



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

**LA CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL COMO UNA
ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DEL EDUCADOR**

Tutora: Thairi García

Integrantes:

Pérez Yosehivys C.I. N° 20.747.891

Rojas Anais C.I. N° 17.459.859

Caracas, septiembre de 2015



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



LA CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL COMO UNA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DEL EDUCADOR

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

Caracas, Septiembre 201



VEREDICTO

Quiénes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1574 de fecha 15-07-2015 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por YOSÉNYYS R. PÉREZ CASTILLO, C.I. 26.747.891 y ANAIS ROJAS SOTO, C.I. 17.499.859 bajo el Título LA CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL COMO UNA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA DEL EDUCADOR, para optar el Título de LICENCIADO EN EDUCACIÓN, mención DRRRH, dejan constancia de lo siguiente:

1. Hoy 23.09.15 nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
2. Culinada 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: Es una investigación que aporta una reflexión a las posibilidades que tiene el Licenciado en Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el área de la Consultoría Organizacional como una actividad emprendedora

Prof. GILBERTO GRAFFE

Prof. JOSÉ NARIÑO

Tula THWRI GARCÍA



APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien Suscribe, Profesora Thairi García, de la Universidad Central de Venezuela, Adscrita a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado La Consultoría Organizacional como una actividad emprendedora del educador, realizado por las ciudadanas Anais Rojas C.I.17.459.859 y Yosehivys Pérez C.I. 20.747.891, 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 18 días del mes de octubre de 2015.

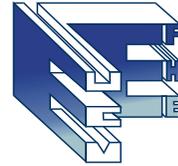
Atentamente,



Thairi García
C.I. 6.200.756



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



LA CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL COMO UNA ACTIVIDAD EMPREDEDORA DEL EDUCADOR

Autoras: Pérez Yosehivys C.I V.N° 20.747.891
Rojas Anais C.I V.N° 17.459.859

Tutora: Licda. Msg. Thairi García

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general. Analizar la Consultoría Organizacional como una actividad emprendedora del educador, destacando las competencias de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela. La misma se fundamentó en describir el perfil de competencia, determinar la contribución de la consultoría y proponer su desarrollo como actividad emprendedora y una alternativa para el educador en esta mención. Los conceptos y definiciones desarrollados estuvieron enmarcados por los aportes de distintos tópicos del saber, que constituyeron el marco teórico de la investigación. Seguidamente se estructuró la metodología de este estudio, la cual fue de carácter descriptivo y de campo, con un paradigma positivista cuantitativo. Se analizó la población de 120 estudiantes de dicha mención, pertenecientes a los turnos diurno y nocturno de la Escuela de Educación de UCV, a través de un muestro de tipo opinático a 63 estudiantes, a los cuales se les aplicó una encuesta correspondiente a las preguntas de interés, con la finalidad de analizar cada uno de los ítems propios a cada dimensión para poder comprobar que la consultoría organizacional es una alternativa viable para el Licenciado de esta mención, así como la posibilidad que tienen los egresados de emprender, utilizando esta alternativa para disminuir la inconsistencia existente entre lo teórico práctico, y la depreciación al riesgo de desempleo, así como influir en la búsqueda de otras posibilidades que puede utilizar el estudiante una vez egrese.

Palabras claves; Educación, Consultoría, Procesos, Emprendimiento Actividad.



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



LA CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL COMO UNA ACTIVIDAD EMPREDEDORA DEL EDUCADOR

Autoras: Pérez Yosehivys C.I V.N° 20.747.891
Rojas Anais C.I V.N° 17.459.859
Tutora: Licda. Msg. Thairi García

SUMMARY

The study was overall goal. Organizational Consulting analyze entrepreneurial activity as a teacher, emphasizing the powers of the mention of Human Resources Development of the Central University of Venezuela. It was based on describing the competency profile, determine the contribution of consulting and propose development and entrepreneurship as an alternative to the educator in this note. Developed concepts and definitions were framed by the contributions of various topics of knowledge, which constituted the framework of the investigation. Following the methodology of this study, which was descriptive and field, with a quantitative positivist paradigm it was structured. The population of 120 students of this term, belonging to the day and night of the School of Education UCV shifts, through a show of opinion-based rate to 63 students, to which was applied a corresponding survey questions analyzed interest, in order to analyze each specific to each dimension items to verify that the organizational consulting is a viable alternative Bachelor of this citation, and the possibility for graduates to undertake, using this alternative reduce the existing inconsistency between the theoretical practical, and depreciation risk of unemployment and influence the search for other possibilities that can be used once the student Log Out.

Keywords: Education, Consulting, Process, Entrepreneurship, I Activity.

DEDICATORIA

A mi incansable lucha de superación y ganas de vencer todos los obstáculos, gracias a mis padres Eva Castillo y José Pérez que con sus aciertos y desaciertos hicieron en mí una mujer fuerte, luchadora y guerrera, a mi familia que sus ejemplos hicieron que ampliara mi perspectiva ante la vida. Agradezco a los que ya no están físicamente pero guían cada uno de mis pasos, a Dios y a los Santos por haber puesto en mi camino a un hombre maravilloso, Daniel Mattia, que me ha apoyado incondicionalmente.

Yosehivys Pérez

DEDICATORIA

Agradezco a Dios y a la vida todos los días por haberme dado la fuerza de seguir adelante en las metas que me he propuesto y sobre todo en mi carrera hacia la Licenciatura de Educación.

A mi familia por su apoyo único, mis padres Tirso y Thais quienes sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme. A mi madre por ser mi consejera, amiga y confidente durante mi vida en estos años de carrera y siempre estar presente en cada paso que doy y a quien nunca podré pagar todos sus desvelos. A mi padre que con su sabiduría, y buenas palabras siempre me ha inspirado a seguir hacia adelante, también eres mi amigo fiel y mi ejemplo de superación, los amo.

A quien solo con una sonrisa me llena de vida cada vez más, Valeska mi pequeña hija mi inspiración a todo lo que hago, y a Jeanpierre mi esposo, gracias por tu paciencia, por apoyarme, comprenderme, darme tu amor y cariño en todos mis momentos fuertes de mi carrera y por ser el esposo que esperé que serías. A mis sobrinos y sobrinas en general.

A mi hermano Richard Alexander que ya no está físicamente pero que siempre me tendió su mano, demostrándome su amor incondicional y quien me dejó una enseñanza de vida.

A Yessica y Marian mis hermanas y amigas gracias por no fallarme nunc, por todos los momentos compartidos y por estar siempre a mi lado. Mil palabras no bastarían para expresarles toda mi gratitud y amor.

A Mi hermano Wilfredo por su ejemplo, por todo su apoyo y colaboración.

A mis amigas Daysi y Yerali por su valioso apoyo y a Yosehivys, compañera de esta investigación, por todo el tiempo dedicado, por su constancia y esfuerzo para la culminación de esta gran etapa en nuestras vidas, que de alguna u otra manera nos hizo vivir diferentes emociones pero que al final de todos los obstáculos llegamos a la meta.

Anais Rojas

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Central de Venezuela por brindarnos la oportunidad de pertenecer a esta casa de estudios y formarnos en la Licenciatura de Educación, Mención Desarrollo de los Recursos Humanos

De igual manera, valoramos el apoyo proporcionado por los profesores Rodolfo Ron, Gilberto Graffe, José Marín, María Gorety Rodríguez, Osmerly Lobo y María Janeth Ríos, por en el suministro de material teórico y metodológico, así como también, apreciamos la labor del personal administrativo por su disposición en facilitarnos materiales impresos y digitales.

Finalmente, agradecemos infinitamente a todas aquellas personas que contribuyeron para que lográramos nuestro trabajo de licenciatura.

Mil gracias.

Anais Rojas
Yosehivys Pérez

ÍNDICE GENERAL

	Páginas
DEDICATORIAS	I
AGRADECIMIENTOS	III
LISTA DE CUADROS	VI
LISTA DE GRÁFICO	VI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	4
Justificación de la Investigación.....	7
Objetivo de la Investigación	10
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	11
Bases Teóricas.....	12
La Consultoría Organizacional.....	18
La Consultoría de Procesos.....	19
La Consultoría de Producto	23
Perfil del Consultor Organizacional	26
Rol del Consultor Organizacional	27
Emprendimiento	29
Actividad Emprendedora.....	31
El Proceso Emprendedor.....	33
La Planificación del Procesos Emprendedor.....	34
Educación.....	37
Emprendimiento y Educación.....	38
Perfil de la Mención.....	40
Perfil del Egresado	42
Rol del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos	46
Relación entre el Licenciado en Educación en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos y la Consultoría Organizacional	47
Bases Legales.....	49

CAPITULO III MARCO METODOLOGICO

Paradigma	54
Diseño de la Investigación.....	55
Tipo de Investigación.....	55
Nivel de la Investigación.....	55
Variables.....	57
Operacionalización de las Variables.....	57
Población.....	59
Muestra.....	59
Técnica de Recolección de los datos.....	60
Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	63

IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Análisis de los resultados	68
----------------------------------	----

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	100
Recomendaciones.....	107

BIBLIOGRAFÍA.....

ANEXOS

Anexo A. Carta Dirigida al Director de la Escuela de Educación.....	118
Anexo B. Entrevista Profesor Gilberto Graffe.....	120
Anexo C Entrevista Presidente de Libélula Estratégica Ronny Ricautrer	124
Aportes escritos Profesora Rosa Mariana Melo.....	129
Anexo E. Cuestionario Preliminar aplicado a los estudiantes del turno.....	131
Anexo F. Cuestionario Definitivo aplicado a los estudiantes del turno Diurno y Nocturno de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos Periodo anual 2014-2015.....	134
Anexo G Validez de contenido	137
Anexo H. Matricula del Turno Diurno y Nocturno der la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos Periodo Anual 2014-2015	142
Anexo I. Estadísticas Matrícula por Asignatura de la Mención Diseño de Proyectos Educativos. Periodo anual 2014-2015	159

Lista de Cuadros

Cuadros	Páginas
1. Fases del Proceso de Consultoría	21
2. Perfil del consultor Organizacional.....	28
3. Rol del Consultor Organizacional.....	29
4. Procesos de la oportunidad de negocio	35
5. Oportunidad de negocio	37
6. Etapas de la clasificación del procesos emprendedor.....	43
7. Perfil de la Mención.....	44
8. Perfil del Egresado	46
9. Semejanzas entre educación, consultoría organizacional y actividad emprendedora.....	48
10. Diferencia entre educación, consultoría organizacional y actividad emprendedora.....	48
11. Operacionalización de las variables.....	58
12. Matriz de operacionalización de variables.....	65

Lista de Gráficos

Gráficos	Paginas
1. Opinión de los encuestados en cuanto si el perfil del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos son las distintas competencias esenciales para un puesto.....	69
2. Opinión de los encuestados en cuanto si el perfil del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos son las Capacidades practica para el logro de los objetivos.....	70

3. Opinión de los encuestados en cuanto al perfil del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos son las destrezas necesarias para desarrollarse como profesional.....	71
4. Opinión sobre si el Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos debe tener capacidades de aprendizaje y gestión del conocimiento.....	72
5. Opinión sobre si el Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos debe tener competencias para el logro del Desarrollo Organizacional....	73
6. Opinión sobre si el Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos debe tener determinación y puntualidad.....	74
7. El Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos desde sus competencias tiene oportunidad en el campo laboral	75
8. El Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos desde sus competencias puede desempeñarse en cualquier tipo de organización.....	76
9. Opinión de los estudiantes de educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos donde se considera que la carrera no cumple con las expectativas y genera desmotivación.	77
10. El Licenciado en Educación dentro de su perfil de competencias es un consultor de procesos.....	78
11. La Consultoría de Procesos puede ser empleada para desarrollar una actividad emprendedora del educador en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.	79
12.El Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos desde el rol del Consultor puede ser de gran aporte a una organización	80
13.El emprendimiento se puede interpretar como uno de los principales motores dinamizadores de las economías e impulsores del desarrollo productivo.....	81
14. El emprendimiento se puede interpretar como como una revolución industrial.....	82

15. El emprendimiento se puede interpretar como como una economía.....	83
16.El Emprendimiento se puede interpretar como una alternativa de trabajo	84
17. El Emprendimiento puede ser una alternativa de trabajo para el Licenciado en Educación en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos	85
18. La consultoría de procesos puede ser empleada para desarrollar una actividad emprendedora del educador.....	86
19. El Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos tiene la posibilidad de desarrollar una actividad emprendedora como consultor de procesos.....	87
20.El Licenciado de Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos puede emprender un negocio que preste un servicio de consultoría organizacional	88

Introducción

*“El conocimiento del mundo se
ha convertido en una necesidad
intelectual y vital”*

Edgar Morin

INTRODUCCIÓN

La intención prioritaria de esta investigación, es analizar la Consultoría Organizacional como una actividad emprendedora del educador que permita sugerir la posibilidad de emprenderla como una oportunidad laboral del egresado en la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, en cuanto al desempeño y desarrollo de manera independiente en el quehacer como profesional, esto con el fin de lograr que este egresado desde las capacidades y habilidades aprendidas en su formación académica desempeñe y cumpla con la labor de atender las necesidades de las organizaciones en lo que respecta el desarrollo del capital humano.

Asimismo colaborando en la transformación en cuanto a la evaluación y supervisión del cumplimiento de las funciones importantes de toda organización al impulso de implementar el servicio de consultoría con la finalidad de evaluar, diagnosticar, apoyar, guiar y solucionar problemas y conflicto y a la posibilidad del desarrollo de este servicio como una actividad independiente que contribuya a la disminución del desempleo y aumente la posibilidad de desarrollo personal y profesional.

El cuerpo teórico de la presente investigación, estuvo estructurado en base a una revisión bibliográfica exhaustiva que conforman la base teórica del estudio, también se analizó la consultoría organizacional y se describió el perfil de competencias para comparar su correspondencia, seguidamente se planteó la posibilidad de desarrollarla como una actividad de emprendimiento en base a las capacidades practicas aprendidas en la formación académica que preste servicio de consultoría como parte del rol del educador organizacional.

En este sentido, se ha estructurado la presente investigación en cinco (5) capítulos, a saber:

Capítulo I. El Problema: en este se desarrolla el planteamiento del problema, sus objetivos y justificación de la investigación.

Capítulo II. Marco Teórico: está conformado por los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y bases legales que sirven de soporte en la realización del estudio.

Capítulo III. Marco Metodológico: en este capítulo se describen las pautas de la metodología seguida a lo largo de la investigación. Se tipifica la investigación, la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección e interpretación de datos, las fases de la investigación como también la operacionalización de las variables.

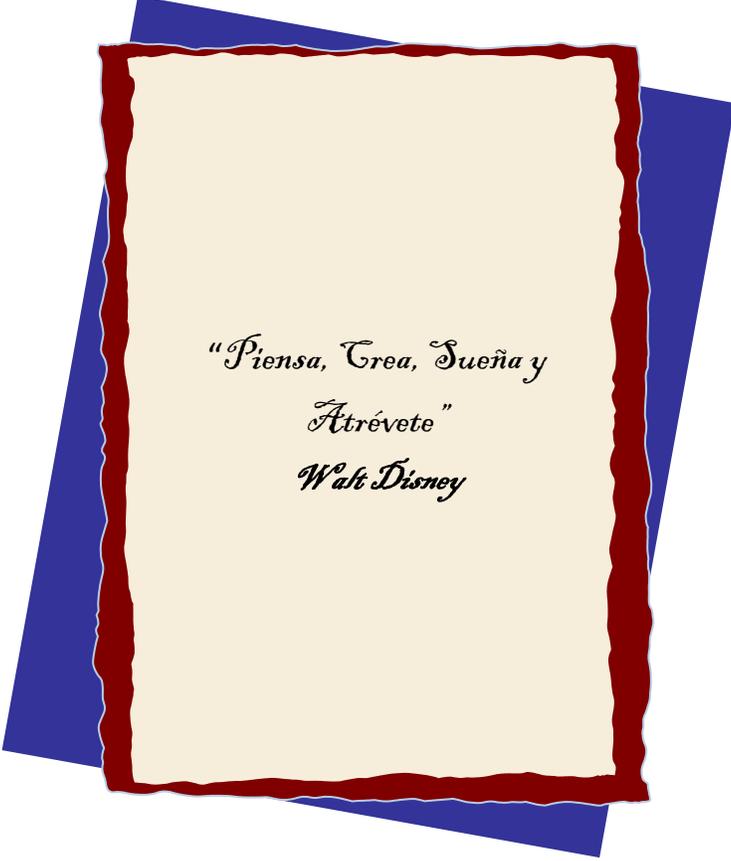
Capítulo IV. Análisis de Resultados: este capítulo muestra la recolección de información y datos, y el tratamiento cuantitativo aplicado para la consecución de la interpretación de las informaciones obtenidas de las fuentes, tanto primarias, como secundarias utilizadas.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones: en este capítulo se desarrollaron las conclusiones, recomendaciones de la temática planteada.

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

Capítulo I

EL PROBLEMA



*"Piensa, Crea, Sueña y
Atrévete"
Walt Disney*

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las organizaciones han venido cambiando a través del tiempo, las nuevas tecnologías, la sociedad del conocimiento y de la información, han dado paso a una sociedad mucho más enriquecida en capital humano. La necesidad por mejorar la calidad de los procesos de gestión, se ha ido volviendo cada vez más compleja, dando lugar a nuevas estrategias para lograr altos niveles de excelencia. En este sentido, se percibe como la búsqueda de herramientas que disminuyan factores de riesgo, así como también el diagnóstico y resolución de problemas en los diferentes tipos de organizaciones.

En el caso de Venezuela, los servicios de consultoría están respondiendo a las condiciones cambiantes del mercado y diversificándose hacia muchas áreas importantes, como la industria petrolera, plantas siderúrgicas y servicios en espacios de mercadeo, ventas, telecomunicación, gerencia en talento humano, entre otras. En líneas generales, la consultoría se ha convertido en una herramienta importante y en lo que respecta al desarrollo del talento humano, una estrategia fundamental.

Con referencia a la importancia de los servicios de consultoría dentro de la gestión del talento humano y en lo que concierne el interés de la investigación esta estrategia organizacional adoptada por las organizaciones para disminuir los factores de riesgos son utilizadas para el apoyo y la orientación en las gestiones organizacionales. Esta práctica de servicio consultivo también forma parte del eslabón en el pensum de estudio de la

Licenciatura en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, como un elemento potenciador en contenidos teóricos y en criterios prácticos, haciendo especial énfasis en los términos que conllevan al constante cambio, avance y mejoramiento de las organizaciones mediante el trabajo profesional que desarrollan los egresados de la mención.

En el programa de la asignatura consultoría de procesos dirigida y fundada por el profesor Gilberto Graffe y en colaboración del Departamento Social y Proyectos Educativos y según su fundamentación está enfocada y guiada por la búsqueda del mejoramiento de procesos.

Graffe (2002), señala que el educador organizacional puede desempeñarse en tareas asociadas a la planificación, diseño, planes de carreras, asesoría, facilitador y formación, siendo para el precitado autor, las funciones que puede ejercer este profesional. Sin embargo, existe gran disyuntiva entre el espacio de acción, el conocimiento por parte de las organizaciones, y la coherencia entre lo teórico y lo práctico, que se evidencian en las prácticas profesionales, que desarrollan los estudiantes de la carrera de educación de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos siendo el escenario más cercano para los estudiantes de la carrera

Con relación a esto se deja expuesta la realidad, donde la organización vincula al futuro egresado con la docencia directa como aspecto de único desempeño en su rol de educador, esta desvinculación se evidencia como anteriormente se expone en las prácticas profesionales donde, se le ubica directamente dentro de instituciones o planteles educativos y no en organizaciones que desempeñe otra actividad o servicio.

El espacio donde esto puede verificarse, es en las Jornadas de Experiencias Estudiantiles en las que como estudiantes de la Escuela, en esta mención las autoras de la investigación participaron. Además es de destacar que esta experiencia se realiza anualmente en la Escuela de Educación, y es allí el escenario donde los estudiantes tienen la oportunidad de difundir el desarrollo de las actividades realizadas durante el año

académico, mediante un proceso de discusión, reflexión y construcción de nuevos conocimientos. Esta experiencia es un factor clave para los futuros egresados de las distintas menciones y lo acerca al mercado laboral.

En lo que se refiere al emprendimiento donde este posee la característica de ser innovador, de generar cambios en la elaboración de un producto o en la prestación de un servicio. En lo que respecta a Venezuela, según datos arrojados por el Monitor Global de Emprendimiento (GEM), Venezuela es uno de los países con mayor vocación emprendedora en el mundo. Esta organización en un informe ejecutivo realizado en el periodo 2011-2012, resalta el hecho de que en enero de 2012, (15,4%) de la población se encontraba sumergida en nuevas iniciativas; un (67%), percibe que tiene las capacidades para emprender; y el (83,1%), de la población cree que emprender es una buena opción de carácter laboral.

Lo expuesto ha generado el interés de las investigadoras a plantear el emprendimiento, como una alternativa para el desarrollo de nuevas estrategias, que impulsen al estudiante a generar de manera creativa e innovadora un emprendimiento que pueda satisfacer una necesidad personal y profesional. En tal sentido, para Formichella (2004), citando a Stevenson (2000), emprender significa “perseguir la oportunidad más allá de los recursos que se controlen en la actualidad”. (p. 3). En lo que esto se refiere , emprender puede ser interpretado, como una idea que se convierte en un proyecto en vista de una necesidad de insatisfacción o bien motivada por independencia laboral, el cual un emprendedor se convence en lograr y vencer a pesar de las adversidades que se le puedan presentar.

En correspondencia a lo anteriormente expuesto, con relación a la consultoría organizacional como una actividad emprendedora del educador en la Licenciatura Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

En atención a lo planteado, surgen las siguientes interrogantes.

- ¿Para qué es necesario un consultor dentro de una organización?

- ¿Cuál es la función que debe cumplir el Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos como consultor organizacional?
- ¿Por qué la actividad emprendedora puede ser una alternativa para el estudiante de la Licenciatura Mención Desarrollo de los Recursos Humanos desde el rol del consultor organizacional?

Justificación de la Investigación

A través de la presente investigación se busca proponer la actividad emprendedora como una alternativa para el educador egresado de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, haciendo uso de sus habilidades y competencias como consultor organizacional.

Para ilustrar esta posibilidad, es relevante acotar que el emprendimiento ha tenido mayor relevancia en los últimos años, impactando de manera positiva y contribuyendo a generar puestos de trabajo, además de favorecer la transformación, crecimiento, innovación y desarrollo de cualquier nación.

Con referencia a lo anteriormente planteado, Minnti y otros (2005), citado por Formichella (2004), señalan a la actividad emprendedora “como el motor de la economía moderna y el desarrollo de la sociedad, a través del crecimiento económico, la generación de empleo y el fomento de la innovación”. (P.15)

Para Formichella (2004), “Cabe señalar que el emprendedor es capaz de crear algo nuevo o de dar un uso diferente a algo ya existente” (p.4). De esa manera generar un impacto en su propia vida y en la de la comunidad en la que habita y a su vez, a este individuo no sólo le surgen ideas, sino que también es lo suficientemente flexible como para poder adaptarlas y posee la

creatividad necesaria para transformar cada acontecimiento, sea positivo o negativo, en una oportunidad.

Desde esta perspectiva, la iniciativa de emprender es crear una organización o una actividad que permita el desempeño independiente, y aporte beneficios de crecimiento profesional, proporcionando la oportunidad de desarrollar las competencias aprendidas, destacando el rol de educador para el desarrollo de criterios prácticos y en los procesos que conlleven el constante cambio.

Por otra parte el estudiante de la mención dentro de una organización en el periodo de las prácticas, desempeña tareas que no se corresponden realmente a su perfil, generando cierta disyuntiva con el contexto laboral, dejando en evidencia las carencias, necesidades y en falta de oportunidad para el futuro profesional.

Es importante señalar que el egresado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la UCV, cumple con los requerimientos necesarios a la prestación de servicios en cualquier tipo de organización, siendo capaz de direccionar y orientar la práctica educativa y en el ámbito organizacional de igual forma desarrolla procesos de investigación, diagnóstico, diseño, evaluación proyectos y programas educacionales, así como también se desempeñan en los procesos de gestión.

Con respecto al rol que cumple el capital humano, como el recurso más importante dentro de toda organización es de señalar la relevancia de que este mantenga relaciones humanas en constante armonía para convertirla en rendimiento profesional que se retribuirá en labores cumplidas.

Es por eso que, la iniciativa de emprender es generar una oportunidad en el campo laboral de manera independiente que permita el desempeño independiente, que aporte beneficios de crecimiento profesional, que proporciona la oportunidad destacar el rol de educador para el desarrollo de criterios prácticos y en los procesos que conlleven el constante cambio, este

prestará servicio para la identificación e investigación de problemas relacionados con políticas organizacionales, procedimientos y métodos.

De acuerdo a Graffe (2002), el perfil del gerente educativo es una persona capaz de trabajar en equipo, orientado a la participación creativa e innovación, con habilidad para obtener y procesar información relevante, para planificar y solucionar problemas, con capacidad de negociación, compromiso y liderazgo.

Por otra parte, la importancia de este estudio puede ser considerada desde varias perspectivas:

En lo teórico, la investigación busca contribuir en la fundamentación de alternativas prácticas y viables que puede adoptar cualquier egresado que posea grandes competencias y habilidades para desempeñarse como profesional, así como también propiciar la iniciativa de emprender como una posibilidad sustentable que disminuya la brecha existente entre el campo laboral y el profesional.

En lo práctico, la realización de esta investigación aporta elementos para la resolución de problemas como es el caso del desempleo, desmotivación, incertidumbre, y descontento, en el entendido de que la posibilidad de emprender permitirá ejecutar lo aprendido y adquirido desde un eje distinto con una visión de líder independiente, desarrollando una alternativa nueva de negocio y un enfoque distinto de la consultoría organizacional sustentado bajo un eje educativo.

En lo personal, la pertinencia del presente trabajo se hace coherente con la iniciativa de las investigadoras de esta casa de estudios con un rol transformador, crítico y reflexivo frente los problemas de la educación venezolana y su contribución sirve como modelo a seguir en la Escuela de Educación de la UCV debido a su relevancia, tanto en los contextos educativos como en el campo laboral, por lo que se pretende una disminución de la brecha existente en cuanto el conocimiento que se tiene de

este profesional, y sus capacidades en el ámbito laboral aunado al impacto social de la creación de nuevos emprendimiento como la traducción de crecimiento.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Analizar la Consultoría Organizacional como una actividad emprendedora del educador como parte de las competencias que se busca desarrollar en la mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Objetivos Específicos:

1. Describir el perfil de competencias del Licenciado de Educación de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.
2. Determinar la contribución de la consultoría organizacional en el desarrollo profesional del Licenciado de Educación de la Mención Desarrollo de Recursos Humanos.
3. Proponer la actividad emprendedora como una alternativa para el educador de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos para el desarrollo de la consultoría organizacional como actividad de desempeño profesional.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

*La innovación es lo que distingue a
un líder de los demás".*

Steve Jobs

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El presente capítulo tiene como objetivo suministrar términos relacionados a la presente investigación, y brindar una idea general de las diferentes nociones que están directamente involucradas con el tema, en este caso, sobre la consultoría organizacional como una actividad emprendedora del educador específicamente del Licenciado en Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela.

Este capítulo presenta algunos estudios previos relacionados con la temática, los cuales representan los antecedentes de la investigación indicando la relación de cada uno de ellos con la misma. Seguidamente, contempla las bases teóricas que sustentan la investigación.

Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la investigación muestran todos los estudios presentados con anterioridad, los mismos aportan un valor importante y permiten aclarar información básica relacionada con las variables y con el objeto a estudiar.

En el ámbito internacional, Torranzo (1996), en su tesis doctoral que lleva por título *“Aportaciones de las ciencias humanas a la consultoría de procesos”*, presentada en la Universidad Complutense de Madrid, compuesta para impulsar el desarrollo y planteamiento estratégico de las organizaciones, tuvo como propósito, investigar y descubrir el papel que tienen los profesionales de las Ciencias Humanas. En tal sentido el autor

analiza algunas teorías y métodos que ponen al descubierto la influencia mutua entre los factores psicológicos y los factores organizativos que dan lugar a las estructuras complejas y cuya incidencia provoca comportamientos humanos específicos para entender y comprender la evolución de las Organizaciones.

El autor enfatiza que el Consultor de Empresas no se limita a observar y comprender los factores psicológicos y organizacionales, sino que tiene también que intervenir, formar, orientar en oportunidades, hacer “*verdadera cirugía*” en las organizaciones para poder intervenir de forma eficaz y eficiente, necesitando de técnicas modernas cuya eficacia haya sido contrastada, inspirándose en los descubrimientos de las Ciencias Humanas aplicadas a las organizaciones, proporcionando instrumentos conceptuales y metodológicos para introducir en el sistema organizativo los cambios deseados, fortaleciendo la organización y el grado de satisfacción de los autores empleados-colaboradores de la misma.

Por otro lado, este autor señala que la consultoría es una profesión y que tiene su propia doctrina y ha diseñado una metodología propia de intervención. Esta investigación determina, la influencia que tienen el ser humano en la concepción del desempeño, además señala algunas teorías para evaluar esta práctica, aplicando una intervención psicológica, sociológica, educativa, que revela las condiciones culturales, históricas, sociales, de aprendizaje y comportamiento de las personas para poder llegar a la raíz de las cosas.

El análisis de estudio revela que no existe una organización ideal ni perfecta por lo que el consultor debe tener especial cuidado al emitir su juicio. El objetivo de esta tesis es determinar la importancia de las ciencias humanas en el desarrollo de los procesos organizacionales.

La relevancia y aporte que tiene para la presente investigación se basa en la búsqueda de información acerca de distintos tópicos con relación a los procesos organizacionales, humanos y de entorno, así mismo orienta

hacia la determinación de una visión mucho más amplia sobre el rol que se debe cumplir como consultores organizacionales. En las bases teóricas de este estudio se tomaron en cuenta las consideraciones del autor señalado en cuanto a la búsqueda de tópicos referentes al tema de estudio.

En cuanto a la consultoría, se concibe como una profesión que contempla la formación. Asimismo, abarca teorías psicológicas para determinar las conductas, sociológicas para estudiar el entorno y de educación para realizar procesos de aprendizajes. Esto con la finalidad de ser eficientes en los estudios de casos que se realizan mediante la observación sistemática y levantamiento de información que todo consultor realiza. La información anteriormente suministrada revela que el consultor debe ser una persona responsable, profesional y que preste un servicio de calidad.

