo y cumplimiento de los contenidos que establecen las leyes.

La relación de los artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela con el objeto de estudio es, principalmente, la Educación como pilar fundamental para el desarrollo social, ya que, es la base de todo profesional para su desenvolvimiento en la vida cotidiana, a partir de su especialización, siendo éste; un doble compromiso para el Licenciado en Educación, permitiendo que se desarrolle en el ámbito organizacional sin descartar su permanente enriquecimiento como educando y educador.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Educación (2009), es un documento que resalta en los deberes y derechos educativos del ciudadano. Esta enmarca dos artículos significativos para el estudio:

Artículo 32.-

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

Artículo 37.-

Es función indeclinable del Estado la formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente a través del órgano con competencia en materia de Educación Universitaria, en atención al perfil requerido por los niveles y modalidades del Sistema Educativo y en correspondencia con las políticas, planes, programas y proyectos educativos emanados del órgano con competencia en materia de educación básica, en el marco del desarrollo humano, endógeno y soberano del país. La formación de los y las docentes del

Sistema Educativo se regirá por la ley especial que al efecto se dicte y deberá contemplar la creación de una instancia que coordine con las instituciones de educación universitaria lo relativo a sus programas de formación docente.

De acuerdo con lo establecido en los artículos citados, la Educación Universitaria debe ejercer la formación integral, crítica-reflexiva y sensible en los ciudadanos, para generar en ellos compromiso social y ético, para así formar profesionales e investigadores de alta calidad. Para ello las instituciones educativas, deben cumplir con políticas, planes, programas y proyectos educativos, garantizando el desarrollo académico, es así, como se refleja la similitud con el presente estudio, destacando que es imprescindible el cumplimiento de los parámetros establecidos en la Escuela de Educación, debido a que de esta manera; se obtendrá el resultado esperado por la institución, el educando y el país.

Por ello, es importante citar el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente 2000, es cual es un documento que establece los deberes y derechos del docente en la institución educativa o académica, esta ley se ajusta a la investigación en el siguiente artículo:

Artículo 6.-

Son deberes del personal docente:

1. Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República.
2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.
3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.
4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.
5. Cumplir con las actividades de evaluación.
6. Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las

actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje.

7. Asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente convocado dentro de su horario de trabajo.

8. Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes.

9. Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja.

10. Integrar las juntas, comisiones o jurados de concursos, calificación de servicio de docentes y trabajos de ascenso, para los cuales fuera designado por las autoridades competentes.

11. Dispensar a los superiores jerárquicos, subordinados, alumnos, padres o representantes y demás miembros de la comunidad educativa, el respeto y trato afable, acordes con la investidura docente.

12. Velar por el buen uso y mantenimiento de los ambientes de trabajo y de materiales, y de los equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores.

13. Coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa.

14. Promover todo tipo de acciones y campañas para la conservación de los recursos naturales y del ambiente.

15. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias.

En lo planteado anteriormente, queda expuesto el rol del docente, así como; lo esencial y necesario que es desarrollar sus labores constituyentes e institucionales. Tal como se ha mencionado en la investigación, el tutor académico fortalece el desarrollo del estudiante durante sus actividades académicas, convirtiéndose en un aliado, sin perder enfoque de sus funciones obligatorias (asistencia, desarrollo de contenido, evaluación, entre otras).

Por otro lado, es necesario hacer referencia a la Ley Orgánica del Trabajo (2012), puesto que, es un documento que consiste en los deberes y derechos del ciudadano o ciudadana en el ámbito laboral. La misma enmarca cuatro artículos significativos para la investigación, a saber:

Artículo 306.-

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

Artículo 307.-

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

Artículo 309.-

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

Artículo 310.-

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

Estos artículos enfatizan en la importancia del proceso práctico del discente, quien a partir de ello, obtendrá experiencias que permitan fortalecer su conocimiento y destreza personal y profesional, además de señalar las obligaciones del o la pasante, tiempo de pasantía, funciones a realizar dentro de la organización, seguimiento y evaluación de ello, e incluso aportes que brindará durante su desarrollo en la organización.

Lo anterior, se relaciona directamente con la investigación, ya que, este estudio hace principal referencia; al ciclo de las Prácticas Profesionales, siendo un punto

clave en el desarrollo de la carrera, debido a la cercanía que éste experimenta dentro de la organización. Además, de ser un derecho que todo discente debe ejercer para complementar y concluir su fase profesional.

Como se ha mencionado en la investigación, los artículos señalan que las pasantías deben cumplir con un número de horas determinadas y generalmente, finalizan con un trabajo que recopila información del proceso, según los intereses planteados en el pensum de la asignatura “Prácticas Profesionales” de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV.

Los artículos anteriormente citados, representan un eje fundamental e indispensable, ya que brindan sustento al estudio, destacando las normas legales que hacen énfasis en la investigación, como es; la Educación, los deberes del personal docente, del discente y las pasantías que éste debe realizar.

Seguidamente, se expondrá el procedimiento que se llevó a cabo en la investigación para la extracción de información, correspondiente al Capítulo III, en el cual se plantea la metodología utilizada.



CAPÍTULO III

MARCO

METODOLÓGICO

**La educación necesita tanto de formación técnica, científica y profesional como de sueños y utopía.*

Pablo Freire.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Para abordar el marco metodológico, es importante citar a Arias (2006), quien señala que “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema planteado” (p. 110), de tal modo, el presente capítulo expondrá las herramientas utilizadas; tales como; modelo de la investigación, diseño de la investigación, tipo de investigación, nivel de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos que determinaran el enfoque de la investigación.

Modelo Epistémico que sustenta la Investigación

El conocimiento científico es fáctico, es decir, parte de los hechos y busca describirlos tal como son, independientemente de su valor emocional (Bunge, 1960), por tanto, el modelo epistémico que se adopta para fundamentar cualquier indagación debe estar en correspondencia a la naturaleza del objeto de investigación y más aún en el caso de las ciencias sociales.

Se aprecia entonces que, el conocimiento científico es una estrategia general de adquisición de saberes sobre la realidad que involucra tanto la experiencia, como la razón y la imaginación. A este respecto, siguiendo y señalando en esta oportunidad a Barrera (2007), los modelos epistémicos consisten en representaciones conceptuales sobre las cuáles se fundamenta el pensamiento.

Expuesto lo anterior, el modelo epistémico bajo el cual se sustenta la presente investigación corresponde al realismo, definido por Barrera (2007), como:

La visión realista del conocimiento orienta su comprensión hacia la aceptación de que un “epistemo” surge del “factum”. La realidad existe independientemente del cognoscente. Los hechos, estados de cosas o correlatos ontológicos de las ideas o

del conocimiento, determinan información, proveen conocimiento. A partir de los hechos, de su estudio, de su conocimiento se desprende la filosofía. Pero la filosofía requiere de la realidad para poder sustentar el conocimiento (p.35).

De la cita se desprende que, el realismo sostiene como modelo epistémico lógico originario, que el conocimiento surge como consecuencia de la realidad, por lo cual esta cultura existe de manera independiente del conocimiento. Para aprehender el conocimiento, el investigador lo sustenta a partir de los hechos.

En consecuencia, el realismo como modelo epistémico que sostiene el presente estudio, se encuentra enmarcado dentro del paradigma positivista; considerando que el positivismo, según Ferrater (2000), “como teoría del saber (...) que se niega a admitir otra realidad que no sean los hechos y a investigar otra cosa que no sean las relaciones entre los hechos” (p.289).

Por otra parte, Barrera (2007), considera que el positivismo:

Concede primicia a los hechos ante las ideas, a las ciencias experimentales ante los postulados de la filosofía. En este modelo, la experiencia prima sobre las ideas y sobre la razón, y la comprobación emerge como condición necesaria para determinar la validez de lo conocido y de aquello que está por conocerse. El positivismo corresponde a una forma de abordar los problemas del conocimiento y la ciencia a partir del realismo pues, según lo postulado por Comte, los hechos superan las ideas. (p.57).

De la cita se desprende, que en el positivismo como modelo epistemológico derivado del realismo, los hechos tienen mayor relevancia científica que las ideas y en consecuencia, se requiere de la comprobación del conocimiento para garantizar su validez científica; todo lo cual se corresponde con la presente investigación donde valiéndose de los instrumentos de recolección de información, la misma es procesada y analizada basándose en métodos y técnicas cuali y cuantitativas para comprobar a partir de hechos, todo el conocimiento que se desprende del trabajo científico.

Los fundamentos del precitado modelo epistemológico, concuerdan con el enfoque “Realista” o mixto, que es aquel que posee una orientación parcialmente positivista y en los que se recolectan datos, tanto cuantitativos como cualitativos,

de la cultura, comunidad o grupo de ciertas categorías (algunas preconcebidas, otras definidas en el transcurso de la investigación), tal como, lo resaltan Hernández y otros (2006) presentado resultados en términos estadísticos y narrativos.

En virtud del anteriormente expuesto, queda establecido que el modelo epistemológico que respalda la presente investigación se corresponde con el enfoque mixto cuali-cuantitativo, derivado de la corriente del realismo que se enmarca en la perspectiva positivista.

Diseño de Investigación

Todo proceso de investigación, sin importar la orientación paradigmática o enfoque epistémico, requiere de la estructuración de un método, que permita ejecutar cada uno de los pasos o procedimientos necesarios para la consecución de los objetivos propuestos.

Para el diseño de la investigación, toda vez que se define el problema se procede a una visualización práctica y concreta de las formas necesarias para dar respuesta a las interrogantes planteadas, respecto a ello, Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.158), definen el diseño de la investigación como “un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación”, permitiendo responder las interrogantes del fenómeno en estudio.

En tal sentido, antes de puntualizar el enfoque en que se basa la investigación, es pertinente determinar ¿Qué es un Paradigma?, al respecto Rojas (2010), señala que éste, “representa una manera de observar al mundo, de explicar y comprender la realidad” (p. 17), es decir, hace referencia a la corriente o estándar a utilizar en el fenómeno de estudio, donde se debe visualizar la relación del investigador con el objeto a estudiar.

El paradigma busca orientar al investigador en su metodología para sistematizar sus ideas, con la finalidad de verificar y comprobar un fenómeno que a su vez origine un impacto social.

Se plantea entonces, que el presente fenómeno de estudio (Análisis de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, de la

Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela), hace énfasis al Paradigma Positivista que, de acuerdo con lo establecido por Vivas (2007):

Es el paradigma que pretende explicar y predecir los hechos a partir de relaciones causa-efectos, buscando el conocimiento, la realidad y la objetividad, utiliza métodos cuantitativos y estadísticos, se basa en fenómenos observables susceptibles de medición, análisis matemáticos y control experimental (p. 2).

Así pues, el paradigma procura explicar y pronosticar un fenómeno de estudio que sea observable por estrategias cuantitativas, proyectando una estrecha relación con la presente investigación, ya que, el fenómeno es observable, factible, susceptible y medible para la extracción de datos, destacando además, que ésta se rige bajo el Modelo Empírico, el cual es definido por Sierra (1995), como la técnica que “trabaja con hechos de experiencia directa no manipulados” (p. 35).

Dicho esto, el método empírico es un modelo de investigación científica que se basa en la lógica empírica, es el más usado en el campo de las Ciencias Sociales y en las Ciencias Descriptivas, por lo tanto su aporte al proceso de investigación es el resultado fundamentalmente de la experiencia

Quiere decir, que la presente investigación recopila información, con base a la experiencia que han tenido los Discentes del cuarto año (4º) de la Escuela de Educación de la UCV, durante el desarrollo de sus pasantías en las Prácticas Profesionales. Así como, Docentes de las Menciones Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Desarrollo de los Recursos Humanos y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos y Coordinadora de las Prácticas Profesionales de la mención en estudio.

Tipo de Investigación

Esta fase hace referencia a la extracción del contenido que dará soporte a la investigación, es decir, se determinará si es un estudio documental, de campo o experimental. Para ello, Arias (2006), expresa que, el tipo de investigación maneja “la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p. 26).

Por consiguiente, la investigación se desarrolla bajo un diseño de campo, debido a que “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de

los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes” Arias (2006, p. 31).

De tal manera, el presente estudio se trabajó directamente en el escenario: Discentes y Docentes de la asignatura Prácticas Profesionales IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, y Coordinadora de la misma Mención, pertenecientes al régimen anual del período 2013-2014. Para ello, las técnicas e instrumentos aplicados fueron la entrevista y cuestionario para recaudar la información necesaria y confiable directamente desde la realidad del problema, para hacer de éste un estudio veraz.

Nivel de la Investigación

El grado de profundidad que se aborda en el desarrollo de la investigación, es de carácter Descriptivo, debido a que se procura analizar, caracterizar e interpretar los datos recopilados de la investigación, además de ser un estudio que genere nuevas interrogantes.

Sobre la base de lo antes mencionado, Arias (2006), expresa que “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 24). Por ende, el presente estudio determina las características, funciones, lineamientos, entre otros aspectos que hacen referencia al proceso de las Prácticas Profesionales analizando el funcionamiento de las mismas en su fase práctica a partir de situaciones reales tanto de las autores como de los encuestados.

Así mismo, es importante destacar que el presente estudio se caracteriza por una dimensión transversal, debido a que el problema detectado y estudiado fue extraído directamente de la Escuela de Educación de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, específicamente en la asignatura Prácticas Profesionales IV, entendiendo por dimensión transversal “aquellas que estudia un grupo en un momento y lugar determinado. (Sabino, 2004, p. 88). Tal como fue el caso objeto del presente estudio.

Población y Muestra

La población según Arias (2006), es “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81). El presente estudio; extrae una población finita, representada por Discentes de la Escuela de Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, Así como, Docentes de las Menciones Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Desarrollo de los Recursos Humanos y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos y Coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de las Prácticas Profesionales para el período objeto de estudio 2013-2014.

Se empleó el Muestreo No Probabilístico, el cual Arias (2006), lo define como “un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra” (p.85), la clasificación utilizada en la investigación fue el Muestreo Intencional u Opinático, el cual hace referencia a la selección de la muestra, según el interés de la investigación. Como se mencionó anteriormente, la muestra elegida en el presente estudio; corresponde a sesenta y cuatro (64) Discentes de cuarto 4º año, pertenecientes a la Escuela de Educación; Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela (datos obtenidos por la Coordinación Académica), es importante mencionar, que debido a distintas circunstancias como inasistencia, retiro del año escolar, cambio de turnos, entre otros se logró recaudar una muestra de cuarenta y tres (43) discentes.

Igualmente, se tomó en cuenta a Docentes de las Menciones Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica uno (1), Desarrollo de los Recursos Humanos cinco (5) y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos uno (1), y a la Coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la asignatura Prácticas Profesionales, modalidad presencial de régimen anual, del período 2013-2014.

Se considera pertinente la selección de la muestra, debido a que a este nivel de la carrera; “se presume” que el discente ha adquirido la experiencia obligatoria y necesaria para brindar información confiable, dando respuesta al instrumento que recopilará los datos de la investigación; considerando que el estudiante; está por culminar los cuatro ciclos que fundamentan las Prácticas Profesionales; I: Observación en los escenarios de prácticas, II: Detección de necesidades, III: Diagnóstico de necesidades y IV: Intervención en los escenarios de práctica. También, se considera significativa la participación de los docentes, tomando en cuenta su experiencia en el área y al coordinadora por ser el principal actor influyente, dentro del funcionamiento de la Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, todos ellos, aportando datos de interés para la ejecución del estudio.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica según Arias (2006), es “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67) mientras, que el instrumento de recolección de datos determinado por el mismo autor, “es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 69). Dentro de esta perspectiva, se busca la recolección de datos pertinentes para dar respuesta a las interrogantes establecidas en el planteamiento del problema.

Las técnicas e instrumentos empleados en la investigación fueron:

- La Entrevista. Realizada a:
 1. Coordinadora de las Prácticas Profesionales de la Escuela de Educación; Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela.
 2. Docentes de la asignatura Prácticas Profesionales de las Menciones Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica (1), Desarrollo de los Recursos Humanos (5) y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos (1).
- La Encuesta Escrita/Cuestionario. Realizada a los discentes de 4º año de la asignaturas Prácticas Profesionales de la Escuela de Educación,

pertenecientes de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela.

Matriz de Operacionalización de Variable

En esta sección se aborda el proceso de operacionalización de variables identificadas en el presente trabajo de investigación. A este respecto, dicho proceso considerado por Ramírez (2007), como “la manera más expedita de focalizar los aspectos de la realidad que vamos a investigar” (p.98); es decir, la operacionalización de variables es el procedimiento metodológico que permite desglosar una variable en los componentes esenciales que se requieren para la investigación.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE						
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	ITEM	FUENTE
Análisis de las Prácticas Profesionales: -Proporcionan un saber práctico, encaminan a los estudiantes hacia la deliberación para intervenir en la compleja vida del aula y de la escuela”. (Sayago y Chacón, 2005).	Condición Física-Social o Socioeconómica del discente.	A) Características de los estudiantes que cursan o cursaron la asignatura: o Sexo. o Edad. o Mención que cursa. o Turno que cursa. o Año que cursa.			A) 1.	
	Ambito Académico/Asignatura: Prácticas Profesionales.	A) Vínculo teórico-práctico de la asignatura. B) Correspondencia de los objetivos a los escenarios de práctica. C) Correspondencia entre aprendizaje y ejecución.			A)1. B)2. C)3.	Discendientes de la Escuela de la Universidad Central de Venezuela
	Ambito Académico de las Pasantías.	A) Ajuste de las prácticas a los escenarios. B) Constancia o carta de presentación. C) Ajuste de las prácticas a los contenidos. D) Asignación de Supervisor. E) Destrezas en el área laboral. F) Actividades realizadas en el escenario. G) Contribución de experiencia laboral. H) Acercamiento al ámbito laboral. I) Crecimiento y comprobación de conocimientos teóricos.	ENCUESTA	CUESTIONARIO	A)1. B)2. C)3. D)4. E)5. F)6. G)7. H)8. I)9.	
Ambito Académico del Docente.	A) Inserción en el centro de prácticas. B) Presentación formalmente. C) Visita periódicamente.				A)1. B)2. C)3.	

<p>Análisis de las Prácticas Profesionales: “Proporcionan un saber práctico, encaminan a los estudiantes hacia la deliberación para intervenir en la compleja vida del aula y de la escuela”. (Sayago y Chacón, 2005).</p>	<p>Ambito Académico del Docente.</p>	<p>A) Estrategias para formar a los estudiantes. B) Acompañamiento pedagógico. C) Periodo de supervisiones a los estudiantes. D) Horas dedicadas a la visita de los centros de prácticas. E) Estudiantes promedio por asignatura. F) Viáticos o recursos. G) Banco de datos de organizaciones o instituciones. H) Sugerencias para el desarrollo de la asignatura.</p>	<p>E N T R E V I S T A</p>	<p>G U I Ñ O N D E P R E G U N T A S</p>	<p>A)1. B)2. C)3. D)4. E)5. F)6. G)7. H)8.</p>	<p>Docentes de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela</p>
		<p>A) Acompañamiento pedagógico. B) Supervisión a los docentes de la asignatura. C) Periodo de supervisión a los docentes. D) Horas dedicadas para el acompañamiento pedagógico. E) Viáticos o recursos. F) Banco de datos de organizaciones o instituciones. G) Sugerencias para el desarrollo de la asignatura.</p>			<p>A)1. B)2. C)3. D)4. E)5. F)6. G)7.</p>	<p>Coordinador (a) de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela</p>

Validación de los Instrumentos

Según Bernal (2006), la validez indica “el grado como pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos” (p.214). Por otra parte, y retomando las ideas de Ramírez (2007), la validez de contenido “supone determinar hasta donde los ítems o reactivos de un instrumento de recolección de datos son representativos del contenido (...) Es decir, que efectivamente midan los que se pretende medir.” (p.114). Por lo anteriormente expuesto, se entiende por “validez” como la exactitud de la medición, es decir, el grado en que un instrumento mide lo que se supone debe medir.

Para determinar la validez de los instrumentos, se utilizó la técnica de juicios de expertos, recomendado por Ramírez (2007), el cual indica que “es un procedimiento básicamente cualitativo aunque (...), es posible hacerlo con rangos numéricos” (p.114), para su desarrollo se siguió el proceso sugerido por Ruíz (cp. Ramírez, 2007) el cual consiste en:

Contactar a dos jueces o expertos para que juzguen de manera independiente el instrumento sometido a prueba. Los rasgos a evaluar deben ser: a) la congruencia ítems-rasgo o variable a medir; b) claridad en la redacción y c) sesgo o tendenciosidad en la formación de los ítems (p.115).

Por lo anteriormente expuesto, el proceso de validación de los instrumentos de este estudio fue realizado por tres (3) expertos, considerando su experiencia en las Prácticas Profesionales que se dictan en la Licenciatura en Educación, de la Escuela de Educación de la UCV, en el sentido que los expertos, según Ramírez (ob cit) son “los que tienen argumentos teóricos suficientes para estimar las bondades de ítems o reactivos que pretenden recoger información sobre un área que ha sido definida teóricamente” (p.114).

Fueron seleccionados para tal fin tres docentes de la Escuela de Educación de la UCV del área de Administración Educativa y Curriculum quienes colaboraron y expresaron su acuerdo o desacuerdo con los instrumentos presentados y la pertinencia de los mismos, y en tal sentido les fue entregado un sobre con una comunicación solicitando su colaboración y explicando la finalidad de la

investigación, la matriz de operacionalización de variables, un ejemplar de cada instrumento y su respectivo instrumento de validación.

Finalmente, sobre la base de la decisión que tomaron las investigadoras, respecto al rechazo o aceptación de las sugerencias enviadas por los expertos, se procedió a construir la versión definitiva de los instrumentos de recolección de datos, tal como se aprecia en los anexos respectivos.

Confiabilidad de los Instrumentos

Para la confiabilidad, Palella y Martins (2004) sugieren “probar el instrumento sobre un pequeño grupo de la población. Esta prueba piloto ha de garantizar las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real” (p. 150).

Es así, como se utilizó este método aplicando la prueba piloto a diez (10) discentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) ubicada en El Paraíso, Caracas, los cuales presentan características semejantes, por cuanto son discentes de la carrera de Educación y de acuerdo al Pensum de Estudios también cursan las Prácticas Profesionales como asignaturas obligatorias en todos los años de la Carrera. En este sentido, se obtuvo la confiabilidad del instrumento (cuestionario) con la técnica de Kuder Richardson, ya que, es el coeficiente que corresponde con las interrogantes de tipo dicotómicas desarrolladas en el mismo, que resultó de 0,80% (Anexo: Escala del Instrumento/Tabla de Confiabilidad) y considerando la interpretación establecida por Ruiz (citado por Bautista, 2006), se determinó que el instrumento es de alta confiabilidad, como se observa en el cuadro siguiente:

Criterios de Confiabilidad	
Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 – 1	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media
0,21 – 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz (citado por Bautista, 2006).

Importante acotar, que este instrumento de recolección de datos, es el único a evaluar para medir su confiabilidad.

Seguidamente, se presenta el procedimiento realizado para medir la confiabilidad del instrumento:

- Se creó una tabla sobre la escala de medición del instrumento, anexando la escala cualitativa y cuantitativa para realizar el proceso de confiabilidad.
- Se inició el programa Microsoft Excel para transcribir la matriz original de datos.
- Se calcularon los totales por sujetos, creando una nueva variable con la etiqueta “Total”.
- Se calcularon los totales de los ítems, es decir, el total de respuestas correctas obteniendo la siguiente abreviatura (TRC).
- Consecutivamente, se calcularon las varianzas individuales creando celdas debajo de la tabla, estas son: “p” (proporción de respuestas correctas), “q” (proporción de respuestas incorrectas), “p.q” (producto de p*q) y finalmente, “Sp.q” (sumatoria de p.q).
- Realizado lo anterior, se procedió a calcular la varianza total con la siguiente etiqueta “Vt”.
- Finalmente, se calcula el coeficiente de confiabilidad Kuder Richardson (KR-20)
$$= (k/(k - 1)) * ((Vt - Sp*q)/Vt)$$
- Para ilustrar lo antes mencionado, se anexan las siguientes tablas:

Escala del Instrumento:

Escala Cualitativa (Alternativas de respuestas)	Escala Cuantitativa (puntuación)
SI	1
NO	0

Tabla de confiabilidad:

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Totales
1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	5
2	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	9
3	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	10
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
5	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	9
6	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	7
7	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	12
8	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	4
9	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	10
10	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	5
TRC	4	4	7	4	5	7	5	6	6	6	6	5	5	2	0	
P	0,40	0,40	0,70	0,40	0,50	0,70	0,50	0,60	0,60	0,60	0,60	0,50	0,50	0,20	0,00	
Q	0,60	0,60	0,30	0,60	0,50	0,30	0,50	0,40	0,40	0,40	0,40	0,50	0,50	0,80	1,00	
P*Q	0,24	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0	
S P*Q	3,26															
VT	11,51															
KR-20	0,80															

Una vez, desarrollada y determinada la confiabilidad del instrumento (cuestionario) a utilizar, se procedió al siguiente Capítulo (IV), que hace referencia al análisis del cuestionario aplicado a los Discentes de cuarto 4° año, pertenecientes a la Escuela de Educación; Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela y al análisis de las entrevistas aplicadas a los Docentes de las Menciones Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Desarrollo de los Recursos Humanos y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos, y a la Coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la asignatura Prácticas Profesionales, modalidad presencial de régimen anual, del período 2013-2014.



CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE LOS
RESULTADOS

Duda siempre de ti mismo, hasta que los datos no dejen lugar a dudas.
Louis Pasteur

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo, se exponen los resultados de los instrumentos de recolección de datos aplicados a la muestra de la investigación. Con ello, se realizaron, tabulación, tablas estadísticas, gráficos y finalmente; el análisis e interpretación de los datos.

Dicho esto, se especifican los instrumentos y procedimientos para el análisis de los datos:

- Cuestionario. Aplicado a los discentes de las Prácticas Profesionales IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. Esta, estructurado en cuatro (4) partes: la primera parte; hace referencia a los datos generales de los encuestados, vale destacar, que estos datos no fueron desarrollados, ya que, son irrelevantes dentro de los objetivos de la investigación, es decir, no alteran los resultados que se recolectaron. La segunda parte; está conformada por tres (3) preguntas relacionadas con la asignatura Prácticas Profesionales. La tercera parte; está estructurada por nueve (9) preguntas referentes a la fase de pasantías. Finalmente, la cuarta parte está constituida por tres (3) preguntas. Todas las preguntas que conforman el instrumento cuentan con una escala de respuesta de dos opciones (Si y No) y una tercera opción para justificar la respuesta (Porque). El instrumento fue trabajado por tabla estadística midiendo la frecuencia y el porcentaje de las respuestas de los encuestados y gráficos de columna.
- Entrevista aplicada a:
 1. Coordinadora. Organizada por siete (7) preguntas referentes a la asignatura, la supervisión de los docentes de la asignatura, manejo de banco de datos de empresas o instituciones para realizar pasantías, entre otras.
 2. Docentes de la asignatura Prácticas Profesionales de las Menciones Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Desarrollo

de los Recursos Humanos y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos. Estructurada por ocho (8) preguntas haciendo referencia a la asignatura, la fase práctica de la misma, acompañamiento pedagógico, número de estudiantes, entre otras.

Ambas entrevistas, se trabajaron con el Proceso de Categorización y Codificación, donde se plasmó todo el procedimiento, tanto de la Coordinadora como Docentes. Seguidamente, se trabajó con el Proceso de Triangulación: Entrelazados de Información, para finalmente ser analizados.

Cuestionario parte II; referente a la asignatura Prácticas Profesionales, aplicado a los estudiantes de las PP IV de la Escuela de Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la UCV:

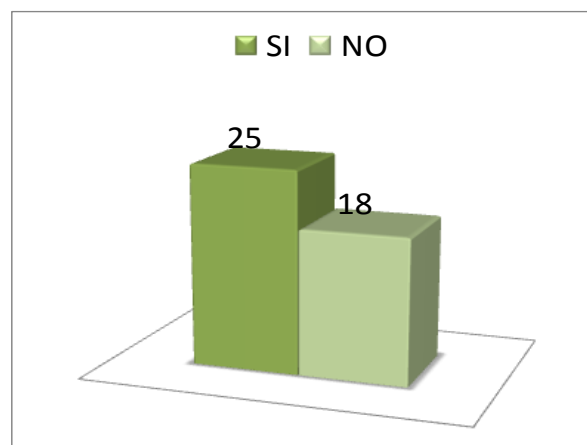
Ítem 1: ¿Las clases teóricas recibidas, se relacionaron con las Prácticas Profesionales?

Tabla N°1

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	25	58
No	18	42
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°1:



Análisis: La gráfica indica que 25 de los encuestados coinciden en que las clases teóricas recibidas, se relacionaron con las Prácticas Profesionales, lo que equivale al 58% del total. Mientras que el restante (42%), de 18 respuestas consideran, que no existe la relación.

A pesar de que la mayoría de los encuestados afirmaron la relación teoría-práctica, el resto representa un porcentaje cercano a la mitad, quiere decir, que es un resultado significativo; lo que indica fallas en dicha correlación.

Es imprescindible que la teoría vista en clase, en cada una de las asignaturas; se ejecute durante la fase de práctica, de esta manera se podrá constatar la receptividad que el estudiante ha tenido durante su formación académica.

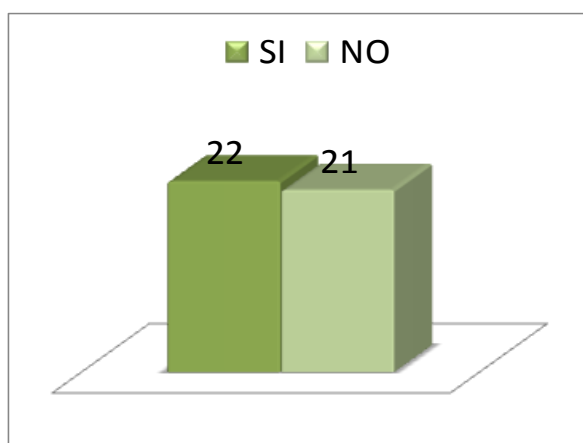
Ítem 2: ¿Los objetivos desarrollados en la asignatura se corresponden con las situaciones reales en el área laboral?

Tabla N°2

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	22	51
No	21	49
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°2:



Análisis: El 51% de los encuestados aprobaron que los objetivos desarrollados en la asignatura corresponden a situaciones reales en el área laboral, sin embargo, el 49% no aprobaron dicha correspondencia, observando un mínimo porcentaje (0.43%) de diferencia, reflejando una vez más, la necesidad de enfocarse en el funcionamiento de las Prácticas Profesionales, ya que, de ello depende el aprendizaje significativo del el estudiante, implementando sus conocimientos adquiridos, y permitiendo así; su desarrollo pertinente en el ámbito profesional.

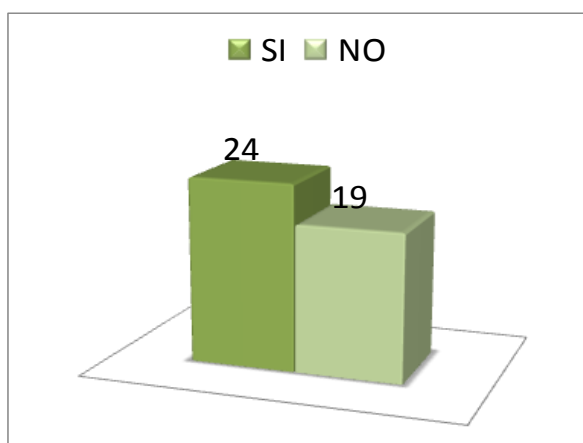
Ítem 3: ¿Existe relación entre lo que se aprende en la asignatura y lo que se hace en el campo educativo-organizacional?

Tabla N°3

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	24	56
No	19	44
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°3:



Análisis: Este ítem tuvo como resultado los siguientes datos; 56% de los discentes considera que existe relación entre lo que se aprende en la asignatura y lo que se hace en el campo educativo-organizacional, restando un 44% que opina lo contrario.

Como se puede observar, los datos arrojados por los encuestados presentan gran similitud con las dos (2) preguntas anteriores (gráfico N°1 y N°2 en la parte II del cuestionario). La intención con las tres (3) preguntas va direccionada a extraer la misma información, pero con una redacción diferente para cada una de ellas, de esta manera se confirma que un porcentaje de discentes “considerables” no ha experimentado correctamente su función como profesional de la mención, situación alarmante que requiere de una cuidadosa revisión.

Los gráficos anteriormente analizados, hacen especial referencia al objetivo establecido en la investigación “*Comparar la correspondencia teórica-práctica de la asignatura Prácticas Profesionales, con relación a las experiencias del*

estudiante en los escenarios organizacionales” donde, se evidencian porcentajes significativos, que demuestran irregularidades respecto a la vinculación teórica-práctica de la asignatura.

Es importante que el estudio se tome en cuenta, ya que, el resultado señala que un número considerable de estudiantes al momento de realizar sus prácticas profesionales NO ejecuta las funciones propias de la carrera, siendo éste la principal finalidad de la asignatura.

Cuestionario parte III; referente a las pasantías, aplicado a los estudiantes de las PP IV de la Escuela de Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la UCV:

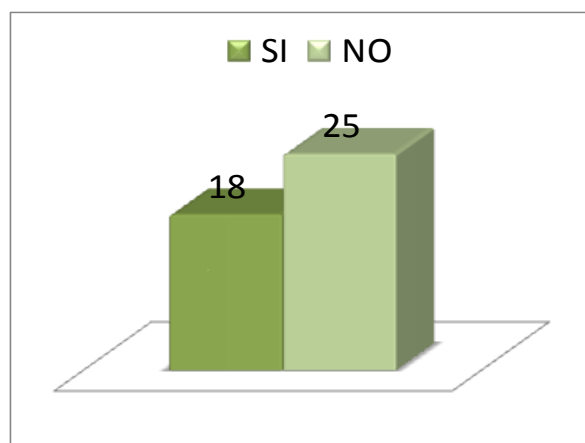
Ítem 4: ¿El escenario donde usted desarrollo las Prácticas Profesionales se adecuó a la Mención que cursa?

Tabla N°4

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	18	42
No	25	58
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°4:



Análisis: Este primer gráfico de la parte III del cuestionario, reflejó los siguientes resultados: el 58% indica que el escenario donde desarrollaron las Prácticas Profesionales no se adecuó a su mención, a diferencia del 42% que resta del porcentaje. Es éste un resultado considerable, destacando; que cerca de la mitad de los encuestados, no ha realizado las prácticas en escenarios que le brinden la oportunidad de implementar sus conocimientos y habilidades como corresponde, para así, experimentar y completar su formación académica., tomando en cuenta además, que el escenario de práctica constituye esa conexión final entre el discente y su profesión, experimentando funciones laborales que debe desempeñar

como docente en la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, una vez culminado su ejercicio institucional.

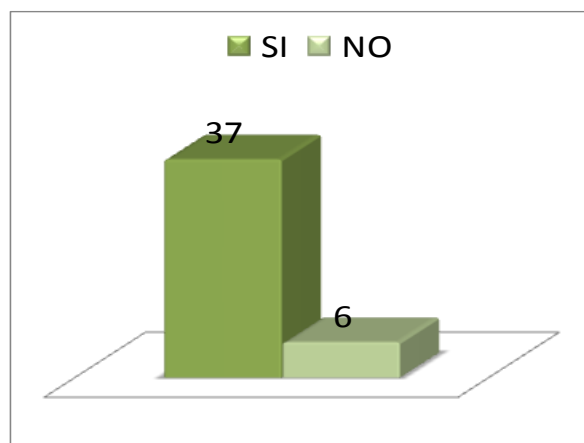
Ítem 5: ¿Al momento de presentarse en el escenario de Prácticas Profesionales contó con constancia o carta de presentación emitida por el docente de la asignatura?

Tabla N°5

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	37	86
No	6	14
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°5:



Análisis: El 86% de los encuestados al momento de presentarse en el escenario de Prácticas Profesionales contó con constancia o carta de presentación emitida por el docente de la asignatura, para que el discente ingrese a la organización. Es importante destacar, que; presentarse con tal requisito formaliza y orienta al personal que gestione el ingreso en la misma. Con el resultado, se observa el cumplimiento adecuado de esta normativa.

Sin embargo, es menester señalar; que él o la docente en su totalidad, debe hacer de éste; un requisito obligatorio, ya que, como se mencionó anteriormente, genera buena impresión para la organización o institución y se convierte en un sustento formal para el estudiante e incluso.

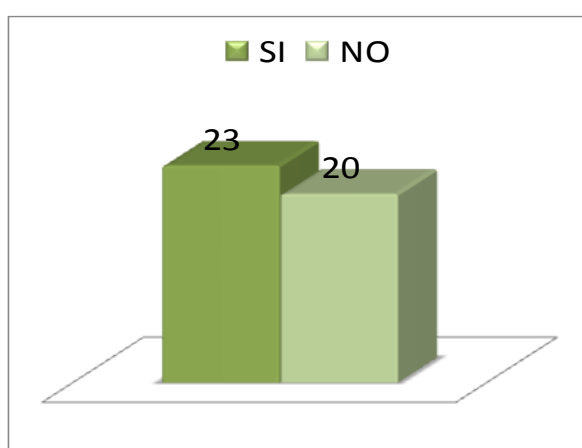
Ítem 6 ¿Las Prácticas Profesionales se ajustaron a los contenidos vistos?