Por otra parte, Formichella (2004), desarrolló una investigación basada en el concepto de emprendimiento y el emprendedor en materia de educación, el empleo y el desarrollo local. Orientada a analizar las distintas perspectivas de términos definidos por diversos autores sobre emprendimiento y emprendedor, así como también se descubre y se conocen los orígenes del término y su utilidad.

El objeto de estudio que tiene el trabajo presentado, es analizar la importancia del emprendedor en el orden social, además de señalar la relación existente entre emprendimiento y otros conceptos como educación, empleo y desarrollo local.

De este modo se comprende la importancia en la relación de emprendimiento con el área educativa siendo el docente un formador y por lo tanto, puede ser formador de emprendedores; y que para lograr esto son de suma importancia las estrategias y herramientas que tiene un educador de ser capaz de seguir aprendiendo, esto lográndose a partir de estrategias que influyen en los procesos de aprendizajes.

Estos aportes reflejaron que el emprendimiento ha tomado auge en los últimos años, ya que cada vez más las personas buscan independencia laboral. Así, el emprendimiento disminuye el desempleo y contribuye positivamente en el desarrollo de un proyecto y a su vez en el desarrollo de una comunidad.

Esto sirvió como aporte al estudio en lo que se refiere a la relación entre emprendimiento y educación, y que el desarrollo de esta actividad bajo esta perspectiva puede ser empleada como estrategia para disminuir el desempleo de los estudiantes de la Escuela de Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos, así como también una oportunidad de crecimiento personal y profesional, al ser una alternativa que permite el paso de nuevos empresarios independientes. Por otro lado, el precitado autor proporcionó información relevante la cual fue utilizada en las bases teóricas de la investigación.

En el ámbito nacional, Lara (2004), con el desarrollo de su trabajo de licenciatura titulado *“Pertinencia de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela: Caso de estudio Empresas Consultoras y de Didáctica del área Metropolitana de Caracas”*. En este trabajo se evalúa la pertinencia de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV. Directamente se enfatiza el contexto laboral y la posibilidad que tiene el Licenciado en esta mención al ingreso en este sector laboral específico.

En tal sentido, se analiza si existe pertinencia en la formación ofrecida por la Escuela de Educación y las exigencias de la sociedad en cuanto al perfil que debe tener el profesional en el área de Desarrollo de los Recursos Humanos, para así determinar la posibilidad que este tiene para ubicarse dentro del mercado de trabajo.

En la investigación, la población estuvo constituida por 42 organizaciones, algunas de las cuales sirvieron como escenario para las

Prácticas Profesionales IV, en el periodo académico 2000-2001. Del mismo modo, también estuvo conformada por seis instituciones de Educación Superior, tanto públicas como, privadas. Esta fue estructurada como una investigación de campo de tipo exploratoria-descriptiva.

El estudio de caso reflejó que existe alta correspondencia entre las competencias contempladas en el plan de estudio de la mención (perfil académico), lo que permite observar la articulación entre los documentos escritos por la academia y la realidad laboral, sin embargo plantea que existe un vacío que es la falta de articulación en la base práctica, y por lo tanto los resultados conllevaron a la autora al análisis y a determinar que a pesar de lograr sus objetivos, no se consideró del todo resuelto su articulación con el mercado de trabajo y que esta exploración podría ser de utilidad para futuros trabajos de grado.

En dicha investigación la autora deja algunos elementos para la reflexión en cuanto a los aspectos a mejorar y potenciar en el perfil del egresado de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, así como para también responder a la realidad laboral desde las exigencias propias de las asignaturas y las Prácticas Profesionales.

De la misma manera sirvió de base en la estructuración del presente Trabajo de Licenciatura, dejando en evidencia, que existe un vacío en la formación recibida por los estudiantes, desde el punto de vista práctico, siendo este uno de los escenarios laborales propios de los egresados de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos; confirmando además que es de utilidad afianzar la consultoría de procesos como una estrategia para el estudiante que pueda insertarse en el campo laboral bajo el mismo concepto de gerente educativo, pero desde otra perspectiva, abriendo para el mismo buenas y nuevas expectativas en cuanto al campo laboral.

En cuanto al aporte de la investigación desarrollada por Lara (2004), se apoyó en el análisis del perfil de la mención y del egresado y se utilizó como modelo en las bases teóricas, permitiendo describir el perfil de competencias

de la carrera de Licenciatura Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

Por otra parte, Olarte (2012), en su estudio de caso titulado “*Aprendizaje organizacional y proceso de consultoría de La Universidad de los Andes*”, se enfoca en el análisis de un proceso de consultoría bajo una perspectiva de aprendizaje organizacional. Según el precitado autor, esta idea parte de identificar un proceso de consultoría como una estrategia de aprendizaje que utilizan las organizaciones para superar una necesidad. La consultoría no solo se percibe como un espacio de formación individual sino como un contexto apropiado para promover el aprendizaje organizacional. El contexto en el que se da la experiencia estudiada es una empresa que ofrece servicios de ingeniería civil.

El estudio nace del deseo personal del autor por mejorar la calidad del servicio de consultoría prestado en las empresas y de la preocupación de generar un impacto positivo que genere efectos duraderos en las organizaciones.

Esta investigación estuvo enmarcada dentro de un estudio de caso con un diseño cualitativo de tipo exploratorio-descriptivo, el cual se enfocó en describir la consultoría, la consultoría de procesos y la consultoría como unos procesos de aprendizaje. Antonorsi (2010), citado por Olarte (2012) define a “la consultoría como cualquier forma de proporcionar ayuda sobre contenidos, procesos o estructuras, cuando la persona que la ofrece no es efectivamente responsable de la ejecución de la tarea, sino que colabora con quienes lo son” . (p.72).

Es decir, como una alternativa de las organizaciones para determinar aquellos factores que puedan estar obstruyendo el desarrollo y desempeño en las tareas a ejecutar, dado que un consultor es un experto que presta un servicio de asesoramiento que contribuye a la organización a corregir, dirigir, aportar ideas y estrategias, este tiene como finalidad apoyar intensa y temporalmente a la organización y determinar las fallas que originan

dificultades en el proceso y cumplimiento de las tareas. Los consultores están en la capacidad de recomendar medidas adecuadas y brindar ideas, consejos y soluciones, proporcionando asistencia a dichas aplicaciones y recomendaciones.

En las explicaciones anteriores, la idea de este investigador parte de identificar la consultoría como una estrategia que utilizan las organizaciones para superar una necesidad identificada, también concibe a la consultoría como una práctica pedagógica cuyos objetivos de aprendizaje no sólo están dirigidos a la formación de los individuos sino también colectiva, es decir que se convierte en un proceso entre todas las partes y justamente posibilitan un mejoramiento y cambios verdaderamente efectivos. Esta práctica busca entender la relación con el aprendizaje organizacional. Además de plantearla y promoverla en la empresa, entendiendo que la efectividad de un servicio de consultoría consiste en lograr que los involucrados aprendan y así poder generar cambios. El consultor analiza con profundidad la situación con el objeto de entender las causas del problema y poder prevenir futuras fallas, disminuyendo cada vez más los distractores, concibiendo así, que no es un servicio donde se analiza y se genera una solución inmediata, sino, es proceso y una gestión más profunda.

El estudio apoya a las investigadoras en la estructura del marco teórico el cual se realizó utilizando el modelo del precitado autor.

Bases Teóricas

Con el propósito de sustentar ampliamente la realización de esta investigación, se presentan una serie de teorías y conceptos, de una manera coordinada y coherente que permiten abordar el problema. Al respecto, Loggiodice (2010), (citado por Balestrini, 2003), señala que las bases teóricas “constituyen la definición de conceptos en el proyecto de investigación, se presenta ordenando los términos empleados con su debido

detalle. (p.54.). Por consiguiente, su propósito es sustentar desde una perspectiva teórica el problema a investigar”. A continuación se detallan las teorías consultadas.

La consultoría organizacional

Se conoce como un servicio de gran utilidad que ofrece el apoyo a las organizaciones para identificar y definir sus principales problemas, con el fin de obtener y alcanzar sus propósitos fundamentales. Bavera (2011), define la Consultoría Organizacional como: “El proceso de intervención por parte de una persona (consultor), con conocimientos técnicos, metodológicos, habilidades específicas y/o experiencia (al menos uno/a de ellos/as), sobre las actividades desempeñadas por otra persona, grupo u organización (cliente) con el fin de facilitar el cambio, sin tener la autoridad para imponer sus posturas” (p.2).

Por otra parte, se entiende como un servicio de asesoramiento que cumple una persona para el logro de un fin específico dentro de una organización. En este sentido Kurb (1984), define:

“La consultoría es esencialmente es un servicio consultivo. Esto significa que no se contrata a los consultores para dirigir organizaciones o para tomar decisiones en nombre de directores en dificultad. Su papel es actuar como asesores, con responsabilidad por la calidad e integridad de su consejo; los clientes asumen las responsabilidades que resulten de la aceptación de dicho consejo” (p.153).

A partir de los aportes de los precitados autores se entiende por consultoría organizacional un servicio de asesoramiento desempeñado por una persona con habilidades y cualidades, como experiencia, conocimientos

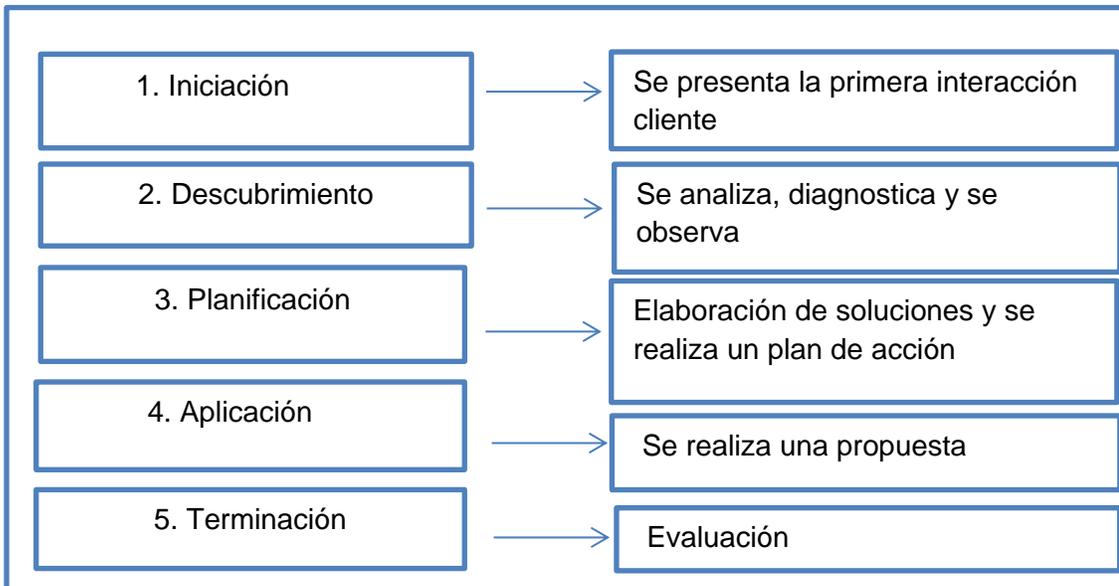
técnicos y habilidades específicas. Quijano (2006), citado por Arenas, López y Sepúlveda (2010), entiende la consultoría como: “La relación de ayuda establecida entre diferentes actores, el consultor y la organización basada por un lado sobre los conocimientos, habilidades y las acciones del consultor, y por otro, sobre el conocimiento y la necesidad del cliente. (p.153).

Por ende se entiende como la asesoría que buscan las instituciones para garantizar los estándares de calidad y productividad disminuyendo el riesgo, asumiendo la responsabilidad de influir en el desarrollo de los procesos gerenciales, administrativos y operativos con el mínimo margen de error. Para Bavera (2011), existen dos tipos de consultores el interno y el externo y los clasifica de la siguiente manera: “uno es aquel que cumple con las características mencionadas en la definición adoptada y que no forma parte del staff fijo de personal de la organización (consultor externo); el otro es aquel que, también cumpliendo con lo definido, forma parte de la estructura fija de personal de la organización.” (p.4). En algunos, los directivos y mandos medios, son quienes muchas veces, sin tener el poder de decisión gestionan grupos de personas en vías de solucionar inconvenientes estando sujetos a la autorización del manager.

En este mismo orden, Soriano (1998), expresa que “Los consultores son creadores de valor y producen un efecto multiplicador en la economía, a través de ellos se incorporan a las empresas y organizaciones nuevas ideas, capacidades y tecnologías”. (p.1). Invertir en formación desarrollo, capacitación y asesoramiento profesional se convierte en aporte que no se mide en cantidades de dinero, sino en habilidades potenciales para la resolución de cualquier situación o problema. Implementar este tipo de estrategias puede garantizar y mantener personas mucho más capaces y proactivas.

En relación a lo planteado López, León y Portela (2007), señalan que el proceso de consultoría se clasifica en cinco (5) fases:

Cuadro 1. Fases del Proceso de Consultoría



Fuente: López, León y Pórtela (2007). Modificado por las Autoras (2015).

El proceso de consultoría se entiende como el conjunto de acciones que desarrolla el consultor para desarrollar su intervención en las organizaciones a través de planes de trabajos los cuales están determinados por una serie de acuerdos que establece el consultor y el cliente. Este proceso debe contener un inicio, un desarrollo y un cierre para la ejecución y para el desarrollo de los planes según el diagnóstico previamente realizado.

Atendiendo a la importancia en relación con la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, de la Escuela de Educación, de la UCV, en aporte escrito por la profesora Melo en enero, 2015, se deja en evidencia que la consultoría es un área fundamental en la formación de los estudiantes en las menciones de Desarrollo de los Recursos Humanos y Diseño y Gestión de Proyectos Educativos. Debido al actual contexto de complejidad, turbulencia y cambio en las organizaciones de cualquier índole, sean públicas o privadas, organizaciones e instituciones educativas, estas deben desarrollar una constante revisión de sí mismas, de su filosofía organizacional, de sus

objetivos y procesos internos para poder responder adecuadamente a los cambios y a las requeridas para su alto desempeño.

De igual manera Melo,

La Consultoría forma parte importante de contenidos de algunas asignaturas y electivas de la oferta académica de la Escuela y se convierte en un amplio campo que ofrece oportunidades a nuestros(as) egresados para consolidarse como profesionales exitosos(as), grandes emprendedores(as), llamados a tener un rol protagónico. (p.1).

En relación a las aproximaciones de Melo (2015), es relevante señalar que la consultoría se debe consolidar como una competencia importante dentro del perfil de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos y que la misma debe ser al respecto desarrollada y desempeñada por el estudiante, para el propósito de la investigación se convierte en una alternativa de emprendimiento desde el rol de educador organizacional.

Por otra parte también es importante señalar que el tipo de consultoría empleada puede clasificarse en varios, Schein (1988), señala que existen tres tipos, es decir: el modelo de adquisición de un servicio experto, el modelo médico-paciente y el modelo de consultoría de procesos. En relación al primer modelo, Schein indica que es este caso, el cliente conoce el problema y sabe cómo resolverlo; sin embargo, solicita los servicios del consultor para que este proporcione información relevante y colabore con la solución a dicho problema planteado. En el caso del segundo modelo también conocido como consultoría de recursos, el cliente observa alguna diferencia o problema en el desarrollo de los procesos normales de una organización y recurre a un consultor para que este evalúe y diagnostique el problema y le brinde la información requerida para su

solución. Por último Schein explica el modelo consultoría de procesos y lo define como la orientación y facilitación al cliente de herramientas que le permitan entender y solucionar una determinada situación. En este caso el consultor de procesos orienta al cliente a entender las fallas para que a futuro pueda detectarlas y aprender de sus errores.

En conclusión se puede indicar que se ha reconocido a la consultoría organizacional como un servicio profesional de gran utilidad para ayudar a los directivos de las organizaciones a identificar y definir los principales problemas que afectan a sus organizaciones, para alcanzar sus objetivos los cuales se derivan de la misión, proyectando acciones que posiblemente conlleven a su perfeccionamiento implementándose mejoras en las diferentes situaciones que viven las organizaciones, por lo la labor actual del consultor es actuar como agente de cambio.

En tal sentido se desarrollan a continuación los modelos de consultoría organizacional que pueden ser utilizados por el Licenciado de Educación de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, en su labor profesional.

La Consultoría de Procesos

Se ha considerado la consultoría de procesos como una actividad fundamental para dar respuesta a los cambios organizacionales en una sociedad cambiante. Schein (1988), indica que:

“La consultoría de procesos representa un conjunto de actividades del consultor que ayuda al cliente a percibir, entender y actuar sobre los hechos del proceso que suceden en su entorno, con el fin de mejorar la situación según el deseo propio del cliente” (p.9).

Este tipo de consultoría consiste en ayudar a el cliente a solucionar el problema que lo aqueja, y en tal sentido, el consultor en este caso

proporciona a la organización y cliente las herramientas necesarias para contribuir en el proceso de búsqueda para la mejora de su gestión, y en tal sentido el consultor cumple un rol de asesor y orientador, el cual ejerce proporcionando desde su experiencia, estrategias necesarias que le permitan entender y actuar al cliente en pro de su beneficio.

Parafraseando a Schein (1988), este profesional hace trabajar a la organización y a su grupo de trabajo en el diagnóstico, la solución de los problemas y conflictos. Todo ello, con la finalidad que este pueda identificar posibles fallas futuras. En este sentido, este tipo de consultoría busca que el cliente sea mucha más eficaz y productivo. El consultor de proceso ayuda a las organizaciones a tomar sus propias decisiones, a entender su propia situación y a organizar ellos mismos la manera de tratar sus propios temas, es decir que le enseña a la gente cómo hacer las cosas por ellos mismos, un consultor es, sencillamente cualquier persona que da consejos o presta otros servicios de naturaleza profesional o semiprofesional a cambio de una retribución.

Bajo este orden de ideas y en relación a lo que se ha venido desarrollando acerca del consultor de procesos, las investigadoras consideran que este profesional aparte de actuar como consejero tiene la obligación de lograr que el cliente se percate de lo que sucede a su alrededor. Su valor radica en saber diagnosticar y establecer una relación de ayuda, además que este servicio de asesoría ofrece numerosas oportunidades de trabajo para todos, tanto para las empresas que requieren de el, así como para los profesionales cualificados que la aplican y los analistas que gustan de ver cómo se producen los fenómenos de cambio, innovación y crecimiento.

Desde el ámbito educativo el consultor actúa como facilitador y asesor en los procesos relacionados con el talento humano y por lo tanto se relaciona con el perfil de competencias del Licenciado en Educación Mención

Desarrollo de los Recursos Humanos, este se desempeña al igual que el consultor en trabajos de investigación y desarrollo enfocados en la calidad de los servicios.

Desde otra perspectiva Kubr (1984), expresa que, “los consultores influyen en las decisiones de dirección, alguna de las cuales pueden ser muy importantes para la vida futura de las organizaciones, está completamente justificado exigirles los conocimientos y las cualidades profesionales necesarios para el desempeño de su función” (p.48).

Por otro lado, es relevante considerar las implicaciones de la consultoría desde la organización y no solo desde el punto de vista del consultor. Para ello es importante mencionar que el precitado autor señala las razones por las cuales se emplea este servicio de asesoramiento y las enumera de la siguiente manera: a)Se emplea a un consultor para que aporte conocimientos y capacidades especiales; b)Para que presten ayuda intensiva en forma transitoria; c)Para que den un punto de vista imparcial y d) Para que den la dirección argumentos que justifiquen decisiones predeterminadas.

Las características anteriormente señaladas representan las razones por las cuales se contrata a un consultor, es decir, el rol que debe cumplir el mismo, con el fin de tener credibilidad en esta labor. Se añade a esto la tarea que ejerce el consultor en el diagnóstico o en la proporción de asesoría para cumplir el deseo del cliente de mejorar o solucionar un problema. Es importante destacar que si el consultor realiza un mal diagnóstico o asesoría puede aumentar la probabilidad que esto se convierta y sume mayor problema del que ya se presentaba.

La Consultoría de Producto

Este tipo de consultoría Schein (1988), la define como, “el modelo médico paciente, el cual otorga al consultor el poder adicional de hacer un diagnóstico y de recomendar el tipo de información y experiencia que solucionen el problema”. (p.25).

En relación al precitado autor, Graffe (en entrevista personal en enero de 2015), señala que “...el modelo *compra de información* y el de *médico - paciente* son expresiones de la llamada consultoría de producto y la define como la facilitación que se otorga al cliente para la solución inmediata de su problema. El consultor actúa como un doctor que facilita una receta médica con las medicinas que deben ser tomadas. Este proporciona cada uno de los pasos a seguir para la resolución del problema. En el caso de a la consultoría de procesos este ejerce como un orientador y facilitador para que el cliente y su grupo trabajen y participen en la búsqueda de información necesaria para su identificación de un problema”.

En la entrevista, Graffe sugiere que el Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, considere ambos modelos tanto de producto como de procesos. Esto con la finalidad de ampliar su campo de trabajo, es decir, en la consultoría de producto el consultor soluciona el problema, en la consultoría de procesos el cliente soluciona el problema. Para entender un poco acerca del producto este es entendido como el conjunto de atributos que el consumidor considera que tiene un determinado bien para satisfacer sus necesidades o deseos. En el ámbito gerencial el producto que ofrece el consultor es su servicio de asesoramiento.

Perfil del Consultor Organizacional

El perfil profesional de consultoría está asociado con el conjunto de competencias que permitiera un profesional capaz de desarrollar un proceso de acompañamiento efectivo a las organizaciones en el proceso de cambio y adaptación a contextos tan cambiantes como el actual, en el cual los agentes interactúan en condiciones de especial complejidad e incertidumbre debe ser un experto capaz de intervenir con éxito en el pilotaje y acompañamiento de procesos de mejora y desarrollo organizacional. Para ello, es fundamental la adquisición de competencias avanzadas en materia de implantación de modelos de calidad, sistemas de gestión por procesos y desarrollo de dinámicas de gestión del sistema social de las empresas. Todas estas actuaciones están orientadas a promover que los profesionales de consultoría puedan apoyar la mejora de la eficacia de las organizaciones en el cumplimiento de su finalidad institucional. En lo que respecta Kurb (1984), menciona que:

Hacerse consultor de empresas profesional es una decisión importante en la vida de una persona. Por consiguiente, tanto los aspirantes como las organizaciones de consultoría deben considerar cuáles son las características de un candidato adecuado para la profesión. (p.301).

En cuanto a lo expresado por Kurb se busca un consultor con ciertas cualidades, sin embargo manifiesta el precitado autor que “el perfil del candidato ideal no existe pero si características comunes que influyen en el éxito del trabajo de consultoría y en la satisfacción del consultor en su labor “(p.301).

Cuadro 2. Perfil del Consultor Organizacional

Perfil del Consultor Organizacional
<p>Perfil</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Procesos comunicacionales➤ Eficacia profesional➤ Gestión de Recursos Humanos➤ Relaciones Interpersonales➤ Competencias intelectuales➤ Capacidad de análisis➤ Resolución de problemas➤ Investigador

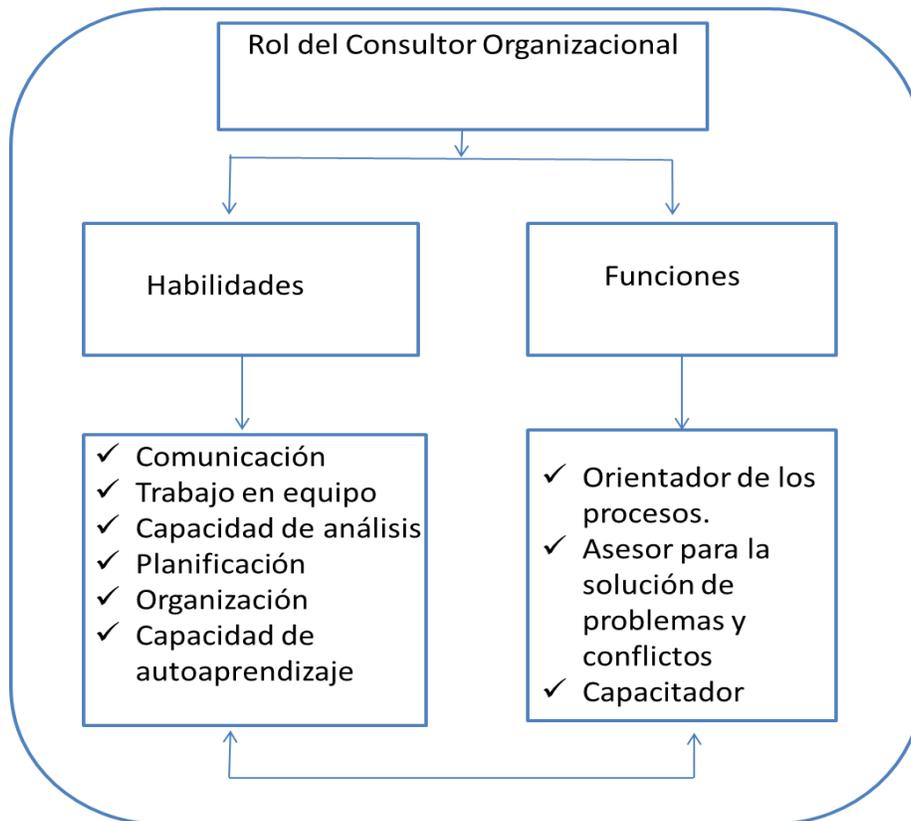
Fuente: Kurb (1984) modificado por las autoras 2015.

El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo, que desarrollen el conjunto de habilidades y destrezas que deben poseer los recursos humanos con miras a contribuir al mejoramiento continuo y logros de altos niveles de productividad y calidad. Un consultor organizacional debe cumplir con un perfil profesional que se adapte a las necesidades y requerimiento de las organizaciones que exigen de sus servicios y a los cambios en los procesos asociados con el desarrollo de los recursos humanos de una organización, esto con la finalidad de ofrecer mejor servicio de asesoramiento.

Rol del Consultor Organizacional

El rol que debe asumir el consultor organizacional es de agente de cambio, el cual implica desplegar una serie de herramientas, técnicas y metodológicas que sumadas a su experiencia y capacidad de gestión, impulsa a los directivos y colaboradores a tomar el desafío del cambio como una oportunidad de crecimiento personal y profesional dentro de la Empresa, así como de la propia organización.

Cuadro 3. Rol del Consultor Organizacional



Fuente: Las autoras (2015).

Según las autoras, el rol profesional es la definición de un conjunto de funciones que caracterizan el desempeño que define a una persona en un

arte o profesión determinada. En el caso de un consultor organizacional, el cliente demanda de su intervención algo de acuerdo al problema determinado que presenta la organización; y es allí donde el consultor debe cumplir con un rol profesional ofreciendo una respuesta a esa demanda. Parsons (1962) expresa:

“...para la mayoría de los propósitos analíticos, la unidad más significativa de análisis no es la persona, sino el rol... El rol es aquel sector organizado de la orientación de un actor que constituye y define su participación en un proceso interactivo” (p.42).

Con relación al precitado autor, el rol es el valor que se agrega a un apersona para el cumplimiento de determinadas tareas. Constituye el desempeño profesional y de hecho cada individuo ejerce un rol para el cual se haya preparado y esté capacitado para su ejercicio. En la Reforma Curricular de la Escuela de Educación (1996), al presentar los supuestos epistemológicos acerca de la formación en el trabajo, se menciona la labor del educador la cual abarca tanto el diseño como la ejecución de los procesos formativos vinculados con los programas y planes organizacionales. Esto con la finalidad de mejorar el conocimiento y la actualización profesional. El Licenciado de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos desempeña un rol profesional relacionadas a la gestión del Talento Humano, la cual puede ser entendida como la gestión de las habilidades y potencialidades de las personas en el cumplimiento de una serie de actividades asignadas por las organizaciones. Al respecto, Tejada (2003), expresa que:

El principio que rige a la gerencia del talento humano es la que señala que la dirección y la gestión en la organización se basan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas. En otras palabras, se parte de la relevancia que se le da al individuo

como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno. (p.117).

Se entiende por gestión el desempeño que cumple el capital humano en el ejercicio de una labor según su cargo y funciones dentro de toda organización, la gestión es realizada estrictamente por las personas y se mide en aspectos relacionados a productividad y eficiencia.

Emprendimiento

El fenómeno emprendimiento puede definirse, dentro de las múltiples acepciones, como el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, político, social entre otros. emprender nace de una idea, si las personas no tuvieran ideas emprendedoras no existirían empresas, esta actividad significa entonces de gran importancia en la economía de cualquier país, ya que esto depende el crecimiento, desarrollo, innovación y cambio así como también aumenta la productividad, y el crecimiento financiero.

El emprendimiento puede ser llevado a cabo por una o varias personas, sin embargo una acción de emprendimiento se diferencia de una empresa y por ello Urbano y Toledano (2008), lo definen:

Como una entidad que independientemente de su forma jurídica, se encuentra integrada por recursos humanos, técnicos y materiales, coordinado por una o varias personas que asumen la responsabilidad de adoptar las decisiones oportunas con el objetivo de obtener utilidades o prestar servicios a la comunidad. (p.20).

Una empresa es la materialización de una acción de emprendimiento, dicho emprendimiento prepara al ser humano como profesional para lograr el éxito comercial, la empresa es la institución conformada que cumple con los parámetros establecidos por la ley, y forma parte del aparato económico de

un país, la misma puede ser pequeña, mediana o grande, diferenciándose a un emprendimiento, ya que el mismo puede estar siendo ejecutado sin ninguna institución, aparatos o mecanismos Puchol (2007), expresa que un “entrepreneur” es una persona, hombre o mujer, que monta su propio negocio, normalmente de pequeño tamaño. (p.3). El precitado autor señala que se emprende por las razones que a continuación se presentan:

- ser sus propios jefes;
- huir de la estructura empresarial, en la que se sienten prisioneros;
- poner en práctica sus ideas creativas;
- poder ser útiles a los demás;
- ponerse a prueba a sí mismos.

Esto quiere decir que se emprende buscando una alternativa que satisfaga las necesidades personales y profesionales. Para las autoras, el emprendedor debe estar preparado para asumir riesgos, enfrentar problemas analizar su entorno para identificar estrategias que le permita desarrollar con éxito la acción emprendedora que deseen desarrollar. Este es una persona organizada, con visión de futuro y constante en el desarrollo de las acciones que le permitan lograr los objetivos que se ha propuesto. Puede crear algo nuevo o dar uso diferente a algo ya existente De igual manera, el emprendedor es una persona que transforma una idea en un proyecto, motivado por el deseo propio, ya sea de cambio, independencia, renovación o innovación. Es decir que como individuo se caracteriza por su liderazgo e independencia, ya que busca revolucionar la manera cómo se hacen las cosas.

Por otro lado, Spina (2006), plantea que un emprendedor debe saber ¿Por qué? y ¿Para qué emprender?, y lo vincula a :

El deseo de progresar económicamente, profesionalmente o simplemente para atreverse a llevar adelante una idea. Emprender se refiere de alguna manera al desarrollo profesional para el logro de un sustento económico que trascienda a la formación de una empresa, por lo tanto es una marca personal que se convierta en un éxito profesional (p.12).

Adicionalmente a las razones antes señaladas, se considera que también se puede desarrollar una actividad emprendedora por la existencia de una escasa oferta de trabajo, sueldos y salarios que no se ajustan a las necesidades, puestos de trabajos que no cumplen con el perfil profesional, horarios poco flexibles, necesidad de una mayor independencia laboral, la generación de una marca o para satisfacer una necesidad.

Actividad Emprendedora

La actividad emprendedora es aquella que incluye el descubrimiento, evaluación y explotación de oportunidades para introducir nuevos productos o servicios, diferentes procesos de producción o incursionar en nuevos mercados a través de esfuerzos organizativos. Gómez (2010), citando a Minnti y otros (2005), concibe “La actividad emprendedora como el motor de la economía moderna, el desarrollo de la sociedad, y el crecimiento económico, la generación de empleo y el fomento de la innovación”. (p 15).

Se entiende por actividad la acción ejecutada por una persona para el cumplimiento de distintas tareas ya sean propias o asignadas, y por emprendimiento la ejecución de un proyecto de carácter personal o profesional motivada por generar un cambio o una mejora.

Para Formichella (2004), la palabra emprendedor tiene su origen en el término francés “entrepreneur” (pionero); y en un inicio se usó para denominar a aquellas personas que se lanzaban a la aventura de viajar hacia

el Nuevo Mundo, tal como lo había hecho Colón, sin tener ningún tipo de certeza respecto a qué iban a encontrar allí. La principal característica que distingue hoy a un emprendedor está vinculada en la actitud de asumir riesgos, enfrentar problemas analizar su entorno para identificar estrategias. De hecho, el emprendedor es una persona organizada con visión de futuro que siendo fiel a sus objetivos propuestos, puede crear algo nuevo o dar uso diferente a algo ya existente.

Del mismo modo, el fenómeno emprendimiento puede definirse, como el desarrollo de un proyecto el cual persigue un determinado fin económico, político, social entre otros fines, que involucra principalmente una cuota de incertidumbre y de innovación.

De las concepciones anteriores se puede deducir que el emprendedor es una persona que transforma una idea en un proyecto, motivado por el deseo propio, ya sea este de cambio, independencia, renovación o innovación.

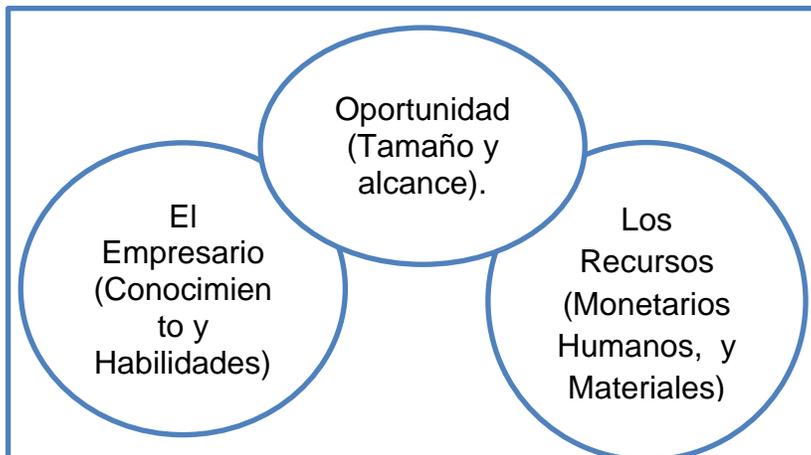
Por ello, Formichella (2004), cita a Brunett (2000), él cual lo describe como: "un individuo líder, previsor, tomador de riesgos y evaluador de proyectos y que moviliza recursos desde una zona de bajo rendimiento a una de alta productividad". (p.10). En conclusión, se refiere a potencializar cualquier propósito en una posible oportunidad, con capacidad de llevar una idea a un hecho, generando cambios relevantes a partir de un proyecto o programa.

El Proceso Emprendedor

Todo proceso emprendedor se genera primero por una idea e interés personal ligado a una motivación, que comienza por la decodificación de las distintitas etapas que amerita un nuevo proyecto. Urbano y Toledano (2008) lo definen como: "aquel proceso que integra todas las funciones, actividades y acciones asociadas con la identificación y explotación de oportunidades"

(p.45). Este proceso abarca los mecanismos que se emplean una vez que se haya tomado la decisión de emprender, esto para garantizar que se evite cometer grandes errores. Los procesos que deben seguirse para generar la oportunidad de negocio se mencionan en el siguiente cuadro.

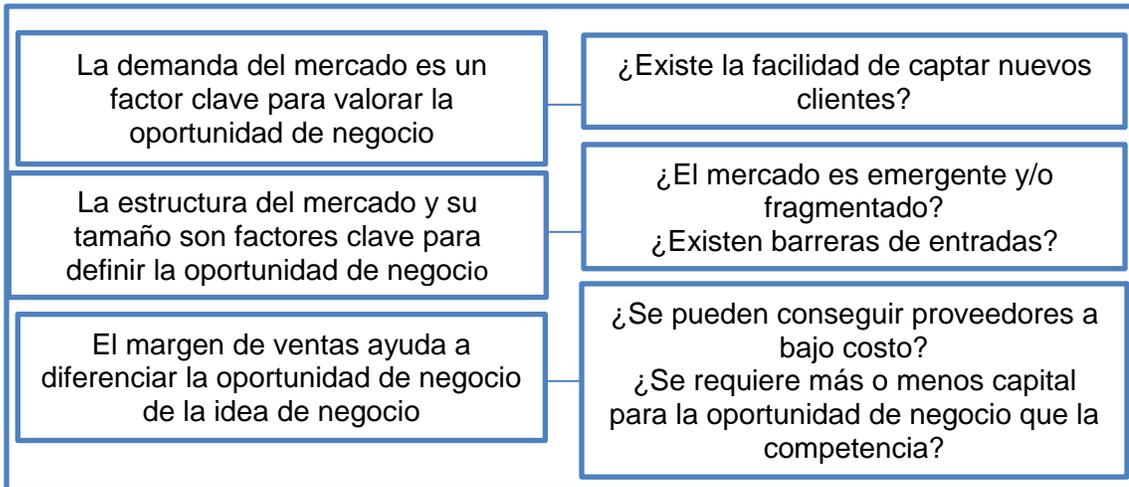
Cuadro 4. Procesos de la oportunidad de negocio



Fuente: Thompson (2003) Modificado por Urbano y Toledano (2008).

Este proceso relaciona tres aspectos y abarca el establecimiento de las cualidades y competencias que debe tener la persona emprendedora, el alcance de oportunidades y los recursos necesarios para el logro de la acción emprendedora propuesta.

Cuadro 5. Oportunidad de Negocio.



Fuente: Thompson (2003) Modificado por Urbano y Toledano (2008).

La oportunidad de negocio, debe entenderse como la respuesta a las interrogantes que considera la factibilidad que evalúa el (empresario o grupo facilitador) para determinar si el proyecto que desea emprender es viable dentro del campo o contexto a desempeñarse. Esto involucra determinar si lo que se plantea cumple con una serie de características para la materialización de esa idea de negocio.

Es importante señalar que para llevar a cabo un emprendimientos se debe considerar y contar con recursos, los cuales pueden ser intelectuales o monetarios. En sentido más amplio, los recursos materiales o monetarios son necesarios y de gran valor para emprender cualquier negocio o proyecto. Sin embargo, se puede comenzar sin tenerlos, aplicando una buena estrategia y un plan específicamente contemplado en cuanto a factibilidad y garantía que se pueden obtener de las entidades financieras, prestamistas, es decir, crédito entre otros. Adicionalmente se debe indicar que se puede emprender prestando un servicio con el mínimo costo posible. Como ejemplo se podría señalar el desarrollo de la consultoría organizacional por parte del Educador Organizacional, ya que, el recurso aplicado se basa en el intelecto, las capacidades prácticas de ofrecer un servicio de asesoramiento,

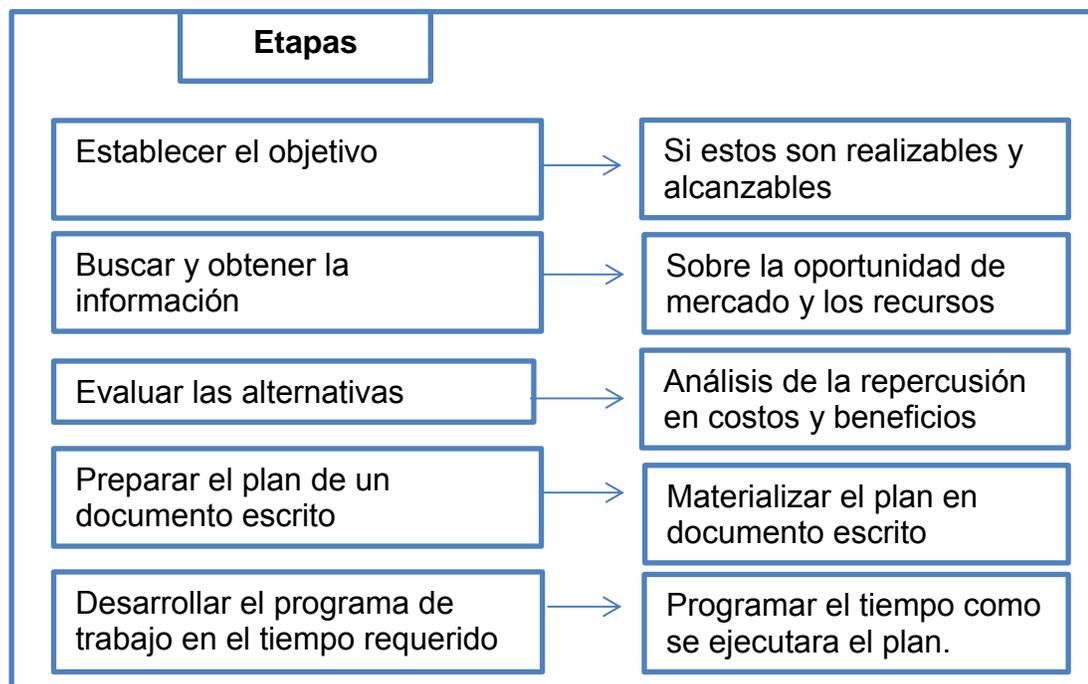
resolución de problemas, y en este caso el costo que implica emprender como consultor es muy bajo.

La planificación del proceso emprendedor

La planificación constituye un factor importante dentro del inicio de cualquier proyecto. Para Urbano y Toledano (2008), “En el mundo Emprendedor la planificación es algo inevitable, es un proceso más por el que se debe pasar toda persona que desee poner en marcha su idea de negocio”. (p.49).

Es importante identificar las etapas del proceso emprendedor, las cuales se detallan a continuación:

Cuadro 6. Etapas de la Clasificación del proceso emprendedor.



Fuente: Thompson (2003) Modificado por Urbano y Toledano (2008).

Estas etapas permitirán comenzar un emprendimiento organizadamente y en tiempo determinado para lograr los objetivos y obtener resultados más concretos, dejando establecida las estrategias y planes que irán cumpliendo de forma progresiva. Parafraseando a Urbano y Toledano (2008), la puesta en marcha de un proyecto o una empresa se basa concretamente en cuatro fases fundamentales, como primer paso la concepción de la idea, luego se crea la empresa o proyecto, lanzamiento del producto o servicio y por último se consolida.

De acuerdo a los precitados autores la planificación se realiza de forma consecutiva y cumple con una serie de elementos básicos para ello, esto incluye el planteamiento de objetivos, el análisis de la idea, los trámites administrativos, la apertura del negocio, la creación de un equipo, así como la ejecución de las acciones necesarias que a su vez involucra un esfuerzo de tiempo, recursos materiales, monetarios y del propio talento humano.

Educación

La educación significa promover el desarrollo intelectual y cultural desde las propias potencialidades. De acuerdo al texto de Educación y Sociología de Émile Durkheim, la educación se entiende como la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social, la cual tiene por objeto el suscitar y desarrollar en el niño un cierto número de estados físicos, intelectuales y morales que exigen de el tanto la sociedad política en su conjunto como el medio ambiente específico al que está especialmente destinado.

Dentro de este entendido, se puede decir que la educación abarca gran parte de la vida del ser humano, ya que se educa desde el nacimiento y siempre guiado por otra persona, de esta manera la educación puede ser concebida de diferentes maneras y en cualquier conjunto social siempre y

cuando exista un grupo destinado a recibir una información bien sea en conjunto o por separado. Por otro lado, Durkheim (1963), señala que:

La educación es resultado de unas concretas y variables condiciones históricas, las mismas que imponen tanto la forma presente de entenderla como consecuencia del pasado en el que se inscribe esa sociedad, cuanto los límites para propugnar un tipo diferente de educación que entre en contradicción radical con la herencia histórica recibida, actúa consecuentemente, sobre realidades-materiales y espirituales- previamente existentes. (p.45).

Por otra parte, Guzmán (2007), afirma que: Educar es dirigir la formación de una personalidad plena de valores para una cantidad plétórica de ellos, es decir toma la educación como dirección, conducción y guía, y de acuerdo al enfoque epistemológico de educar como acción social y humana (p.39).

La educación orienta, guía, conduce, y proporciona herramientas en el desarrollo y crecimiento para el desenvolvimiento social, cultural e intelectual de las personas, es decir que se considera a la educación como una variable importante tanto histórica como cultural.

Uzcategui (2011), citando a Romero (2008), señala que: “La educación es un tipo de relación humana que vincula al educando sin distinción de edades a una comunidad con una determinada concepción del mundo y de la vida, a la cual es necesario articular su propia existencia” (p.7).

En sentido amplio, es concebida como universal y llega a todas las personas sin ningún tipo de distinción, además siendo fundamental para las relaciones humanas, influye en fomentar y estimular la creatividad, siendo capaz de influir en el proceso de aprendizaje en pequeñas y grandes escalas. La educación se adapta al entorno y la situación, su interés siempre será buscar el crecimiento y desarrollo. Por ello parece importante analizar en este punto, la relación entre emprendimiento y educación, definiendo el educador como el sujeto formador, orador, creador y generador de ideas y el

emprendimiento como las acciones desarrolladas en aras de lograr el crecimiento, innovación y cambio.

Emprendimiento y Educación

La relación entre emprendimiento y educación engloba el poder que tiene la educación para formar emprendedores y emprendedoras. Formichella (2004), citando a Rasheed (2000) expresa que:

La educación en entrepreneurship (emprendimiento) puede afectar los atributos que tengan los individuos y puede forjar actitudes emprendedoras en ellos. Puede promover cualidades psicológicas favorables para la actividad emprendedora, tales como la auto confianza, autoestima, auto eficacia y la necesidad de logro. Inclusive, la educación en entrepreneurship para los jóvenes, puede colaborar en evitar la generación de actitudes socialmente no deseables, como la vagancia o la delincuencia (p.19).

Cabe señalar que el emprendimiento puede enseñarse y que un educador logra ser un emprendedor. Para el desarrollo de esta investigación se plantea una actividad emprendedora del educador de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela. Dicha mención 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, así como también formar profesionales críticos, reflexivos y creativos en el área del talento humano con visión compartida, con alto sentido de compromiso institucional y social, competitivo y con capacidad para enfrentar los retos de incertidumbre que hoy caracterizan a una sociedad globalizada y cambiante.

En la Reforma Curricular (1996), se establecieron los objetivos de esta mención el cual se fundamenta en la formación de 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.
4. Coordinar proyectos de adiestramiento y formación del personal.
5. Coordinar la planificación de sistemas de evaluación organización.

La mención Desarrollo de los Recursos Humanos, se estructura en diez asignaturas que se comienzan a cursar a partir del segundo año de la carrera, periodo en el cual además, el estudiante debe realizar sus Prácticas Profesionales y el Servicio Comunitario para la culminación y cumplimiento de su carrera profesional. Las mismas se enumeran a continuación:

Asignaturas de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos

- Comunicación organizacional
- Teoría de las organizaciones
- Inversión y productividad en RRHH
- Sistemas Inversión y Productividad en RRHH de Información
- Adiestramiento y Desarrollo de Personal
- Políticas de Planificación y Formación de RRHH
- Gerencia de Recursos Humanos
- Evaluación de Gestión Organizacional y Desempeño
- Diseño, Producción y Evaluación de Medios Instruccionales
- Seminario de Tesis

Al conocer las Asignaturas que corresponden, se espera develar la utilidad, para ello se detalla el perfil de la mención y el perfil del egresado a continuación.

Perfil del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos

La mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la UCV, surge de una reforma curricular efectuada en el año 1996, ella se fundamentó dando lugar a experiencias de formación integral y de tecnología educativa, en el campo del desarrollo del recurso humanos. De hecho, la mención se estructuró para desempeñar un rol de manera eficaz y efectiva en el ámbito organizacional. El perfil establece que el Licenciado en esta mención debe participar en la planificación estratégica del talento humano en la programación de los planes de desarrollo, capacitación, evaluación y mejoramiento del desempeño a fin de mejorar los niveles de competitividad y productividad del talento humano en las organizaciones.

Se destaca que en la Reforma Curricular de la Escuela de Educación (1966), se estableció como principios curriculares la democratización, transformación, vinculación teórica práctica, formación científica, criticidad, identidad pedagógica y autoformación. El perfil del Licenciado en educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos tiene como propósito preparar profesionales capaces de intervenir activamente en los procesos de formación de cualquier empresa, el conjunto de estas funciones que se describen, conforman y hacen referencia a las competencias.

Cuadro 7. Perfil de la Mención

Planificación e investigación de Recursos Humanos	<p>DISEÑAR PROYECTOS Y PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Proyectos de diseño curricular e instruccional -Proyectos de perfiles y rutas de carrera -Proyectos de diseño de materiales y medios instruccionales -Procesos de comunicación efectiva -Programas de formación y adiestramiento
Ejecución de proyectos de investigación y desarrollo de los Recursos Humanos	<p>DESARROLLAR Y EJECUTAR PROYECTOS DE</p> <ul style="list-style-type: none"> -Adiestramiento de recursos humanos -Diseño curricular -Evaluación y control de los programas de formación y del desempeño -Formación de facilitadores
Gerencia de Recursos Humanos	<p>EJERCER GERENCIA PRODUCTIVA Y DE CALIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ejercicio de liderazgo -Participaciones la administración organizacional -Participación en proyecciones y movilidad de recursos humanos Promoción de desarrollo interinstitucional
Evaluación de Recursos Humanos	<p>DISEÑO DE PROGRAMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</p> <ul style="list-style-type: none"> -Planificación de sistema de evaluación -Organización y curricular -Planificación de sistemas de evaluación instruccional de los aprendizajes y del impacto del adiestramiento

Fuente: Plan de Estudio de la Escuela de Educación (1996).

Se evidencia en el plan de estudio la utilidad que el mismo tiene para los estudiantes dada la formación recibida para el desarrollo y clasificación de las competencias que se enumeran, las cuales deben ser desempeñadas una vez egresados.

Por otra parte, a continuación se presenta el perfil del egresado

Cuadro 8. Perfil del Egresado

Gerencia de Recursos Humanos	Ejerce labores de planificación e investigación de sistemas de desarrollo de RRHH, con la finalidad de obtener un mejoramiento continuo y el cumplimiento de los objetivos que alcanzara niveles óptimos de productividad y calidad. Dentro de los recursos humanos se realizan tareas de análisis y seguimiento de las dimensiones que respectan el mercado laboral a la organización y l 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.
Planificación e investigación 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.
Ejecución de proyectos de 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.
Evaluación de Proyecto 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 les metas organizacionales, indicaciones precisas del desempeño y avance de los trabajadores, así como el

	impacto a largo plazo de los procesos de formación.
--	---

Fuente: Plan de Estudio de la Escuela de Educación (1996).

Las instituciones de educación universitaria diseñan sus currículos y los ofrecen a la sociedad para cumplir con la importante función de formar a las futuras generaciones de profesionales que demanda continuamente la sociedad. Una vez que el estudiante culmina el plan de estudios pasa a ser un egresado y recibe sus credenciales académicas. De esta manera, tendrá la facultad para ejercer funciones profesionales en aquellas tareas para las cuales fue formado. Alvarado (2015), señala que en “el perfil del egresado se establecen a grandes rasgos las características principales que se pretende que adquiera el estudiante en sus años de estudio”. (p.75).

Con respecto al perfil del egresado, se enumeran las competencias ya adquiridas y se asume una postura como profesional, estos aspectos serán llevados a cabo en el escenario laboral y desempeñados en las áreas a ejercer, en la medida que se adquiera será más fácil el desenvolvimiento, el conocimiento y destreza contribuirá a un mayor desempeño. Miguel (2006), explica que:

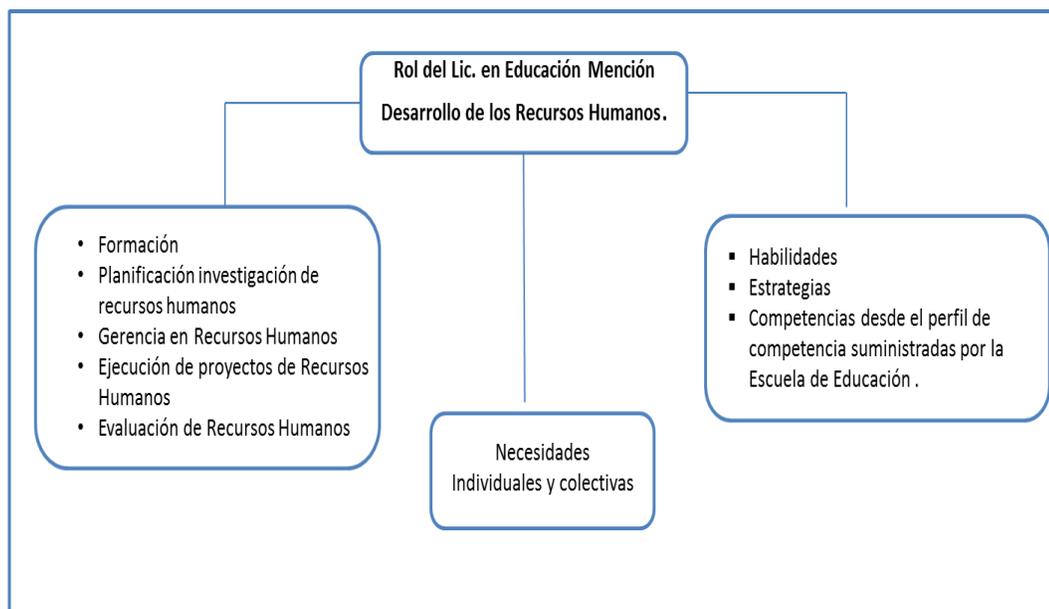
Los profesionales egresados en esta especialidad tienen importancia determinante a nivel de exclusividad por cuanto no existe en Venezuela Educación Superior enfocada en el Desarrollo de Recursos Humanos desde la perspectiva educativa, un rol de servicio en la docencia como asesores y facilitadores del personal en las empresas (p30).

En tal sentido se entiende que el egresado en esta mención puede ejercer desempeñando su rol como asesor o facilitador en la práctica de tareas relacionadas a la gestión del talento humano.

Rol del Licenciado en Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos

Parafraseando a Miguel (2006), el Licenciado en Educación en esta mención posee un rol específico y desempeña un subtipo de roles ocupacionales que requieren competencias técnicas y un cuerpo de conocimiento generalizado, institucionalizado y sistematizado dentro de las expectativas de la Escuela de Educación de la UCV. (p.30).

Cuadro 9. Rol del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.



Fuente: Miguel (2006). Modificado por la autoras (2015).

El rol es básicamente las funciones a desempeñar que cada profesional cumple según el perfil de competencias que haya adquirido, con la finalidad de cumplir labores que se vinculen al quehacer para el cual fue formado. En cuanto al interés de la investigación en el ámbito educativo específicamente el Licenciado en Educación asume un rol de orientador, capacitador, asesor, facilitador, consejero, y guía en los procesos

relacionados al desarrollo del talento humano. Por lo tanto, desde sus competencias y habilidades como profesional su rol es prestar un servicio para el mejoramiento de formación y desarrollo de los recursos humanos para contribuir a la excelencia, calidad y competitividad de las organizaciones públicas o privadas.

Relación entre el Licenciado en Educación en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos y la Consultoría Organizacional

- Servicio que ofrece apoyo a las organizaciones
- Solución de problemas
- La puesta en práctica de cambios
- Formación Laboral en la Gestión del Talento Humano
- Relaciones interpersonales
- Liderazgo positivo y autoridad
- Manejo de tecnologías e innovación

La consultoría organizacional tiene estrecha relación en el perfil de competencias del Licenciado en Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el área de gestión de talento humano y en la gerencia del mismo. Ambos perfiles se enfocan en los procesos organizacionales y en cumplimiento de tareas que mejoren la calidad del servicio organizacional.

En este punto de la investigación, se destacan las semejanzas y las diferencias entre Educación, Consultoría Organizacional y Actividad emprendedora:

Cuadro 10. Semejanzas entre educación, consultoría organizacional y actividad emprendedora

SEMEJANZAS ENTRE EDUCACIÓN, CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL Y ACTIVIDAD EMPRENDEDORA
Proceso de intervención por parte de una persona, habilidades específicas, metodología
Actividades desempeñadas a otras personas, renovación estratégica
Desarrollo de la sociedad, Planificación de Recursos Humanos, control de calidad organizacional
Solución de problemas, relaciones interpersonales, liderazgo, cooperación y competencias
Manejo de tecnologías, formador interno o externo
Instructor, facilitador, evaluador, tutor, consultor.

Fuente: Las autoras (2015).

Cuadro 11. Diferencias entre educación, consultoría organizacional y actividad emprendedora.

DIFERENCIAS ENTRE EDUCACIÓN, CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL Y ACTIVIDAD EMPRENDEDORA		
Lic. MDRH	CONSULTOR ORGANIZACIONAL	ACTIVIDAD EMPRENDEDORA
5 años de estudios	Experiencia que se construye con el tiempo	Puede ser ejecutada sin ninguna institución aparatos o mecanismos
Cultura de trabajo enfocada en el puesto fijo con horas preestablecidas.	Cultura de trabajo enfocada en ocupar un puesto en varias empresas	Cultura de trabajo puede actuar de manera independiente
Desempeño determinado por su profesión profesional	Desempeño en cualquier área que el proyecto requiera	Desempeño a fomentar la innovación y desarrollo de la sociedad a través del crecimiento económico.

Fuente: Las autoras (2015).

Bases Legales que sustentan la investigación

Las bases legales aportan la normativa jurídica y están constituidas por un conjunto de documentos que servirán de referencia para el soporte de la presente investigación y se consideraron las siguientes: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, la Ley Orgánica de Educación de 2009, la Ley de Universidades de 1970. Los fundamentos establecidos en el diseño curricular vigente (Escuela de Educación - UCV, 1996).

De la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se tomaron los artículos 112 y 308, en el cual el primer artículo mencionado señala que todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social.

El Estado promoverá la iniciativa privada garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como también la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, la libertad de trabajo, empresa, comercio industria, sin perjuicio de su facultad para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país.

El citado artículo expresa el derecho de los ciudadanos a desempeñar cualquier actividad económica, bajo el cumplimiento y lineamientos establecidos por la Constitución que garanticen la seguridad y la estabilidad de la población. Con relación a la presente investigación propone una actividad emprendedora del educador y cumpliendo con este artículo se cuenta con total libertad para el trabajo, por lo tanto se puede desarrollar un emprendimiento de cualquier tipo, aportando al país un bien o servicio para la contribución y crecimiento de la nación. Se tomó del artículo 308 donde se

establece que el Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y el consumo, bajo régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular. Se asegurara la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno.

Debido a esto, el Estado promueve cualquier movimiento institucional y organizacional que se constituya de pequeñas a grandes escalas, por lo tanto un emprendimiento es una actividad económica en crecimiento, que se sustenta en la creación de un proyecto personal y se convierte en una propuesta sustentable para cualquier país fortaleciendo la economía y el desarrollo.

Con respecto a la Ley Orgánica de Educación se tomó como referencia el artículo 15 donde se expresa que la educación, conforme a los principios y valores de la Constitución de la República y de la presente ley tiene como fines desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, en una sociedad democrática basada en la valoración ética y social del trabajo liberador y en la participación activa consciente, protagónica, responsable y solidaria comprometida con los procesos de transformación social y consustancia con los principios de soberanía y autodeterminación de los pueblos, con los valores de la identidad local, regional, nacional, con una visión indígena, afro descendiente, latinoamericana, caribeña y universal.

Con referencia lo antes planteado y relacionado a esta investigación, se respeta la creatividad del ser humano, así como también, la valoración ética y social del trabajo liberador, es decir, la creación de nuevas estrategias de innovación de cambio de propuestas y emprendimientos que realice una persona, está dentro del concepto de creatividad de esta Ley, afianzando

que la educación es una institución liberadora, que enfatiza el desarrollo, y el cambio para el crecimiento del país.

De la Ley de Universidades se tiene en el artículo 132, que la enseñanza universitaria se suministrará en las universidades y estará dirigida en la formación integral del alumno y su capacitación para una función útil a la sociedad, De igual manera, hace referencia a la formación de personas capaces de desarrollarse en pro y beneficio de la sociedad. Las universidades están en la obligación de crear carreras que proporcione contenidos útiles al ejercicio profesional y pueden ser ejercitadas en el campo laboral cumpliendo la demanda de la nación.