Tabla N°6

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	23	53
No	20	47
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°6:



Análisis: Se puede observar en la siguiente gráfica que el 53% de los encuestados coinciden en que las Prácticas Profesionales se ajustaron a los contenidos vistos, esto equivale a un total de 23 respuestas. Mientras que el restante (47%), de 20 respuestas consideran, que no se ajustaron. A pesar de la mínima diferencia visualizada entre los porcentajes, una vez más, es llamado de atención para las investigadoras a que se tome en cuenta la realidad estudiantil, ya que ello representa debilidades en la formación académica, específicamente en la implementación de contenidos en el área laboral.

La secuencia porcentual de este ítem es similar a los gráficos N°1, N°2 y N°3 de la parte II del cuestionario, donde se evidencia desajustes entre la relación teoría-práctica de dicha asignatura.

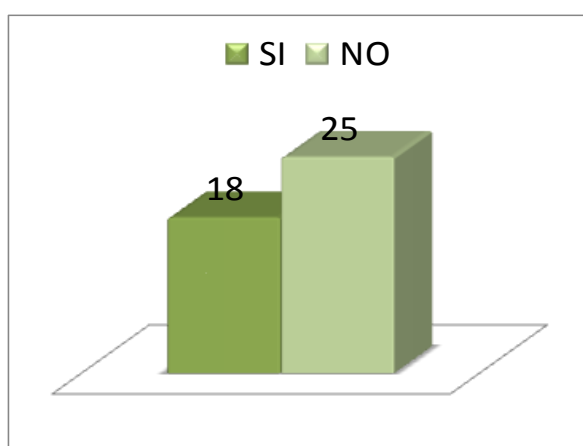
Ítem 7: ¿Le asignaron un tutor en la organización seleccionada?

Tabla N°7

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	18	42
No	25	58
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°7:



Análisis: Con relación a este ítem, es relevante resaltar que el 58% de los estudiantes expresaron que durante su fase práctica de las Prácticas Profesionales no les fue asignado un tutor académico dentro la organización.

Según el Diccionario de la Real Academia Española (1992), el tutor es la “persona que ejerce tutela. [...] persona encargada de orientar a los alumnos de un curso o asignatura” (p.1448). Dicho esto, la ausencia de la figura que supervise o monitoree las acciones del discente, puede generar distorsión, desajuste y descontrol en las funciones que debe realizar durante este proceso, de igual manera, el tutor académico “debería” garantizar el cumplimiento de las actividades específicas en la organización-institución, evitando además, abusos hacia el discente por su condición o permanencia temporal en el escenario de práctica.

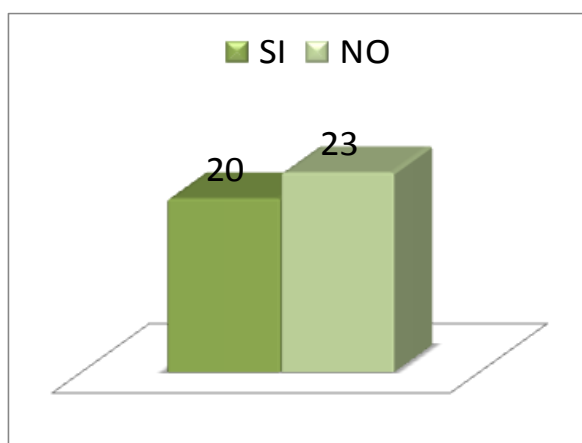
Ítem 8: ¿Las Prácticas Profesionales en la fase de pasantías han permitido que se desenvuelva con más destreza en el ambiente profesional?

Tabla N°8

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	20	47
No	23	53
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°8:



Análisis: Este ítem hace énfasis al desenvolvimiento o destreza que se debe generar en el discente durante la ejecución de sus Prácticas Profesionales. Los resultados destacan que 53% de los encuestados; logró desarrollarse e implementar habilidades y destrezas durante su práctica laboral, a pesar del resultado, es preocupante que un 47% de los discentes, con la realización de sus prácticas, no logren adquirir la experiencia y destreza necesaria, para desarrollarse adecuadamente en el ámbito profesional, razón por la cual, es importante aprovechar al máximo este beneficio de las pasantías.

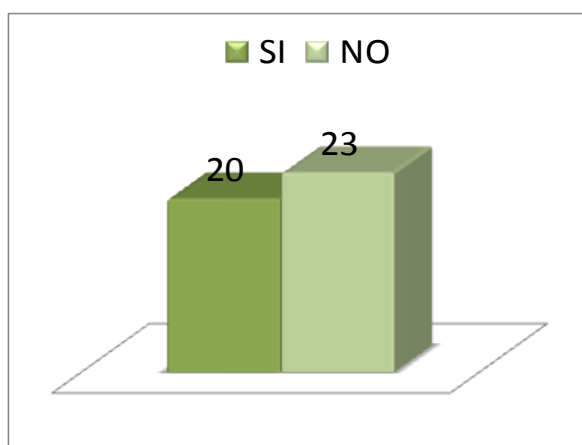
Ítem 9: ¿El docente establece las actividades que se deben realizar en el escenario de las Prácticas Profesionales?

Tabla N°9

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	20	47
No	23	53
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°9:



Análisis: En esta oportunidad la gráfica refleja que el docente no establece las actividades que deben ejecutar los discentes en el escenario de las Prácticas Profesionales, esto corresponde a un 53% del total, con una diferencia de 1,29% respecto al resto del porcentaje.

El no establecer las actividades que debe realizar el discente, perjudica su desarrollo académico y laboral, ya que, no cuenta con lineamientos específicos que direccionen su permanencia, además, puede ocasionar abuso de autoridad y distorsión de funciones a realizar.

Por ello, el docente debe preparar al discente y establecer objetivos y las actividades para posteriormente alcanzarlos, de manera que garantice un desempeño efectivo, incluso, antes del ingreso a la organización o institución.

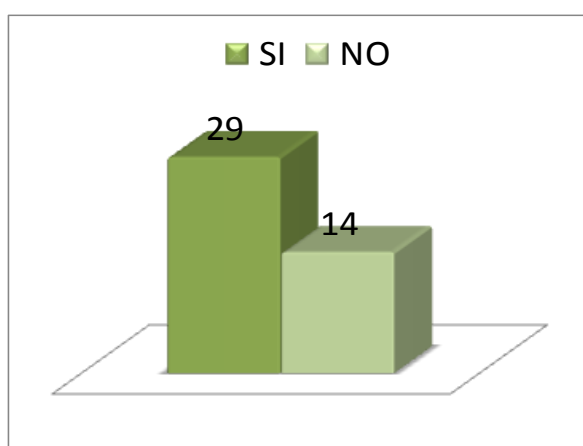
Ítem 10: ¿Las Prácticas Profesionales le han aportado experiencia laboral?

Tabla N°10

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	29	67
No	14	33
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°10:



Análisis: Si bien es cierto que la estadía laboral a pesar de no ser desarrollada en el campo adecuado; nutre de experiencia y conocimiento, tal cual se expresa en el presente gráfico con un 67% de estudiantes que afirmaron la adquisición de destrezas, no es el deber ser, ejecutar la fase final de la profesión en un escenario que no corresponda, por ende, que no permita aplicar las competencias adquiridas.

Por esta razón, es necesario apreciar el 33% de los encuestados que manifestaron lo contrario, tratando de garantizar a un porcentaje mayor, el logro de los objetivos y finalidad de la asignatura.

La adquisición de experiencia durante esta fase, permite que el estudiante implemente y experimente conocimientos desarrollados en el aula de clase.

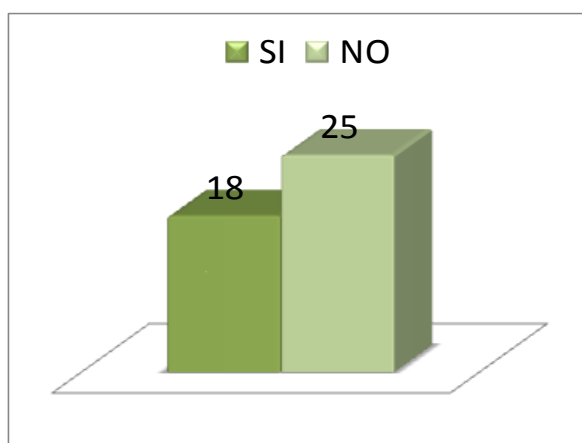
Ítem 11: ¿Las Prácticas Profesionales le acerca al ámbito profesional de la carrera?

Tabla N°11

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	18	42
No	25	58
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°11:



Análisis: De cuarenta y tres (43) discentes que dieron respuesta a éste cuestionario 25 de ellos afirmaron que las Prácticas Profesionales no le acercaron al ámbito profesional de la carrera, esto corresponde a un 58% y el restante lo representa el 42% del total.

Respecto a este ítems se puede observar una correlación referente a la cercanía de las prácticas con los escenarios laborales, representadas por los gráficos N°3 de la parte I, y N°1 de la parte III del cuestionario, donde se visualiza una contradicción por parte de un mínimo porcentaje de los encuestados, respondiendo positivamente a las dos primeras preguntas anteriormente mencionadas y manifestando un descontento en la actual. De esta manera se puede comprobar que cerca del 60% los encuestados no han realizado sus pasantías en el escenario que corresponde, para así aplicar sus competencias, afirmándose en esta pregunta, donde se puede deducir que quizás la redacción permitió que el estudiante reflejara su experiencia real.

Por ello, es necesario destacar que el escenario de práctica indudablemente, es un factor determinante para el desarrollo eficaz de los estudiantes, a partir de ello, se determinará si éste ha internalizado los contenidos explorados, y cuenta con las habilidades y destrezas para implementarlos.

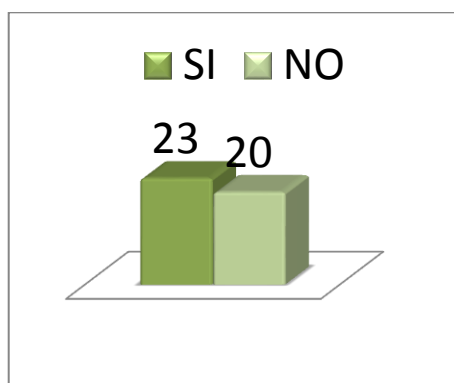
Ítem 12: ¿Las Prácticas Profesionales en la fase de pasantías le ayuda a aplicar y comprobar sus conocimientos teóricos?

Tabla N°12

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	23	53
No	20	47
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°12:



Análisis: 53% de los encuestados confirmaron la aplicación de sus conocimientos teóricos, durante las pasantías, sin embargo, el resultado contrario (47%), como se viene reflejando en las anteriores gráficas, continua siendo muy cercano, lo que permite deducir que un porcentaje cerca del 50% expresa inconformidad, respecto al funcionamiento de la asignatura Prácticas Profesionales, específicamente en la fase práctica o pasantía, siendo éste el objetivo principal de la investigación.

El discente en su proceso de formación debe ejecutar y comprobar su aprendizaje, la práctica académica se caracteriza por ser un método que permite demostrar tal conocimiento. Ahora, que sucede con la formación integral-completa de los encuestados que manifestaron no haber aplicado tales conocimientos durante sus pasantías? el no lograr los objetivos; será un factor que indica que al momento de insertar al ámbito laboral, presentarán fuertes debilidades, convirtiéndose ésta, en una de las razones por las cuales las investigadoras decidieron abordar tal problemática, incentivando a la revisión o re-direccionamiento de la fase práctica de la asignatura.

Los preguntas establecidas en esta parte IV del cuestionario, fueron desarrolladas con la intención de *“Indagar sobre el banco de datos que manejan los Docentes de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, para facilitar la inserción de los discentes, en los centros de Práctica Profesionales”*, a partir de las respuestas arrojadas sobre cada pregunta, se podrá determinar de dónde provienen los escenarios de prácticas que manejan el docente, sí es el adecuado para el desarrollo o implementación de los contenidos adquiridos durante su formación académica y que tanto o poco los escenarios, acercan al discente al campo laboral.

Cuestionario parte IV; referente al docente, aplicado a los estudiantes de las PP IV de la Escuela de Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la UCV:

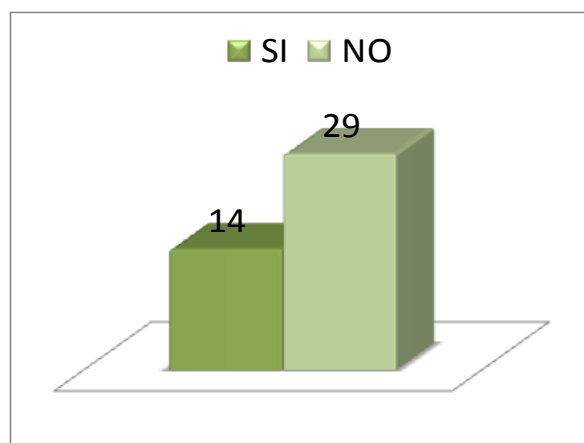
Ítem 13: ¿El docente ha facilitado su inserción en el escenario de Prácticas Profesionales?

Tabla N°13

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	14	33
No	29	67
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°13:



Análisis: En esta ocasión un 67% de los discentes, afirman que el docente no ha sido un hilo conductor para su inserción en el escenario de práctica, mientras que el 33% si conto con dicho apoyo.

El discente al momento de ubicar organizaciones o instituciones, para la ejecución de la fase final de la asignatura (fase de pasantía), en la mayoría de los casos, utiliza sus medios personales, pues carece de un bando de datos, donde puede extraer información referente a escenarios. En ocasiones el docente suministra tal información, sin embargo, por lo general, no puede cubrir la totalidad de sus estudiantes.

Esta situación, puede ser un factor contribuyente a que el discente no realice las prácticas en el escenario que corresponde, ya que, en su afán de cumplir con este requisito, y no hallar el espacio apropiado, va a insertar en el escenario que le brinde tal oportunidad, a pesar de no tener relación directa con su profesión.

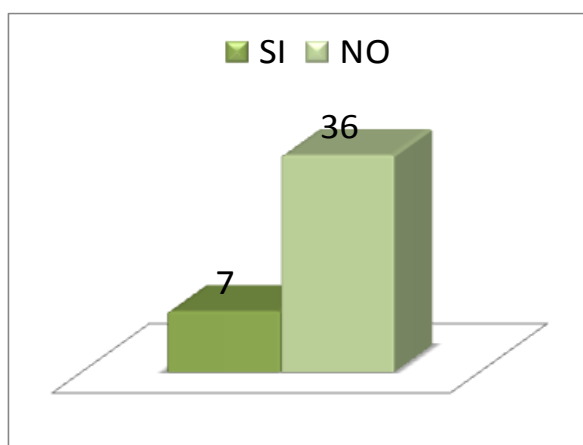
Ítem 14: ¿El docente lo ha presentado formalmente, en el escenario seleccionado al iniciar las Prácticas Profesionales?

Tabla N°14

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	7	16
No	36	84
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°14:



Análisis: La acción que se evidencian por algunos docentes de acudir a los centros de prácticas donde permanecerá el estudiante, trae consigo ventajas como:

- Formalización del ingreso del estudiante a la organización-institución.
- El tutor institucional, trasmite total seriedad; respecto a la inserción del pasante y tareas que éste debe realizar.
- Respaldo al discente, lo cual es garante de que éste ejecute las actividades necesarias y que correspondan a sus intereses académicos.
- Conocimiento del propósito de las prácticas y tiempo de estadía en el escenario.
- Permite aclarar inquietudes de la organización o institución que brinde la inserción del discente.

Estas son algunas de las ventajas, que genera la presentación en el escenario de práctica. Sin embargo, el instrumento demostró un elevado porcentaje (84%) de

discentes que acudieron a sus prácticas sin la compañía del docente, mientras que el 16% si experimento dicha experiencia.

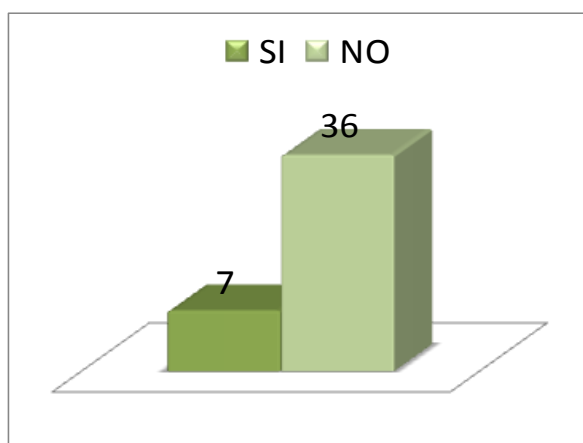
Ítem 15: ¿El docente visitó periódicamente su escenario de Prácticas Profesionales?

Tabla N°15

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	7	16
No	36	84
Total	43	100

Fuente: Datos adquiridos del cuestionario aplicado por las autoras, a los estudiantes de Prácticas Profesionales IV de la Escuela de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Gráfico N°15:



Análisis: Esta es una de las gráficas más alarmante, por su interrogante y los resultados que a su vez arrojó. 84% de discentes indican no haber recibido visitas periódicamente por su docente a cargo, durante sus pasantías. Esta situación puede producir desde fallas en las actividades que debe realizar el discente, hasta inasistencia en el escenario de práctica.

El docente debe realizar estas visitas, para constatar que el discente efectivamente esté cumpliendo con sus tareas y evitar distorsión en las mismas, revisar y comprobar su comportamiento, visualizar el espacio donde se desenvuelve, conocer a su(s) jefe(s) directo(s), entre otros aspectos. En general, representar al estudiante y a la institución académica.

Esta última parte del cuestionario, aplicado a los discentes de la Escuela de Educación, se enfoca en el papel del docente, dentro y fuera del aula de clase. Precisamente uno de los objetivos establecidos en la investigación, hace énfasis en *“Determinar la importancia del Tutor Académico durante el desarrollo de las Prácticas Profesionales, para garantizar un desempeño apropiado en el estudiante,* donde los resultados demuestran que alrededor de 80% de los discentes, desconocen la intervención del docente durante el período de prácticas, desde su inserción hasta las supervisiones que obligatoriamente que éste debe realizar.

Es importante indagar las causas de la situación que se presenta, para así, abordar las debilidades halladas y mejorar el rendimiento de los discentes durante la fase de pasantía.

La Entrevista: Encuentros Interactivos con los Actores Sociales

La entrevista, es una técnica que exige un alto nivel de confianza y compenetración investigador-investigado. Esta técnica se realiza a través de preguntas dirigidas a los actores sociales vinculados con el estudio, busca encontrar lo que es importante y significativo para los informantes y descubrir acontecimientos y dimensiones personales, tales como creencias, pensamientos, valores, entre otras.

En tal sentido, se procedió a entrevistar a un (1) Docente de la Mención Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica (AS01), cinco (5) Docentes de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (AS02, AS03, AS04, AS05, AS06), un (1) Docente de la Mención Diseño y Gestión de Proyectos Educativos (AS07) y a la Coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (AS08), por considerarlos actores claves en el proceso investigativo.

Proceso de Categorización y Codificación

Paralelamente al proceso de recolección de la información, se procedió a categorizar, codificar e interpretar las informaciones obtenidas producto del proceso de entrevista realizado con los actores sociales de este estudio.

La categorización fue fundamental para la organización de la información, por ello se tomó en cuenta todos los aportes y registros informativos, se clasifico para proceder a la respectiva interpretación, a fin de comprender con mayor amplitud y profundidad la situación investigada.

La codificación, según Straus y Corbin (2002), se entiende como representar las operaciones por las cuales los datos se desglosan, conceptualizan y vuelven a reunirse en nuevas maneras.

La categorización, lleva implícita la codificación, entendida como el procedimiento orientado a segmentar o dividir los textos en palabras, frases o párrafos, y luego asignarles códigos a estos segmentos. En el proceso de categorización las investigadoras se apoyaron en lo señalado por Taylor y Bogdan (2003), quienes señalan que: “Es casi siempre sensato emplear seudónimos para

designar a personas y lugares en los estudios escritos”. (p.112), de allí, que se consideró prudente obviar los nombres y apellidos de cada uno de los informantes clave y colocar una identificación que va desde Actor Social 1 hasta Actor Social 8.

Es importante resaltar, que en la transcripción de las entrevistas se utilizó distintos colores para resaltar conceptos y expresiones, y nada tienen que ver con significación psicológica alguna, sino que fue de la selección arbitraria en razón de resaltar y ubicar visualmente el sistema de categorías.

De esta manera, se identificó para la unidad de significación: Estrategia Pedagógica (ESTRAPED), cuya área está representada en color turquesa, Acompañamiento Pedagógico (ACOMPED), está representada en color verde lima, Experiencia Pedagógica (EXPER), está representada en color fucsia, Viáticos (VIA), está representada en color amarillo, Banco de Datos (BANDA), está representada en color gris y Sugerencia (SUG), está representada en color rojo. (Ver ANEXO “H”).

El Proceso de Triangulación: Entrelazados de Información

En la investigación educativa se presenta con frecuencia el problema de la verosimilitud de los hallazgos; es decir, cuán creíble y confiable es la información obtenida y lo que de ella se deriva como conocimiento científico. De allí que el proceso de triangulación, se entiende como el cruce de toda la información surgida en el proceso investigativo y es lo que representa el corpus de resultados de la investigación. Ante ello, es importante conocer la información de actores sociales clave en el proceso de la investigación.

En esta orientación, se considera oportuno expresar lo acotado por Boscán (2003), quien manifiesta que “la triangulación no es una técnica para validar algo, ni para que actúe como filtro, sino más bien, una manera de acrecentar el conocimiento sobre el objeto de estudio” (p. 93).

Expresado lo anterior, consideramos importante subrayar que el procedimiento que se realizó para efectuar la triangulación, fue tomar en cuenta aquello que efectivamente se relacionaba con:

Referente a los docentes:

1. ¿Qué estrategias ejecuta como docente para formar a los estudiantes al momento de la inserción en los escenarios de prácticas?.
2. ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales realiza acompañamiento pedagógico durante la fase de pasantía a los estudiantes en los diversos centros institucionales u organizacionales?.
3. ¿Cuántas veces ejecuta la supervisión de sus estudiantes en los centros de prácticas?.
4. ¿Cuál es el número de horas aproximadas que le dedica para visitar los centros de Prácticas Profesionales?.
5. ¿Cuál es el número de estudiantes promedio por curso?.
6. ¿Cuenta con viáticos u otros recursos para el traslado a los centros de Prácticas Profesionales?.
7. ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales maneja un banco de datos de organizaciones o instituciones para el ingreso de los estudiantes a los centros prácticas?.
8. ¿Qué sugerencias podría dar usted como docente de las Prácticas Profesionales para que ésta se desarrolle de la mejor manera?

Y las preguntas referentes a la coordinadora fueron:

1. ¿Cómo coordinador (a) de las Prácticas Profesionales, considera usted que el docente debe realizar acompañamiento pedagógico a los estudiantes en fase de pasantías?.
2. ¿Las Cátedras o coordinadores de las prácticas profesionales se reúnen con los docentes para constatar que se realice el debido acompañamiento pedagógico?.
3. ¿Cuántas veces le realiza la supervisión a los docentes para constatar el acompañamiento pedagógico?
4. ¿Cuál es el número de horas aproximadas que le dedica a los docentes para constatar el acompañamiento pedagógico?
5. ¿Los docentes cuentan con viáticos u otros recursos para el traslado a los centros de prácticas profesionales?

6. ¿Cómo coordinador (a) de las Prácticas Profesionales maneja un banco de datos de organizaciones o instituciones para el ingreso de los estudiantes de prácticas profesionales?
7. ¿Qué sugerencias podría dar usted como coordinador (a) de las prácticas profesionales para que ésta se desarrolle de la mejor manera?

Consecutivamente, se fue agrupando las informaciones relevantes por tendencias, considerando tanto las coincidencias como las divergencias y estableciendo comparaciones entre las informaciones develadas por los actores sociales entrevistados.

En este proceso de triangulación, finalmente las investigadoras recurrieron para el análisis de la información a la literatura especializada, actualizada y pertinente, que había utilizado en el segundo capítulo de este trabajo, denominado bases teóricas, de modo que la riqueza de esa información no se quedó sólo como un marco bibliográfico sino que constituyó otra fuente en el proceso investigativo.

A continuación, se presentan las tablas de triangulación trabajadas:

Matriz N°1: Estrategias Pedagógicas que ejecuta el Docente para dictar contenido de la asignatura Prácticas Profesionales.

Actor Social	Expresiones/Código	Expresiones/Código	Actor Social
1	Me guío por el programa de la asignatura. Primero por la teoría de la misma, y posteriormente comienzo la ejecución. ESTRAPED (L.18-20). Además, tomo en cuenta el quehacer diario basado en su realidad. ESTRAPED (L.22-24).	Una estrategia; es hacer que el estudiante se conozca así mismo, para que pueda reflejarse en la organización. ESTRAPED (L.12-14).	2
3	Realizo un conversatorio con los estudiantes. ESTRAPED (L. 12). Y dependiendo de las prácticas, Ejecuto formatos de evaluación referente al desenvolvimiento del estudiante en las organizaciones. ESTRAPED (L.15-18).	Realizo conversatorios, con base a mi experiencia y la de los muchachos. ESTRAPED (L. 15-16).	4
5	En la fase preparatoria utilizo como herramientas; trabajo de grupo, exposiciones, visitas guiadas, clases magistrales en el aula, asesorías individuales y grupales, investigaciones, talleres, ponentes, análisis y reflexión de diversos temas relacionados a las Prácticas Profesionales, entre otros. En la fase práctica de las Prácticas Profesionales manejo como herramienta el registro descriptivo de lo que realizan los estudiantes en las organizaciones, visitas periódicas, asesorías grupales e individuales, seguimiento de las rutinas diarias de los estudiantes, informe y defensa del mismo. ESTRAPED (L. 14-27).	Realizo acompañamiento pedagógico en el periodo académico. ESTRAPED (L.14-15). Enseño contenido del siglo XIX a estudiantes del siglo XX para cubrir las necesidades de hoy día Adicionalmente, entrego a los estudiantes el perfil del Lic. en Educación y vinculo los contenidos de los programas actuales a los ambiguos. ESTRAPED (L.21-27).	6
7	Mi estrategia se divide en tres fases: la primera, en el servicio comunitario, la segunda; en las instituciones educativas y la tercera en la organización. Todo ello, para cubrir las necesidades tanto internas como externas y enseñar a los estudiantes a ir más allá de lo planteado.	_____	8

	<p>Otra estrategia es el recuento de inserción: diagnóstico, técnicas y simulacro en la escuela. ESTRAPED (L.17-25). También manejo la facilidad social con el estudiante. ESTRAPED (L.29-30).</p>		
--	--	--	--

Análisis: Se puede observar que cada uno (1) de los actores sociales (docentes), ejecuta diferentes estrategias, para impartir en contenido teórico-práctico de la asignatura Prácticas Profesionales, donde, el AS01; se guía por el programa de la asignatura y posteriormente, toma en cuenta en quehacer diario del discente, el AS05; divide su estrategia en dos (2) fases: una preparatoria y otra práctica, aplicando diversas herramientas que contribuyan a un mayor desarrollo y compromiso en el discente dentro de la asignatura, también se evidencian estrategias, que consisten en la actualización de contenido y revisión del Perfil del Licenciado en Educación (AS06), así como, el reconocimiento y visualización del estudiante en la organización, manejado por el AS02. Sin embargo, concuerdan tres (3) respuestas destacadas por los AS: 03, 04 y 07, quienes realizan conversatorios, basados en el recuento, la experiencia y opinión personal del estudiante.

Desde la perspectiva de las autoras, se podrían manejar otras estrategias para formar a los discentes al momento de la inserción en los escenarios de prácticas, estas se verán reflejadas en las recomendaciones del presente estudio.

Matriz N°2: Acompañamiento Pedagógico de la asignatura Prácticas Profesionales. Opinión: Docentes/Coordinadora.

Actor Social	Información	Información	Actor Social
1	<p>Si, para corroborar la participación de mis estudiantes en las instituciones. ACOMPED (L. 30-31).</p> <p>Dos (2) veces por semana cuando es lugar cercano. Si es lejano cada quince (15) días. ACOMPED (L. 35-36).</p> <p>Por lo general, invierto alrededor de 6 a 8 horas. ACOMPED (L. 42-43).</p>	<p>Si, se me facilitan las supervisiones por los conocidos que tengo en las organizaciones. ACOM-PED (L. 22-23).</p> <p>Durante todo el año escolar, incluso hasta más allá. ACOM-PED (L. 30-31).</p> <p>Pero no tengo un número de hora exacta. ACOM-PED (L. 37).</p>	2
3	<p>“A veces” y a veces no se da con todos los estudiantes. ACOM-PED (L. 24-25).</p> <p>Una sola vez, al iniciar sus pasantías. ACOM-PED (L. 32).</p> <p>Todo un día o medio día para supervisar los escenarios, a lo mucho una hora y media por visita. ACOM-PED (L. 36-38).</p>	<p>Sí, es el deber del docente. ACOM-PED (L. 25).</p> <p>Se realiza semanalmente, ya sea, por llamadas telefónicas o presencial. ACOM-PED (L. 33-34).</p> <p>Entre 6 y 7 horas aproximadamente. ACOM-PED (L. 38).</p>	4
5	<p>Si, por supuesto!. ACOM-PED (L. 33).</p> <p>Una vez por semana. ACOM-PED (L. 37).</p> <p>Aproximadamente, le dedico 5 horas académicas. ACOM-PED (L. 41-42).</p>	<p>Si, lo realizo en tres (3) tiempos, el primero; controla la práctica con un instrumento para observar su desenvolvimiento. El segundo; discusión de inicio, desarrollo y cierre a través de la web. Tercera y última; la exposición de experiencias en las jornadas estudiantiles. ACOM-PED (L. 33-38)</p> <p>Trato de supervisar dos estudiantes por día. Para ello, realizo un previo acuerdo con el estudiante y con el tutor institucional. ACOM-PED (L. 43-46).</p> <p>Aproximadamente, dedico 12 horas semanales divididas en 2 días. ACOM-PED (L. 50-51).</p>	6

7	<p>Sí. Horita con la tecnología asesoro la realidad del estudiante y su colaboración. ACOM-PED (L. 36-37).</p> <p>Semanalmente realizo acompañamiento en horas académicas. ACOM-PED (L. 44-45).</p> <p>Le dedico 6 horas académicas. ACOM-PED (L. 50).</p>	<p>Si por supuesto, es necesario y obligatorio que los diferentes profesores de las Prácticas Profesionales en las distintas menciones acompañen pedagógicamente a sus estudiantes, es el deber ser. ACOM-PED (L. 18-22)</p> <p>Es muy importante este contacto cara a cara, tanto con los estudiantes como con los supervisores inmediatos. ACOM-PED (L. 31-33)</p> <p>Desde la Coordinación de Prácticas nos reunimos con los docentes por lo mínimo dos veces por período académico para tratar este punto, el problema está en que no todos los profesores asisten a este llamado a reunión. ACOM-PED (L. 39-43).</p>	8
----------	--	---	----------

Análisis: En la siguiente triangulación, se puede evidenciar que los AS desde el 01 hasta el 07, aplican el acompañamiento pedagógico a sus discentes durante su estadía en la institución-organización, con un período de una (1) o dos (2) veces por semana, si es cercano, si es lejano cada quince (15) días, aproximadamente, dedicando entre cinco (5) y ocho (8) horas académicas, durante el periodo escolar.

Importante resaltar que, el AS08 (Coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos), expresa que el acompañamiento pedagógico es esencial, necesario e indispensable en la formación del estudiante, ya que, con el debido seguimiento, le brinda apoyo y orientación, durante su fase práctica, lo que garantiza el cumplimiento de los objetivos, evitando distorsión en las tareas a realizar.

A pesar de que el acompañamiento pedagógico, forma parte de las funciones obligatorias del docente, es menester resaltar, que éste debe asistir a las reuniones que realizan los coordinadores de la asignatura Prácticas Profesionales, para constatar su participación y manifestar cualquier otro aspecto que se desee debatir, así como, estar al tanto, de las modificaciones que se van realizando durante el periodo académico.

Finalmente, las investigadoras sugieren, herramientas que solvente la situación de ausencia por parte del docente, a las respectivas reuniones establecidas por los coordinadores de la asignatura, estas serán desarrolladas en las recomendaciones del presente trabajo.

Matriz N°3: Promedio de estudiantes por aula en la asignatura Prácticas Profesionales, basado en la Experiencia Pedagógica del Docente.

Actor Social	Información	Información	Actor Social
1	9, este grupo pequeño, me facilita el proceso y por ende mejora el aprendizaje. EXPED (L.47-43).	Lo ideal es de 15 estudiantes. EXPED (L.40).	2
3	Recomiendo mínimo 10 y máximo 15 estudiantes. EXPED (L.41-42).	En mi opinión, como máximo 15 estudiantes para ser eficiente en la asignatura. EXPED (L.41-42).	4
5	Deberían ser 15 estudiantes como máximo. EXPED (L.45-46).	Entre 17 y 18 estudiantes. EXPED (L.54).	6
7	15 estudiantes por aula. EXPED (L.53).	_____	8

Análisis: Los Actores Sociales que hacen parte de esta tabla recomiendan desde su experiencia pedagógica, que el promedio de discentes por aula para esta asignatura deben ser entre mínimo 9 y máximo 15 estudiantes para poder cubrir las exigencias de la asignatura (planificación, evaluación, acompañamiento pedagógico, orientación, inducción, entre otras funciones).

Matriz N°4: Pago de Viáticos del Docente de la asignatura Prácticas Profesionales para realizan el acompañamiento pedagógico.

Actor Social	Información	Información	Actor Social
1	No para nada aunque deberían porque es uno; el que coste éste gasto..... VIA (L.53-54).	No cuento con viáticos. Considero que se debe contar con este recurso u otro, ya que, los traslados tienen un costo alto. Es un factor fundamental para realizar las supervisiones, o que sea recompensado el gasto de alguna manera. VIA (L.47-51).	2
3	No cuento con viáticos. Creo que debería ser un recurso tomado en cuenta, los traslados tienen un costo alto. Además, es un factor fundamental para realizar las supervisiones, o que sea recompensado el gasto. VIA (L.46-50).	No, pero para la exigencia debería. VIA (L.46).	4
5	No hasta la fecha. VIA (L.50).	No cuento con viáticos, no cuento con nada. VIA (L.58-59).	6
7	No cuento con viáticos, ni estímulos, ni cartas de agradecimientos. VIA (L.57-58).	No. Por lo menos en las Prácticas Profesionales no reciben viáticos. Esto lo reciben solo los profesores de Prácticas Didácticas o Prácticas de Administración de los Estudios Universitarios Supervisados, y solo aquellos que viajan a los centros regionales. Pienso que esto es uno de los grandes problemas que incide en el poco o nulo acompañamiento pedagógico de los docentes a los diferentes centros de prácticas. VIA (L.119-128)	8

Análisis: Los recursos económicos o viáticos para esta asignatura en particular, representan un factor indispensable y en muchos casos determinante para ejecutar el acompañamiento pedagógico en el estudiante durante su fase práctica. Sin embargo, con la presente investigación se puede constatar que los actores sociales (Docentes), no cuentan con este requerimiento y en determinadas ocasiones éste debe invertir, financiar o emplear un costo para realizar dicho proceso. Siendo esto, una de las posibles causas que dificulte el cumplimiento de éste objetivo. Por ende, las investigadoras proponen sugerencias en las recomendaciones de dicha investigación.

Matriz N°5: Manejo de Banco de Datos para la fase práctica de la asignatura Prácticas Profesionales.

Actor Social	Información	Información	Actor Social
1	La cátedra me suministra esa información, porque los estudiantes deben realizar las pasantías en instituciones cercanas. Tengo mi propio banco de datos, pero no lo manejo por las políticas de la escuela antes mencionadas. BANDA (L.59-63).	No, desde el inicio de clases informo a los estudiantes buscar los escenarios de prácticas para agilizar el tiempo. BANDA (L.56-58).	2
3	No, considero que la Escuela debería tener un banco de datos para mandar a los estudiantes y garantizar la formación. BANDA (L.55-57).	Si, por mis contacto, pero resalto que no es por la Cátedra que lo facilite, que es el deber ser. BANDA (L.52-53).	4
5	Si, para facilitar la inserción de los estudiantes en la empresa. Lo tengo por la experiencia adquirida. BANDA (L.56-58).	Si, la Cátedra facilita esta información. BANDA (L.65).	6
7	Sí, pero personal. BANDA (L.64).	Si. Tenemos un banco de Centros de Prácticas que vamos nutriendo y actualizando en cada período escolar. BANDA (L.154-156) Pero volvemos a lo que he venido insistiendo hay profesores que no asisten a las reuniones, incluso, le pedimos esta información por escrito y algunos ni contestan, que quede claro que no estoy generalizando. BANDA (L.170-174)	8

Análisis: Como se logra apreciar en la tabla, la mayoría de los actores sociales cuentan con centros de Prácticas (Banco de Datos), pero personal, entre ellos se destacan los AS: 04, 05 y 07, quienes por su experiencia y años de servicio como docentes de esta asignatura, han recopilado dicha información. Mientras, los AS: 01 y 06; señalaron que la cátedra les suministra ésta información, ahora, los AS: 02 y 03; afirman no contar con un banco de datos, de manera que utilizan otras estrategias para asegurar la inserción de sus Discentes.

Por su parte, la coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos (AS08), con relación a este ítems; indico que, en efecto, manejan la información necesaria para que el docente suministre a los discentes; posibles escenarios de prácticas, información que además, es actualizada anualmente.