Los fundamentos establecidos en el diseño curricular vigente (Escuela de Educación - UCV 1996), conciben al currículo como un proyecto educativo y la educación es definida como un proceso de formación social-humana. Los principios del currículo son: capacitar al educador en el cambio de la educación, lo que permitirá dar lugar a la participación de los estudiantes en la construcción de sus propios conocimientos mediante la democratización. Que el Licenciado en Educación tenga sólida formación en investigación y sea capaz de vincular la teoría con la práctica, con conciencia reflexiva. El educador debe ser sujeto partícipe de su propia educación para desarrollar sus actitudes y aptitudes. La formación profesional de los Licenciados en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos estará constituida por un conjunto de conocimientos y experiencias de enseñanza-aprendizaje orientadas a la formación en Educación de profesionales que transformen el papel reproductor de la escuela y prioricen en la problematización educativa.

Capítulo III

MARCO METODOLOGICO

La educación es el arma más potente

Para cambiar al mundo

Nelson Mandela

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque Paradigmático

El diseño constituye la estructura del trabajo científico, direccionando y sistematizando la investigación, con el objetivo de recolectar la información indispensable para revelar la naturaleza del tema de estudio, el enfoque paradigmático se entiende como los marcos teóricos y metodológicos que son utilizados por el investigador para interpretar los fenómenos sociales en el contexto de la sociedad. Para Bunge (1983), se define como:

“Cada campo del conocimiento incluye uno o más marcos conceptuales. Cada uno de estos marcos está compuesto de un punto de vista general (o filosofía), un cuerpo de conocimientos admitidos o presupuestos, y un estilo aceptado de pensamiento, que incluye ciertos métodos para tratar problemas de un tipo dado” (p.3).

Sobre la base de cada investigación se sustenta una corriente filosófica la cual se soporta según su naturaleza y propósito, en lo que respecta el fin de este estudio, el enfoque paradigmático que guió esta investigación fue el positivista, de acuerdo a su interés por la búsqueda de recoger los datos, de manera sistémica, comprobable, cuantificable y por lo tanto medible, además que este enfoque permitió la comparación entre variables apoyado desde un modelo cuantitativo.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación orienta la finalidad general del estudio y la manera como se recogieron los datos necesarios, considerando el propósito, las estrategias, los objetivos, el problema de estudio y otros aspectos en los que se encuentran inmersos la investigación.

Se llevó a cabo una investigación de campo, ya que la recolección de los datos se realizó directamente de las fuentes primarias.

Como lo señala UPEL (2003):

Las investigaciones de campo se basan en el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de los métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de la investigación conocidos en el desarrollo (p.14).

Los datos de interés se recogieron en forma directa de la realidad; se estuvo en contacto directo con el objeto de estudio perteneciente a la muestra de 63 estudiantes de 4to. año de la Escuela de Educación del turno diurno y nocturno de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, se aplicó un cuestionario pertinente que arrojaron datos importantes para la construcción del trabajo de investigación..

Nivel de la Investigación

Los niveles están en relación con los lineamientos de investigación y responden a los objetivos y al análisis estadístico. Ortiz (2012) señala que:

“Los niveles constituyen la jerarquía, el rango, la organización y el orden lógico deductivo que existe dentro de toda concepción

teórica y metodológica en la cual están presentes categorías y principios generales y específicos, como reflejo esencial de la realidad que le confiere a la teoría sistematicidad, coherencia y unidad. Mientras mejor explicitados estén los niveles, más completa, sólida y mejor argumentada será dicha concepción teórica” (p.14).

En cuanto a este estudio se analizó el perfil de competencia del Licenciado en educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, como una investigación de nivel descriptivo, donde se pudo establecer una relación entre el Licenciado en esta mención y el consultor organizacional. Se caracterizaron ambos perfiles y se determinó la estructura de los mismos, para finalmente integrarlos proponiendo una actividad emprendedora que sea útil a la Escuela y por ende al egresado.

Variables

Una variable es una propiedad que adquiere distintos valores, diciendo esto en forma redundante, una variable es algo que varía, aun cuando proporciona una noción intuitiva, para especificar esto ese entiende a los constructos o propiedades que se desean medir y comparar.

Tamayo (2005), expresa: “una variable es un hecho que puede asumir diferentes valores de una unidad de observación a otra” (p.123).

Para esta investigación se plantearon las siguientes variables: 1. Perfil de Competencias. 2. Consultoría organizacional 3. Emprendimiento. Con la finalidad de describirlas y compararlas entre sí para determinar la relación que mantiene, según el fin de la investigación que busca proponer la actividad emprendedora como una alternativa para el educador desde un rol de consultor.

Operacionalización de las Variables

Parafraseando a Tamayo y Tamayo (2005), la operacionalización es la “especificación de los procedimientos necesarios para la identificación de un concepto en términos medibles, señalando sus dimensiones e indicadores que servirán para la medición del fenómeno respectivo” (p.119).

En correspondencia con el precitado autor la operacionalización contribuyó a construir los instrumentos de medición, con el fin de obtener de distintos tópicos, la información necesaria y relevante de manera coherente y organizada, esto con el propósito de conseguir que los objetivos planteados fuesen alcanzados.

Según Arias (2006), una variable es “una característica o cualidad, magnitud o cantidad que puede sufrir cambios o no y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p. 57).

El mismo autor señala que las variables pueden ser independientes o dependientes. La variable independiente es causante de los cambios que se generan en la variable dependiente y su aparición no depende de la presencia de otra variable. Mientras que la variable dependiente está sujeta a la aparición de la variable independiente y modificada por esta última variable (independiente). En este caso, la variable es la consultoría organizacional y la dependiente es el perfil de competencia.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se estructuró la matriz de operacionalización de las variables de la investigación, la cual reunió un total de tres (03) variables de estudio, traducidas en siete (07) dimensiones y dieciocho (18) indicadores, a partir de los cuales se redactaron los ítems correspondientes a los instrumentos para la recolección de datos, lo cual puede observarse en el Cuadro 1, en la página siguiente

Cuadro 12. Operacionalización de Variables

Objetivo general							
Analizar la Consultoría Organizacional como una actividad emprendedora del educador para diferenciar las competencias en la mención Desarrollo de los Recursos Humanos.							
Objetivos	VARIABLES	Definición Nominal	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica	
Describir el perfil de competencias del licenciado de educación de la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos.	Perfil de competencias	Según (Tunning, 2003) Reconoce que el perfil del profesional no se limita al conjunto de habilidades o destrezas requeridas para desempeñarse adecuadamente en un contexto determinado. Es decir, no se limita a la simple ejecución de tareas, sino que también involucra una combinación de atributos con respecto al saber, saber hacer y saber ser.	Saber	Habilidades estrategias instruccionales Consultoría de procesos	1 12 7,8,15	Encuesta	Cuestionario
			Saber hacer	Competencias Trabajo en equipo Relaciones Interpersonales Desempeño	2,3,4 13 15 4		
			Saber ser	Eficaz	6		
Determinar la contribución de la consultoría organizacional en el desarrollo profesional del Licenciado de Educación de la Mención Desarrollo de Recursos Humanos	Consultoría de Procesos	Según Schein (1969 p9) representa un conjunto de actividades del consultor que ayuda al cliente a percibir, entender y actuar sobre los hechos del proceso que suceden en su entorno, con el fin de mejorar la situación según el deseo del propio cliente	Conjunto de actividades	Asesoramiento Investigación de problemas	14 14	Encuesta	Cuestionario
			Percibir, entender y actuar	Ejecución de tareas Elaboración de soluciones	5 9		
			Gestión del cambio	Transformación ordenada y eficaz	11,12		
Proponer la actividad emprendedora como una alternativa para el educador en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos para el desarrollo de la consultoría organizacional.	Emprendimiento	Según (Kundel, 1991 p3) citado por Formichella (2004) "La actividad emprendedora es la gestión del cambio radical y discontinuo, o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de organizaciones existentes, y sin importar si esta renovación da lugar, o no, a la creación de una nueva entidad de negocio"	Renovación estratégica	Estrategias Acciones	10 15	Encuesta	Cuestionario
Fuente							
Estudiantes de Educación del 4to y 5to año de la Mención de Venezuela RR.HH. la Escuela de Educación de la Universidad Central							

Población

La población representa la totalidad de un estudio, Loggiodice (2010), citando a Levin y Rubin, señala que una población “es el conjunto de todos los elementos que se estudian y acerca de los cuales se intenta sacar conclusiones” (p.120). El concepto de población en estadística, se precisa como un conjunto finito o infinito de personas u objetos que presentan características comunes.

Las unidades de análisis que se suministraron para la realización de este tema de estudio y que se logró describir como población corresponden a 120 estudiantes de 4to. año, en los turnos diurno y nocturno del periodo 2014-2015 del régimen anual, de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. Los datos para este estudio fueron suministrados por el Departamento de Control de Estudios.

Muestra

La muestra representa un extracto de la población. Parafraseando a Bernal (2006), es la parte de la población que se selecciona de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre el cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio (p.165). Es entendida como una porción considerable de la población, la cual posee todas sus características. Belastrini (2002) la define como “una parte representativa de la población, cuyas características, deben producirse en ella, lo más exactamente posible”. Por otra parte, dado que se conoce el total de la población objeto de estudio, integrada por 120 estudiantes se realizó un muestreo de tipo opinático o intencional este tipo de muestreo no probabilístico se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras significativas. Para Arias (1997) “en el muestro intencional

u opinático, en este caso los elementos son escogidos con base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador” (81).

En cuanto a la preferencia de las autoras por este tipo de muestreo se argumenta que el mismo permite mayor accesibilidad en la recolección de los datos y proporciona por lo tanto mayor información. La muestra tomada para la aplicación de los instrumentos fue de 63 estudiantes, el mismo fue aplicado directamente al objeto de estudio en su entorno.

Técnica de recolección de datos

Se basan en los lineamientos metodológicos que permitieron por medio de instrumentos la recopilación de información relevante para el constructo de la investigación. Para Arias (2006), citado por Loggiodice (2010), las técnicas de recolección de datos son “las distintas formas o maneras de obtener la información”. (p.125). En cuanto a los instrumentos, el autor citado anteriormente afirma que son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Ejemplo de ellos son: formatos de cuestionarios y guías de entrevistas.

Tomando en cuenta lo antes mencionado, en el presente trabajo, por ser su nivel de investigación descriptivo, se aplicaron las siguientes técnicas para la recolección de datos:

Encuesta: es una herramienta que se utiliza para la recolección de información, usando la herramienta del cuestionario como medio principal para la recolección de los datos. Loggiodice (2010) citando a Tamayo y Tamayo (2008). La encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (p.126).

Como instrumento se utilizó el cuestionario Loggiodice (2010) Tamayo y Tamayo (2008), señalan que “el cuestionario contiene los aspectos del

fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p.126).

El cuestionario está compuesto por una serie de preguntas respecto a la relación de una o más variables que se deseen medir, esto para obtener la mayor información de la muestra en cuanto a las variables y objeto de estudio, con la finalidad de obtener datos que seguidamente serán analizados e interpretados.

A tal fin, fue diseñado un cuestionario que se aplicó a 63 estudiantes del 4to. año del turno diurno y nocturno de la Escuela de Educación de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos. Estuvo estructurado en catorce (14) preguntas cerradas y una (1) pregunta abierta. Se totalizaron quince (15) ítems que fueron debidamente estructurados en la operacionalización de las variables en sus respectivas dimensiones y estas en sus indicadores.

El método utilizado para recoger la información fue el escalamiento tipo Likert es un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos.

La escala utilizada proporcionó cinco (5) opciones de respuesta (MA) Muy de Acuerdo, (DA) de Acuerdo, (NAD) ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, (D) en Desacuerdo y (MD) Muy en Desacuerdo.

Entrevista: En cuanto a la técnica de la entrevista se entiende como el estudio metódico de una sociedad global o grupo social con vista a un conocimiento objetivo de su realidad psicosocial o social gracias a la obtención de datos fiables acerca de las actitudes, comportamientos y opiniones de los individuos que lo forman.

Se basa a una conversación estructurada que tienen por objeto proporcionar o recibir información, para el propósito de la investigación se organizaron preguntas pertinentes a la investigación para recoger los datos

recurrir al blog de notas para el registro así como también grabador para obtener la mayor información posible.

Las entrevistas estuvieron dirigidas a: Gilberto Graffe, (profesor de la Escuela de Educación de la UCV), a Ronny Ricaurte Triana, (Presidente en Venezuela de Libélula Estratégica Consultora en Relaciones Públicas), y Leader Brain en Idearemos Agencia de BrandMarketig en Panamá.

Cabe señalar que la entrevista realizada al profesor Graffe, se estructuró en cinco (5) preguntas objetivamente enfocadas en la asignatura electiva que él dirige sobre Consultoría de Procesos. La información suministrada sirvió al análisis en cuanto a la pertinencia de la consultoría como una alternativa del educador en la mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

En lo que respecta a Ricaurte la misma se basó en diez (10) preguntas alusivas a su experiencia como emprendedor, los aportes que suministró la carrera de Educación en su formación académica y su experiencia como Consultor en Relaciones Públicas. El aporte de esta entrevista a la investigación fue básicamente dar respuesta a la interrogante en cuanto a la posibilidad de emprender como educadores en consultoría organizacional, desde las competencias y habilidad adquiridas, el emprendimiento para Ricaurte se convirtió en su fuente de trabajo, el cual lo impulsó a formarse y especializarse como consultor.

Por último y no menos importante, la opinión que suministró de manera escrita y en forma de ensayo la profesora Melo, donde se recogen las posibilidades que tiene el Licenciado en Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos, como un consultor organizacional. Melo considera que la consultoría es un área fundamental en la formación de los egresados en las menciones tanto de Recursos Humanos como de Proyectos Educativos, estableció semejanza entre el perfil de competencias del egresado, y el perfil de consultoría organizacional.

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello a lo cual está destinado, la validez indica el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos. Con respecto a Loggioldice (2010), cita a Hernández, Fernández y Baptista (2006), señala que:

“Un instrumento (o técnica) es válido si mide lo que en realidad pretende medir. La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. El instrumento no es válido de por sí, sino en función del propósito que persigue con un grupo de eventos o personas determinadas “(p. 128).

La validez puede efectuarse a juicio de expertos; es decir, con personas de gran experiencia en investigación. El presente estudio consistió sobre la base de tres (3) especialistas conformados por tres (3) profesores de la Escuela de Educación de la UCV, quienes analizaron cada una de las preguntas de los cuestionarios que se les presentaron a fin de evaluar la pertinencia objetivos, variables, dimensiones, indicadores, y redacción de las mismas.

Los especialistas verificaron correspondencia entre los ítems de los instrumentos presentados con respecto a los indicadores expuestos en la operacionalización de las variables y los objetivos de la investigación; determinaron que el contenido, construcción y congruencia de los mismos era aceptable sugiriendo, mejoran la redacción y orden de los ítems para mayor claridad. Ver (Anexo).

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, Loogdise (2010), citando a Hernández, Fernández y Baptista (2006), afirma que:

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. Estos coeficientes pueden oscilar

entre 0 y 1". Es importante señalar, que el coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total). (p.127).

La confiabilidad de los instrumentos se comprobó a través de la aplicación de una prueba piloto aplicada a trece (13) sujetos pertenecientes a la población de la Escuela de Educación en la mención Diseño de Proyectos Educativos, ya que dicha muestra posee características similares a la población objeto de estudio. Los resultados de la prueba piloto, aportaron los datos necesarios para establecer los índices de confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Los cálculos se realizaron utilizando el método estadístico apoyado en el programa Excel, cuya fórmula es:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

La operación se realizó de la siguiente manera

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

K= es el número de ítems del Instrumento

S_i^2 = Suma de Varianza de los Ítems

S_t^2 = Varianza Total

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

K=20

S_i^2 = 9.16

$$\alpha = \left[\frac{20}{20-1} \right] \left[1 - \frac{9,16}{54,84} \right] =$$

$$\alpha = 1,053 \left[1 - 0,1670 \right] =$$

$$\alpha = 1,053 * 0,833 = 0,8768$$

$$\alpha = 0,8768$$

Cuadro 13. Matriz de Operacionalización

sujetos/items	items1	items2	items3	items4	items5	items6	items7	items8	items9	items10	items11	items12	items13	items14	items15	items16	items17	items18	items19	items20	TOTAL	
	1	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	2	4	4	2	2	3	3	4	67
	2	2	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	2	4	4	2	2	3	3	4	65
	3	2	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	2	4	4	2	2	3	3	4	65
	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	2	3	4	4	4	5	4	3	3	4	75
	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	87
	6	5	4	5	2	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	82
	7	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	2	5	4	4	4	2	3	3	3	4	78
	8	2	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	65
	9	2	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	5	66
	10	2	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	65
	11	2	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	65
	12	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	66
	13	2	4	4	3	4	4	4	3	5	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	65
Varianza	1,822,485	0	0,130,178	0,485,207	0,775,15	0,219,0178	0,224,852	0,461,5385	0,639,95	0,710,059	0,130,1775	0,284,024	0,863,91	1,360,9467	0,130,178	0,5325,444	0,710,0592	0,213,018	0	0,071,006		54,84
Cronbach	1,052,632	9,16	0,8768																			

Fuente Las Autora 2015.

Una vez obtenido el coeficiente, se hace necesaria la interpretación de este valor, en función al grado de confianza y de acuerdo a la escala que se expone, en el cuadro cuyo rango 0 y 1 facilita el posicionamiento y el grado de confiabilidad de los instrumentos.

Escala	Rango de Confiabilidad
0.01 – 0.2	No Confiable
0.21 – 0.40	Poco Confiable
0.41 – 0.60	Confiable
0.61 – 0.80	Muy Confiable
0.81 – 1.00	Altamente Confiable

Fuente: Las autoras 2015.

Los valores obtenidos, al aplicarse la medición de la confiabilidad a los instrumentos utilizados en la prueba piloto, fueron de: α_c **0.8768** al comparar estos resultados con los rangos establecidos en el cuadro anterior se determinó que los instrumentos aplicados en la prueba piloto poseen bajo grado de error, lo que permitió la aceptación y aplicación de dichos instrumentos en este estudio, dado que el valor numérico obtenido para cada uno de los estratos fue altamente confiable; indicativo de que las opiniones recolectadas por estos instrumentos facilitarían el análisis, dada la persistencia de opiniones alrededor de una misma sentencia

Capítulo IV

Análisis de los Resultados



*"Nada es tan grande como para
no intentarlo
Maickel Melamed"*

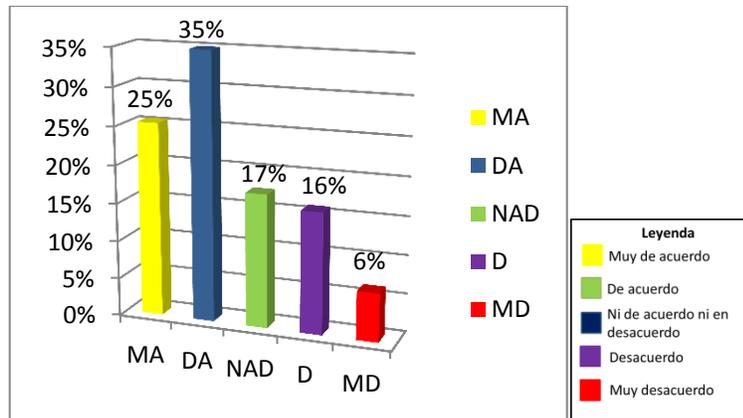
CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se muestran las derivaciones de la investigación, el cual comprende el análisis e interpretación de resultados, así como el tratamiento de los datos obtenidos con la realidad estudiada, a través del llenado del instrumento de recolección de información utilizada.

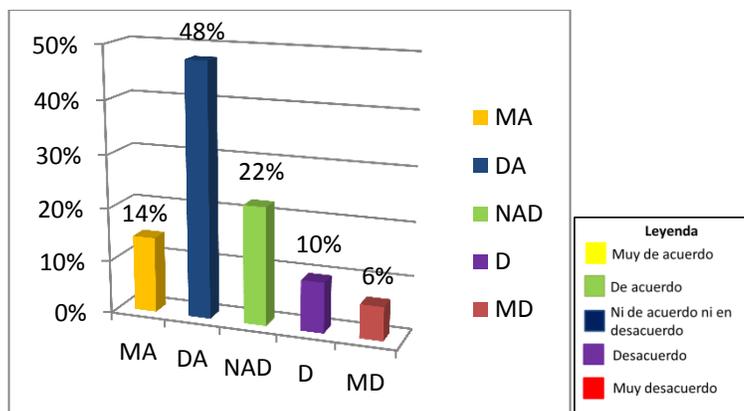
En el presente estudio, el análisis de los resultados se realizó en base a las técnicas de recolección de datos obtenidos a través de los instrumentos, descritos anteriormente, con la finalidad de destacar los aspectos más relevantes arrojados por ellos, en cuanto a las variables objetos de estudio y así dar respuesta el objetivo de la investigación.

Gráfico 1. Opinión de los encuestados en cuanto si el perfil del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos son las distintas competencias esenciales para un puesto



Ante el perfil del Licenciado en Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos, se define por las competencias y habilidades que son esenciales para el desarrollo de un puesto, la opinión de los estudiantes arrojó un 25% muy de acuerdo (MA) un 35 % de acuerdo (DA), 17% ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAD) 16 % desacuerdo (D), y UN 6 % muy en desacuerdo (MD). En cuanto al perfil de competencias del Licenciado de Educación de la mención, además de atribuirse a las competencias y habilidades para el desempeño de actividades y tareas relacionadas al rol como profesional, también debe mencionarse que se asocia a la capacidad de ejercer y desenvolverse en el ámbito laboral, lo cual tiene que ver con las destrezas y herramientas que utilice para el cumplimiento de una manera eficaz en su desarrollo profesional.

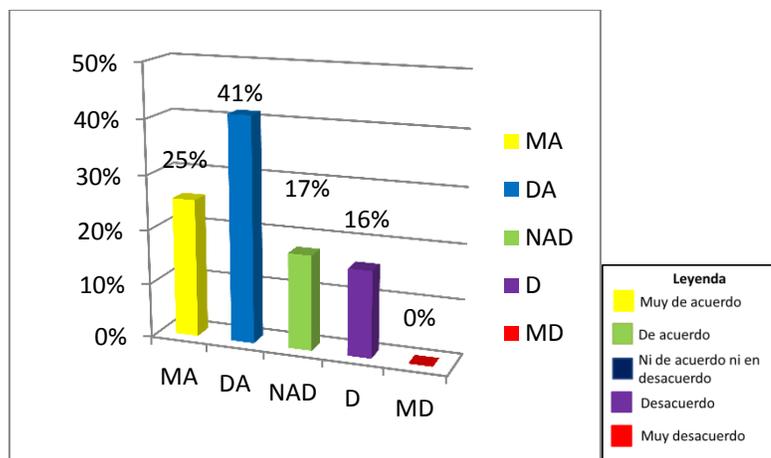
Gráfico 2. Opinión de los encuestados acerca del perfil de competencias como las capacidades prácticas para el logro de los objetivos



De acuerdo a esta opción el 48% del grupo de sujetos encuestados opinan estar de acuerdo que la capacidad práctica para el logro de los objetivos es una de las alternativas que define el perfil de competencias del Licenciado en Educación en la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, como una de las habilidades importantes para el desempeño profesional, sin embargo existe una medida importante de un 22 % que se encuentran ni de acuerdo, ni en desacuerdo, lo cual indica que los encuestados no están muy de acuerdo acerca de la relación que guarda el perfil de competencias con las capacidades.

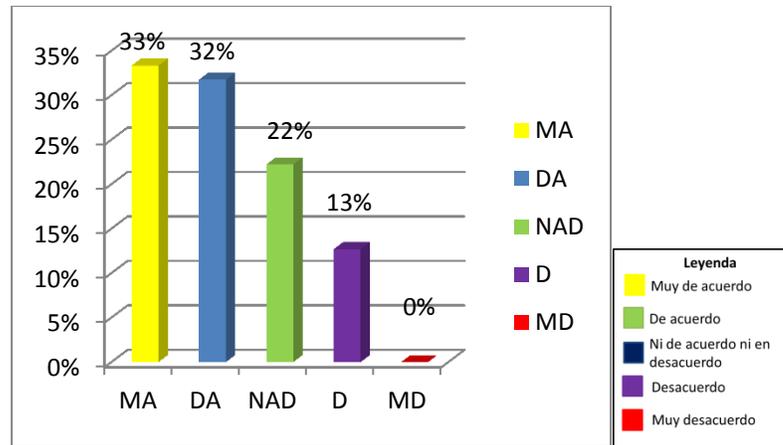
También se puede evidenciar que un 10 % y un 6 % se encuentran en desacuerdo sumando un 16 %. Este estrato de la población muestra que el 38 % carece de falta de información, ya que el propósito de la mención señala explícitamente que las competencias se fundamentan en la capacidad de planificar, desarrollar, investigar, coordinar, ejecutar para el cumplimiento de tareas además de desempeñar el rol de, orientador y formador en el área del recurso humano, razón por la cual se evidencia que las capacidades para el logro de objetivos forma parte fundamental del perfil de este estudiante.

Gráfico 3. Opinión de los encuestados en cuanto al perfil de competencias son las destrezas necesarias para desarrollarse como profesional



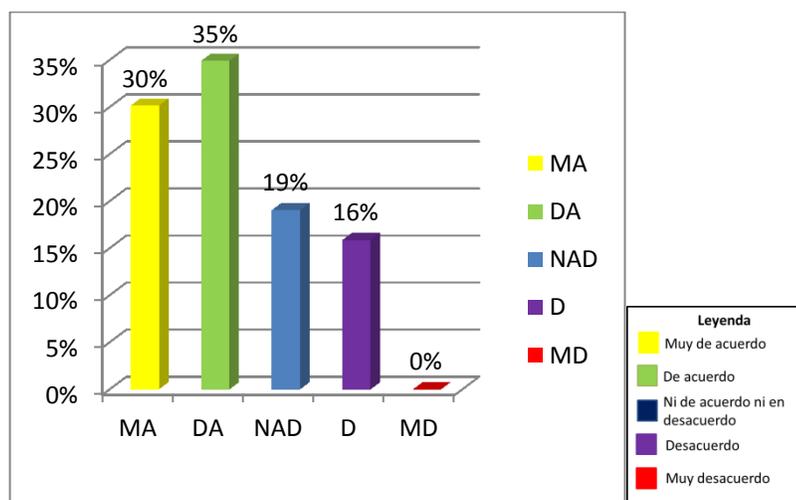
De los resultados obtenidos por los sujetos encuestados se puede observar que un 41 % de los sujetos opinaron estar de acuerdo (DA), un 25 % muy de acuerdo (MA) que el perfil de competencia del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos se mide por las destrezas necesarias para el desempeño como profesional, según sus habilidades, proporcionando una suma de 66 % siendo una cifra favorecedora y acertada, sin embargo, se observa que un 17 % opinó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 16 % en desacuerdo, esto revelando que hay vacíos en cuanto a las capacidades, habilidades, destrezas y competencias que debe tener este estudiante una vez egrese, el perfil de competencias señala explícitamente cada una las habilidades de este profesionales pero es evidente que el estudiante sostiene algunas dudas sobre si las habilidades son más importantes que las destrezas para la ejecución tareas asignadas en el cumplimiento de una determinada labor.

Gráfico 4. El Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos debe tener capacidades de aprendizaje y gestión del conocimiento



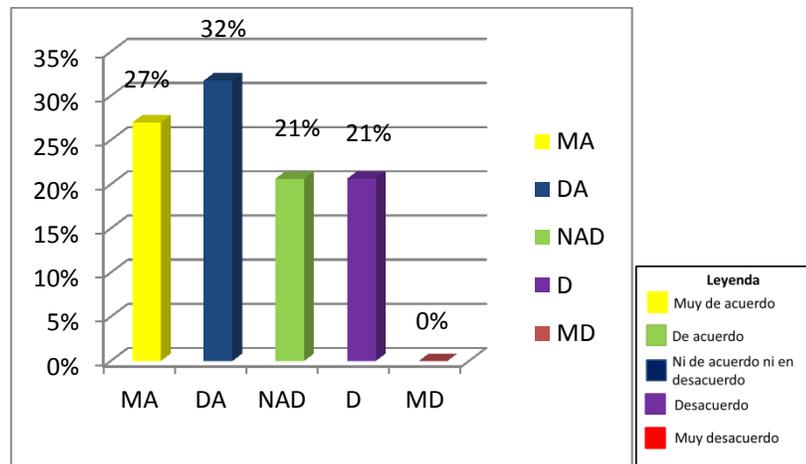
En cuanto a la capacidad de aprendizaje y gestión del conocimiento, se puede analizar de los datos arrojados la similitud de respuesta donde un 33 % respondieron estar muy de acuerdo (MA) y 32% de acuerdo (DA) totalizando un 65%, exponiendo que tanto la capacidad de aprendizaje como la gestión del conocimiento son partes de las competencias que debe tener el Licenciado en Educación en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos según la opinión de los encuestados. En este mismo gráfico se observa que un 22 % de los encuestados respondieron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 13% en desacuerdo, sumando un 35 % de la muestra que se encuentran en incertidumbre y en divergencia en cuanto a la importancia del aprendizaje colaborativo y la gestión del conocimiento dentro del perfil de competencias.

Gráfico 5. El Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos debe tener competencias para el logro del Desarrollo Organizacional



Al obtener los resultados se visualiza que un 30% está muy de acuerdo (MA) un 35% de acuerdo (DA), en considerar el desarrollo organizacional como parte de las competencias del Licenciado en Educación en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, siendo este la mayoría de la población con un total de 65%, dejando a la otras opciones un 19% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 16% en desacuerdo, para esto se define el desarrollo organizacional como el trabajo de una o más personas en el cumplimiento sostenible y funcional de una organización es decir que el perfil de competencias del Licenciado en educación en la mención desarrollo de los recursos humanos no se mide por el desarrollo organizacional, este profesional debe tener la habilidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el desempeño de su labor dentro de la organización.

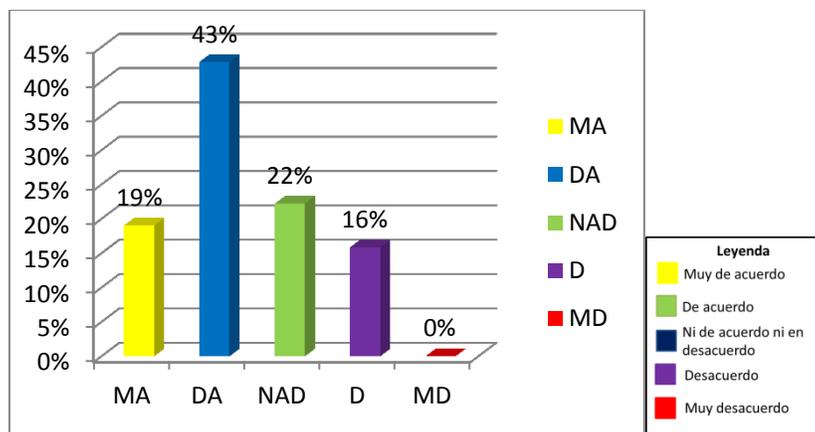
Gráfico 6. El Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos debe tener Determinación y puntualidad



Obtenemos de los encuestados un 27 % muy de acuerdo (MA) , 32% de acuerdo (DA) , 21 % ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAD) 21 % de acuerdo (D) , 0 % muy en desacuerdo, arrojando una aproximación en cuanto a una respuesta y otra. Con respecto a esto se considera la determinación y la puntualidad tanto para el profesional como para las personas como factores importantes para el cumplimiento de los objetivos profesionales y personales, sin embargo en el área organizacional y en lo que respecta las competencias del Licenciado son fundamentales pero se considera que son factores intrínsecos.

Para esto se expone que las herramientas utilizadas para conseguir excelencia y calidad en el desempeño laboral o en la prestación de algún servicio se consideran muy relevantes proporcionando prestigio y reputación, siendo una capacidad muy personal que es asumida con identidad y satisface de manera propia repercutiendo en el aspecto profesional, sin embargo, no está establecida como una competencia adscrita en el perfil.

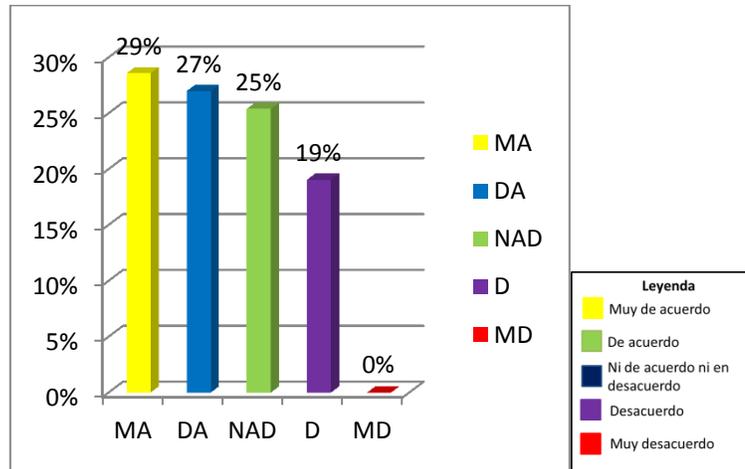
Gráfico 7. El Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos desde sus competencias tiene oportunidad en el campo laboral



El Licenciado en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, dentro del pensum de estudio tiene como objetivo principal formar profesionales con conocimientos teóricos – prácticos en las áreas de Recursos Humanos y/o Educación, que le permita desempeñarse en el campo laboral a nivel educativo como docente de apoyo y a nivel gerencial en el subsistema de gestión del talento humano de la organización en áreas relacionadas a la consultoría, gestión, formación, capacitación, entre otros. Según lo observado en el gráfico, el 48 % de los encuestados consideran estar de acuerdo (DA) en las oportunidades que tiene para insertarse en el campo laboral.

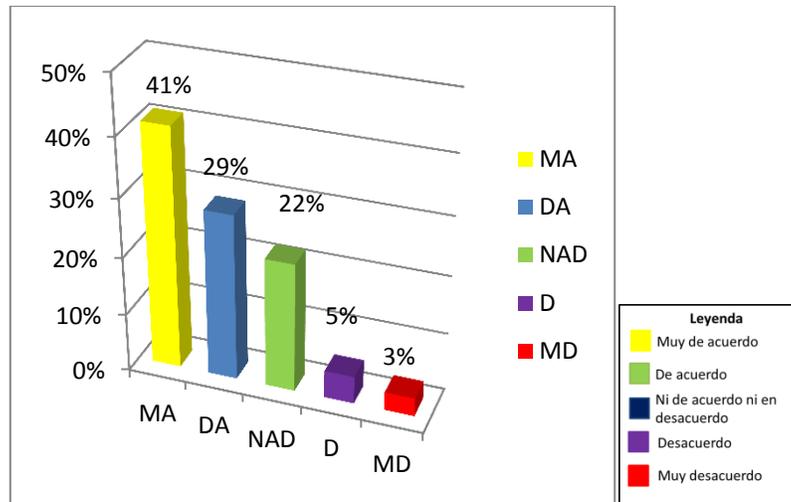
Sin embargo, según los encuestados arrojando que un 22 % y un 16 % afirman que este profesional no posee las competencias para desempeñarse en el escenario, es evidente que no representan la mayoría pero aun así representan el 38 % y debe ser evaluado.

Gráfico 8. El Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos desde sus competencias puede desempeñarse en cualquier tipo de organización



Según las competencias que posee el Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos este debe estar en capacidad de desempeñarse en cualquier tipo de organización. Los datos arrojados por el gráfico N° 8, comprueba que el estudiante en su mayoría opina en función de la amplitud de desempeño del egresado al momento de ejercer en cualquier ámbito, sin embargo, es evidente la incertidumbre reflejada en un 25 % siendo un estrato bastante elevado que se encuentra en cierta discrepancia evidenciado incertidumbre en cuanto a la veracidad de este ítems, a esto se suma que un 19 % de la muestra opina estar en desacuerdo dejando en manifiesto la insatisfacción del estudiante en cuanto a sus posibilidades en el campo laboral.

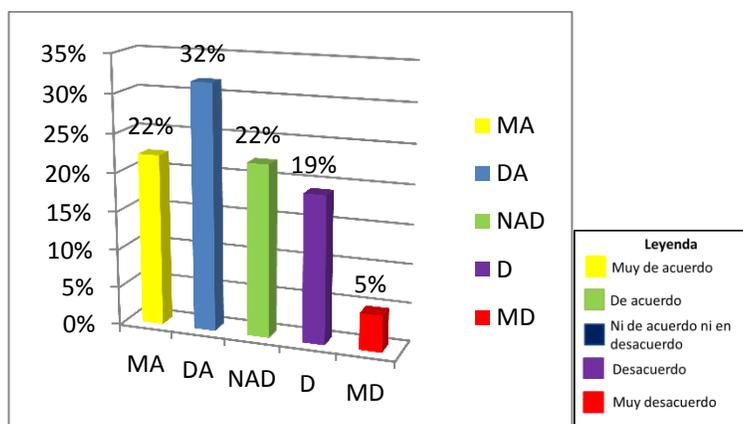
Gráfico 9. Opinión de los estudiantes de educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos donde se considera que la carrera no cumple con las expectativas y genera desmotivación



El 70 % de los estudiantes afirman alguna vez estar desmotivado de la carrera, lo cual indica que a pesar de poseer las competencias y habilidades para desempeñarse en cualquier ámbito, se evidencia que existe una brecha entre lo teórico y la práctica, en donde lo aprendido no se lleva al ámbito profesional, esto quedando expuesto por las opiniones de los encuestados. Dejando solo con un 22 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAD), con un 5 % en desacuerdo y un 3 % muy desacuerdo, arrojando la necesidad en la búsqueda de soluciones,

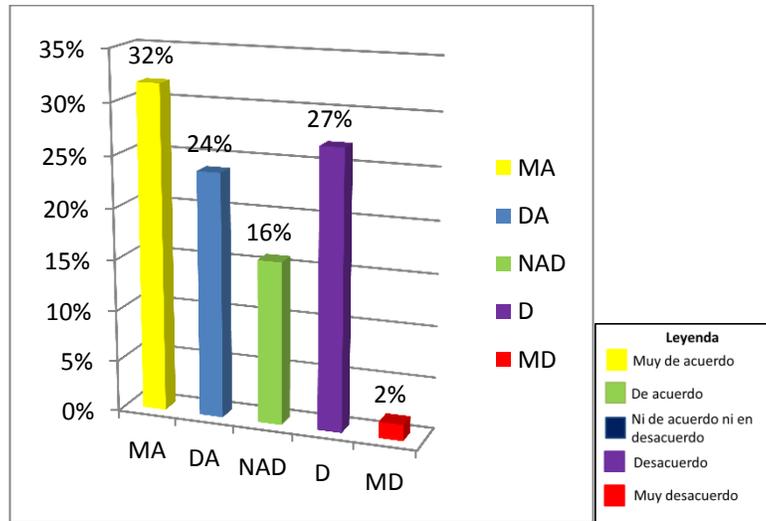
En lo que respecta al manifiesto donde no se llenan las expectativas generando brechas importantes entre el espacio de acción y los futuros egresados, donde existe un panorama incierto e inseguro es muy probable que este egresado termine desempeñándose en áreas ajenas a su campo.

Gráfico 10. El Licenciado en Educación dentro de su perfil de competencias es un consultor de procesos



El 32 % de los encuestados está muy de acuerdo (MA), que dentro del perfil de competencias de Licenciado de Educación. Este profesional cumple un rol como Consultor de Procesos, sin embargo, se puede apreciar que existe una medida importante que manifiesta un 22 % se encuentra en una disyuntiva en cuanto a la veracidad de esta interrogante, un 19% se encuentra en desacuerdo (D) y un 5 % muy desacuerdo (MD) y coloca en duda si es eficaz que se desempeñe en esta área lo cual refleja que este tema aún es muy incierto para este estrato, siendo alarmante debido que en el pensum se plantea la consultoría de procesos como una alternativa que puede desarrollar el estudiante de educación y por lo tanto se incluye como electiva tanto para esta mención, así como para la Mención Proyecto Educativos, comprobando que se impone como potencial e importante que el estudiante conozca acerca de los componentes que ofrece esta alternativa ofreciendo la posibilidad de desempeñarse como consultor en cualquier ámbito organizacional desde su rol como educador.

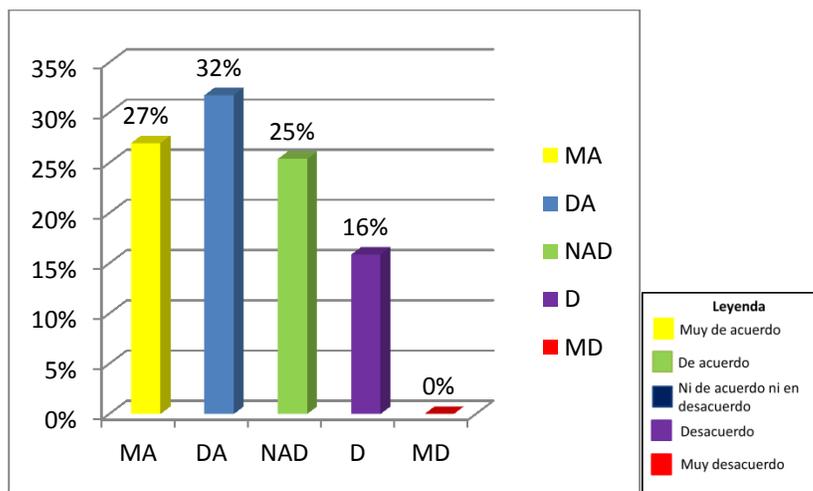
Gráfico 11. La Consultoría de Procesos puede ser empleada para desarrollar una actividad emprendedora del educador en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos



La opinión en cuanto a la posibilidad de desarrollar una actividad emprendedora del educador en el área de consultoría se interpreta, un 32 % muy de acuerdo (MA), 24 % de acuerdo (DA), 16 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAD), 27 % en desacuerdo (D) y muy en desacuerdo (MD), arrojando en su mayoría favorablemente esta posibilidad. De igual modo se evidencia que parte de los encuestados opinaron en contra de ello posicionándose en un 29 %, exponiendo el desacuerdo de esta opción.

Los resultados presentan que el estudiante considera que el emprendimiento es un camino para desempeñar la consultoría además como una transformación en el paradigma, el emprendimiento se entiende como una oportunidad tanto personal como profesional, además de disminuir el riesgo de desempleo, genera cambios y se entiende cómo gestionar las capacidades y habilidades adquiridas en el desempeño de proyectos.

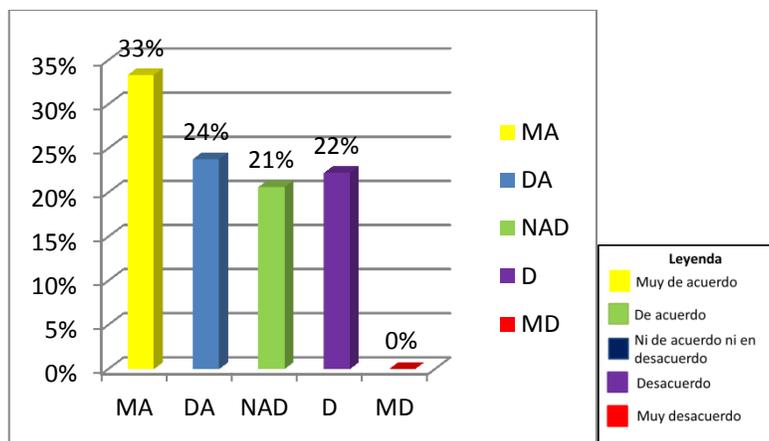
Gráfico 12. El Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos desde el rol del Consultor puede ser de gran aporte a una organización



El 59 % de los encuestados están de acuerdo que el Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos desde el rol del consultor ocupan un capital de gran aporte para la organización, dejando un 25 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAD), 16 % en desacuerdo y un 0 % muy en desacuerdo, refiriendo que la mayoría respondió de modo asertivo se rescata que la mitad de la población encuestada no responde favorablemente.

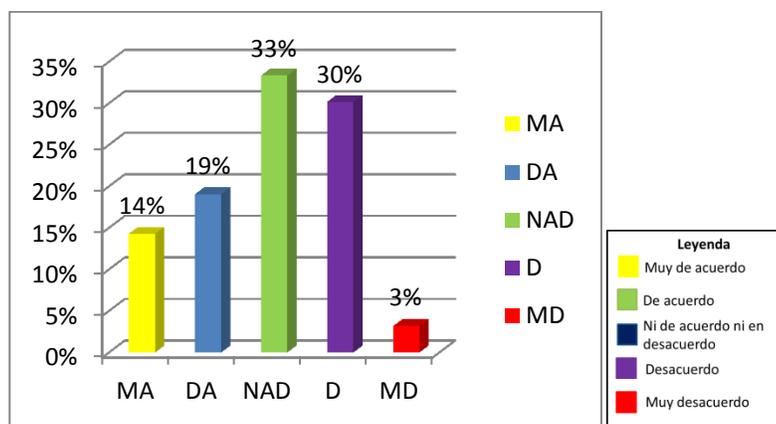
Para esto es importante señalar el valor de la consultoría para las organizaciones. En lo que respecta, Soriano (1998), expresa que “Los consultores son creadores de valor y producen un efecto multiplicador en la economía, a través de ellos se incorporan a las empresas y organizaciones nuevas ideas, capacidades y tecnologías”. (p.1).

Gráfico 13. El emprendimiento se puede interpretar como uno de los principales motores dinamizadores de las economías e impulsores del desarrollo productivo.



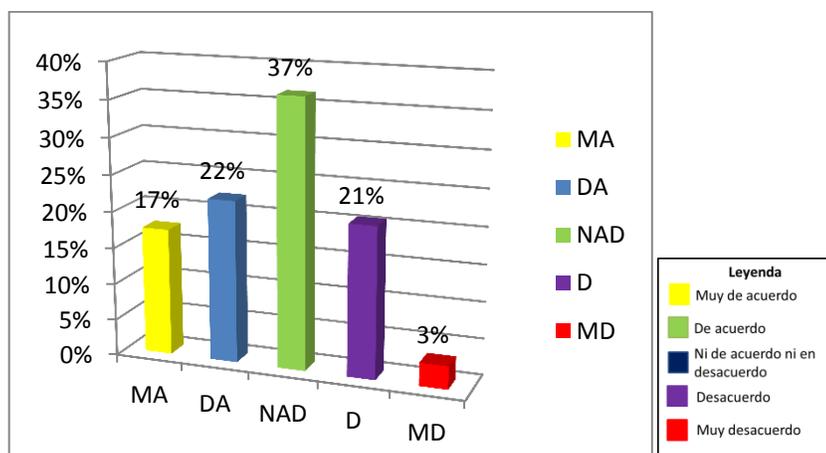
Según los datos arrojados a las interrogantes planteadas el 57% de los estudiantes opinó que el emprendimiento es uno de los principales motores dinamizadores de las economías e impulsores del desarrollo productivo. En cuanto a las otras opciones un 21 % opinó estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, un 16 % en desacuerdo y 0 % muy en desacuerdo. De este estrato de la población se observa claramente la discrepancia en cuanto a la veracidad de este planteamiento. Para el análisis de estos resultados se resalta que el emprendimiento se conoce según lo plantea Gómez (2010), citando a Granell (2009), afirmando que; “Los emprendedores y las empresas son actualmente el epicentro de la vida económica de una sociedad. (p.15), es decir, que la importancia de emprender se traduce en crecimiento para la sociedad, el aumento de proyectos, emprendimientos y empresas, responde ante la posibilidad de generar desarrollo empresarial, más puestos de trabajo, evolución y crecimiento.

Gráfico 14. El emprendimiento se puede interpretar como una revolución industrial



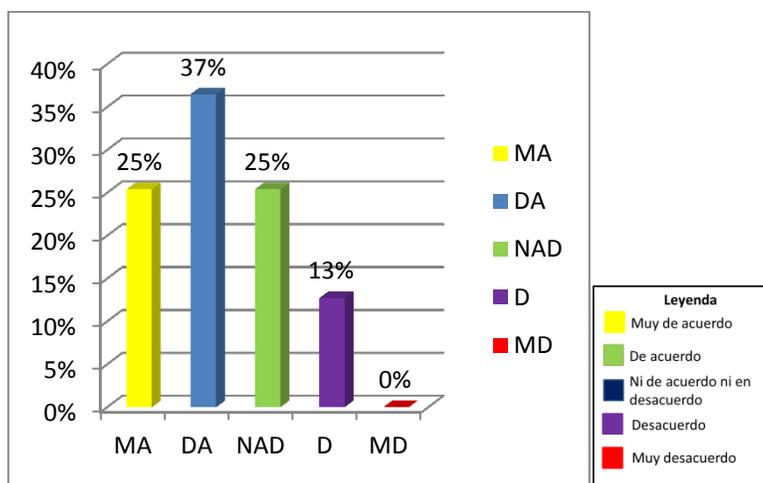
Se evidencia que el 33 % de los encuestados afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAD). En cuanto si el emprendimiento es una Revolución Industrial. Por otro lado, el 14 % está muy de acuerdo (MA), el 19% de acuerdo (DA), mostrando un total de 33 % de manera afirmativa en lo que respecta a esta interrogante. De igual manera refleja una similitud de respuesta donde el 30% en desacuerdo y un 3 % muy en desacuerdo, lo que refleja una disyuntiva importante sobre el conocimiento de los estudiantes en cuanto a este tema. En lo que respecta este aspecto, tomando del marco teórico de la investigación, el interés de las empresas por disminuir los riesgos y la mala dirección, ha propiciado la creación de grandes empresas consultoras, lo que generó una revolución en cuanto a la filosofía gerencial de la organización en el cambio de paradigma. De la revolución industrial se enfatiza más el trabajo del capital humano que el de las máquinas, afirmando que el emprendimiento de cierta manera se concibe como parte de esta revolución.

Gráfico 15. El emprendimiento se puede interpretar como como una economía



Lo expuesto en la gráfica muestra que un 37 % de los encuestados opina estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAD), en cuanto si el emprendimiento se concibe como una economía, siendo este el estrato más alto de la encuesta, lo que apunta ante la existencia de incertidumbre sobre la interrogante planteada, sin embargo, se analiza que las repuestas obtenidas se encuentran muy desconcertante debido a que el valor de las opciones muy de cuerdo (MA) y de acuerdo (DA) suma un 39 % que indica que el emprendimiento se puede concebir como una economía , dejando un 21 % de la población que opina en desacuerdo (D) y un 3 % muy en desacuerdo. (MD). Es por ello que se toma parte de la teoría para el análisis de este gráfico donde se concibe el emprendimiento como parte de la evolución económica de un país, no obstante, no se puede afirmar que la economía de un país dependa en su totalidad del emprendimiento debido a que el mismo lleva mucho tiempo para su constitución y necesitan de una importante cantidad de tiempo y capital, para que esto genere a un país una cantidad de producción formidable.

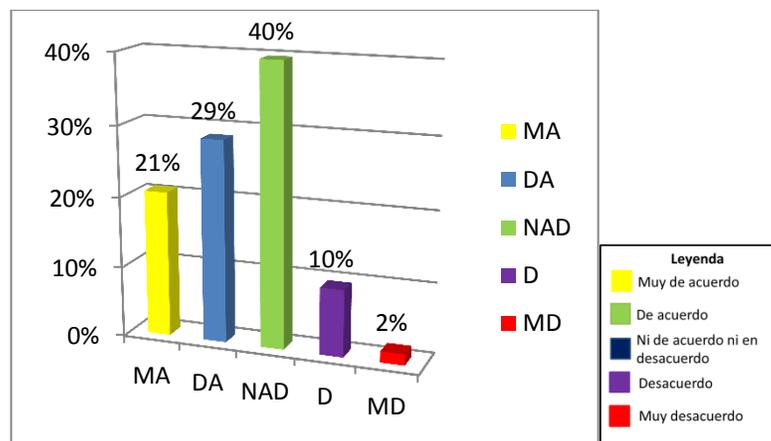
Gráfico 16. El emprendimiento se puede interpretar como una alternativa de trabajo



Se puede analizar que un 37 % opinó estar de acuerdo ante la posibilidad de emprender como una alternativa de trabajo, además se aprecia que un 25 % respondió estar muy de acuerdo (MA), totalizando una suma de 62 % respondiendo de manera positiva. Parfraseando a Formichella (2004), donde enfoca su trabajo de investigación a demostrar la importancia del emprendimiento en el orden social, además de señalar la relación existente entre emprendimiento y otros conceptos como educación, empleo y desarrollo local.

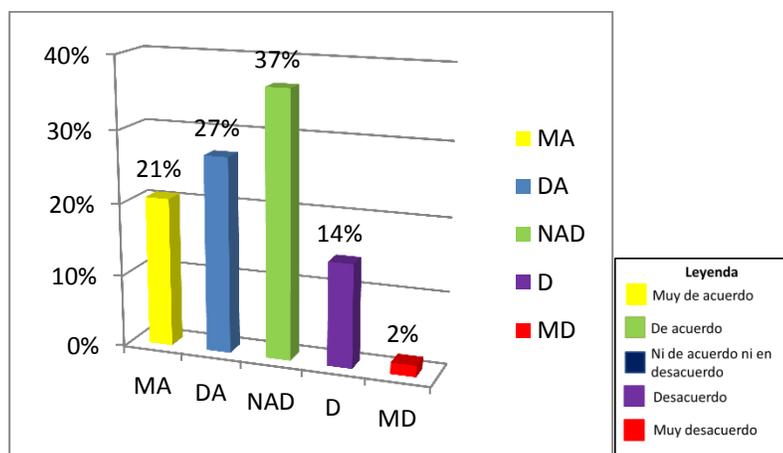
Por otro lado, se comprende que el emprendimiento es una oportunidad laboral sin embargo no genera seguridad ni estabilidad forjado por el incierto al logro, si bien es cierto que es una alternativa muy sustentable también requiere y demanda recursos económicos y humanos.

Gráfico 17. El emprendimiento puede ser una alternativa de trabajo para el Licenciado de Educación en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.



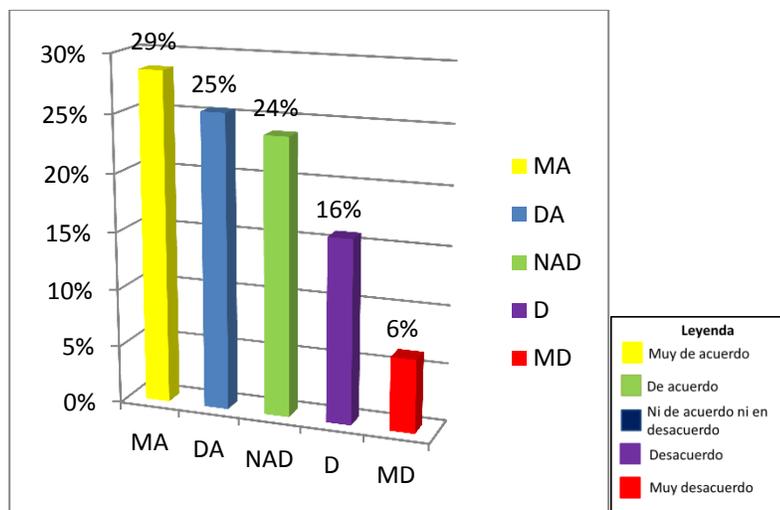
En cuanto a esta interrogante el 40 % de los encuestados opinó estar ni de cuerdo, ni en desacuerdo (NAD) ante la posibilidad de emprender como una alternativa para el Educador en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, no obstante, el 21 % opinó muy de acuerdo (MA) y el 29 % de acuerdo (DA), colocándose en la mitad de los estratos considerando la viabilidad de este planteamiento con un 50 % , ante este escenario se puede analizar que se coloca esta posibilidad en un posición muy igualitaria. Dejando solo un margen de desacuerdo un 12%. Estos datos muestran la posibilidad de emprender como una oportunidad de trabajo independiente que disminuye un poco la brecha permitiendo además desarrollar y desempeñar las capacidades y habilidades por las cuales se ha formado.

Gráfico 18. La consultoría de procesos puede ser empleada para desarrollar una actividad emprendedora del educador



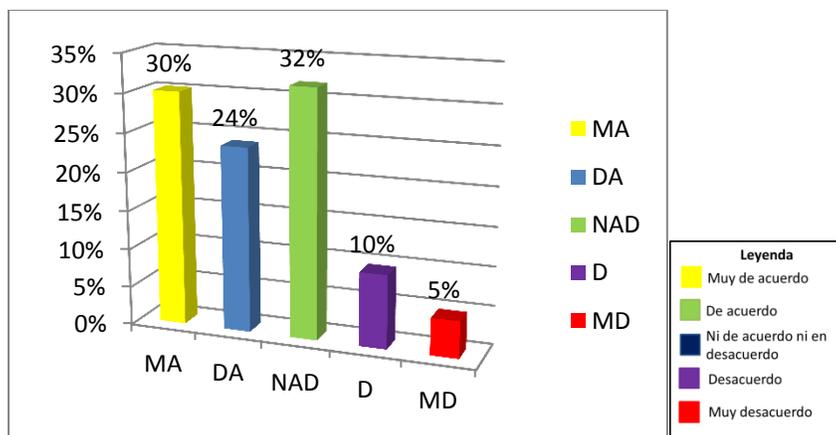
Ante esta interrogante los encuestados respondieron con un 37 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAD), 14 % en desacuerdo (D) y 2 % muy en desacuerdo (MD), dejando un estrato que afirmó estar muy de acuerdo (MA) con un 21 %, de acuerdo (27%) que en totalidad suman 48% de la población lo que indica que ese estrato si visualiza La consultoría de procesos para el desarrollo una actividad emprendedora del educador.

Gráfico 19. El Licenciado en Educación Mención desarrollo de los Recursos Humanos tiene la Posibilidad de desarrollar una actividad emprendedora como consultor de proceso



Con relación a los datos arrojados se puede observar la igualdad de respuesta en cuanto a esta interrogante en las opción muy de acuerdo (MA) 29%, de acuerdo (DA) 25 %, ni de acuerdo, ni en desacuerdo 24 % (NAD) , 16 % en desacuerdo y 6 % muy en desacuerdo con un 54 % de forma positiva afirmando que el Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos puede desarrollar una actividad emprendedora como consultor de proceso. Al respecto y con relación a los datos obtenidos en la gráfica emprender en consultoría es poder brindar al Licenciado en esta Mención la posibilidad de desempeñar y gestionar sus competencias como educador en el desarrollo de criterios prácticos y teóricos en los procesos organizacionales de manera independiente de tal modo disminuye el riesgo de desempleo, el trabajo en equipo hace referencia a la unión de estos dos factores proporcionan la oportunidad de desarrollo proporciona estabilidad y crecimiento a este profesional.

Gráfico 20. El Licenciado en Educación en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos puede emprender un negocio que preste servicio de consultoría de procesos en las organizaciones



Es evidente que el 32 % de los encuestados respondió ni de acuerdo, ni en desacuerdo ante la posibilidad de emprender un negocio que preste servicio de Consultoría desde el perfil de educador en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, lo que permite inferir que este estrato de los encuestados mantienen dudas sobre la viabilidad de esta opción, sin embargo, no abarca la mayoría de los encuestados de manera positiva ante esta posibilidad 30 % respondió estar muy de acuerdo, 24 % de acuerdo, solo un 10 % se muestra en desacuerdo y un 5 % muy en desacuerdo.

Por lo tanto, es importante que el estudiante tome en consideración que la consultoría de procesos es una competencia del educador en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, así como una alternativa de desarrollo para el estudiante que tenga el deseo de pertenecer de manera directa o indirecta en una organización. Su trabajo como consultor se desempeña por la capacidad de desarrollar e influir en la búsqueda y solución de conflictos así como también en potenciar y mantener al cliente en la vanguardia de los cambios, según el perfil el educador posee habilidades para desarrollarse en áreas directamente con el capital humano de cualquier organización, por lo tanto tiene amplio conocimiento acerca de

los factores que debe aplicar en atención a las necesidades y exigencias del campo laboral.

21. Pregunta abierta en cuanto a la opinión de los encuestados sobre los conocimientos que tenían las organizaciones sobre las funciones que podría cubrir siendo estudiante de Educación de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos

En cuanto al conocimiento que tenían las organizaciones de las funciones que debe desempeñar dentro de la institución siendo este estudiante de la Licenciatura en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, la muestra de estudiantes encuestados en su mayoría opinó que en las organizaciones no tenían conocimiento acerca de las competencias que tiene el estudiante en esta carrera, por lo tanto las tareas asignadas por la gerencia se desvirtuaba indicando cumplir con asignaciones relacionadas a realización de bases de datos, nómina, relacionados a funciones administrativas .

La poca información por parte de las organizaciones y la escasa experiencia que posee el estudiante en manifestar sus capacidades, destrezas, habilidades y funciones, son factores no positivos en cuanto a las posibilidades de empleo.