Matriz N°6: Sugerencias del Docente para mejorar el procedimiento de la asignatura Prácticas Profesionales.

Actor Social	Información	Información	Actor Social
1	Es fundamental, que las prácticas estén lo más cercano y que la calidad del acompañamiento sea más fructífera. SUG (L. 68-71).	<ul style="list-style-type: none"> * No sobre cargar a los docentes con cargos, para que puedan realizar acompañamiento pedagógico. * Mejorar el acompañamiento pedagógico, ya que, es una falla fundamental en la asignatura. * Preparar mejor a los estudiantes, puesto que llegan con fallas y deben retomar contenidos de años pasados. SUG (L. 63-70). 	2
3	<ul style="list-style-type: none"> * Que la asignatura tenga un programa bien estructurado y actualizado. * Se requiere un banco de datos de organizaciones e instituciones. * Establecer convenios para la ejecución de las prácticas. * Debería haber una unidad física o administrativa para manejar el banco de datos (diferente del docente y coordinación). * Dar a conocer al Lic. en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos en las organizaciones porque desconocen su perfil. SUG (L. 63-74). 	<ul style="list-style-type: none"> * Buscar el mecanismo de que una vez concretada las Prácticas Profesionales el estudiante pase más tiempo en la organización que en el aula. * Que las Prácticas Profesionales tengan sentido, relación de objetivo con funciones en las organizaciones. * Manejar contenidos relacionados con RRHH, por ejemplo nómina. * Completar el vacío de la mención. * Que la Cátedra posea un banco de datos de organizaciones que lo alimenten los diferentes profesores. * Revisión permanente del programa y complementarlo con los requerimientos de las organizaciones actuales. * Que la universidad en sus diversos departamentos le dé prioridad a los pasantes. SUG (L. 58-75). 	4
5	<ul style="list-style-type: none"> * Que paguen viáticos. * No recargar los salones de clases con tantos estudiantes. * Que la escuela tenga los centros o los escenarios de Prácticas Profesionales para aquellos estudiantes que no tengan la posibilidad de tener acceso a los mismos. * Proyectar la carrera en el ámbito laboral. 	Vinculación de las cátedras. SUG (L. 70).	6

	* Sensibilizar y concientizar a los estudiantes de su rol como educador dentro del mundo organizacional. SUG (L. 63-73).		
7	<ul style="list-style-type: none"> * Urgente, que la coordinación de las prácticas se unan, con la dirección y demás departamentos, debido a que, no deberían estar independiente. * Vincular las Prácticas Profesionales con las demás asignaturas del pensum. * Estimular a los docentes. * Dar a conocer las menciones. SUG (L. 69-76). 	A mi modo de ver, pienso que la vinculación entre las Cátedras y la Coordinación General de las Prácticas Profesionales y de la Coordinación de las Menciones es la salida, que exista mayor contacto entre estas dependencias. SUG (L. 179-183).	8

Análisis: Este cuadro refleja sugerencias expresadas por los Docentes de las Menciones; Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Desarrollo de los Recursos Humanos y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos y Coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, con la finalidad de mejorar el funcionamiento de la asignatura Prácticas Profesionales. Las mismas se sumaran a las recomendaciones que suministran las autoras.

Entrelazados de los resultados obtenidos (Cuestionario y Entrevistas)

A continuación, se presentaran los ítems con características similares, para entrelazar la información suministrada por los discentes y docentes de la muestra en estudio, recolectada por los instrumentos (Cuestionario y Entrevistas), tomando en cuenta, que las preguntas para ambos actores fueron redactadas con la finalidad de extraer la misma información a partir de diferentes perspectivas.

Es importante mencionar, que la entrevista realizada a la coordinadora no influye en esta comparación, debido a que, fue diseñada con distinta intencionalidad. Igualmente, fue necesaria, para conocer parte del funcionamiento de la Cátedra, siendo éste, un ente fundamental de la asignatura Prácticas Profesionales.

Dicho esto, se da inicio a la interpretación del siguiente cuadro:

	Preguntas	Respuestas
Estudiantes	1. ¿El docente ha facilitado su inserción en el escenario de prácticas profesionales?	Si, 33% - 14 discentes. No, 67% - 29 discentes. Observar (tabla N°1 de la parte III del cuestionario).
	2. ¿El docente lo ha presentado formalmente, en el escenario seleccionado al iniciar las prácticas profesionales?	Si, 16% - 7 discentes. No, 84% - 36 discentes. Observar (tabla N°2 de la parte III del cuestionario).
	3. ¿El docente visitó periódicamente su escenario de prácticas profesionales?	Si, 16% - 7 discentes. No, 84% - 36 discentes. Observar (tabla N°3 de la parte III del cuestionario).

Docentes de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos	1. ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales maneja un banco de datos de organizaciones o instituciones para el ingreso de los estudiantes a los centros prácticas?	La mayoría de los actores sociales cuentan con centros de Prácticas (Banco de Datos). Observar (Triangulación matriz N°5).
	2. ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales realiza acompañamiento pedagógico durante la fase de pasantía a los estudiantes en los diversos centros institucionales u organizacionales?	Los AS (Docentes) desde el 01 hasta el 07, aplican el acompañamiento pedagógico a sus discentes durante su estadía en la institución-organización. Observar (Triangulación matriz N°2).
	3. ¿Cuántas veces ejecuta la supervisión de sus estudiantes en los centros de prácticas?	Con un período de una (1) o dos (2) veces por semana, si es cercano, si es lejano cada quince (15) días, aproximadamente, dedicando entre cinco (5) y ocho (8) horas académicas, durante el periodo escolar. Observar (Triangulación matriz N°2).

El análisis que corresponde a la presente tabla se efectuó con relación al número de la pregunta que se plasma en ésta, es decir, se comparó la respuesta de discentes y docentes de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, que presento relación.

Dando inicio al razonamiento, las primeras preguntas en analizarse por su correspondencia, hacen referencia a la inserción del discente en los centros de prácticas (Pregunta N°1 del estudiante/pregunta N°1 del docente), se pudo deducir que los docentes en las entrevista determinaron contar con centro de prácticas bien

sea personales o suministrado por la Cátedra a disposición de sus discentes, sin embargo en el cuestionario que se le implementó a estos un 67% del total de los encuestados expresó que el docente no facilitó su inserción en el escenario de práctica, entonces, nos preguntamos ¿Dónde está la verdadera falla que produce esta situación?

Seguidamente, se analizó las respuestas N°2 y N°3 de ambos actores (Estudiantes/Docentes), donde un 84% correspondiente a treinta y seis (36) discentes encuestados, expresando que el docente no lo ha presentado formalmente ni ha visitado periódicamente el escenario donde ejecutan sus Prácticas, ausentándose el acompañamiento pedagógico, aspecto que los docentes afirmaron desempeñar con un período de una (1) o dos (2) veces por semana, si es cercano, si es lejano cada quince (15) días. Una vez más las investigadoras se preguntan ¿Por qué existe esta disparidad de respuestas?, ¿Quién es el responsable que dicho procedimiento no se esté ejecutando de manera adecuada?. Es importante indagar la causa de esta problemática, por su parte las investigadoras cumplieron con el objetivo de confirmar que en efecto las Prácticas profesionales están generando fallas, a lo que se dispone de estas interrogantes para futuras investigaciones.

Finalmente, se procede a las conclusiones y recomendaciones del presente estudio.

CONCLUSIONES

El aprendizaje teórico no es suficiente para aumentar nuestro nivel profesional, solo desempeñando estos conocimientos y ajustándolos a nuestra gestión de área laboral, optimizaremos nuestro desempeño.

A partir del presente estudio, se desarrolla una serie de conclusiones que dan respuesta a los objetivos de la investigación, permitiendo analizar el funcionamiento de las Prácticas Profesionales de la Escuela de Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, período 2013-2014.

Para ello, los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron el cuestionario aplicado a los Discentes de cuarto 4º año, pertenecientes a la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos y la entrevista aplicada a los Docentes de las Menciones Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, Desarrollo de los Recursos Humanos y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos, y a la Coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la asignatura Prácticas Profesionales, modalidad presencial / régimen anual, del mismo período.

Seguidamente, se procedió al análisis de la relación existente entre los objetivos planteados y los resultados obtenidos:

Para el primer (1º) objetivo planteado en la investigación; “Comparar la correspondencia teórica-práctica de la asignatura Prácticas Profesionales, con relación a las experiencias del discente en los escenarios organizacionales”, se recaudó la información necesaria, mediante un cuestionario aplicado a los discentes de Prácticas Profesionales IV, conformado por un conjunto de preguntas direccionadas a dar respuestas asertivas, entre las cuales se pueden destacar: ¿Las Prácticas Profesionales se ajustaron a los contenidos vistos?, ¿Las clases teóricas recibidas, se relacionaron con las Prácticas Profesionales?, ¿Existe relación entre lo que se aprende en la asignatura y lo que se hace en el campo educativo-organizacional?, entre otras.

De esta manera, el cuestionario arrojó datos, indicando que, la correspondencia teórica-práctica de la asignatura no se relacionan desde la perspectiva de un 45%

aproximadamente de encuestados. A pesar de que la mayoría (55%) de los estudiantes afirmaron la relación teoría-práctica, el resto representa un porcentaje cercano a la mitad, esto quiere decir, que es un resultado significativo; indicando fallas en dicho proceso.

Se consideró pertinente, la creación de este objetivo, ya que, es necesario certificar que la teoría se ejecute en la fase práctica del discente, tomando en cuenta que, durante este proceso se deben implementar los conocimientos adquiridos, no solo de las Prácticas Profesionales, sino de todas las asignaturas que forman parte del pensum de la carrera, para así, formar a un profesional con las competencias que exige el mercado, siendo la práctica un eje fundamental para que el discente compruebe y desarrolle sus habilidades y conocimientos.

De tal modo, es necesario que se tomen precauciones, para solventar las fallas que se están generando, significando esto, un factor determinante en la formación estudiantil.

El segundo (2º) objetivo que se aprecia en la investigación; “Determinar la importancia del Tutor Académico durante el desarrollo de las Prácticas Profesionales, para garantizar un desempeño apropiado en el estudiante”, desprendió resultados alarmantes, debido a que, según la experiencia del discente, tal acompañamiento pedagógico se ausentó. Para corroborar la información se utilizó como instrumento; el cuestionario y la entrevista, reiterando que el acompañamiento pedagógico es indispensable para el desarrollo del discente durante las prácticas, ya que, necesita del apoyo del docente a cargo, donde establezca directamente con la organización las actividades a realizar, horario correspondiente, entre otras funciones.

Siendo un deber del docente efectuar dicho acompañamiento, los resultados obtenidos en la investigación arrojaron cierta discrepancia entre las respuestas de los discentes y la información aportada por los docentes, quienes en su totalidad afirmaron realizar el acompañamiento respectivo, mientras que un 84% de los discentes expresaron lo contrario. Es imprescindible revisar la gestión (Acompañamiento Pedagógico) para detectar la debilidad que está ocasionando tal situación, ya que, de estar presentándose, no será garantizado el desempeño apropiado en el discente.

En consecuencia, el no establecer las actividades que debe realizar, puede influir desfavorablemente en el desarrollo académico y laboral del discente, debido a que no cuenta con lineamientos específicos que direccionen su permanencia, además, puede ocasionar abuso de autoridad y distorsión de funciones a realizar.

Necesario destacar, que la presencia del tutor académico constantemente (Supervisiones) es de gran importancia, puesto que, es el responsable de orientar y supervisar las ocupaciones del discente, además, debe constatar y verificar las funciones que realiza o debería realizar, como también, saber si está cumpliendo con las actividades determinadas de la asignatura, si cumple con el horario establecido, entre otros aspectos.

El tercer (3º) objetivo; “Indagar sobre el banco de datos que manejan los Docentes de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, para facilitar la inserción de los discentes, en los centros de Práctica Profesionales”, es otro factor determinante en el desarrollo del discente, pues a partir de ello, se determinará si la fase práctica fue favorable o desfavorable.

La mayoría de las veces, el discente debe disponer de tiempo y estrategias al momento de buscar un escenario de práctica, donde ubicar e ingresar; se torna un reto, y en el mejor de los casos, lo que hallan, no se relaciona con las funciones propias de la carrera. Pese a la situación, se atreven a experimentar el campo, bien sea por interés o simplemente por cumplir con un requisito de la asignatura.

Por esta razón, las investigadoras sienten la necesidad de buscar respuestas sobre dicha problemática. Para ello, igualmente se aplicaron cuestionarios y entrevistas a los informantes claves de esta investigación.

Respecto al cuestionario, un 58% de los discentes afirmaron que sus escenarios de prácticas no se adecuaron a la carrera, generando que éste, en la fase de pasantías, no se desenvuelva con más destreza en el ámbito profesional (Confirmado por un 53% de los encuestado), por ende, la experiencia que debe adquirir para su integración profesional, no es la más propicia o pertinente, según sus funciones profesionales.

Por su parte, la entrevista; realizada a los docentes y coordinadora, con la intencionalidad de indagar a partir de la opinión de ambos actores (Docentes-

Discentes), sobre que banco de datos manejan, y si los utilizan a favor del discente, al momento de la inserción en el escenario de práctica, arrojo información donde:

Cuatro (4) de cinco (5) docentes de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos: afirman manejar banco de datos, pero lo hacen desde el punto de vista personal, que la Cátedra, por ejemplo, no le brinda tal información, palabras textuales de las entrevistas.

De igual manera, se entrevistó a una docente de la Mención de Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica, quien aseguró contar con un banco de datos que le suministra la escuela para ubicar a sus discentes en las respectivas instituciones. Acotó además, tener su banco de datos personal, pero que por políticas de la misma no utiliza.

Finalmente, se entrevistó a una docente de la Mención Diseño y Gestión de Proyectos Educativos, la cual respondió; si tener un banco de datos, pero personal, destacó: “por mis contactos, pero resalto que no es por la Cátedra que lo facilite, que es el deber ser”.

Respecto a este punto, se puede concluir, que la mayoría de los docentes, no manejan información de escenarios de Prácticas Profesionales (Banco de Datos), para así, brindar orientación al discente, durante esta búsqueda, y aquellos que ofrecen ayuda, generalmente; es información adquirida por su experiencia académica.

Importante aclarar que, se consideró la opinión de docentes de las otras Menciones, un poco para comparar o evidenciar si la situación presentada en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, también se manifiesta en las Menciones; Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos.

Igualmente, es necesario plasmar que en la entrevista realizada a la coordinadora de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, destacó si tener un banco de centros de prácticas que nutren y actualizan en cada período escolar pero, el detalle está en que, hay profesores que no asisten a las reuniones, que incluso, le solicitan tal información por escrito y algunos ni contestan a dicho llamado. Deja claro, no estar generalizando, y expreso que: “lo ideal sería nutrir

tal banco de datos, y que de esta manera pueda ser utilizado a futuro por otros docentes de Prácticas Profesionales”.

El resultado obtenido, lleva a analizar qué; indudablemente la comunicación entre cada uno de los actores aquí mencionados (Discentes, Docente y Coordinadora), es el principal factor que contribuye a la ausencia de información. Información que podría garantizar un mejor desarrollo en el discente, pues, ingresar a un centro de prácticas que le suministre el docente o la coordinación de las Prácticas Profesionales de la Mención, representa un desempeño en el campo real, ya que, se supone estar estudiado y certificado. Es imprescindible la interacción a favor de una mejor preparación del discente.

Se quiere también puntualizar, que el docente principalmente, debe propiciar y exigir la publicación de dicha información, pues es el eje transversal, que se encuentra entre el discente y la coordinadora.

Dicho lo anterior, el docente representa un factor clave durante la formación del discente, impartiendo su contenido, mediante estrategias pedagógicas, que luego de una evaluación, y según las características de su grupo de discentes, serán aplicadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la intención de extraer resultados satisfactorios. Además, el docente debe estar presente durante todo el período de formación académica correspondiente, incluso, cuando el discente ejecuta la fase práctica de la asignatura Prácticas Profesionales.

El cuarto (4°) y último objetivo es: “Definir las estrategias que utiliza el Docente, para el desarrollo de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos”, se estableció con la finalidad de extraer dicha información (estrategias), y que a su vez, pueda ser utilizada para llevar cabo de manera pertinente la asignatura, mediante tácticas que incluso, logren dar posibles soluciones a irregularidades presentadas en la investigación.

Esta información se extrajo de la entrevista realizada a los docentes de la muestra seleccionada en la investigación, del cual se pudo evidenciar que cada uno de los docentes ejecuta diferentes estrategias, para impartir el contenido teórico-práctico de la asignatura.

Entre las respuestas se destacan las más frecuentes:

- Revisión del programa de la asignatura.
- Conversatorios basados en las experiencias del docente y discente.
- Actualización del contenidos, con relación a las exigencias laborales de hoy día.
- Revisión del perfil del egresado de la mención, entre otras.

La entrevista realizada, a su vez permitió recopilar una serie de sugerencias para mejorar el funcionamiento de la asignatura Prácticas Profesionales, por parte de los docentes. Estas serán expuestas entre las recomendaciones y otras estrategias, que según, el criterio de las autoras, pueden mejorar el proceso de la asignatura.

Finalmente, se puede concluir que las Prácticas Profesionales presentan fallas, especialmente en su fase práctica, confirmándose en el presente estudio, donde, la muestra seleccionada manifestó cierto descontento e irregularidad en esta fase.

Considerando, que las Prácticas Profesionales se caracterizan por ser una asignatura que brinda al estudiante la oportunidad de desenvolverse en el ámbito laboral, con el fin de implementar sus conocimientos, habilidades y destrezas, adquirir experiencia, familiarizarse con el perfil; una vez egresado y establecer una vinculación que puede tornarse permanente a futuro con la institución u organización donde ejecute sus prácticas, se reitera una vez más, la importancia de indagar los factores que están incidiendo a la disfunción de la asignatura, donde se debe disponer de tiempo y procedencia para revisar y hallar herramientas que solventen la situación, de este modo, garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo en el discente, logrando que éste desarrolle suficientes destrezas para:

- Planificar, desarrollar y evaluar proyectos de investigación y de desarrollo de los recursos humanos.
- Coordinar proyectos relacionados con el diseño, gestión de perfiles y rutas de carrera.

- Coordinar proyectos relacionados con el diseño, ejecución, aplicación y evaluación de materiales y medios instruccionales.
- Coordinar proyectos de adiestramiento y formación del personal.
- Coordinar la planificación de sistemas de evaluación organizacional (p. 59).

Lo anterior se corresponde con lo expuesto en el Diseño Curricular de la Escuela de Educación (1996), donde establece las cualidades que debe poseer el egresado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

RECOMENDACIONES

Una vez finalizada la investigación, se considera pertinente brindar como aporte a las Prácticas Profesionales, las siguientes recomendaciones, divididas según el autor involucrado o encargado.