Conclusiones y Recomendaciones

*"Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica. La voluntad.
Albert Einstein."*

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

En esta parte del estudio se plasman las conclusiones a las cuales se alcanzó producto de los objetivos establecidos y los resultados obtenidos en el proceso investigativo. La investigación realizada propuso consolidar La consultoría Organizacional como un emprendimiento del educador en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela. Para alcanzar esto se describió el perfil de competencias y se analizó la consultoría organizacional con la finalidad de determinar la contribución en el desarrollo profesional del Licenciado en esta Mención, se investigó acerca del emprendimiento y sus aportes en el campo educativo como una alternativa que genere oportunidad de forma independiente a este estudiante una vez que egrese.

En lo que respecta las capacidades con el que este profesional cuenta están ligadas a una serie de habilidades relacionadas a la formación la planificación, gerencia en Recursos Humanos ejecución de proyectos evaluación y procesos organizacionales. Se entiende que las organizaciones requiere de profesionales, que posean capacidades, competencias y habilidades logradas de su formación para llevar a cabo acciones eficaces que orienten y guíen a cualquier organización al éxito, para el cumplimiento de sus objetivos. Por esta razón los empresarios, presidentes y dueños de pequeñas y grandes organización buscan el mejor desempeño de su talento humano, para abarcar y satisfacer las necesidades de la misma.

Bajo este mismo hilo conductor, partiendo del objetivo general de Analizar el perfil de competencias del Licenciado de Educación Mención Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela,

para desarrollar una actividad emprendedora que preste servicio de consultoría, se diseñaron los instrumentos para la recolección de los datos cuya técnica utilizada fue el cuestionario, y se aplicó a los discentes de cuarto 4º año, del turno diurno y nocturno pertenecientes a la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos para describir como primer objetivo, El Perfil de Competencias del Licenciado de Educación, como segundo objetivo, Determinar la contribución de la consultoría organizacional en el desarrollo profesional del Licenciado de Educación en esta mención, como tercer y último objetivo Proponer la actividad emprendedora como una alternativa para el Educador en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

De lo dicho anteriormente, los adultos a que va dirigido son personas dinámicas y competitivas y en algunos casos específicos especialistas en un área, por ello se les aplica el instrumento para recabar información de insertarse en el campo laboral tanto en instituciones educativas como en organizaciones.

Entre los principales hallazgos de los datos recabados a través del cuestionario aplicado a los estudiantes en contenido se tiene que:

- Para dar respuesta al primer objetivo, según los datos arrojados de las encuestas el 48% de los estudiantes de esta licenciatura conoce el perfil de competencias así como las capacidades prácticas para el logro de los objetivos además tiene amplio discernimiento de un 35% sobre sus habilidades y capacidades para desempeñarse en el campo laboral, sin embargo manifiestan la poca información que las organizaciones tienen acerca de su desempeño como docente o gerente educativo dentro de un ambiente laboral o empresarial en cualquier sector, evidenciando su descontento y desmotivación acerca de la factibilidad de ejercer la carrera que están cursando.
- Desde las experiencias de las autoras en las prácticas profesionales realizadas en distintas organizaciones, se evidenció desvinculación

entre lo teórico y lo práctico, en lo que respecta a la información de las competencias del educador en el ámbito organizacional, y puede estar asociado a un vacío en el pensum de estudio de la carrera, este aspecto también recae en la escuela, los docentes y los estudiantes en cuanto los procesos y desarrollo de su formación en debido a los docentes debe tener la obligación de aportar e influir en las herramientas necesarias en el estudiante para su desempeño en las prácticas.

- En ese mismo orden de ideas se tiene que, el 70 % de los estudiantes afirman alguna vez estar desmotivado de la carrera, lo cual indica que a pesar de poseer las competencias y habilidades para desempeñarse en cualquier ámbito, se evidencia que existe una brecha teórico práctico donde lo aprendido no se lleva al ámbito profesional, esto quedando expuesto por las opiniones de los encuestados. Dejando solo con un 22 % Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo (NAD), con un 5 % en Desacuerdo y un 3 % Muy Desacuerdo, arrojando la necesidad en la búsqueda de soluciones. En lo que respecta al manifiesto donde no se llenan las expectativas generando brechas importantes entre el espacio de acción y los futuros egresados, donde existe un panorama incierto e inseguro es muy probable que este egresado termine desempeñándose en áreas ajenas a su campo.
- En ese sentido y respondiendo al segundo objetivo, cabe señalar que en las diferentes asignaturas hay contenidos relacionados con la consultoría organizacional por lo que es importante el uso de estrategias que pueden contribuir al desarrollo de capacidades de los estudiantes en materia de consultoría organizacional. Es importante destacar que existe una materia electiva en la carrera, lo que se evidencia en cuanto a que un 57% de los estudiantes reconocen que la consultoría puede ser una herramienta fundamental, afirmando que el Licenciado en Educación puede desempeñar el rol de consultor y

ser de gran aporte para cualquier organización. El perfil del consultor organizacional y el perfil de competencias que posee el Licenciado en Educación se vincula en cuanto al desempeño profesional, y sus características se definen en los procesos de la gestión del talento humano , ambos perfiles se relacionan y definen como las capacidades y habilidades desarrolladas para ejercer en el ámbito organizacional donde representan cualidades ligadas a la formación, desarrollo y asesoramiento, éstas se resumen en características particulares que parten desde los procesos comunicacionales , eficacia profesional , relaciones interpersonales capacidad de análisis y resolución de problemas. De acuerdo a esta opción el 48% del grupo de sujetos encuestados opinan estar de acuerdo que la capacidad práctica para el logro de los objetivos es una de las alternativas que define el perfil de competencias del Licenciado en educación en la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, como una de las habilidades importantes para el desempeño profesional.

- También es importante señalar los dos tipos de consultoría que se trabajaron en la investigación y cuál es el que más se adapta al perfil de Licenciado en Educación. Según las autoras, este profesional puede desempeñarse en ambas, sin embargo es relevante resaltar que el Licenciado en educación debe prepararse y formarse como un consultor ya que las herramientas que adquiere en la carrera son muy escasas Miguel (2006), explica que los profesionales egresados en esta especialidad tienen importancia determinante a nivel de exclusividad por cuanto no existe en Venezuela Educación Superior enfocada en el Desarrollo de Recursos Humanos desde la perspectiva educativa, un rol de servicio en la docencia como asesores y facilitadores del personal en las empresas.

En tal sentido se entiende que el egresado en esta mención puede ejercer en áreas relacionadas a la docencia o en instituciones

organizacionales desempeñando un rol como asesor o facilitador en la práctica de tareas relacionadas a la gestión del talento humano.

Con respecto, al tercer y último objetivo según la opinión de los sujetos encuestados de la presente investigación se realizó la exploración acerca del desempeño profesional del educador como consultor organizacional, en este sentido Kurb (1984) define:

“La consultoría es esencialmente es un servicio consultivo. Esto significa que no se contrata a los consultores para dirigir organizaciones o para tomar decisiones en nombre de directores en dificultad. Su papel es actuar como asesores, con responsabilidad por la calidad e integridad de su consejo; los clientes asumen las responsabilidades que resulten de la aceptación de dicho consejo” (p.153).

En relación a esto se entiende por consultoría organizacional un servicio de asesoramiento desempeñado por una persona con habilidades y cualidades tales como experiencia, conocimientos técnicos y habilidades específicas. Así mismo se resalta su importancia y menciona los tipos que esta abarca garantizando que cada uno tiene su ventaja en cuanto al crecimiento y mejora de los problemas que se relacionan a una organización fortaleciendo tanto al cliente como a su ambiente de trabajo, a su vez cómo esta herramienta puede llegar a consolidarse como un emprendimiento para el futuro egresado. Sumado a esto se recogió que la gran mayoría estaba muy de acuerdo en un 29% en cuanto a que el Licenciado en Educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos tiene la posibilidad de desarrollar una actividad emprendedora como consultor de proceso, sin embargo se observa falta de claridad en dicha interrogante puesto a que existe un 24% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 25% de acuerdo.

Sin embargo, se evidenció que las respuestas acerca de emprender como consultores organizacionales no fue reconocido en su mayoría, en

cuanto a considerar el emprendimiento como una alternativa de trabajo para el Licenciado de Educación de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, puesto que el 40 % de los encuestados opino estar ni de acuerdo ni en desacuerdo colocándose en la mitad de los estratos considerando la viabilidad de este planteamiento con un 50 % , ante este escenario se puede analizar que se coloca esta posibilidad en un posición muy igualitaria.

Las autoras alegan que la consultoría organizacional se relaciona al emprendimiento, ya que, es una alternativa factible para el egresado de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos, en vista que presenta un vacío en la práctico. Puede ser considerado como una opción de trabajo y de crecimiento personal que podría garantizarle un buen estatus económico dentro de la sociedad actual siendo está muy versátil y cambiante llevándolo así a la innovación en dicho proceso, la cual podrá permitirle de manera individual desempeñarse desde sus competencias y habilidades en el ámbito laboral ya que cuenta con un perfil profesional pertinente para ocupar el rol de consultor.

Esta investigación puede ser ampliada creando una propuesta sustentable para la creación de una empresa consultora que nazca desde el emprendimiento y se forje como una compañía organizada que preste servicio de consultoría con profesionales altamente capacitados desde el rol de gerentes educativos y evidenciar el descontento que tienen los estudiantes acerca de la mención y de la brecha que existe entre el profesional y el escenario de trabajo, además se demostró el poco conocimiento acerca de los consultores de procesos como parte de la malla curricular del educador , se evidencio que el emprendimiento es una de las herramientas y estrategia que ha tenido mayor auge en el país y el mundo y puede ser empleada para el estudiante en educación mención Desarrollo de los Recursos Humanos.

- Evaluar y considerar la reestructuración de programas de asignaturas de las Cátedras.

- Realizar encuentros educativos trimestrales que proporcione compartir las experiencias de los estudiantes de las Prácticas Profesionales, así poder examinar las fallas y generar soluciones más efectivas,
- Apoyar a los docentes en el seguimiento de las prácticas educativas.
- Supervisar a los docentes en la ejecución de las asignaturas y como son impartidos.

RECOMENDACIONES

Para futuras investigaciones en lo que a la búsqueda del egresado en cuanto a la consultoría organizacional se tome en cuenta como un tema de estudio, se refieren pertinentes las siguientes recomendaciones:

1. Tomar en cuenta el cambio positivo que podría generar en los estudiantes y futuros egresados de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos una materia de consultoría de procesos y no una electiva .ya que de esa manera se estaría tomando en cuenta a todos los estudiantes brindándoles las herramientas para que puedan explorar sus competencias en cuanto al tema dentro de la organización. Se considera que es un contenido bastante amplio que serviría de apoyo al egresado dándole mayor seguridad a la hora que decida emplearse o emprender.
2. Para realizar estudios de egresados universitarios existen diversas metodologías, es recomendable acometer este tipo de estudios utilizando otros enfoques, estrategias y metodologías.
3. Indagar la importancia que el emprendimiento genera en las personas y sobre el educador actual ya que la mención Desarrollo de los Recursos Humanos así lo garantiza siendo una de las más nuevas ya que fue creada para consolidar los lazos entre esas dos realidades que forman parte del horizonte de quien ingrese a una carrera universitaria. Esto para el futuro egresado.
4. El futuro egresado debe mostrar un mayor interés en lo que a consultoría organizacional se refiere ya que esta herramienta podría servir para ingresar en el campo laboral y tomada en cuenta como una actividad emprendedora del educador en la mención Desarrollo de los Recursos Humanos. Del mismo modo tratar de fortalecer sus

conocimientos en cuanto al tema de manera muy personal, ya que hasta ahora la información recibida no es suficiente debido a que es impartidas como una electiva, sin embargo, referente a los contenidos impartidos dentro de la electiva consultoría de procesos que es dirigida por el profesor Gilberto Graffe de la Escuela de Educación, la cual deja una visión gerencial y empresarial más amplia, profundizando en el egresado conocimiento en cuanto a la consultoría de organizaciones dando una visión positiva de lo que pueda garantizar este a las organizaciones.

5. Ampliar el contenido a lo que se refiere perfil del egresado de Desarrollo de los Recursos Humanos y dejar claro al profesional que sus competencias van mucho más allá de un desempeño en el departamento de capacitación o reclutamiento y selección entre otras, y que además como consultor organizacional puede desempeñarse en cualquier área y en cualquier organización dentro de la gerencia o los procesos de la gestión del talento humano, de esa manera ser reconocido en cualquier instancia bajo el rol de educador organizacional.
6. La Escuela de Educación debe crear el puente entre el estudiante y el espacio de acción, esto con el fin de garantizar una mayor posibilidad de que sus egresados se inserten en el campo laboral. En lo que respecta al estudiante, este debe exigir de la Escuela y los docentes, todas y cada uno de los objetivos establecidos en el pensum y que además son útiles para su desempeño como profesional. Cabe resaltar que existen pocos estudios de este tipo hasta ahora en la institución y siendo este de mucha importancia en cuanto al intercambio de información. Los resultados obtenidos podrían permitir mejorar en los estudiantes las competencias generales y específicas para un mejor desempeño en el campo laboral. También, para la proyección y mejoramiento profesional a futuro de estos profesionales,

es preciso estar al tanto de lo que el mercado profesional necesita y así poder mejorar la relación entre lo que se estudia y los requerimientos del empleador de este tipo de profesional. Si se conoce lo que el mercado laboral requiere, la universidad contribuirá mejor a que los futuros profesionales que se formen puedan tener una satisfactoria inserción y desempeño.

7. Continuar realizando investigaciones de seguimiento de egresados de manera permanente debido a la necesidad de conocer lo que realizan los egresados en su ejercicio laboral. Con el objeto de actualizar continuamente el perfil del egresado y que haya correspondencia entre la formación académica y el mercado laboral.
8. Orientar a los estudiantes a obtener un mejor desempeño en las prácticas profesionales que cumplen en las organizaciones, suministrándoles además toda la información y herramientas que tiene para desempeñarse una vez egresado.
9. Guiar al estudiante en la vinculación de las asignaturas propias a la mención y la correspondencia que tiene en la ejecución de la labor de las prácticas realizadas en las organizaciones.
10. Proporcionar las herramientas necesarias para mayor desenvolvimiento en las tareas que debe ejecutar en las organizaciones.
11. Realizar mayor seguimiento en las asignaciones que cumplen los estudiantes en el escenario donde realiza las prácticas educativas.
12. Acompañar y guiar las visitas de los estudiantes en las organizaciones estableciendo las funciones a desempeñar.
13. Es importante que en la Escuela se realicen talleres, cursos, y charlas trimestrales que orienten al estudiante de la mención el conocer como desenvolverse en el ámbito laboral desde el perfil de competencias una vez egresados como Licenciados en Educación de la mención Desarrollo de los Recursos Humanos

Bibliografía

*"El 90% del éxito se basa
simplemente en insistir"
Woody Allen.*

Referencias

Arias, F. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Caracas, Venezuela: Episteme, C.A.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N. 36860 de Fecha 30 de Diciembre de 1999. Caracas- Venezuela

Lara Saraí (2004). Pertinencia de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela

Kubr M. (1986) la Consultoría de Empresas Guía de la Profesión México Editorial Limusa.

Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5929 (extraordinaria). Caracas, Venezuela

Miguel E. (2006). Tesis: El rol del Licenciado en Educación Mención Desarrollo de los Recursos Humanos como Consultor de Procesos Organizacionales. Caracas U.C.V.

Parson , T. (1962) Hacia una Teoría General de la Acción . Cambridge Mass: Harvard University

Ramírez, T. (2007). Cómo Hacer un Proyecto de Investigación. Caracas, Editorial Panapo.

Reforma Curricular (1996) Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela

Spina M. (2006) Guía Práctica para Emprender en el Diseño. Editorial comm tolos Buenos Aires .

Tamayo Y Tamayo (2005) , Investigación Para Jóvenes . México, Editorial Limusa

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la UPEL (FEDUPEL).

Uzcategui R. (2011) Educación como conocimiento, desde una perspectiva histórica Escuela de Educación Universidad Central de Venezuela.

Referencias Electrónicas

Arenas. H (2010), López E, (2010), Sepúlveda C (2010). La consultoría de Gestión Humana en Empresas Medias Estudios Gerenciales, (revista en línea). 26 ,149-168. Recuperado el 20 de Mayo de 2014 de,
http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/viewFile/338/338

Bavera A. (2011) El Rol del Consultor en las Organizaciones. Recuperado el 10 DE Agosto de:
<http://www.baverayasociados.com.ar/wp-content/uploads/2011/05/El-Rol-del-Consultor.pdf>

Bernal A (2006) .Metodología de la Investigación lectura nro. 24, Universidad Nacional Abierta Dirección de Investigación Y Postgrado. Recuperado el 21 de Abril de 2015 de,
<http://dip.una.edu.ve/mae/metodologiaII/paginas/Bernal,%20A.%20Cap%20VII%20punto%207.9%20U4.pdf>

Durkheim E. (1963) Educación Y sociología Recuperado el 19 de Mayo del 2014 de :

http://imgonix.planetadelibros.com/usuarios/libros_contenido/arxius/28/27793_Educacion%20y%20sociologia.pdf

Formichella. E. (2004) El concepto de Emprendimiento y su Relación con la educación, el empleo y el desarrollo local. Recuperado el 19 de Mayo del 2014 de

<http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf>

Gomez. S (2010) influencia de los factores institucionales sobre l actividad emprendedora corporativa, un análisis causal, trabajo no publicado universidad de granada, recuperado el 23 de Enero de 2015 de, <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012b/1207/index.htm>

Graffe G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela, revista pedagógica (vol) VX III N°68 Escuela de Educación. Recuperado el 20 de Junio del 2014 de, <http://scber.ucv.ve/jspui/handler/123456789/5355>

Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. *Recuperado el 21 de Abril de 2015 de:*

http://www.iupuebla.com/Maestrias/M_E_GENERO/MA_Maestria_Genero/Jose_Miguel_Velez/Tipos%20de%20investigacion.pdf

Guzmán (2007) Conceptos Básicos en Pedagogía Basics . Recuperado el 21 de mayo de [Dialnet-ConceptosBasicosEnPedagogia-2717946%20\(2\).pdf](http://Dialnet-ConceptosBasicosEnPedagogia-2717946%20(2).pdf)

Loggiodice Z. (2010) La Gestión del Conocimiento como Ventaja Competitiva para las Agencias de Viajes y Turismo en la Nueva Cadena de Distribución Turística. Caso de estudio en Venezuela. Trabajo no publicado. Universidad

del Sur., recuperado el 24 de Enero de 2015 de:<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/index.htm>

López L, Leon M y Portela L (2007) , Aspectos Generales sobre el Origen y la Conformación de los Servicios Consultivos, Ciencias de la Información (revista en línea) , 38 , 41,-50, recuperado el 20 de Mayo de 2014 de, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181414865003>

Bunge M. (1983) Paradigmas y Relevancias en Ciencia Técnica (revista en línea) , 15. Recuperado el 1 de Septiembre de 2015 de <http://www.fgbueno.es/bas/pdf/bas11501.pdf>

Olarte. J. (2012) Aprendizaje organizacional y proceso de Consultoría, recuperado el 14 de Mayo del 2014 de, <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/113-569-2-PB.pdf>

Ortiz, E. (2012) Los Niveles Teóricos y Metodológicos en la Investigación Educativa Cinta moebio, (revista en línea). 43, 14-23 recuperado el 20 de Abril de 2015 de: <http://www.scielo.cl/pdf/cmoebio/n43/art02.pdf>

Ramón J. (2011), Propuesta de un modelo de intervención para contribuir en la gestión del cambio, en hospitales del estado de Yucatán, México. Trabajo no publicado Universidad de Mondragón recuperado el 07 De Enero de 2015 de, <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/jrsc/#indice>

Real Academia Española, 2014 recuperado el 6 de febrero de 2015 de, <http://lema.rae.es/drae/?val=emprended>

Soriano, D.(1998). *Asesoramiento en dirección de empresas: la consultoría*. Ediciones Díaz de Santo libro en línea recuperado el 24 de Enero de 2015

disponible:https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=m7nLoRSyl0C&oi=fnd&pg=PR11&dq=consultoria+de+empresas&ots=ZabJsk_vOe&sig=jmreQwDT6pbNN0hVQnjO3KtlSBo#v=onepage&q=consultoria%20de%20empresas&f=false

Tejada Z. (2003) Los Modelos actuales de Gestión en las Organizaciones. Gestión del talento, Gestión del Conocimiento y Gestión por Competencias (revista en línea) 115-133 recuperado el 20 de mayo de 2015 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301208>

Toranzo E. (1996) Aportaciones de las ciencias humanas a la consultoría de procesos integrada para impulsar el desarrollo y planteamiento estratégico de las organizaciones, recuperado el 19 de mayo del 2014 de, <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/5/S5010501.pdf>

Urbano.D y Toledano. N. (2008) Invitación al Emprendimiento una Aproximación a la Creación de Empresas. Editorial UOC recuperado el 25 de Enero de 2015 de, <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=tzhg6ywnqusc&oi=fnd&pg=PA17&dq=emprendimiento&ots=gtsylqo0ba&sig=1hrpxgoxzqxt3ifcdedisirigq#v=onepage&q=emprendimiento&f=false>,

Anexos

Anexo "A"

Carta Dirigida al Director de la Escuela de Educación

Caracas, 10 de diciembre de 2014

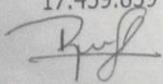
Licenciado
José Loreto
Director de la Escuela de Educación
Presente.-

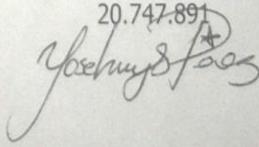
Reciba un cordial saludo, la presente es con la finalidad de manifestar nuestro descontento en cuanto a los procesos del Departamento de Control de Estudios de la Escuela de Educación.

Estamos realizando nuestro Trabajo de Licenciatura, por lo cual requerimos diferentes informaciones de la Escuela, una de ellas es la matricula de los estudiantes de 4 y 5to año del turno Diurno y nocturno de la mención RRHH, nos dirigimos a Control de Estudios con la finalidad de obtener dicha información en ese Departamento nos manifestaron que debíamos llevar una comunicación con la solicitud y luego esperar 15 días hábiles, cabe destacar que este tiempo de espera retrasa la realización del trabajo, de igual modo nunca se obtiene las solicitudes hechas a Control de Estudios a tiempo ni con amabilidad, se supone que ellos deben brindarle a la comunidad estudiantil todo el apoyo posible requerido.

En tal sentido mucho sabremos agradecer tomar cartas en el asunto y nos ayude a solventar esta situación.

Atentamente,

Anais Rojas
17.459.859

Tlf. 0424 913-29-47

Yosehivys Pérez
20.747.891




Anexo "B"

Entrevista profesor Gilberto Graffe Departamento De Pensamiento Social Y proyectos
Educativos



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



Entrevista

Apreciado Profesor Gilberto José Graffe

La presente entrevista tiene como finalidad, medir la aplicabilidad de la consultoría de procesos en cualquier tipo de organización. La información que Ud. suministrara es importante para dar respuesta al objeto de estudio de nuestra investigación de trabajo de grado titulada. La Consultoría Organizacional como una actividad emprendedora del educador.

Área laboral

Años de experiencia como docente: 17 años de experiencia

Cátedras: Planificación Educativa

Años de experiencia en el campo laboral: 35 Años aproximadamente

Especialidad en la que se desempeña: Docente Universitario, áreas Políticas, Publicas y Planificación en Desarrollo Organizacional.

1. ¿Cómo profesor de la electiva de Consultoría de Procesos, considera que la misma tiene grandes aportes para los futuros licenciados en educación en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos?

Si No ¿Por qué?

No solo para la mención de Recursos Humanos, desde mi opinión para las dos menciones tanto para Recursos como para Proyectos como una herramienta que ayuda al profesional a facilitar en las comunidades o en las instituciones educativas que se está desarrollando en cuanto a la formulación, análisis y evaluación.

Esta electiva fue abierta para la inscripción de cualquier interesado, tiene una importancia clave porque actúa como una herramienta fundamental para que pueda este egresado actuar como un gran facilitador en el análisis de los procesos tanto humano como de procesos de trabajo, teniendo claro la perspectiva de la organización con su gente bajo el liderazgo de su gerente haciendo un proceso de análisis para la identificación de problemas en la formulación de planes de acción.

2. En el programa de la electiva, el objetivo es propiciar que los participantes adquieran el dominio de los conceptos básicos y del procesos metodológico de la Consultaría de Procesos como instrumento para apoyar a los Directivos de las Instituciones educativas. ¿Por qué cree Ud. que está enfocada solo en el área educativa y no en cualquier tipo de organización?

Está en el programa de esa manera porque se encuentra en una escuela de educación lógicamente en cualquier institución, veo al egresado de la mención como un educador organizacional y en mi parecer este puede pertenecer en áreas de capacitación, y planes de carreras. El egresado nuestro debe trabajar fundamentalmente en el sistema de desarrollo que está dentro del sistema de Recursos Humanos que involucra evaluación de desempeño, planificación ejecución y evaluación de la formación en general.

El programa se estructuro así, pero podría ser mejorado incluyendo que también se enfoque para aquellas personas que trabajan en organizaciones enfatizando siempre involucrar la formación y el desarrollo. La labor del Licenciado de Educación en la Mención es fundamental ya que involucra facilitación del proceso de desarrollo humano de las personas , además que esta electiva puede estar en el programa PCI que este orientado a otras áreas como sociológicas, psicológicas entre otras, ya que es una herramienta para el profesional que trabaja en el procesos de consultoría , es importante resaltar que la consultoría que se trabaja es de procesos no de producto ya que se mira la organización ya sea educativa o de otra naturaleza como facilitador para el diagnóstico de problemas.

3. ¿La mención desarrollo de los recursos humanos se adapta a las exigencias del campo laboral?
SI NO ¿por qué?

Según mi experiencia si se adapta a las exigencias del campo laboral pero aclaro mientras las exigencias no pretendan buscar trabajo en organizaciones muy pequeñas, debido que en estas organizaciones las exigencias va a ser de un administrador de personal, entonces si tu pretendes que se dedique a desarrollo tiene que ser en una organización que no sea tan pequeña el área de trabajo para ser consecuente con la formación de un educador es desarrollo. Por otro lado la actividad fundamental en la que debe esforzarse esta mención es construir una educación que no esté dentro de la escolaridad que este en el marco organizacional sea pública o privada la gran estrategia para promover la seguridad y la protección del recurso humano y de su gerente es la educación.

El desarrollo organizacional es fundamentalmente un proceso de educación de la gente, hay que entender que no solo el trabajo está en una organización que se llama Recursos Humanos o talento humano sino que existen departamentos que muy bien no llevan explícitos el nombre como tal pero puede muy desempeñarse un educador bajo las características descritas, donde la labor de educación y desarrollo se podría implementar.

4. ¿Considera que el egresado de esta mención puede utilizar las herramientas que le proporciona esta electiva para desempeñarse como consultor de procesos en cualquier tipo de organización?

La formación de un consultor y sobre todo un consultor de procesos no es fácil ni es de la noche a la mañana colocándome de ejemplo desde mi experiencia en mis inicios como consultor donde me desempeñaba en mi área pero sin entender lo que hacía, desde el año 84 fui descubriendo poco a poco apoyado con el libro de Shein titulado consultoría de procesos allí entendí que me desempeñaba como consultor mis primeras experiencias las realizaba por imitación. La pretensión de esta electiva no se basa en que el estudiante al asistir a ella se convierta en un consultor sino abrir el campo de acción para el licenciado y que este se visualice como futuro egresado con una herramienta más. Esta electiva se basa en dos fases una teórica y una práctica, en la fase practica se ensaya y se coloca en práctica valga la redundancia lo aprendido. Sin embargo no se pretende que un año que es lo que dura la electiva este estudiante sea un consultor experto este procesos es un camino largo de especialización y años de estudio.

5. El licenciado en educación en la Mención DRRHH puede desarrollar una actividad emprendedora como consultor de procesos que preste servicio a cualquier tipo de organización ya sea educativa de salud, construcción entre otras.

Sugiero que para emprender debe existir una preparación en el área , comenzar a aprender y ensayar para poder desempeñar en cualquier organización según mi opinión ya que trabaja muchos años como consultor muchas vece me tocó trabajar con personas que desempeñaban labores ligadas al petróleo , lo que me ayudo a entender que un consultor debe tener conocimiento de muchísimas áreas y desarrollar la capacidad de la escucha para absorber la mayor información que servirá para la resolución y aporte de las necesidades de los clientes .

Anexo "C"

Entrevista a Ronny Ricaurte Triana Presidente en Venezuela de Libelula Estrategica
Consultora en Relaciones Públicas y Leader Brain en Idearemos Agencia de BrandMarketig
en Panamá.



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



Entrevista

Apreciado Profesor Ronny Ricaurte Triana

La presente entrevista tiene como finalidad conocer su experiencia en el campo laboral siendo egresado de la escuela de educación en la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos, la información que Ud. suministrará es importante para dar respuesta al objeto de estudio de nuestra investigación de trabajo de grado titulada La Consultoría Organizacional como una actividad emprendedora del educador.

Área laboral

Años de experiencia como docente: 10 años

Cátedras que impartió y lugar: Universidad Central de Venezuela. Universidad Católica Santa Rosa. Instituto Universitario Tecnológico Américo Vespucio. Centro Internacional de Educación Continua. Instituto Superior de Estudios Internacionales y Diplomáticos. Caribbean International University

Años de experiencia en el campo laboral: 10 años

Especialidad en la que se desempeña: Educación y consultoría organizacional.

1. Sabemos que eres el presidente en Venezuela de Libélula Estratégica, Consultora en Relaciones Públicas y Leader Brain en Idearemos, Agencia de BrandMarketig en Panamá ¿en qué momento surgió la idea y por qué?

Soy educador de vocación y profesión, graduado en la Universidad Central de Venezuela como Licenciado en Educación Mención Desarrollo de Recursos Humanos, en esa misma casa de estudios también me certifiqué como Locutor. Interesado por las comunicaciones, el marketing y el funcionamiento del cerebro humano, me he dedicado a realizar estudios e investigaciones en comunicación corporativa, neuromarketing y neurociencias aplicadas a la gestión organizacional. Con todo ese conocimiento sumado al adquirido paralelamente a través de las experiencias como formador y consultor independiente, decidí asociarme con personas que comparten mi visión y complementan mi formación para darle vida a nuestros emprendimientos.