Dirección de la Escuela de Educación:

- Promover el perfil del Licenciado en las distintas Menciones a nivel nacional, con la finalidad de dar a conocer su rol. Esto puede realizarse a través de simposio, charlas, conferencias, entre otras.
- La Escuela de Educación debería trabajar de forma unificada, incentivando la participación, comunicación y unión entre todos los departamentos, a fin de beneficiar, principalmente; al docente y discente.
- Gestionar pago de viáticos a los docentes de la asignatura Prácticas Profesionales, asimismo tramitar “por lo menos” carta de agradecimiento o un reconocimiento aquellos docentes que verdaderamente realicen acompañamiento pedagógico y presenten registro de ello ante sus jefes inmediatos.
- Anexar al Diseño Curricular de la Escuela de Educación a modo general, términos como; Prácticas Profesionales, pasantías, perfil del pasante, beneficios del pasante, tutor, funciones del tutor y tutoría de manera, que el lector conozca la visión de la Escuela de Educación respecto a estos términos.
- Evitar sobrecargar a los docentes con múltiples funciones, para que puedan ejecutar de manera completa e integral su rol de docente.
- Que la universidad en sus diversos departamentos le dé prioridad a los pasantes.

Coordinación Académica de la Escuela de Educación:

- Relacionar las Prácticas Profesionales con las demás asignaturas que forman parte del pensum de la carrera.

- Establecer convenios Escuela-Organización para facilitar la inserción del discente, en los escenarios de prácticas.
- Evitar recargar los salones de clases con más de quince (15) discentes en la asignatura Prácticas Profesionales, para evitar dificultades durante el proceso de formación.

Coordinador (a) de las Prácticas Profesionales:

- Elaborar un Reglamento que dirija las funciones que debe desempeñar el docente y discente de las Prácticas Profesionales, donde se destaquen aspectos como: normas, derechos, deberes, sanciones, entre otras.
- Sistematizar, organizar y suministrar (publicar), el banco de datos de los diferentes escenarios, que maneja la coordinación, no solo a los docentes, sino también a discentes que no cuenten con este requisito.
- Realizar un instrumento y aplicarlo a los docentes y discentes de la asignatura Prácticas Profesionales, donde se recopile información sobre el funcionamiento de la misma, según la experiencia adquirida. Es pertinente que su aplicación se realice en el inicio y cierre del año escolar, para así comprobar, reforzar y mejorar el desarrollo de la asignatura. Ello para las tres (3) menciones que dicta la Escuela.
- Realizar reuniones periódicas con los docentes de la Prácticas Profesionales, ya sea, cara a cara o vía web de forma presencial o virtual a través de las bondades de internet.
- Garantizar que las Prácticas Profesionales tengan relación entre los objetivos de la asignatura y las funciones que deben realizar en las organizaciones.
- Sistematizar el funcionamiento general de las Prácticas Profesionales de las tres menciones, realizando constantes evaluaciones o investigaciones, que demuestren el cumplimiento integral de sus objetivos.

Docentes de la Escuela de Educación, de la asignatura Prácticas

Profesionales:

- Manejar información actualizada, para dictar el contenido de la asignatura, y así, cubrir las necesidades del estudiante en el desarrollo de la actual organización.
- Presentar al discente en el centro de práctica, antes del inicio de sus prácticas.
- Realizar acompañamiento pedagógico “por lo menos” una (1) vez al mes, para constatar la efectiva ejecución de esta fase.
- Asistir a las reuniones que establezca la coordinación de Prácticas Profesionales.
- Evitar sobrecargo de múltiples funciones, de manera que pueda el docente ejecutar el acompañamiento pedagógico.
- Formar/orientar a los discentes previo a su inserción en los centros de prácticas, puesto que llegan con fallas y deben retomar contenidos de años anteriores.
- Contar con un banco de datos personal, caso contrario lo adquieran por la cátedra para ingresar a sus discentes en los escenarios de práctica.
- El docente de esta signatura debería trabajar con estrategias cognitivas, meta-cognitivas, lúdicas, tecnológicas y socio-afectivas para un mejor desenvolvimiento tanto del estudiante, el docente y el contenido a desarrollar.

Discentes de la Escuela de Educación Prácticas Profesionales:

- Valorar la fase práctica de la signatura, ya que, es el primer contacto con el ámbito laboral que brinda la experiencia necesaria.
- Reflejar un desempeño impecable para dejar las puertas abiertas en caso de necesitar la Escuela de Educación nuevamente un escenario de práctica.

Se espera, que las recomendaciones expuestas anteriormente, y la investigación en general, sean atendidas para el efectivo desarrollo de las Prácticas Profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agrella, N. (2003). *Estudio Evaluativo de las Prácticas profesional II de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos*. Trabajo de Grado para optar al título de Licenciatura, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica (5º Ed.)*. Caracas: Episteme.
- Barrera, M. (2007). *Modelos epistémicos en investigación y en educación. Servicios y Proyecciones para América Latina*. SYPAL. Caracas: Editorial Quirón.
- Bateman, T. y Snell, S. (2005). *Administración. Un nuevo Panorama Competitivo*. México: Mc Graw Hill.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación. (2da. Ed.)*. México: Pearson Prentice Hall.
- Bautista, M. (2006). *Manual de Metodología de Investigación. (2º Ed.)*. Caracas, Venezuela: Talitip.
- Becerra, E., Peña, Y., & Pocaterra, P. (2001). *Las pasantías en el componente de la Práctica Profesional: Lineamientos para su implementación en el régimen anual de la Licenciatura en Educación*. Trabajo de Grado para optar al título de Licenciatura, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Boscán, A. (2003). *El saber pedagógico del docente*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Barquisimeto.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (Gaceta Oficial extraordinaria N° 5.453). (19, febrero, 2009). Caracas, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: teoría, proceso y práctica (3ºEd.)*. Colombia: mcgraw-hill.
- Real Academia Española. (1992). *Diccionario de la Lengua Española. (21ºEd.)*. Madrid, España.
- Ezequiel, A. (1999). *Diccionario de Pedagogía (2º Ed.)*. Buenos aires: Magisterio del rio de la plata.

- Ferrater J., (2000). *Diccionario de Filosofía abreviado*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Ferreira, José Ángel. (2011). *Gerencia Universitaria: Componentes Presupuestarios, mimeo*. Universidad de Carabobo.
- Fernández y Otros (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc.Graw-Hill.
- Foulquié, P. (1976). *Diccionario de Pedagogía. (1º Ed.)*. Barcelona: Oikos-tau, s.a.
- Jáuregui & Chacón (2004), *Diccionario Latinoamericano de Educación (CD)*. Caracas: Fundación gran mariscal de Ayacucho.
- Hurtado, J. (2006). *El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística*. Bogotá: Ediciones Quirón.
- Palella, S. y Martins, F. (2004). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Perrone, G. & Propper, F. (2007). *Diccionario de Educación (1º Ed.)*. Buenos Aires: Afagrama educaciones.
- Porret, M. (2007). *Recursos Humanos: Dirigir y Gestionar personas en las organizaciones (2º Ed.)*. Madrid: Esic.
- Ley Orgánica de Educación. (Gaceta Oficial N° 5.929). (15, agosto, 2009). Venezuela-Caracas.
- Ley Orgánica del Trabajo. (Gaceta Oficial N° 6.076). (07, mayo, 2012). Venezuela-Caracas.
- Martínez, M. (2006) *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. (2da. Ed.). México: Trillas.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente 2000. (Gaceta Oficial N° 28.262). (17, febrero, 1967). Venezuela-Caracas.
- Ramírez, T. (2007). *Cómo hacer un Trabajo de Investigación*. Venezuela: Editorial PANAPO.
- Rosa, C., & Chacón, L. (2013). Estudio sobre las Prácticas Profesionales IV de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, Escuela de Educación de la UCV. Trabajo de Grado para optar al título de Licenciatura, Universidad Central de Venezuela, Caracas.

- Rojas, B. (2010). *Investigación cualitativa: Fundamentos y Praxis (2ª Ed.)*. Caracas: Fedupel.
- Sabino, C. (2004). *El Proceso de Investigación, Justificación*. Caracas: Panapo
- Sierra, R. (1995). *Técnicas de Investigación Social: Teoría y Ejercicios (Décima Ed.)*. Madrid-España: Paraninfo.
- Strauss, A y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada*. Colombia, Medellín: Universidad de Antioquia.
- Taylor, S. y Bogdan R. (2003). *Introduction to qualitative researcho methods: a guidebook and resource (3º Ed.)*. Michigan: Wiley.
- Diseño Curricular de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. (1996). Caracas-Venezuela.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Bunge, M. (1960). *La Ciencia, sus Métodos y su Filosofía*. [En línea]. Consultado: [06, Noviembre, 2014]. Disponible en: http://www.eumed.net/libros/2000/523/BM_9.pdf.
- Briceño, H. (2007). *Una Mirada al Índice de Desarrollo Humano en Venezuela*. [En línea]. Consultado: [08, enero, 2014]. Disponible en: http://www.gerenciasocial.gob.ve/bsocial/bs_05/bs_05_pdf/boletin_05.pdf
- Cabarcas, N. (s.f.). *Gestión del Talento humano*. [En línea]. Consultado: [16, marzo, 2014] Disponible en: http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20ADMINISTRATIVAS%20Y%20ECON%3%93MICAS/CARRERA%20DE%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESAS/03/Gestion%20y%20talento%20humano/GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO.pdf
- Costamagna, A. (1999). “*Investigación sobre el valor formativo de las prácticas de campo para lograr y mejorar la comprensión de las relaciones entre las teorías y las prácticas concretas*”. [En línea]. Consultado: [10,

- Noviembre, 2014] Disponible en:
<http://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8180/tesis/bitstream/1/141/1/tesis.pdf>
- Delgado, S. & Ena, B. (s.f.). *Recursos Humanos*. [En línea]. Consultado: [10, Noviembre, 2014] Disponible en:
<http://books.google.es/books?id=kAYdKIws6qQC&printsec=frontcover&dq=recursos+humanos&hl=es#v=onepage&q=recursos&f=false>
- Mora, C. (2007). *Gerencia universitaria*. [En línea]. Consultado: [02, Febrero, 2013] Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/el-concepto-de-gerencia-que-se-maneja-en-las-universidades-venezolanas.htm>
- Vivas, A. (2007). *Paradigmas de la Investigación Planos del Conocimiento: (Ensayo)*. [En línea]. Consultado: [20, febrero, 2014] Disponible en:
<http://unesr.files.wordpress.com/2007/10/proyecto-i-paradigmas-planos-del-conocimiento-anas-vivas.pdf>
- Portal web de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (s.f.). *Departamento de Prácticas Profesionales*. [En línea]. Consultado: [08, noviembre, 2014] Disponible en:
http://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/gesuniv/div_vin/dir_sspract/practicas/dep_practpro.htm
- Portal Web de la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y administrativas del Instituto Politécnico Nacional de México. (s.f.). *Prácticas Profesionales*. [En línea]. Consultado: [08, noviembre, 2014] Disponible en:
<http://www.upiicsa.ipn.mx/Egresados/Paginas/Practicas.aspx>
- Reglamento Académico para las Pasantías Estudiantiles Universitarias en Empresas e Instituciones de la Universidad Central de Venezuela. (s.f.). [En línea]. Consultado: [08, noviembre, 2014] Disponible en:
http://190.169.30.52/vrac_pasantias/Formatos/Generales/reglamentos.pdf
- Sayago, Z. & Chacón, M. (2005). *Las Prácticas Profesionales en la Formación Docente: Hacia un Nuevo Diario de Ruta*. [En línea]. Consultado: [20, febrero, 2014] Disponible en:
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/20033/2/articulo6.pdf>

The background of the page features a large, faint watermark of the seal of the Universidad Central de Venezuela. The seal is circular and contains a central emblem with a crown, surrounded by a wreath and the text "UNIVERSIDAD CENTRAL CARACAS - VENEZUELA".

ANEXOS

La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica.

Aristoteles

ANEXO “A”
Carta dirigida a la Coordinación Académica



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



Caracas, 19 de Noviembre de 2014

Ciudadano(a):

Coordinación Académica

Presente.-

Ante todo reciba un cordial saludo.

El motivo del presente es para solicitar la matrícula de los Estudiantes y Docentes de la asignatura Prácticas Profesionales del periodo 2013-2014, de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos para el avance del trabajo de grado, titulado: “Análisis de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, en el periodo 2013-2014”.

En esta oportunidad solicitamos su apoyo, identificándonos como; **Jaspe Leidy**, titular de la Cédula de Identidad **No. 19.933.492** y **Silva Carol**, titular de la Cédula de Identidad **No. 20.176.002**, todo ello para optar al título de Lic. En Educación.

Al reiterarle nuestro agradecimiento por su valiosa colaboración, se despiden de usted.

Atentamente,

Jaspe Leidy
C.I.: 19.933.492

Silva Carol
C.I.: 20.176.002

ANEXO “B”
Resultados solicitados a la Coordinadora Académica

Estudiantes Inscritos por Asignatura y Sección Anual 2013-02A

jueves, 26 de junio de 2014
01:54 p.m.



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
CONTROL DE ESTUDIOS DE PREGRADO

Estudiantes Inscritos Por Asignatura Y Sección

Periodo Académico: 2013-02A
Tpa : AN2 ANUAL 2
Tipo Ciclo : 1 Planes Pregrado

Plan de Estudio : G150 EDUCACION ANUAL

Código Asignatura	Nombre Asignatura	Sección	Cantidad de Estudiantes
071410AAP1	PRACTICA PROFESIONAL I	A1	24
		A2	18
		A3	13
		A4	15
		B2	12
		B1	16
		A5	19
Sub-Total			117
071410ABP2	PRACTICA PROFESIONAL II	A1	29
		B1	19
		A2	19
Sub-Total			67
071410ABP3	PRACTICA PROFESIONAL III	A1	16
		B1	15
		A2	18
		A3	15
Sub-Total			64
071410ABP4	PRACTICA PROFESIONAL IV	A1	11
		A3	8
		B1	18
		B2	15
		A2	12
Sub-Total			64
071410AB07	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	A1	32
		B1	32
Sub-Total			64

ANEXO “C”
Carta de Validación de los Expertos



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



Estimado Experto:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted en su condición de experto, para solicitar su valiosa colaboración en la evaluación de dos (2) técnicas que se anexan. Los mismos tienen el propósito de recopilar información sobre un estudio cuyo título es “Análisis de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela”.

Agradecemos emitir juicio para la validación de las técnicas; en los aspectos tanto de contenido como de construcción. Para ello se anexa a esta misiva: título de la investigación, objetivo general, objetivos específicos, matriz de operacionalización, los instrumentos y el formato para la validación de los instrumentos.

Sus observaciones y recomendaciones en esta validación serán de gran ayuda para la elaboración de la versión final de los instrumentos, por lo tanto, le agradecemos su colaboración prestada como experto.

Sin más a que hacer referencia y reiterando nuestro agradecimiento por la colaboración que pueda prestar al respecto, se despiden,

Atentamente,

Jaspe Leidy

Silva Carol

ANEXO “D”
Instrumento (Cuestionario) preliminar dirigido a los Estudiantes de la
asignatura Prácticas Profesionales de la UCV.



PRIMER INSTRUMENTO

FECHA:

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada uno de los enunciados que se presentan a continuación y responda, según el caso y con honestidad. El cuestionario es anónimo.
- A continuación se presentan un grupo de ítems, por favor responda de forma precisa y objetiva seleccionando una sola alternativa, marcando para ello una equis (X) en el lugar correspondiente.

PRIMERA PARTE/DATOS GENERALES	
Sexo:	Edad:
Mención que cursa:	Año que Cursa:
SEGUNDA PARTE/PREGUNTAS REFERENTE A LA ASIGNATURA PRACTICAS PROFESIONALES	
1. ¿Las clases teóricas recibidas, se relacionaron con las prácticas profesionales?	SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/>
¿Por qué?:	_____
2. ¿Los objetivos desarrollados en la asignatura reflejaron situaciones reales en el área laboral?	SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/>
¿Por qué?:	_____
3. ¿Existe relación entre lo que se aprende en la asignatura y lo que se hace en el campo educativo-organizacional?	SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/>
¿Por qué?:	_____
TERCERA PARTE/PREGUNTAS REFERENTE A LAS PASANTIAS	
1. ¿El escenario donde has desarrollado las prácticas profesionales se han adecuaron a la mención que cursas?	SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/>
¿Por qué?:	_____
2. ¿Al momento de presentarte en el escenario de prácticas profesionales contacte con una constancia o cartas de presentación emitida por la Escuela?	SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/>
3. ¿Las prácticas profesionales se ajustaron a los contenidos vistos?	SI <input type="radio"/> NO <input type="radio"/>

¿Por qué?: _____

4. ¿Se asignó un supervisor en la organización o institución seleccionada?
 SI NO

5. ¿Las prácticas profesionales en la fase de pasantías ha permitido que te desenvuelvas con más destreza en el ambiente profesional?
 SI NO

¿Por qué?: _____

6. ¿El supervisor organizacional establece las actividades que se deben realizar en el escenario?
 SI NO

7. ¿Las prácticas profesionales te han aportado experiencia laboral?
 SI NO

¿Por qué?: _____

8. ¿Las prácticas profesionales te acerca al ámbito profesional de la carrera?
 SI NO

¿Por qué?: _____

9. ¿Las prácticas profesionales en su fase de pasantías te ayuda a aplicar y comprobar tus conocimientos teóricos?
 SI NO

¿Por qué?: _____

CUARTA PARTE/PREGUNTAS REFERENTE AL DOCENTE

1. ¿El docente ha facilitado tu inserción en el centro de prácticas profesionales?
 SI NO

2. ¿El docente te ha presentado formalmente en el escenario de centro de prácticas profesionales?
 SI NO

3. ¿El docente visitó periódicamente tu escenario de prácticas profesionales?
 SI NO

¡GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION!

ANEXO “E”
Instrumento (Cuestionario) definitivo dirigido a los Estudiantes de la
asignatura Prácticas Profesionales de la UCV.



CUESTIONARIO

FECHA:

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada uno de los enunciados que se presentan a continuación y responda, según el caso y con honestidad. El cuestionario es anónimo.
- A continuación se presentan un grupo de ítems, por favor responda de forma precisa y objetiva seleccionando una sola alternativa, marcando para ello una equis (X) en el lugar correspondiente.

PRIMERA PARTE/DATOS GENERALES

Sexo: _____ Edad: _____

Mención que cursa: _____ Turno que cursa: _____

Año que cursa: _____

SEGUNDA PARTE/PREGUNTAS REFERENTE A LA ASIGNATURA PRACTICAS PROFESIONALES

1. ¿Las clases teóricas recibidas, se relacionaron con las prácticas profesionales?

SI NO

¿Por qué?: _____

2. ¿Los objetivos desarrollados en la asignatura se corresponden con las situaciones reales en el área laboral?

SI NO

¿Por qué?: _____

3. ¿Existe relación entre lo que se aprende en la asignatura y lo que se hace en el campo educativo-organizacional?

SI NO

¿Por qué?: _____

TERCERA PARTE/PREGUNTAS REFERENTE A LAS PASANTÍAS

1. ¿El escenario donde usted desarrollado las prácticas profesionales se adecuó a la mención que cursa?

SI NO

¿Por qué?: _____

2. ¿Al momento de presentarse en el escenario de prácticas profesionales contó con constancia o carta de presentación emitida por el docente de la asignatura?

SI NO

3. ¿Las prácticas profesionales se ajustaron a los contenidos vistos?

SI NO

¿Por
qué?:

4. ¿Le asignaron un tutor en la organización seleccionada?

SI NO

5. ¿Las prácticas profesionales en la fase de pasantías han permitido que se desenvuelva con más destreza en el ambiente profesional?

SI NO

¿Por
qué?:

6. ¿El docente establece las actividades que se deben realizar en el escenario de las prácticas profesionales?

SI NO

7. ¿Las prácticas profesionales le han aportado experiencia laboral?

SI NO

¿Por
qué?:

8. ¿Las prácticas profesionales le acerca al ámbito profesional de la carrera?

SI NO

¿Por
qué?:

9. ¿Las prácticas profesionales en la fase de pasantías le ayuda a aplicar y comprobar sus conocimientos teóricos?

SI NO

¿Por
qué?:

CUARTA PARTE/PREGUNTAS REFERENTE AL DOCENTE

1. ¿El docente ha facilitado su inserción en el escenario de prácticas profesionales?

SI NO

2. ¿El docente lo ha presentado formalmente, en el escenario seleccionado al iniciar las prácticas profesionales?

SI NO

3. ¿El docente visitó periódicamente su escenario de prácticas profesionales?

SI NO

¡GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION!

ANEXO “F”
**Instrumento (Entrevista) preliminar dirigido a los Docentes y Coordinadora
de la asignatura Prácticas Profesionales de la UCV.**



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



ENTREVISTA

FECHA:

MENCIÓN:

NOMBRE DEL COORDINADOR (A) O DOCENTE:

GUIÓN DE PREGUNTAS

1. ¿Cómo profesor de Prácticas Profesionales realiza acompañamiento pedagógico durante la fase de pasantía a los estudiantes en los diversos centros institucionales u organizacionales?
2. ¿Las cátedras o coordinadores de las prácticas profesionales supervisan a los docentes para constatar que realicen el debido acompañamiento pedagógico?
3. ¿Cuál es el número de horas aproximada que dedica para visitar los centros de prácticas profesionales?
4. ¿Cuál es el número de estudiantes promedio por curso?
5. ¿Cuenta con viáticos u otros recursos para el traslado a los centros de prácticas profesionales?
6. ¿Cómo profesor de Prácticas Profesionales maneja un banco de datos de organizaciones o instituciones para el ingreso de los estudiantes de prácticas profesionales?

ANEXO “G”

**Instrumento (Entrevista) definitivo dirigido a los Docentes y Coordinadora
de la asignatura Prácticas Profesionales de la UCV.**



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



ENTREVISTA

FECHA:

NOMBRE DEL COORDINADOR (A):

GUIÓN DE PREGUNTAS

1. ¿Cómo coordinador (a) de las Prácticas Profesionales, considera usted que el docente debe realizar acompañamiento pedagógico a los estudiantes en fase de pasantías?
2. ¿Las Cátedras o coordinadores de las prácticas profesionales se reúnen con los docentes para constatar que se realice el debido acompañamiento pedagógico?
3. ¿Cuántas veces le realiza la supervisión a los docentes para constatar el acompañamiento pedagógico?
4. ¿Cuál es el número de horas aproximadas que le dedica a los docentes para constatar el acompañamiento pedagógico?
5. ¿Los docentes cuentan con viáticos u otros recursos para el traslado a los centros de prácticas profesionales?
6. ¿Cómo coordinador (a) de las Prácticas Profesionales maneja un banco de datos de organizaciones o instituciones para el ingreso de los estudiantes de prácticas profesionales?
7. ¿Qué sugerencias podría dar usted como coordinador (a) de las prácticas profesionales para que ésta se desarrolle de la mejor manera?



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



ENTREVISTA

FECHA:

MENCIÓN:

NOMBRE DEL DOCENTE:

GUIÓN DE PREGUNTAS

1. ¿Qué estrategias ejecuta como docente para formar a los estudiantes al momento de la inserción en los escenarios de prácticas?
2. ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales realiza acompañamiento pedagógico durante la fase de pasantía a los estudiantes en los diversos centros institucionales u organizacionales?
3. ¿Cuántas veces ejecuta la supervisión de sus estudiantes en los centros de prácticas?
4. ¿Cuál es el número de horas aproximadas que le dedica para visitar los centros de Prácticas Profesionales?
5. ¿Cuál es el número de estudiantes promedio por curso?
6. ¿Cuenta con viáticos u otros recursos para el traslado a los centros de Prácticas Profesionales?
7. ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales maneja un banco de datos de organizaciones o instituciones para el ingreso de los estudiantes a los centros prácticas?
8. ¿Qué sugerencias podría dar usted como docente de las Prácticas Profesionales para que ésta se desarrolle de la mejor manera?

ANEXO “H”

Resultados de las Entrevistas dirigido a los Docentes y Coordinadora de la asignatura Prácticas Profesionales de la UCV.

Actor Social 01 (AS01) de la Mención Educación Preescolar y Primera Etapa de Educación Básica. Entrevista realizada el día 06 de Noviembre de 2014.

No. línea	Descripción de la Entrevista	Categoría	Código
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17	<p>Entrevistadoras: Buenas tardes profesora, somos tesistas de la Escuela de Educación de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, y actualmente estamos realizando nuestro trabajo de investigación titulado: Análisis de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV. Éste se centra en el funcionamiento de la asignatura. A tal efecto la hemos seleccionado en su condición de docente de la asignatura Prácticas Profesionales, para realizar esta entrevista.</p> <p>Para iniciar le preguntamos: ¿Qué estrategias ejecuta como docente para formar a los estudiantes al momento de la inserción en los escenarios de prácticas?</p>		
18 19 20 21 22 23 24	<p>AS01: Me guío por el programa de la asignatura. Primero por la teoría de la misma, y posteriormente comienzo la ejecución, cuando perciba que los estudiantes tienen el conocimiento pertinente y necesario para ingresar a la institución, además, tomo en cuenta el quehacer diario basado en su realidad.</p>	Estrategias Pedagógicas	ESTRAPED (L.18-20)
25 26 27 28 29	<p>Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales realiza acompañamiento pedagógico durante la fase de pasantía a los estudiantes en los diversos centros institucionales u organizacionales?</p>		
30 31	<p>AS01: Si, para corroborar la participación de mis estudiantes en las instituciones.</p>	Acompañamiento pedagógico	ACOMPED (L. 30-31)
32 33 34	<p>Entrevistadoras: ¿Cuántas veces ejecuta la supervisión de sus estudiantes en los centros de prácticas?</p>		
35 36	<p>AS01: Dos (2) veces por semana cuando es lugar cercano. Si es lejano cada quince (15) días.</p>	Acompañamiento pedagógico	ACOMPED (L. 35-36)
37 38 39	<p>Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de horas aproximadas que le dedica para visitar los centros de Prácticas Profesionales?</p>		
40 41 42 43	<p>AS01: Bueno! Como les comente; todo va a depender del lugar donde las muchachas realicen sus prácticas, pero por lo general, invierto alrededor de 6 a 8 horas.</p>	Acompañamiento pedagógico	ACOMPED (L. 42-43)

44	Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de		
45	estudiantes promedio por curso?		
46	AS01: Inicialmente, eran 18 estudiantes, pero	Experiencia	EXPED
47	dividieron la lista en dos partes y me quedaron 9.	Pedagógica	(L.47-49)
48	Este grupo pequeño, me facilita el proceso y por		
49	ende mejora el aprendizaje.		
50	Entrevistadoras: ¿Cuenta con viáticos u otros		
51	recursos para el traslado a los centros de	Viáticos	VIA
52	Prácticas Profesionales?		(L.53-54)
53	AS01: (Risas). No para nada (risas), aunque		
54	deberían...		
55	Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las Prácticas		
56	Profesionales maneja un banco de datos de	Banco de Datos	BANDA
57	organizaciones o instituciones para el ingreso de		(L.59-63)
58	los estudiantes a los centros prácticas?		
59	AS01: La catedra me suministra esa información,		
60	porque los estudiantes deben realizar las pasantías	Sugerencias	SUG
61	en instituciones cercanas. Tengo mi propio banco		(L. 68-71)
62	de datos, pero no lo manejo por las políticas de la		
63	escuela antes mencionadas.		
64	Entrevistadoras: ¿Qué sugerencias podría dar		
65	usted como docente de las Prácticas		
66	Profesionales para que ésta se desarrolle de la		
67	mejor manera?		
68	AS01: Ok! Es fundamental, que las prácticas estén		
69	lo más cercano y como lo realiza la escuela para		
70	que la calidad del acompañamiento sea más		
71	fructífera.		

Actor Social 02 (AS02) de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Entrevista realizada el día 15 de Julio de 2014.

No. línea	Descripción de la Entrevista	Categoría	Código
1 2 3 4 5 6 7	E: Hola profe, buenas noches, estamos en la ejecución de nuestra tesis sobre el Análisis de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. Ésta se centra en el funcionamiento de la asignatura. Por ser docente de la asignatura lo seleccionamos para que nos ayude con la siguiente entrevista.		
8 9 10 11	Para iniciar: ¿Qué estrategias ejecuta como docente para formar a los estudiantes al momento de la inserción en los escenarios de prácticas?		
12 13 14 15 16	AS02: Una estrategia; es hacer que el estudiante se conozca así mismo, para que pueda reflejarse en la organización. También es importante la actualización del programa, los contenidos, los objetivos a la actualidad.	Estrategias Pedagógicas	ESTRAPED (L.12-14)
17 18 19 20 21	Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales realiza acompañamiento pedagógico durante la fase de pasantía a los estudiantes en los diversos centros institucionales u organizacionales?	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 22-23)
22 23 24 25 26	AS02: Si, se me facilitan las supervisiones por los conocidos que tengo en las organizaciones. Además, realizo un conversatorios y asesorías en clase para observar el trabajo y desenvolvimiento de los estudiantes.	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 30-31)
27 28 29	Entrevistadoras: ¿Cuántas veces ejecuta la supervisión de sus estudiantes en los centros de prácticas?		
30 31	AS02: El acompañamiento es durante todo el año escolar, incluso hasta más allá.	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 37)
32 33 34	Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de horas aproximadas que le dedica para visitar los centros de Prácticas Profesionales?		
35 36	AS02: Eso va a depender de las estrategias a utilizar.		EXPED (L.40)
37	Pero no tengo un número de hora exacta.	Experiencia Pedagógica	
38 39	Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de estudiantes promedio por curso?		
40 41 42 43	AS02: Lo ideal es de 15 estudiantes, me ha tocado trabajar con más de esta cantidad, pero de unos años para acá más o menos el promedio es de 8 a 10 estudiantes.		

44	Entrevistadoras: ¿Cuenta con viáticos u otros recursos para el traslado a los centros de Prácticas Profesionales?	Viáticos	VIA (L.47-51)
45			
46			
47	AS02: No cuento con viáticos. Considero que se debe contar con este recurso u otro, ya que, los traslados tienen un costo alto. Es un factor fundamental para realizar las supervisiones, o que sea recompensado el gasto de alguna manera.		
48			
49			
50			
51			
52	Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales maneja un banco de datos de organizaciones o instituciones para el ingreso de los estudiantes a los centros prácticas?	Banco de Datos	BANDA (L.56-58)
53			
54			
55			
56	AS02: No, desde el inicio de clases informo a los estudiantes buscar los escenarios de prácticas para agilizar el tiempo.		
57			
58			
59	Entrevistadoras: ¿Qué sugerencias podría dar usted como docente de las Prácticas Profesionales para que ésta se desarrolle de la mejor manera?	Sugerencias	SUG (L. 63-70)
60			
61			
62			
63	AS02: * No sobre cargar a los docentes con cargos, para que puedan realizar acompañamiento pedagógico.		
64			
65			
66	* Mejorar el acompañamiento pedagógico, ya que, es una falla fundamental en la asignatura.		
67			
68	* Preparar mejor a los estudiantes, puesto que llegan con fallas y deben retomar contenidos de años pasados.		
69			
70			

Actor Social 03 (AS03) de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Entrevista realizada el día 10 de Julio de 2014.

No. línea	Descripción de la Entrevista	Categoría	Código
1	Entrevistadoras: Hola profe, somos tesistas, y		
2	actualmente estamos realizando nuestro trabajo		
3	de investigación titulado: Análisis de las		
4	Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo		
5	de los Recursos Humanos de la Escuela de		
6	Educación de la UCV. Nuestra tesis se centra en		
7	el funcionamiento de la misma. Por eso, le		
8	queremos realizar las siguientes preguntas:		
9	¿Qué estrategias ejecuta como docente para		
10	formar a los estudiantes al momento de la		
11	inserción en los escenarios de prácticas?		
12	AS03: Realizo un conversatorio con los estudiantes	Estrategias	ESTRAPED
13	para informarles lo que deben hacer en el año	Pedagógicas	(L.12)
14	académico, lo que pueden conseguir en las		
15	organizaciones durante su fase práctica, y		
16	dependiendo de las prácticas, ejecuto formatos de	Estrategias	ESTRAPED
17	evaluación referente al desenvolvimiento del	Pedagógicas	(L.15-18)
18	estudiante en las organizaciones.		
19	Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las Prácticas		
20	Profesionales realiza acompañamiento		
21	pedagógico durante la fase de pasantía a los		
22	estudiantes en los diversos centros institucionales		
23	u organizacionales?	Acompañamient	ACOM-PED
24	AS03: “A veces” y a veces no se da con todos los	o pedagógico	(L. 24-25)
25	estudiantes, ya sea por causa de tiempo, recurso		
26	monetario, el traslado, entre otras. Pero, llevo el		
27	registro de donde están, se me hace difícil participar		
28	en todos los escenarios.	Acompañamient	ACOM-PED
29	Entrevistadoras: ¿Cuántas veces ejecuta la	o pedagógico	(L. 32)
30	supervisión de sus estudiantes en los centros de		
31	prácticas?		
32	AS03: Una sola vez, al iniciar sus pasantías.		
33	Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de horas	Acompañamient	ACOM-PED
34	aproximadas que le dedica para visitar los	o pedagógico	(L. 36-38)
35	centros de Prácticas Profesionales?		
36	AS03: Tomo todo un día o medio día para		
37	supervisar los escenarios, a lo mucho una hora y		
38	media por visita.	Experiencia	EXPED
39	Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de	Pedagógica	(L.41-42)
40	estudiantes promedio por curso?		
41	AS03: Recomiendo: mínimo 10 y máximo 15		
42	estudiantes.		
43	Entrevistadoras: ¿Cuenta con viáticos u otros		

44	recursos para el traslado a los centros de	Viáticos	VIA
45	Prácticas Profesionales?		(L.46-50)
46	AS03: No cuento con viáticos. Creo que debería ser		
47	un recurso tomado en cuenta, los traslados tienen un		
48	costo alto. (Risas). Además, es un factor		
49	fundamental para realizar las supervisiones, o que		
50	sea recompensado el gasto.		
51	Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las Prácticas	Banco de Datos	BANDA
52	Profesionales maneja un banco de datos de		(L.55-57)
53	organizaciones o instituciones para el ingreso de		
54	los estudiantes a los centros prácticas?		
55	AS03: No, considero que la escuela debería tener		
56	un banco de datos para mandar a los estudiantes y		
57	garantizar la formación. Además, que las pasantías		
58	están normadas.	Sugerencias	SUG
59	Entrevistadoras: ¿Qué sugerencias podría dar		(L. 63-74)
60	usted como docente de las Prácticas		
61	Profesionales para que ésta se desarrolle de la		
62	mejor manera?		
63	AS03: * Que la asignatura tenga un programa bien		
64	estructurado y actualizado.		
65	* Se requiere un banco de datos de organizaciones e		
66	instituciones.		
67	* Establecer convenios para la ejecución de las		
68	prácticas.		
69	* Debería haber una unidad física o administrativa		
70	para manejar el banco de datos (diferente del		
71	docente y coordinación).		
72	* Dar a conocer al Lic. en Educación Mención		
73	Desarrollo de los Recursos Humanos en las		
74	organizaciones porque desconocen su perfil.		

Actor Social 04 (AS04) de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Entrevista realizada el día 14 de Julio de 2014.

No. línea	Descripción de la Entrevista	Categoría	Código
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14	<p>Entrevistadoras: Hola profe, actualmente estamos realizando nuestro trabajo de investigación titulado: Análisis de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. A tal efecto lo seleccionamos como docente de la asignatura Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, para realizar esta entrevista. Nuestro trabajo se centra en su funcionamiento práctico. Para iniciar le preguntamos: ¿Qué estrategias ejecuta como docente para formar a los estudiantes al momento de la inserción en los escenarios de prácticas?</p>		
15 16 17 18 19	<p>AS04: realizo conversatorios, con base a mi experiencia y la de los muchachos, y para la inserción; selecciono un banco de datos de RRHH dentro o fuera de la UCV, ya que tengo gente conocida.</p>	Estrategias Pedagógicas	ESTRAPED (L.15-16)
20 21 22 23 24	<p>Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales realiza acompañamiento pedagógico durante la fase de pasantía a los estudiantes en los diversos centros institucionales u organizacionales?</p>		
25 26 27 28 29	<p>AS04: Sí, es el deber del docente. Tengo la ventaja por mis años de experiencia, de conocer los centros a donde insertan mis estudiantes para poder realizar ese acompañamiento pedagógico frecuentemente.</p>	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 25)
30 31 32	<p>Entrevistadoras: ¿Cuántas veces ejecuta la supervisión de sus estudiantes en los centros de prácticas?</p>		
33 34	<p>AS04: Se realiza semanalmente, ya sea, por llamadas telefónicas o presencial.</p>	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 33-34)
35 36 37	<p>Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de horas aproximadas que le dedica para visitar los centros de Prácticas Profesionales?</p>		
38	<p>AS04: Entre 6 y 7 horas aproximadamente.</p>	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 38)
39 40	<p>Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de estudiantes promedio por curso?</p>		
41 42	<p>AS04: En mi opinión, como máximo 15 estudiantes para ser eficiente en la asignatura.</p>	Experiencia Pedagógica	EXPED (L.41-42)
43	<p>Entrevistadoras: ¿Cuenta con viáticos u otros</p>		

44	recursos para el traslado a los centros de	Viáticos	VIA (L.46)
45	Prácticas Profesionales?		
46	AS04: No, pero para la exigencia debería.	Banco de Datos	BANDA (L.52-53)
47	Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las		
48	Prácticas Profesionales maneja un banco de		
49	datos de organizaciones o instituciones para el	Sugerencias	SUG (L. 58-75)
50	ingreso de los estudiantes a los centros		
51	prácticas?		
52	AS04: Si, por mis contacto, pero resalto que no es		
53	por la catedra que lo facilite que es el deber ser.		
54	Entrevistadoras: ¿Qué sugerencias podría dar		
55	usted como docente de las Prácticas		
56	Profesionales para que ésta se desarrolle de la		
57	mejor manera?		
58	AS04: * Buscar el mecanismo de que una vez		
59	concretada las Prácticas Profesionales el		
60	estudiante pase más tiempo en la organización que		
61	en el aula.		
62	* Que las Prácticas Profesionales tengan sentido,		
63	relación de objetivo con funciones en las		
64	organizaciones.		
65	* Manejar contenidos relacionados con RRHH,		
66	por ejemplo nómina.		
67	* Completar el vacío de la mención.		
68	* Que la catedra posea un banco de datos de		
69	organizaciones que lo alimenten los diferentes		
70	profesores.		
71	* Revisión permanente del programa y		
72	complementarlo con los requerimientos de las		
73	organizaciones actuales.		
74	* Que la universidad en sus diversos		
75	departamentos le dé prioridad a los pasantes.		