2. ¿De qué se trata?

En Libélula Estratégica tenemos como objetivo principal contribuir a través de una consultoría estratégica en relaciones públicas y gestión organizacional, con el posicionamiento y evolución integral de personas y organizaciones emprendedoras.

En Idearemos, convertimos ideas en expresión, enfocándonos en tres áreas: 1) Identidad y Comunicación Corporativa. 2) Interacción Digital. 3) Self Branding Organizacional. Nuestro principal objetivo es el análisis minucioso de la marca para expresarla de manera integral. Estamos convencidos que ya no es suficiente destacar en el mercado frente a las demás marcas para generar ventas, también se debe pensar en la satisfacción, afecto y emociones por lo adquirido, llegando hasta el nivel de calidad que brindan los colaboradores en contacto con los clientes.

3. ¿A quién está dirigido el servicio?

Los servicios de ambas empresas van dirigidos a emprendedores, pequeñas, medianas y grandes empresas

4. ¿Consideras que Libélula Estratégica e Idearemos guardan relación con la carrera que ejerciste?

Totalmente, por darte un ejemplo las dos empresas tienen dentro de sus servicios los siguientes:

- Formación y desarrollo de competencias del talento humano.
- Consultoría en gestión del talento humano por competencias.

5. ¿La carrera cubrió tus expectativas como profesional?

Siempre he dicho que en la universidad se aprende un pequeño porcentaje de todo lo que necesitas para desarrollarte como profesional, depende de ti ser curioso, interesarte e ir más allá de ese porcentaje para cumplir con tus expectativas en tu formación.

6. ¿La mención desarrollo de los recursos humanos se adapta a las exigencias del campo laboral?

Actualmente considero que la mención debe cambiar de nombre y reinventarse para poder adaptarse a las exigencias del mercado laboral. Es importante incorporar materias y contenidos actualizados en las áreas de creatividad, comportamiento humano y organizacional, comunicaciones digitales, plataformas de educación online, dinámicas grupales, oratoria.

7. ¿Qué competencias tuviste que desarrollar para cumplir con el campo laboral siendo egresado de la escuela de educación en la mención DRRHH?

Como educador son muchas las competencias que debes ir desarrollando día a día en el campo laboral, entre ellas te puedo mencionar: creatividad, comunicación asertiva, empatía, trabajo en equipo, liderazgo, expresión oral y corporal.

8. ¿Por qué emprender y no emplearse?

Cualquiera puede llegar a emprender, pero es necesario ser consciente de las propias limitaciones y entender que emprender es una decisión, un estilo de vida que depende de muchos factores, entre ellos te puedo mencionar:

- Creer en ti y en tu proyecto,
- Ser constante, paciente y perseverante.
- Ser visionario, curioso, proactivo, entusiasta y arriesgado.
- Tener gran capacidad para relacionarte y comunicarte.

9. Como emprendedor, presidente de la Libélula Estratégica y Leader Brain en Idearemos, ¿Qué nos recomiendas para desarrollarnos como profesional?

10. Un consejo para los emprendedores.

La pregunta 9 y 10 te las voy a responder compartiendo una artículo que escribí titulado **“El Emprendedor CreActivo es ... porque”**

El Emprendedor CreActivo:

- Es visionario, se atreve a soñar, actúa y construye futuro porque sabe que como el mundo cambia constantemente, siempre hay mercados por descubrir, productos para desarrollar, nuevos negocios en los cuales incursionar y nuevas formas para crear propuestas de valor.
- Es curioso, lo cuestiona todo, siente una sed insaciable de aprender cada día más porque sabe muy bien que haciendo y haciéndose preguntas podrá obtener más conocimiento y, mientras más conocimiento mayor será su capacidad para encontrar formas desacostumbradas de mirar la realidad.
- Es proactivo, analítico y muy observador de los cambios que ocurren en la sociedad (estilos de vida, preocupación por la salud, el deporte, la seguridad, las cirugías estéticas, el bienestar físico, mental y emocional) porque sabe que en ellos están las grandes oportunidades.
- Es entusiasta porque sabe que el buen humor y la actitud positiva además de contagiar a los demás, son una gran fuente de energía para generar buenas ideas y alcanzar los objetivos que se proponga.

- Es arriesgado, se anima a tomar decisiones en momentos de incertidumbre porque sabe que para emprender no se necesitan certezas.

En definitiva, un Emprenderdor CreActivo sabe que el éxito generalmente viene antecedido por el deseo, la confianza, la pasión y la voluntad de hacer realidad un proyecto en el que se cree.

Anexo "D"

Aportes escritos Profesora Rosa Mariana Melo

la consultoría es un área fundamental en la formación de nuestros(as) egresados, tanto para la Mención de Desarrollo de los Recursos Humanos como para la de Diseño y Gestión de Proyectos Educativos, ya que en el actual contexto de complejidad, turbulencia y cambio, las organizaciones, de cualquier índole, sean públicas o privadas y sobre todo las instituciones educativas deben estar en una constante revisión de sí mismas, su filosofía organizacional, sus objetivos y procesos internos, para poder responder adecuadamente a esos cambios y direccionarse hacia la innovación. Para esto necesita de profesionales que analicen esos procesos y les ofrezcan soluciones en la demanda de la formación de talento humano idóneo, requeridos en estos tiempos de formación permanente. La Consultoría forma parte importante de contenidos de algunas asignaturas y electivas de la oferta académica de la Escuela y se convierte en un amplio campo que ofrece oportunidades a nuestros(as) egresados para consolidarse como profesionales exitosos(as), grandes emprendedores(as), llamados a tener un rol protagónico.

Melo (2015).

Anexo "E"

Cuestionario preliminar aplicado a los estudiantes del turno Diurno y Nocturno de la
Mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el periodo anual 2014-2015.



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



CUESTIONARIO

Apreciado compañero

La presente encuesta tiene como objetivo analizar el perfil de competencias del Licenciado de Educación Mención Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, para desarrollar una actividad emprendedora que preste servicio de consultoría de procesos. La información que usted suministrara es importante para optar por el título de grado.

Turno: Diurno ____ Nocturno ____ Año: 4to ____ 5 to ____

Instrucciones para responder la encuesta:

El tiempo de respuesta que ocupara el cuestionario es aproximadamente 15 minutos

No hay respuestas correctas o erróneas

Las opciones de respuestas son 5: muy de acuerdo (MA), de acuerdo (DA), ni acuerdo, ni en desacuerdo (NAD), en desacuerdo (D), muy en desacuerdo (MD).

Elija la opción que mejor representa su pensamiento.

Por favor conteste a todas las proposiciones

Ítem	Respuesta				
	MA	DA	NAD	D	MD
Proposiciones					
1. En su opinión seleccione la alternativa que defina el perfil de competencias del Licenciado en Educación en la mención RRHH.					
a) Es el listado de las distintas competencias y habilidades que son esenciales para el desarrollo de un puesto.					
b) Como una capacidad practica para el logro de los objetivos					
c) Como las destrezas necesarias para desarrollarse como profesional					
2. Desde su opinión considera que el Licenciado en Educación Mención RRHH debe tener las siguientes competencias :					
a) Capacidad de aprendizaje y gestión del conocimiento					
b) Desarrollo organizacional					
c) determinación y puntualidad					
3. ¿Según las competencias que posee un licenciado en Educación Mención RRHH, considera que este tiene oportunidad en el campo laboral?					

4. ¿Es su opinión considera que el licenciado en Educación Mención RRHH tiene competencias para desempeñarse en cualquier tipo de organización?					
5. ¿En las organizaciones donde ha realizado sus prácticas profesionales, estas tenían conocimiento sobre el rol del Licenciado en Educación Mención RRHH?					
6. ¿Qué conocimiento tenían las organizaciones donde ha realizados sus prácticas profesionales sobre las funciones que podría cubrir siendo Ud. estudiante de educación en la mención RRHH?					
7. ¿Siendo Ud. Estudiante de Educación Mención RRHH, alguna vez se sintió desmotivado de su carrera?					
8. ¿Considera que el licenciado de educación dentro de su perfil de competencias es un consultor de proceso?					
9. ¿La consultoría de procesos puede ser empleada para desarrollar una actividad emprendedora del educador en la mención RRHH?.					
10. ¿Cree Ud. que en una organización desde el rol del consultor, el licenciado en Educación Mención RRHHH sería de gran aporte?					
11 Se podría interpretar el emprendimiento como:					
a) Uno de los principales motores dinamizadores de las economías e impulsores del desarrollo productivo.					
b) una revolución industrial					
c) una economía					
12. ¿Le parece el emprendimiento una alternativa de trabajo?					
13. ¿Cree que el emprendimiento puede ser una alternativa de trabajo para el licenciado de educación en la mención RRHH?					
14 ¿La consultoría de procesos puede ser empleada para desarrollar una actividad emprendedora del educador? b)					
15¿Cree Ud. que el licenciado en educación RR.HH. puede desarrollar una actividad emprendedora como consultor de procesos?					
16¿Como consultor de procesos. Cree que hay probabilidad de éxito para el educador emprender un negocio que preste servicio de consultoría de procesos en las organizaciones?					

Anexo "F"

Cuestionario Definitivo aplicado a los estudiantes del turno Diurno y Nocturno de la
Mención Desarrollo de los Recursos Humanos en el periodo anual 2014-2015.



CUESTIONARIO

Apreciado compañero

La presente encuesta tiene como objetivo analizar el perfil de competencias del Licenciado de Educación Mención Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, para desarrollar una actividad emprendedora que preste servicio de consultoría de procesos. La información que usted suministrara es importante para optar por el título de grado.

Turno: Diurno ____ Nocturno ____ Año: 4to ____ 5 to ____

Instrucciones para responder la encuesta:

El tiempo de respuesta que ocupara el cuestionario es aproximadamente 15 minutos

No hay respuestas correctas o erróneas

Las opciones de respuestas son 5: muy de acuerdo (MA), de acuerdo (DA), ni acuerdo, ni en desacuerdo (NAD), en desacuerdo (D), muy en desacuerdo (MD).

Elija la opción que mejor representa su pensamiento.

Por favor conteste a todas las proposiciones

Ítem	Respuesta				
	MA	DA	NAD	D	MD
Indique que tan de acuerdo está usted con cada una de las siguientes proposiciones					
1. Alternativa que defina el perfil de competencias del Licenciado en Educación en la mención DRRHH.					
a) Es el listado de las distintas competencias y habilidades que son esenciales para el desarrollo de un puesto.					
b) Como una capacidad practica para el logro de los objetivos					
c) Como las destrezas necesarias para desarrollarse como profesional					
2. El Licenciado en Educación Mención RRHH debe tener las siguientes competencias :					
a) Capacidad de aprendizaje y gestión del conocimiento					
b) Desarrollo organizacional					
c) Determinación y puntualidad					
3. según las competencias que posee un licenciado en Educación Mención RRHH, este tiene oportunidad en el campo laboral					

4. El licenciado en Educación Mención RRHH tiene competencias para desempeñarse en cualquier tipo de organización					
5. Como estudiante de Educación Mención RRHH, alguna vez se sintió desmotivado de su carrera					
6. El licenciado de educación dentro de su perfil de competencias es un consultor de proceso					
7. La consultoría de procesos puede ser empleada para desarrollar una actividad emprendedora del educador en la mención RRHH					
8. En una organización desde el rol del consultor, el licenciado en Educación Mención RRHH sería de gran aporte					
9. Se podría interpretar el emprendimiento como:					
a) Uno de los principales motores dinamizadores de las economías e impulsores del desarrollo productivo.					
b) una revolución industrial					
c) una economía					
10. El emprendimiento es una alternativa de trabajo					
11. El emprendimiento puede ser una alternativa de trabajo para el licenciado de educación en la mención DRRHH					
12. La consultoría de procesos puede ser empleada para desarrollar una actividad emprendedora del educador					
13. El licenciado en educación RR.HH. puede desarrollar una actividad emprendedora como consultor de procesos					
14. Como consultor de procesos. Hay probabilidad de éxito para el educador emprender un negocio que preste servicio de consultoría de procesos en las organizaciones					

15. Que conocimientos tenían las organizaciones donde ha realizado sus prácticas profesionales sobre las funciones que podría cubrir siendo estudiante de Educación en la mención DRRHH

Muchas Gracias por su Colaboración

Anexo "G"

Validez de contenido de los instrumentos pertenecientes a la investigación titulada: La consultoría Organizacional como una actividad emprendedora del educador

Universidad Central de Venezuela

Facultad de Humanidades y Educación

Escuela de Educación

Mención Desarrollo de los Recursos humanos



Validez de contenido de los instrumentos pertenecientes a la investigación titulada: La Consultoría Organizacional como una actividad emprendedora del educador.

Discentes

Pérez Yosehivys C.I V-20.747.891

Rojas Anais C.I.17.459.859

Tutora. Thairi García

Ciudad Universitaria Noviembre 2014

Ciudad Universitaria Noviembre 2014

Solicitud.

Validez de contenido de los instrumentos pertenecientes a la investigación.

Presente.

Por medio de la presente reciba Ud, un cordial saludo. Por este medio solicitamos su colaboración para determinar la validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos a ser aplicados en el estudio denominado La Consultoría Organizacional como una actividad emprendedora del educador.

Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas con los objetivos, variables, dimensiones, indicadores, y la redacción de las mismas.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, se despiden de Ustedes,

Atentamente,

Pérez Yosehivys
C.I V-20.747.891

Atentamente,

Anais Rojas
C.I.17.459.859

Validez del instrumento de investigación

Juicio de experto

Título: La Consultoría Organizacional como una actividad emprendedora del Educador

Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento, con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia como profesional valide dicho instrumento para su aplicación.

Nota: para cada criterio considere la escala del 1 al 5 sonde:

1. Muy poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
--------------------	----------------	-------------------	---------------------	-------------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observación/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez del contenido							
Validez de criterio metodológico							
Validez de objetividad							
Presentación y formalidad del instrumento							
Total parcial							
Total							

Puntuación

De 4 a 11 no valida reformular _____

De 12 a 14 no valida modificar _____

De 15 a 17 valida mejorar _____

De 18 a 20 valida aplicar _____

Apellidos y Nombres:
Departamento

Firma

Anexo "H"

Matricula 4 to y 5to año Turno Diurno y Nocturno de la Mención Desarrollo de los Recursos Humanos. Periodo Anual 2014-2015.

MATRICUL DE 4° Y 5° AÑO DEL TURNO DIURNO Y NOCTURNOS DEL LA MENCIÓN
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS .

CONDICIÓN	NOMBRE COMPLETO	CEDULA	INGRESO	CURSO	
Regular	ABREU BEÑOSE, GLEDYS LEIBEMAR	21310317	2011-02A	4	1
Regular	ACOSTA HERNANDEZ, LUISA DANIELA	17772149	2010-02A	4	2
Repitiente	AGRINZONES , GABRIELA	16525651	2004-02A	4	3
Regular	ALARCON MARQUEZ, ANADELIS MARIA LEONOR	22532739	2012-02A	4	4
Regular	ALFONZO TROCONIS, MARIEMIR ALESKA	21495176	2011-02A	4	5
Repitiente	ARAUJO CANELONES, SUSANA	12395630	2008-02A	4	6
Regular	BACCO BATISTA, LIZ MARIANNY	22446220	2012-02ª	4	7
No regular	BARRAZA RUIZ, DIANA CAROLINA	20220563	2010-02ª	4	8
Regular	BASTIDAS SINGER, SILIANA PAOLA	19398257	2011-02ª	4	9
Regular	BAUTE NOGUERA, JUAN CARLOS	19122103	2010-02ª	4	10
Regular	BENITEZ PEREDA, NELSON MOISES	16308004	2011-02ª	4	11
Regular	BETANCOURT CASTILLO, AMY JOEMIR	22916472	2011-02ª	4	12
Regular	BLANCO BERNARDO, ALISKIA YAMILETT	19293638	2010-02ª	4	13
Repitiente	BORGES ZAPATA, SORIEL SADAY CALDERON RANGEL, EDUARDO	19498770	2006-02ª	4	14
Regular	ANTONIO CAMPOS A LVAREZ, YARNEL	23686396	2011-02ª	4	15
No regular	ESTHER CAMPOS BRICEÑO, KATIUSKA	17718403	2006-02ª	4	16
Regular	YAISURI	20822891	2010-02ª	4	17
Regular	CANCINO CHAFARDET, XIUD SARAIT	21248775	2011-02ª	4	18
Regular	CANO RECALDE, NATALIA VIVIANA	24287206	2012-02ª	4	19
Regular	CARDENAS VILLARROEL, VANESSA GISELA	21289261	2011-02ª	4	20
Regular	CASTRO MORENO, LUIS ALBERTO	18931638	2011-02ª	4	21
Regular	CEDEÑO BAUTISTA, JOSE RAMON	18324874	2011-02ª	4	22
No regular	CEPEDA MENDOZA, MONICA ALEXANDRA	18760047	2011-02ª	4	23
Regular	DI SALVATORE VEIGA, MARIANA	21471410	2011-02ª	4	24
Regular	DIAZ AZUAJE, CINDY SHANNEN	22903319	2011-02ª	4	25
Regular	DIAZ RODRIGUEZ, ALVARO JARVICK	16682890	2011-02ª	4	26
Repitiente	DOMINGUEZ CASTRO, MAYRENE JOSELYN	17443284	2009-02ª	4	27
Regular	DOS SANTOS FERNANDEZ, CLAUDIA CAROLINA	21534214	2011-02A	4	28
Regular	ELIAS GRANDE, KATHERINE JOANA	21131403	2011-02ª	4	29
Regular	ESCOBAR FUNES, ANDREA CAROLINA	20996628	2011-02ª	4	30
Repitiente	ESTEVEZ DURÁN, JOSEBETH ROSMARY	20791489	2009-02ª	4	31
Regular	FERNANDEZ GONZALEZ, JUAN LUIS	24529807	2012-02ª	4	32
Repitiente	GARCIA CAMPOMAS, DAURYS DAYANA	18143461	2006-02ª	4	33

Arrastre	GARCIA RODRIGUEZ, YESENIA DE LA CARIDAD	16953535	2011-02ª	4	34
Regular	GONCALVES VENERO, STHEFANY CAROLINA	23710209	2011-02ª	4	35
Regular	GONZALEZ AGUIAR, GABRIELA ESTEFANIA	23694358	2011-02ª	4	36
Repitiente	GONZALEZ DURAN, MARIO REYES	18198647	2008-02ª	4	37
Regular	GONZALEZ GUILARTE, JENNIFER DEL CARMEN	21132764	2011-02ª	4	38
Regular	GRANES JARAMILLO, VANESSA COROMOTO	21415342	2011-02ª	4	39
Regular	GUAPACHE CARAGUICHE, DANIEL ENRIQUE	6283888	2011-02A	4	40
Regular	GUEDES SILVA, KELLY DAVIANA	23073707	2012-02A	4	41
Regular	GUEDEZ RODRIGUEZ, YUMERLIS PATRICIA	21282041	2011-02A	4	42
Repitiente	GUERRA BELLORIN, LUIS ANIBAL	18221851	2007-02A	4	43
Regular	GUILARTE GONZALEZ, ANA MARIA	19896971	2011-02A	4	44
Regular	HERNANDEZ GARCIA, ERIKA ISABEL	19960575	2011-02A	4	45
Regular	HERRERA RAMIREZ, JOHANEYDI AMEL	24221634	2011-02A	4	46
Regular	HOMSANI LEON, WENDY CAROLINA	17285041	2011-02A	4	47
Regular	IBARRA VELASCO, THAMARA MERCEDES	18402273	2012-02A	4	48
Regular	LANZ GARCIA, DANIELA ALEXANDRA	21436266	2010-02A	4	49
Repitiente	MARCANO MONZON, HANOY DE LOS ANGELES	20793626	2010-02A	4	50
Regular	MARCANO PEÑA, ROSA CARMEN	21534827	2011-02A	4	51
Regular	MARIN GAMBOA, KATTERINE ALEJANDRA	24843458	2011-02A	4	52
Regular	MARIN MARIN, YOLANDA JOSE	22762511	2011-02A	4	53
Repitiente	MARQUEZ TORRES, WILSON LEONARDO	17965835	2008-02A	4	54
Regular	MASSARI SALAZAR, BARBARA GABRIELA	22282013	2011-02A	4	55
Regular	MATERANO CHIQUE, NESTOR DAVID	19378077	2012-02A	4	56
Repitiente	MATUTE SALAZAR, YANISMAR JUSELY	19066710	2010-02A	4	57
Regular	MAVILLA CORDERO, MARIANGEL YORGLLEE	22403328	2011-02A	4	58
Regular	MONGES YANEZ, TOMAS DANIEL	24759030	2011-02A	4	59
Regular	MONROY BAPTISTA, GREISBEL BETANIA	21065753	2011-02A	4	60
Regular	MONTILLA RIERA, JULIBETH CLEYMAR	24209451	2011-02A	4	61
Regular	MORILLO FANEITE, DANIEL ALEJANDRO	23639586	2011-02A	4	62
Regular	MUJICA ACOSTA, DANIELA DESIREE	20613876	2011-02A	4	63
Repitiente	MUJICA RODRIGUEZ, JOEL DAVID	16677315	2003-02A	4	64
Regular	NIEVES SUAREZ, YULEISY MAIKELY	25504455	2011-02A	4	65
Regular	OROPEZA MEDINA, STEFANNY CAROLINA	22900642	2010-02A	4	66
Regular	PACHECO IRIARTE, LUIS ALBERTO	20364050	2011-02A	4	67
No regular	PAEZ MENDOZA, KATERINE ELENA	24915253	2011-02A	4	68
Regular	PALOMO HERRERA, FABIANA DEL CARMEN	24530209	2011-02A	4	69

Repitiente	PARRA VÁSQUEZ, DEIVY ISAAC	19672666	2009-02A	4	70
Regular	PEÑALOZA DIAZ, WILLIAM DUARDO	17402418	2011-02A	4	71
Regular	PEREIRA DA SILVA, KAREN	22388151	2012-02A	4	72
Regular	PEREZ CAMACHO, NINFA MARIANA PEREZ MORALES, KENDERZON	24655548	2012-02A	4	73
Regular	JESUS	22754748	2012-02A	4	74
Regular	PERNALETE PERNIA, RAFAEL OMAR	20155811	2011-02A	4	75
Repitiente	PONCE GONZALEZ, ERIKA PREPO LORENZO, ANDREA	17974738	2008-02A	4	76
Regular	CAROLINA	17856480	2011-02A	4	77
Regular	PRIETO VILLEGAS, YAIRILITH PUY ARENA MARAMBIO, SABRINA	22545236	2011-02A	4	78
Regular	NAYETH	20995449	2011-02A	4	79
Regular	QUERO SALUOTTO, CARLOS LUIS RAMIREZ PALMA, SOREILYS	23710926	2010-02A	4	80
Regular	YOSKLEIDY RAMIREZ VILLALBA, ZULEIKA	23200913	2011-02A	4	81
Repitiente	YOJANA RAMOS CARRASCO, ALEYDER DE	20978057	2008-02A	4	82
Regular	LOURDES	21118109	2007-02A	4	83
Regular	REGALADO ORTIZ, GERALDINE REGALADO SEQUERA, MELBYS	25741130	2012-02A	4	84
Repitiente	JHUAN MAR RIVERO NAVARRO, JOHANNA	20291559	2009-02A	4	85
Repitiente	GEORGINA	12830021	2002-02A	4	86
Regular	RODIL SALAZAR, IVIANYELIS	24802031	2011-02A	4	87
Regular	RODRIGUEZ GIL, SUGEY CAROLINA RODRIGUEZ GOMEZ, VIANEY	14842662	2009-02A	4	88
Regular	ISABELLA RODRIGUEZ JIMENEZ, ELISED	19764720	2011-02A	4	89
Regular	MARINA RODRIGUEZ MACHADO, SANDY	24105714	2010-02A	4	90
Regular	MARISOL RODRIGUEZ MONTILLA, JOSEPH	24042212	2011-02A	4	91
Arrastre	LORENA	21073755	2010-02A	4	92
Repitiente	ROJAS ORTIZ, URIS ELVIRA ROJAS REVETTE, YOHEIKE	16204926	2005-02A	4	93
No regular	ANYIMAR	18751049	2010-02A	4	94
Regular	RONDON CHACIN, SNEIDY VANESSA	20132200	2011-02A	4	95
Repitiente	RUSSO BELISARIO, ITAMAR MARIA	18031541	2007-02A	4	96
Regular	SAAD COVA, ANGELICA SOPHIA	21481224	2012-02A	4	97
Repitiente	SALAZAR AVILA, NOHELIS DANIELA	19354358	2008-02A	4	98
Arrastre	SANCHEZ , YANETSI AYARI SANCHEZ HERNANDEZ, AUGUSTO	24207648	2011-02A	4	99
Regular	JOSE	21469686	2011-02A	4	100
No regular	SILVA MARTINEZ, YEIMY YOLIMAR	22447717	2011-02A	4	101
Regular	SILVA MORATO, YAMILE	84440194	2011-02A	4	102
Regular	SOMAZA MACHADO, ANDREA JOSE	18677842	2011-02A	4	103
Regular	SPADAFINO CAPUTO, MAURIZIO	24529701	2012-02A	4	104
Regular	ULLOA PAYARES, JOHARXY CECILIA	16179221	2011-02A	4	105
Repitiente	URBINA ANTELIZ, JENNIFER MARIAN	18223834	2006-02A	4	106
Regular	VARELA ACUÑA, JOHAN MIGUEL	17108256	2010-02A	4	107

Regular	VASQUEZ MATEUS, WILMER JOSE	20638394	2011-02A	4	108
Regular	VELASQUEZ ALEN, DIANA PATRICIA	23346075	2011-02A	4	109
Arrastre	VELIZ SOLANO, ANA CARIDAD VERA HERNANDEZ, VIVIANA	20481157	2010-02A	4	110
Regular	LISBETH	19965658	2009-02A	4	111
Regular	VIDAL ZERPA, NILSON ENRIQUE	20841346	2009-02A	4	112
Regular	VILLAR FONSECA, SHARON	21438435	2011-02A	4	113
Regular	VILLASMIL DE ROJAS, OLGA	9846884	2011-02A	4	114
Regular	TERESA	21116951	2011-02A	4	115
Regular	VILLEGAS CIVIRA, LEIXYS	21494452	2011-02A	4	116
Regular	ALEXANDRA	19334051	2007-02A	4	117
Regular	VILORIA MARCANO, MARIA	23710922	2011-02A	4	118
Regular	FERNANDA	20753419	2011-02A	4	119
Repitiente	YANNILUCIO RADA, GINA PAOLA	19692375	2008-02A	4	120
Regular	YUSTI RODRIGUEZ, NOHEMY	21116410	2009-02A	5	121
Regular	ISABEL	20674784	2009-02A	5	122
Regular	ZAMURIO LOPEZ, HENYERLY	18351919	2006-02A	5	123
Regular	CANDELARIA	16305918	2007-02A	5	124
Repitiente	ZORRILLA RIVAS, YULIANA SUSANA	21218618	2009-02A	5	125
Regular	ACOSTA GRAMAJO, DANIELA	17476847	2006-02A	5	126
Regular	DIANNE	19582819	2008-02A	5	127
Regular	ACOSTA LINARES, AKIS DANIELA	20756924	2009-02A	5	128
Repitiente	AGUILERA CALERA, YENIRET	18025282	2008-02A	5	129
Arrastre	LUDMILA	18818326	2007-02A	5	130
Arrastre	ALBARRACIN RAMIREZ, LUISA	6432258	2005-02A	5	131
Regular	EDILIA	18750804	2007-02A	5	132
Regular	ALTUVE SÁNCHEZ, NEIKARLA	19562653	2008-02A	5	133
Regular	KAROLINA	22761797	2010-02A	5	134
Regular	ALVARADO CHESMAN, ANA MARIA	21482357	2009-02A	5	135
Regular	ALVAREZ SALGADO, ORIANA	20483444	2007-02A	5	136
Regular	ALEJANDRA	19288364	2006-02A	5	137
Regular	ANDRADE ARAUJO, YELI JAQUELINE	17759867	2005-02A	5	138
No regular	ANDRADE OROZCO, ANTHONY	19560238	2006-02A	5	139
No regular	JEFREY	20616641	2009-02A	5	140
Arrastre	ANSELMY AGUIAR, JUAN CARLOS	4905273	2002-02A	5	141
Regular	APONTE , YOLANDA COROMOTO	17509641	2006-02A	5	142
Regular	APONTE CISNEROS, WILMARY DE	20228818	2010-02A	5	143
Regular	LOS ANGELES				
No regular	APONTE GRATERÓN, ANDREINA				
Regular	ISABEL				
Regular	ARAQUE HERNANDEZ, SUSANA				
Regular	Yael				
Regular	ARAUJO BERMUDEZ, GENESIS				
Regular	MARIANA				
Regular	ARENAS , DORYELIN TAILY				
No regular	ARIAS TINEO, MARIA DE LOS				
No regular	ANGELES				
Repitiente	AROCHA PADILLA, MARY ANDRINA				
Regular	ASCANIO GONZALEZ, CARLENYS				
Regular	ALEXANDRA				
Regular	AVILA PEREZ, PAULA C				
No regular	AYALA GUERRA, CELIDA ANTONIA.				
No regular	AZUAJE HERNANDEZ, MIRIAM				
No regular	XIOMARA				
Regular	BARRETO RAMOS, BETANIA				
Regular	MARGARITA				