Actor Social 05 (AS05) de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Entrevista realizada el día 10 de Julio de 2014.

No. línea	Descripción de la Entrevista	Categoría	Código
1 2 3 4 5 6 7 8 9	Entrevistadoras: Hola profesora, necesitamos que nos colabore con dar respuesta a la siguiente entrevista, referente a la asignatura, basada en nuestro trabajo de investigación titulado: Análisis de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV. Éste hace referencia a su funcionamiento.		
10 11 12 13	Para iniciar le preguntamos: ¿Qué estrategias ejecuta como docente para formar a los estudiantes al momento de la inserción en los escenarios de prácticas?		
14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27	AS05: En la fase preparatoria utilizo como herramientas; trabajo de grupo, exposiciones, visitas guiadas, clases magistrales en el aula, asesorías individuales y grupales, investigaciones, talleres, ponentes, análisis y reflexión de diversos temas relacionados a las Prácticas Profesionales, entre otros. En la fase práctica de las Prácticas Profesionales manejo como herramienta el registro descriptivo de lo que realizan los estudiantes en las organizaciones, visitas periódicas, asesorías grupales e individuales, seguimiento de las rutinas diarias de los estudiantes, informe y defensa del mismo.	Estrategias Pedagógicas	ESTRAPED (L.14-27)
28 29 30 31 32	Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales realiza acompañamiento pedagógico durante la fase de pasantía a los estudiantes en los diversos centros institucionales u organizacionales?	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 33)
33 34 35 36	AS05: Si, por supuesto! Entrevistadoras: ¿Cuántas veces ejecuta la supervisión de sus estudiantes en los centros de prácticas?	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 37)
37 38 39 40	AS05: Una vez por semana. Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de horas aproximadas que le dedica para visitar los centros de Prácticas Profesionales?	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 41-42)
41 42 43	AS05: Aproximadamente, le dedico 5 horas académicas. Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de		

44	estudiantes promedio por curso?	Experiencia Pedagógica	EXPED (L.45-46)
45	AS05: Deberían ser 15 estudiantes como		
46	máximo.		
47	Entrevistadoras: ¿Cuenta con viáticos u otros	Viáticos	VIA (L.50)
48	recursos para el traslado a los centros de		
49	Prácticas Profesionales?		
50	AS05: No hasta la fecha.		
51	Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las	Banco de Datos	BANDA (L.56-58)
52	Prácticas Profesionales maneja un banco de		
53	datos de organizaciones o instituciones para el		
54	ingreso de los estudiantes a los centros		
55	prácticas?		
56	AS05: Si para facilitar la inserción de los		
57	estudiantes en la empresa. Lo tengo por la		
58	experiencia adquirida.		
59	Entrevistadoras: ¿Qué sugerencias podría dar	Sugerencias	SUG (L. 63-73)
60	usted como docente de las Prácticas		
61	Profesionales para que ésta se desarrolle de la		
62	mejor manera?		
63	AS05: * Que paguen viáticos.		
64	* No recargar los salones de clases con tantos		
65	estudiantes.		
66	* Que la escuela tenga los centros o los		
67	escenarios de Prácticas Profesionales para		
68	aquellos estudiantes que no tengan la posibilidad		
69	de tener acceso a los mismos.		
70	* Proyectar la carrera en el ámbito laboral.		
71	* Sensibilizar y concientizar a los estudiantes de		
72	su rol como educador dentro del mundo		
73	organizacional.		

Actor Social 06 (AS06) de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Entrevista realizada el día 04 de Diciembre de 2014.

No. línea	Descripción de la Entrevista	Categoría	Código
1	Entrevistadoras: Buenas tardes profesora,		
2	actualmente estamos realizando nuestro		
3	trabajo de investigación titulado: Análisis de		
4	las Prácticas Profesionales de la Mención		
5	Desarrollo de los Recursos Humanos de la		
6	Escuela de Educación de la UCV. A tal efecto		
7	la hemos seleccionado en su condición de		
8	docente de la asignatura Prácticas		
9	Profesionales para realizar esta entrevista.		
10	Para iniciar le preguntamos: ¿Qué		
11	estrategias ejecuta como docente para		
12	formar a los estudiantes al momento de la		
13	inserción en los escenarios de prácticas?		
14	AS06: Realizo acompañamiento pedagógico en	Estrategias	ESTRAPED
15	el periodo académico. No dejo de dar clases	Pedagógicas	(L.14-15)
16	aunque estén en la fase práctica a modo que sea		
17	un pedimento de la organización. Asimismo,		
18	ejecuto la fase previa a las pasantías donde se		
19	toma en cuenta el eje trasversal de la asignatura,		
20	tomando en cuenta todo lo visto de años		
21	anteriores y enseño contenido del siglo XIX a		
22	estudiantes del siglo XX para cubrir las	Estrategias	ESTRAPED
23	necesidades de hoy día.	Pedagógicas	(L.21-27)
24	Adicionalmente, entrego a los estudiantes el		
25	perfil del Lic. en Educación y vinculo los		
26	contenidos de los programas actuales a los		
27	ambiguos.		
28	Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las		
29	Prácticas Profesionales realiza		
30	acompañamiento pedagógico durante la fase		
31	de pasantía a los estudiantes en los diversos		
32	centros institucionales u organizacionales?		
33	AS06: Si, lo realizo en tres (3) tiempos, el	Acompañamiento	ACOM-PED
34	primero; controla la práctica con un instrumento	pedagógico	(L. 33-38)
35	para observar su desenvolvimiento. El segundo;		
36	discusión de inicio, desarrollo y cierre a través		
37	de la web. Tercera y última; la exposición de		
38	experiencias en las jornadas estudiantiles.		
39	Entrevistadoras: ¿Cuántas veces ejecuta la		
40	supervisión de sus estudiantes en los centros		
41	de prácticas?		
42	AS06: Temporalmente, todo dependerá del	Acompañamiento	ACOM-PED
43	acceso y tiempo disponible. Trato de supervisar	pedagógico	(L. 43-46)

44	dos estudiantes por día. Para ello, realizo un		
45	previo acuerdo con el estudiante y con el tutor		
46	institucional.		
47	Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de		
48	horas aproximadas que le dedica para visitar		
49	los centros de Prácticas Profesionales?	Acompañamiento	ACOM-PED
50	AS06: Aproximadamente, dedico 12 horas	pedagógico	(L. 50-51)
51	semanales divididas en 2 días.		
52	Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de		
53	estudiantes promedio por curso?	Experiencia	EXPED
54	AS06: Entre 17 y 18 estudiantes.	Pedagógica	(L.54)
55	Entrevistadoras: ¿Cuenta con viáticos u		
56	otros recursos para el traslado a los centros		
57	de Prácticas Profesionales?	Viáticos	VIA
58	AS06: No cuento con viáticos, no cuento con		(L.58-59)
59	nada.		
60	Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las		
61	Prácticas Profesionales maneja un banco de		
62	datos de organizaciones o instituciones para		
63	el ingreso de los estudiantes a los centros		
64	prácticas?	Banco de Datos	BANDA
65	AS06: Si. La cátedra facilita esta información.		(L.65)
66	Entrevistadoras: ¿Qué sugerencias podría		
67	dar usted como docente de las Prácticas	Sugerencias	SUG
68	Profesionales para que ésta se desarrolle de		(L. 70)
69	la mejor manera?		
70	AS06: Vinculación de las cátedras.		

44	de prácticas?	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 44-45)
45	AS07: Semanalmente realizo acompañamiento en horas académicas.		
46			
47	Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de horas aproximadas que le dedica para visitar los centros de Prácticas Profesionales?	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 50)
48			
49	AS07: Le dedico 6 horas académicas.		
50			
51	Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de estudiantes promedio por curso?	Experiencia Pedagógica	EXPED (L.53)
52			
53	AS07: 15 estudiantes por aula.		
54	Entrevistadoras: ¿Cuenta con viáticos u otros recursos para el traslado a los centros de Prácticas Profesionales?		
55			
56	AS07: No cuento con viáticos, ni estímulos, ni cartas de agradecimientos.	Viáticos	VIA (L.57-58)
57			
58	Entrevistadoras: ¿Cómo docente de las Prácticas Profesionales maneja un banco de datos de organizaciones o instituciones para el ingreso de los estudiantes a los centros prácticos?		
59			
60	AS07: Sí, pero personal.	Banco de Datos	BANDA (L.64)
61			
62	Entrevistadoras: ¿Qué sugerencias podría dar usted como docente de las Prácticas Profesionales para que ésta se desarrolle de la mejor manera?		
63			
64	AS07: * Urgente, que la coordinación de las prácticas se unan, con la dirección y demás departamentos, debido a que, no deberían estar independiente.		
65			
66	* Vincular las Prácticas Profesionales con las demás asignaturas del pensum.	Sugerencias	SUG (L. 69-76)
67			
68	* Estimular a los docentes.		
69			
70	* Dar a conocer las menciones.		
71			
72			
73			
74			
75			
76			

Actor Social 08 (AS08) de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Entrevista realizada el día 8 de Julio de 2014.

No. línea	Descripción de la Entrevista	Categoría	Código
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17	<p>Entrevistadoras: Buenas noches profesora, somos tesistas de la Escuela de Educación de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, y actualmente estamos realizando nuestro trabajo de investigación titulado: Análisis de las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV. A tal efecto la hemos seleccionado en su condición de docente de la asignatura Prácticas Profesionales.</p> <p>Para iniciar le preguntamos: ¿Cómo coordinadora de las Prácticas Profesionales, considera usted que el docente debe realizar acompañamiento pedagógico a los estudiantes en fase de pasantías?</p>		
18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33	<p>AS08: Si por supuesto, es necesario y obligatorio que los diferentes profesores de las Prácticas Profesionales en las distintas menciones acompañen pedagógicamente a sus estudiantes, es el deber ser. Orientar y supervisar las actividades que realizan, constatar lo que vieron en teoría, cómo lo están haciendo en la práctica, o revisar que actividades están haciendo que no fueron dadas en teoría para darlas o reforzarlas, los docentes debemos conversar con los supervisores inmediatos en los centros de prácticas, saber si están cumpliendo con las actividades asignadas, si cumplen con el horario establecido, etc. Es muy importante este contacto cara a cara, tanto con los estudiantes como con los supervisores inmediatos.</p>	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 18-22)
34 35 36 37 38	<p>Entrevistadoras: ¿Las Cátedras o coordinadores de las prácticas profesionales se reúnen con los docentes para constatar que se realice el debido acompañamiento pedagógico?</p>	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 31-33)
39 40 41 42	<p>AS08: Desde la Coordinación de Prácticas nos reunimos con los docentes por lo mínimo dos veces por período académico para tratar este punto, el problema está en que no todos los</p>	Acompañamiento pedagógico	ACOM-PED (L. 39-43)

<p>43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90</p>	<p>profesores asisten a este llamado a reunión.</p> <p>Generalmente siempre contamos con los mismos profesores y estos son los que trabajan en las Prácticas Profesionales de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. En cuanto a si las Cátedras se reúnen para constatar que se realiza este acompañamiento pedagógico, no tengo idea, pero te puedo dar fe que la Cátedra a la que estoy adscrita que es la Cátedra Organización y Dirección Institucional del Departamento de Administración Educativa, si nos reunimos y conversamos al respecto. Por ejemplo: Cuáles son los Centros de Prácticas, dónde están ubicados, cuántos estudiantes conforman cada grupo, qué días van los profesores a supervisar, qué actividad están haciendo los estudiantes, entre otros aspectos. Incluso, cuando alguno de nuestros profesores no puede ir a supervisar los centros de prácticas, pide apoyo a otro de los docentes de la Cátedra, siempre estamos en contacto para garantizar la excelencia. Te repito, el problema es que no todos los profesores asisten a reunión. Sabemos que algunos docentes nunca o pocas veces cumplen con esta función de supervisar a sus practicantes en los diferentes centros de prácticas. Recibimos tanto en la Cátedra, como en el Departamento, incluso en esta Coordinación, quejas de los estudiantes al respecto, pero, siempre son verbales, cuando le pedimos que lo pasen por escrito para conversar con fundamento con sus jefes inmediatos se niegan hacerlo, o dicen que la harán y nunca la entregan. No obstante, conversamos de forma informal con esos docentes o con sus jefes inmediatos.</p> <p>Entrevistadoras: ¿Cuántas veces le realiza la supervisión a los docentes para constatar el acompañamiento pedagógico?</p> <p>AS08: Desde la Coordinación de las Prácticas Profesionales o desde la Coordinación de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos no realizó ninguna supervisión a los docentes para constatar si hacen o no acompañamiento pedagógico, simplemente en las reuniones conversamos al respecto, apreciamos los formatos elaborados para tal fin, es decir, los formatos de visitas a las instituciones.</p>	
--	--	--

<p>91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138</p>	<p>Confiamos en esos formatos que nos dicen que los profesores si están realizando el respectivo acompañamiento pedagógico, pero te repito y disculpa que reitere, por uno pagamos todos, el problema está en aquel o aquellos profesores que no cumplen con su función de supervisar o simplemente creen que enviando un formato para que llenen los supervisores inmediatos es suficiente. A mi modo de ver, esta supervisión a los docentes debiera hacerse desde las diferentes Cátedras o éstas delegar a la Coordinación de Prácticas Profesionales, no es fácil sabes, a veces cuando los alumnos nos dicen algo y no tenemos el respaldo y queremos indagar hemos sido acusados por los docentes que incumplen como que estamos haciendo acoso laboral. Ojalá cada jefe de Cátedra y Departamento pudiese velar por la labor docente de los profesores adscritos a sus dependencias.</p> <p>Entrevistadoras: ¿Cuál es el número de horas aproximadas que le dedica a los docentes para constatar el acompañamiento pedagógico?</p> <p>AS08: Con la respuesta anterior pienso que les estoy dando respuesta a esta pregunta.</p> <p>Entrevistadoras: ¿Los docentes cuentan con viáticos u otros recursos para el traslado a los centros de prácticas profesionales?</p> <p>AS08: No. Por lo menos en las Prácticas Profesionales no reciben viáticos. Esto lo reciben solo los profesores de Prácticas Didácticas o Prácticas de Administración de los Estudios Universitarios Supervisados, y solo aquellos que viajan a los centros regionales. Pienso que esto es uno de los grandes problemas que incide en el poco o nulo acompañamiento pedagógico de los docentes a los diferentes centros de prácticas. Imagínate con el poco sueldo que ganamos también debemos correr con el gasto de la gasolina del carro y del estacionamiento, o con el pasaje bien sea de una camioneta o el costo del taxi porque algunos centros de prácticas están ubicados en un lugar donde no llega el transporte público con facilidad, y te ves obligado a ir en tu carro o tomar un taxi. Otra cuestión es que uno no tiene solo un grupo de prácticas, son varios y ubicados en distintos lugares. No logras cubrir la</p>	<p>Viáticos</p>	<p>VIA (L.119-128)</p>
---	--	-----------------	----------------------------

<p>139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186</p>	<p>visita un solo día. Por lo general se toma un centro de prácticas por día. El hecho de no contar con estos viáticos desmotiva mucho al docente, sin embargo, otros lo hacemos sin viáticos, porque contamos con recursos propios, me refiero a nuestros vehículos y nos gusta visitar los Centros de Prácticas, nos satisface saber que nuestros estudiantes se sienten mejor en los escenarios de prácticas cuando reciben el apoyo de sus profesores.</p> <p>Entrevistadoras: ¿Cómo coordinadora de las Prácticas Profesionales maneja un banco de datos de organizaciones o instituciones para el ingreso de los estudiantes de prácticas profesionales?</p> <p>AS08: Si. Tenemos un banco de Centros de Prácticas que vamos nutriendo y actualizando en cada período escolar. Es un cuadro que contempla los datos de la institución: nombre, dirección, teléfono, correo electrónico, personal directivo, áreas donde se han realizados las prácticas. Luego tenemos un formato muy parecido que no solo contempla los datos de la institución, sino los estudiantes que realizaron las prácticas en esa institución, dividido por grupos, docente y período respectivo. Lo que pasa es que generalmente el profesor de Prácticas también tiene su base de datos y poco acude a la base general y eso es bueno, que se cuente con una base amplia y diversa de centros de Prácticas. Lo ideal es que todos difundan esa información, pero volvemos a lo que he venido insistiendo hay profesores que no asisten a las reuniones, incluso, le pedimos esta información por escrito y algunos ni contestan, que quede claro que no estoy generalizando.</p> <p>Entrevistadoras: ¿Qué sugerencias podría dar usted como coordinadora de las prácticas profesionales para que ésta se desarrolle de la mejor manera?</p> <p>AS08: A mi modo de ver, pienso que la vinculación entre las Cátedras y la Coordinación General de las Prácticas Profesionales y de la Coordinación de las Menciones es la salida, que exista mayor contacto entre estas dependencias, reuniones con las mismas, que los jefes de Cátedra y Departamento se vinculen y de esta manera se pueda tener mayor participación de</p>	<p>Banco de Datos</p> <p>Banco de Datos</p> <p>Sugerencias</p>	<p>BANDA (L.154-156)</p> <p>BANDA (L.170-174)</p> <p>SUG (L. 179-183)</p>
--	--	--	---

187	los diferentes profesores que dictan las Prácticas		
188	Profesionales. La participación mancomunada es		
189	importante para lograr con éxito los objetivos y		
190	metas establecidas por las Coordinaciones. Si		
191	ganamos a estos jefes, ganaremos a los		
192	profesores adscritos a sus dependencias y		
193	podemos dividir o compartir las tareas y		
194	funciones, pensando en una excelente formación		
195	académica de nuestro principal protagonista		
196	como lo es el estudiante.		