Regular	BARRETO V, NOGLARELIS A	17651974	2008-02A	5	144
No regular	BARRIOS RIOS, CAROL ANDREÍNA	19453299	2008-02A	5	145
No regular	BARROSO ZAMORA, MARIA LOURDES	10345222	2001-02A	5	146
Regular	BAUDENAY TABOADA, FRANCO RENATO	15366188	2001-02A	5	147
Regular	BEJARANO CARPINTERO, ROSANNI JOSE	23683145	2007-02A	5	148
Regular	BELLO MARTINEZ, CRISTINA MADELEINE	21102499	2010-02A	5	149
Regular	BERMUDEZ BARAJAS, BIANCA ELIZA	19830969	2007-02A	5	150
Regular	BLANCO , CRISTOPHER	17312276	2004-02A	5	151
Regular	BLANCO BLASCO, MIGUEL ANGEL	18009598	2006-02A	5	152
Regular	BLANCO RODRIGUEZ, JESSICA DEL CARMEN	20794707	2010-02A	5	153
Regular	BLANCO URIEPERO, GLENDYS YOHANLI	22346302	2009-02A	5	154
Regular	BORROMÉ PATIÑO, YADIRA LUSBANY	15166428	2001-02A	5	155
No regular	BRAGANTI PEREZ, ALEX PIERO	13481805	2001-02A	5	156
Arrastre	BRAVO DIAZ, MILEXI CAROLINA	16377392	2009-02A	5	157
No regular	BRICEÑO CASTILLO, YELIXAMILET ANTARES	12260120	1998-02A	5	158
Regular	BRICEÑO FILIGUEIRA, IRNETH STPHANIE	20185787	2009-02A	5	159
Regular	BRICEÑO RODRIGUEZ, JERALY SADAI	21368746	2009-02A	5	160
Arrastre	BRICEÑO TORREALBA, ROSELYN DE LOS ANGELES	19478016	2010-02A	5	161
Repitiente	BRITO RODRIGUEZ, KARIN LIBERTAD	13614517	2008-02A	5	162
Regular	BURGOS VIVAS, EDDY ANTONIO	12383603	2005-02A	5	163
Regular	BURGOS VIVAS, KAREN GILBERKI BUSTAMANTE PUERTA, YOSLEIDA	14260587	2006-02A	5	164
Regular	NORILYN	17478036	2005-02A	5	165
Regular	CABRERA SANTTI, ANA KARINA	19370462	2010-02A	5	166
Regular	CABRILES COLMENARES, ANA MARIA	20837381	2010-02A	5	167
Regular	CALZADILLA YEGUEZ, INESMAR	23925371	2010-02A	5	168
Arrastre	CAMACARO MARQUEZ, ISBELL EMPERATRIZ	19228173	2010-02A	5	169
Regular	CAMPOS JIMENEZ, ANGELICA BETANIA	23658529	2010-02A	5	170
No regular	CAMPOS LAGRAVE, ANDREA FABIOLA	20034304	2007-02A	5	171
No regular	CARABALLO ESPEJO, JATTNEVY ROSMELIA	10485719	2008-02A	5	172
Regular	CARDOZO ADRIAN, VANESSA DEL CARMEN	20114737	2008-02A	5	173
No regular	CARPIO , DANIELA	20098172	2008-02A	5	174
Regular	CARPIO GARCIA, MIGDALIA Y. CARRASQUEL CASTILLO, TIBISAY	13888957	2010-02A	5	175
Regular	COROMOTO	8829738	2007-02A	5	176
No regular	CARRILLO MOLINA, CARMEN CARRIZO RIVERA, ELSY DEL	14016330	2008-02A	5	177
Arrastre	CARMEN	6173741	2009-02A	5	178
Regular	CARTAYA GARCIA, MINERBA	18094592	2008-02A	5	179

Repitiente	CARVALLO RAMIREZ, YELIBETH ROSELYN	19228282	2007-02A	5	180
Regular	CASTELLANOS , ANGEL E	6514104	2005-02A	5	181
Repitiente	CASTILLO , MARIANA ALEJANDRA CASTILLO CALDERON, VIRGINIA DEL	13783539	2007-02A	5	182
Repitiente	PILAR	12072456	2007-02A	5	183
Regular	CASTILLO LOPEZ, PEDRO JOSE CASTILLO SOSA, SOLANGEL DEL	20209561	2009-02A	5	184
No regular	VALLE	12749130	2001-02A	5	185
No regular	CASTRO ANDRADE, CATHERINE FATIMA	23710005	2007-02A	5	186
Regular	CEDEÑO , MARIA BETANIA	20492777	2010-02A	5	187
Regular	CEDEÑO , MARÍA MERCEDES CEDEÑO SENDREA, DANIEL	18021640	2009-02A	5	188
Regular	ALFONSO CHACON BLANCO, CARLOS	19497164	2008-02A	5	189
Regular	ENRIQUE	21070643	2009-02A	5	190
Regular	CHACON GARCIA, DRESAY MARIA CHACON RAMIREZ, VERONICA	21374653	2011-02A	5	191
No regular	DEYANIRA	19851811	2007-02A	5	192
Regular	CHIRINO PAEZ, ALIS YUSBELIS CHIRINOS DURAN, JEANNETTE	16619220	2007-02A	5	193
No regular	GABRIELA	18911344	2006-02A	5	194
Regular	CHIRINOS RON, LORGIA DEL VALLE	7927569	2007-02A	5	195
No regular	CISNEROS UMBRIA, IBIS FEDORA CONDE JAIMES, JESSICA	16204573	2007-02A	5	196
No regular	COROMOTO CONTRERAS LAGOS, OUDREY	18037905	2006-02A	5	197
Regular	JANELLY CORDERO PERNIA, ADRIANA	16856198	2002-02A	5	198
Regular	ALEJANDRA CORDOVA HERNANDEZ, GUSTAVO	18708423	2007-02A	5	199
No regular	GUILLERMO	15871845	2002-02A	5	200
Repitiente	CORONEL MORENO, GABRIELLA CORREIA BLANCO, JHOSELYN DEL	11559065	2009-02A	5	201
Regular	VALLE CORRO VILLALOBOS, DAYERLIN	22667099	2011-02A	5	202
Arrastre	JOSEFINA	19290375	2008-02A	5	203
No regular	COVA BRICEÑO, MARIA EUGENIA	16358747	2001-02A	5	204
Regular	CUEVAS PÉREZ, EMILY VERUZKA	20174861	2009-02A	5	205
Regular	DA COSTA MATOS, LORENA DABOÍN RONDÓN, ARIANA	20102994	2009-02A	5	206
Regular	MADGREILY	20676327	2009-02A	5	207
Regular	DAZA PATIÑO, DULCE VERONICA DE ASCENCAO DE GOUVEIA,	18004128	2006-02A	5	208
Regular	JOSELYN LISBETH DE GARATE GARCIA, BLANCA	20228838	2009-02A	5	209
Regular	ELENA	19242184	2007-02A	5	210
Regular	DE GOUVEIA GOMEZ, MARLENE	16030001	2008-02A	5	211
Regular	DE LEON BARRIOS, ANA CAROLINA DE QUINTAL DE NOBREGA,	17983981	2007-02A	5	212
Regular	ANDREINA MARIA DELGADO COLMENARES, ELYSA	20489024	2010-02A	5	213
Regular	CRISTINA	18003020	2009-02A	5	214
Arrastre	DELGADO F, JOSE P	12916333	2002-02A	5	215
Repitiente	DELGADO GUEDEZ, MAIRIM	14141519	2008-02A	5	216

ANTONIA CAROLINA					
Regular	DIAZ GONZALEZ, YURAIMA JOSEFINA	14140311	2008-02A	5	217
Regular	DIAZ PALACIOS, YONAIRY JOSE	18557389	2009-02A	5	218
No regular	DIAZ SOSA, KAREN JOSEFINA DIONISIO RODRIGUEZ, ANA	12618118	1999-02A	5	219
Regular	JENIREE	19122601	2007-02A	5	220
Arrastre	DOMINGUEZ GARCIA, JOSE ANGEL DUMONT ESTEBES, MARIE	19295432	2010-02A	5	221
No regular	JOHANNA	15440676	2001-02A	5	222
Regular	DURAN SALAZAR, OLGA ROSBELYN ESCALANTE ORTEGA, NELMARTH	18188415	2005-02A	5	223
Regular	NATALY	19228449	2008-02A	5	224
No regular	FAGUNDEZ DIAZ, LIZMAR JUBISAY FAJARDO FERNANDEZ, RIXIA	19195155	2007-02A	5	225
Regular	JOSEFINA FALCÓN GÓMEZ, JESSYLANE	5965149	2008-02A	5	226
No regular	AMADHYS	19162060	2008-02A	5	227
Regular	FERMIN COVA, YECCIKA NATALY FERNANDEZ ALVIA, YELITZA	17212675	2005-02A	5	228
No regular	ELIZABETH FERNANDEZ MORALES, MOISES	13707012	2006-02A	5	229
Regular	SALVADOR FERNÁNDEZ MUÑOZ, LILIANA	16675376	2006-02A	5	230
No regular	DAVELINES	17856534	2009-02A	5	231
No regular	FERNANDEZ R, CLEMENTE J FERNÁNDEZ VILLARROEL, RUBI	15761063	2005-02A	5	232
Regular	JOSELI	19658602	2009-02A	5	233
Regular	FERREIRA PERREGIL, ANDREINA	22336653	2010-02A	5	234
Regular	FREITAS NATERA, ANA KALENKA	19789549	2009-02A	5	235
No regular	FRIDMAN SALAZAR, VANESSA FUENTES COLMENARES, AMIRA	19346870	2006-02A	5	236
Regular	SARAID GAMARRA ROA, MARIELA	21013715	2010-02A	5	237
Regular	ANDREINA	20363937	2010-02A	5	238
Regular	GAMEZ LAYA, BEATRIZ FABIOLA	21662054	2009-02A	5	239
Regular	GARCIA DIAZ, LISNAY ELENA GARCÍA FERNÁNDEZ, ALEXANDRA	18809275	2007-02A	5	240
Regular	ISABEL GARCIA OROZCO, IVANNA	20678879	2009-02A	5	241
No regular	DUBRASKA	18815285	2006-02A	5	242
Regular	GARCIA PADILLA, ALEIDY	19986982	2008-02A	5	243
Regular	GARCIA ROA, IRENE YOSELIN	16855836	2002-02A	5	244
Regular	GARCIA YUNIS, MARIA FERNANDA	20227764	2010-02A	5	245
No regular	GARCIAS AQUINO, MARIA JOSE	17116474	2005-02A	5	246
Repitiente	GARRIDO , GLADYS MARGARITA	8755528	2007-02A	5	247
Regular	GIL GARCIA, MILEIDI ALEXANDRA	21191275	2010-02A	5	248
Repitiente	GIL GONZALEZ, MARY ANGEL GOMES DA GRACA, IDANIA	20802504	2008-02A	5	249
Repitiente	JACKELIN	19060350	2007-02A	5	250
No regular	GOMEZ , GIOVANNY GOMEZ FUENMAYOR, SINDY	16288630	2000-02A	5	251
Regular	ROSWERLID	20794835	2010-02A	5	252

Arrastre	GOMEZ PEÑA, IBIS LORENA	18556957	2005-02A	5	253
Regular	GÓMEZ PEÑA, JULIO CESAR GÓMEZ VÁSQUEZ, GABRIELA	13320407	2009-02A	5	254
Regular	ANDREINA	20669407	2010-02A	5	255
Regular	GONZALEZ , DELIA OREANA GONZALEZ CARREÑO, JOSELYN	21132947	2010-02A	5	256
No regular	VICTORIA GONZALEZ CHAVES, JENIFFER	20327651	2010-02A	5	257
No regular	MERLING	14480140	2002-02A	5	258
Repitiente	GONZALEZ RIVAS, LEIDY KATHERIN	17926187	2006-02A	5	259
No regular	GONZALEZ ZABALITA, NEFERTITI GONZALEZ ZAMBRANO, EIBORYS	11592852	2001-02A	5	260
No regular	JERDER	19685895	2006-02A	5	261
Regular	GOYO IBAÑEZ, ESTEFANY DAMELIS GRANADILLO VILLARROEL,	20652227	2010-02A	5	262
Regular	TERLHUIS DANIELA GRANADOS MENDOZA, RICARDO	21615809	2010-02A	5	263
No regular	JOSE	20364615	2007-02A	5	264
Regular	GUERRA ROJAS, JANIET	13802345	2008-02A	5	265
Regular	GUERRA SIERRA, CANDY ILUAN	19685216	2007-02A	5	266
Regular	GUERRERO ROSALES, SUTHGEILY	13400122	2007-02A	5	267
Regular	GUILLEN DA COSTA, ELY SAUL	20095994	2007-02A	5	268
Repitiente	GUILLEN Z, CRISTINA A	12682913	2004-02A	5	269
Regular	GUTIERREZ , ADRIANA HAON RAMIREZ, FRANCISCO	16682464	2004-02A	5	270
Regular	JAVIER HENRIQUEZ GUEVARA, JESUS	17400182	2007-02A	5	271
No regular	ALFREDO	16683540	2006-02A	5	272
Repitiente	HERNANDEZ , ALEJANDRA	16525755	2004-02A	5	273
No regular	HERNANDEZ , ZULEIKA HERNANDEZ HERNANDEZ,	16330735	2004-02A	5	274
Regular	AURIMAR HERNANDEZ MEDINA, YCELA	19739630	2008-02A	5	275
Regular	JOSEFINA	18768192	2007-02A	5	276
Regular	HERNANDEZ ROMAN, MARIAM HERRERA MATUTE, GISLEYDI	21072900	2008-02A	5	277
Regular	KATIUSKA IBARRA PEREZ, MARIA JOSE DEL	19513451	2007-02A	5	278
No regular	CARMEN JARAMILLO WASHINGTON, ANNGIE	20613378	2008-02A	5	279
No regular	CAROLINA	15521447	2001-02A	5	280
Regular	JASPE MENDEZ, LEIDY CAROLINA	19933492	2006-02A	5	281
Regular	JIMENEZ LOZANO, DAIMARY ANAIS JIMENEZ OLIVARES, EMILIA	23640932	2010-02A	5	282
Regular	VANESSA	18756667	2007-02A	5	283
No regular	JULIO WILCHES, LEONARDO JOSE	14274434	2007-02A	5	284
No regular	JUSTO , YNDIRA AHISMARA	17051047	2007-02A	5	285
Arrastre	LADERA LADERA, KARLA VIRGINIA LAMAS ONTIVEROS, GETSEMALY	20229192	2007-02A	5	286
Regular	JOPSELY	20049190	2008-02A	5	287
Arrastre	LARI GONCALVES, ALOHA DOLORES LEZAMA LONGAR, LORENA	17977675	2008-02A	5	288
Regular	VALENTINA	20613797	2009-02A	5	289

Regular	LINARES , LENIN MIGUEL	10396582	2006-02A	5	290
No regular	LINARES DE REYES, MARBELLA MARIA	7139418	2007-02A	5	291
Regular	LOBATO VACCA, VINCENZINA DE LA COROMOTO	18601135	2009-02A	5	292
Repitiente	LOPEZ DE PEÑA, LEANY PATRICIA	17610594	2009-02A	5	293
Repitiente	LOPEZ MARTINEZ, MARIA MAGDALENA	16265741	2007-02A	5	294
Regular	LORENZO FERRER, IRVING GUSTAVO	22538017	2009-02A	5	295
Regular	LORETO ZAPATA, FRANCIA ESTEFANIA	19224875	2006-02A	5	296
Regular	LUCENA ANGULO, DANIELA VALENTINA	20228278	2009-02A	5	297
No regular	LUCENA GONZALEZ, YESSIMAR ANDREINA	20114534	2008-02A	5	298
Repitiente	LUGO LOVERA, GENESIS ISABEL	20095251	2008-02A	5	299
No regular	LUGO SANZ, ONARYS POSAMAY	20562899	2008-02A	5	300
Regular	LUGO URBINA, SUGGEI VIRGINIA	18131690	2006-02A	5	301
No regular	LUGO VILLASMIL, MARIBEL	11605240	2002-02A	5	302
Regular	MACHADO FERRER, JORGE LUIS MADDEN RICKEL, ANDREINA	18270189	2005-02A	5	303
Repitiente	VALERIA MAMBEL MARTÍNEZ, YENIREE	23521070	2009-02A	5	304
Regular	COROMOTO	19739628	2009-02A	5	305
Regular	MANRIQUE , ROXANA	15153076	2004-02A	5	306
Regular	MARCANO VALLEJO, ANGIE MERLIE	20129018	2007-02A	5	307
Repitiente	MARIN CARTAYA, GIOIA GABRIELLA	17227947	2006-02A	5	308
Regular	MARIN INCORVATI, ISABELLE	19154526	2006-02A	5	309
Repitiente	MARIN TERAN, MARIA GABRIELA MARQUEZ CARDOZO, MARIO	19505912	2006-02A	5	310
Regular	RAFAEL MARQUEZ DAVILA, HENNYS	18418260	2007-02A	5	311
Regular	MARGARITA	19720813	2007-02A	5	312
Regular	MARQUEZ ROJAS, DURLYS MARQUEZ VILERA, CARLA	14992159	2001-02A	5	313
No regular	JOSEFINA	16544436	2007-02A	5	314
Regular	MARTIN PADULA, VERONICA DIANA MARTINEZ FLORES, IRAIDA DEL	19022272	2006-02A	5	315
Arrastre	CARMEN	10781558	2006-02A	5	316
Regular	MARTINEZ PEREZ, MARCELA ALEJANDRA	21284332	2010-02A	5	317
No regular	MARTINEZ RODRIGUEZ, JOYNER DAMARYS	18937331	2006-02A	5	318
Regular	MARTINEZ SALAS, JIMBERLYN ADRIANA	19292185	2008-02A	5	319
Regular	MARTINEZ TRIAS, OSWALDO WLADIMIR	20559022	2010-02A	5	320
Regular	MARTINEZ VELASQUEZ, KATHERINE JISSETTE	18277553	2006-02A	5	321
Regular	MARTORELLA ALFONZO, LOLY CRISTINA	19313826	2008-02A	5	322
Regular	MATA FERNANDEZ, ANDRESKA VIVEL	23000483	2010-02A	5	323
Regular	MATAMORO REYES, FERMIN ANTONIO	18995656	2007-02A	5	324
No regular	MATERANO NAVARRO, ISAMAR COROMOTO	20155227	2008-02A	5	325

Regular	MAYO CARDOZO, CRISTAL MARIA	20033382	2010-02A	5	326
Regular	MAZA SANCHEZ, JESUS ANDRES	21415929	2010-02A	5	327
Regular	MEDAGLIA CASTELLUCCI, VANESSA ALEJANDRA	21089444	2008-02A	5	328
Regular	MEDINA CANDELA, MARIA ALEXANDRA	20654118	2010-02A	5	329
Regular	MEJIAS FIGUEROA, ANGEL ALEJANDRO	22772428	2010-02A	5	330
Regular	MELENDEZ TORRES, MARIANGEL ZOREILA	20943074	2010-02A	5	331
Regular	MENDEZ , ROBIN MENDEZ CACERES, OSCAR	10529204	1987-02A	5	332
Repitiente	ALEJANDRO MENDEZ GUTIERREZ, DAMARYS	20303391	2008-02A	5	333
Regular	COROMOTO	16669966	2006-02A	5	334
Repitiente	MEROLA DAVILA, IONELA ANDREINA	17533338	2005-02A	5	335
Repitiente	MEROLA DAVILA, SHIRLEY KARINA	17533335	2005-02A	5	336
Regular	MIJARES GRAU, NORANGEL ELENA MIJARES GUEVARA, YAMELY	22039549	2010-02A	5	337
Regular	CAROLINA MOGOLLON HERNANDEZ, KRISTIL	19371562	2010-02A	5	338
Regular	FABIANA MONCADA UZCATEGUI, ANGELY	19735924	2009-02A	5	339
Regular	SUSANA MONCAYO SALAZAR, YINIBETH	20791581	2009-02A	5	340
Regular	KATHERINE MONTERO GARCIA, WILBER	20096677	2010-02A	5	341
No regular	ORLANDO	15795569	2000-02A	5	342
No regular	MONTILLA , MARIA ANASTACIA MONTILLA MORONTA, CARMEN	9483229	2000-02A	5	343
Arrastre	DELFINA	11713521	2010-02A	5	344
No regular	MORA MENDEZ, MERCEDES	17169694	2010-02A	5	345
No regular	MORA NAVA, CESAR ANTONIO MORALES DÁVILA, ÉUCARIS	14955950	2006-02A	5	346
Regular	JOSEFINA MORALES ZAMBRANO, ISORIANI	18185588	2006-02A	5	347
Regular	DESIREE MORENO ALVARADO, DIANA	21192322	2011-02A	5	348
Repitiente	CAROLINA	17856260	2007-02A	5	349
No regular	MORENO ALVAREZ, SULAMI EDITH	15165128	2006-02A	5	350
Regular	MORILLO , ANYELA NAYIBE MORILLO RODRIGUEZ, FRANCIS	20978345	2009-02A	5	351
Regular	GABRIELA MUJICA HENRIQUEZ, DOUGLAS	18938740	2008-02A	5	352
No regular	JESUS	11734975	2006-02A	5	353
No regular	MUJICA PEREZ, EGDELIX LUAN MUÑOZ MORENO, ENRIQUE	16877575	2001-02A	5	354
No regular	ALEJANDRO NASCIMIENTO FLORES, MARIA	20330850	2010-02A	5	355
Regular	FATIMA	20175624	2009-02A	5	356
No regular	NAVARRO , AMADA MAYDALIS	19461893	2006-02A	5	357
Regular	NAVAS BRICEÑO, KAREN MAILIN	19335008	2010-02A	5	358
No regular	NÚÑEZ GONZÁLEZ, ERLEIN YASMIN	18276404	2007-02A	5	359
Arrastre	OCHOA CALOJERO, GUSTAVO JOSE	23640341	2010-02A	5	360
No regular	OLIVAR JAIMES, SKARLING DANIELA	19754578	2007-02A	5	361
No regular	OLIVARES ALONZO, ALBERTO JOSE	15615141	2000-02A	5	362

No regular	OLIVARES SALGUEIRO, JENNIFER MARIA	20027374	2008-02A	5	363
Regular	OLIVARES ZAMORA, THAMAUDY ANDREINA	21344554	2009-02A	5	364
No regular	OLMOS PACHECO, JOSE ALBERTO	12616240	2000-02A	5	365
No regular	ORDOÑEZ , ANYHU ORELLANA RIOS, SULAIMA	18038953	2004-02A	5	366
Regular	GREGORIA ORELLANO VILLA, GENESIS	10799053	2001-02A	5	367
No regular	ANDREA	21346916	2007-02A	5	368
Regular	ORTEGA SANTOS, LUIS DAVID	24758227	2011-02A	5	369
Regular	ORTUÑO PEREZ, MAILYN NAIROBI	18402295	2006-02A	5	370
No regular	PADRON PEREZ, ESCARLE CECILIA PAIVA MENDOZA, JUANA	16265939	2002-02A	5	371
No regular	FRANCISCA	9089975	1999-02A	5	372
Regular	PALMA RODRIGUEZ, ANA CECILIA PALMA YSTURIZ, YOSELYN	18359438	2010-02A	5	373
No regular	MERCEDES	19461769	2006-02A	5	374
Regular	PAPADIA MUNDO, ANTONELLA JOSELYN	20026952	2010-02A	5	375
Regular	PARABABI HERNANDEZ, MARIA SARAITH	18972321	2006-02A	5	376
Regular	PARADA AREVALO, YORALBER CARMIN	19367393	2007-02A	5	377
Arrastre	PAREDES BERRIOS, YOYCELYN MARGARITA	13466617	2008-02A	5	378
Arrastre	PARRA CARVAJALINO, BENILCE ISABEL	13511451	2007-02A	5	379
Regular	PARRA RAMOS, YESSICA ISAMAR PATIÑO ALVAREZ, ANDREINA DEL	19292514	2007-02A	5	380
Regular	CARMEN PEINATE CRUZCO, GENESIS	22752742	2009-02A	5	381
Arrastre	DAYANA	20560878	2008-02A	5	382
No regular	PEÑA , MARIN ISIS PEÑA CONTRERAS, YONATHAN	17458021	2004-02A	5	383
Regular	JOSE	20303039	2008-02A	5	384
Regular	PERAZA ROJAS, MARNIE GRACIELA PERERA SULBARAN, ORIANA	20362087	2010-02A	5	385
Regular	VICTORIA PEREZ AQUINO, MARCOS	19819074	2009-02A	5	386
No regular	ALEJANDRO PEREZ AVILA, MARIA DE LOS	20221365	2008-02A	5	387
Regular	ANGELES PEREZ CASTILLO, YOSEHIVYS	20067084	2006-02A	5	388
Regular	ROSMELIN PEREZ GARCIA, CHRYSBELL	20747891	2008-02A	5	389
Regular	CRISYETTE PEREZ GUTIERREZ, YASNEIDY	19851033	2008-02A	5	390
Regular	CAROLINA	20678034	2009-02A	5	391
No regular	PEREZ MEZA, CATHERINE PÉREZ PALMERO, ANGÉLICA	18815163	2007-02A	5	392
Regular	IGERLIN PEREZ SEPULVEDA, ISAURA	20050567	2009-02A	5	393
Regular	CAROLINA PEROZO NORIEGA, JORGE	18467170	2008-02A	5	394
No regular	ARMANDO	16263615	2000-02A	5	395
Repitiente	PETIT MAESTRE, CARLOS RAFAEL PINEDA ROSALES, FRANSEARGIA	17556062	2003-02A	5	396
Graduando	DEL CARMEN	19720626	2006-02A	5	397
Graduando	PINEDA ROSALES, FRANSEARGIA	19720626	2006-02A	5	398

DEL CARMEN

No regular	PINO RODRIGUEZ, LOURDES	21065195	2008-02A	5	399
Regular	PINZON FRANQUIZ, ANYELY ANDREINA	21129288	2009-02A	5	400
No regular	PIÑANGO MUÑOZ, YUREIGLYS MARIA	16075188	1999-02A	5	401
Regular	PIÑERO GRATEROL, VICMAR DEL VALLE	24204270	2010-02A	5	402
Repitiente	PIÑERO LACRUZ, GLEN ENRIQUE	19478253	2007-02A	5	403
Regular	PIRELA LATORRE, RENNY GABRIEL PORTILLO IMBAQUINGO, ESTEFANY	16855929	2008-02A	5	404
Regular	MICHAEL POSSIDENTE VEGA, ANDREA	19793439	2009-02A	5	405
Regular	CAROLINA PRINCIPAL SERRANO, SARIMAY	18837811	2008-02A	5	406
Repitiente	JUSSARA QUINTANA VASQUEZ, SHAYRA	20015427	2008-02A	5	407
Regular	MAIBE	19504509	2008-02A	5	408
Repitiente	QUINTERO PEREZ, EVELYN GRECIA	16421484	2003-02A	5	409
No regular	RAMIREZ , VICKY RAMIREZ ALVAREZ, REBECA	13144635	1997-02A	5	410
Regular	ALBERTINA	19932396	2009-02A	5	411
Regular	RAMIREZ B, Lolimar RAMÍREZ BOHÓRQUEZ, KARINA	9464122	2005-02A	5	412
No regular	ALEXANDRA RAMIREZ RODRIGUEZ, VALERY	24759845	2008-02A	5	413
Regular	MICHAEL	22356926	2010-02A	5	414
No regular	RAMOS HUICE, JANUARY GABRIELA	15574501	2000-02A	5	415
No regular	RANGEL ACOSTA, JEAN CLARE RICO QUIJADA, YSLE DE LOS	20304166	2008-02A	5	416
No regular	ANGELES	17429067	2005-02A	5	417
No regular	RIVAS ALFONZO, LUCÍA ANDREÍNA	20126771	2008-02A	5	418
Regular	RIVAS MERIDA, MARÍA GABRIELA	19735325	2009-02A	5	419
No regular	RIVERO GARCIA, JOHAN IGNACIO RODRIGUES LAYA, YELUIMAR	16937985	2007-02A	5	420
Regular	GABRIELA	19819075	2008-02A	5	421
No regular	RODRIGUEZ , JULIA MARGARITA RODRIGUEZ CAMPO, ZAIMY	24316842	1998-02A	5	422
No regular	ZULEMA	16299596	2003-02A	5	423
Regular	RODRIGUEZ DIAZ, MAYRIN ELENA RODRIGUEZ GAMEZ, JOICY	19672972	2009-02A	5	424
No regular	COROMOTO RODRIGUEZ HERNANDEZ,	18323546	2006-02A	5	425
Regular	CATERINE KIZZY RODRIGUEZ HERRERA, JOSE	17498484	2010-02A	5	426
No regular	WLADIMIR RODRIGUEZ JORDAN, MARCEL	17133552	2007-02A	5	427
Repitiente	ANDRES	15403342	2002-02A	5	428
Regular	RODRÍGUEZ VEGA, SONIA	11203419	2009-02A	5	429
Regular	RODRIGUEZ VILLAMIZAR, MARILUX	18719566	2010-02A	5	430
Regular	ROJAS , JORLEYDA JOSEFINA	22780561	2010-02A	5	431
No regular	ROJAS , NOLLYS YULITZA	11234557	2004-02A	5	432
Regular	ROJAS MARTINEZ, JONATHAN JOSE	19998756	2010-02A	5	433
Regular	ROJAS PADRON, MARIA CAROLINA	14351291	2005-02A	5	434

Regular	ROJAS RODRIGUEZ, KATHERINE JESSENNIA	19378623	2010-02A	5	435
Regular	ROJAS SOTO, ANAIS DEL VALLE	17459859	2007-02A	5	436
Regular	ROMERO AVILA, ANGEL DAVID	20027800	2009-02A	5	437
Regular	ROMERO MIJARES, EDSON	20482558	2009-02A	5	438
Regular	ROMERO RANGEL, MARIA ANDREINA	20307691	2008-02A	5	439
Regular	ROMERO RODRÍGUEZ, JULIO CESAR	20116013	2009-02A	5	440
Repitiente	RONDÓN FLORES, CAROLINA BEATRIZ	16264566	2003-02A	5	441
Regular	ROSA COLMENARES, KENIA YULIANA	17372623	2006-02A	5	442
Regular	ROSILLO RUIZ, ENITH MARIA	6103775	2009-02A	5	443
Regular	RUGGIERO REY, EMPERATRIZ ELENA	20050383	2009-02A	5	444
Regular	SALAS MOYA, YUR Aidis CAROLINA	19819536	2007-02A	5	445
Regular	SALAZAR MARTÍNEZ, LIZMAR	20801627	2009-02A	5	446
Regular	SALAZAR SALAS, LUIS ORLANDO	19203652	2007-02A	5	447
Arrastre	SANCHEZ RODRIGUEZ, RUBEN DARIO	19927477	2008-02A	5	448
Regular	SANTOS FLORES, NEZLYN ALEXANDRA	20589089	2008-02A	5	449
Regular	SANZ GUZMÁN, ANGÉLICA IRENE	19606042	2009-02A	5	450
Regular	SCHENNEL OTTATI, WALESKA AURORA	21495145	2010-02A	5	451
Regular	SEPULVEDA VEGA, VANESSA MERCEDES	16674926	2006-02A	5	452
Regular	SERFATTY GONZALEZ, DAYANA KATHERINE	20289222	2008-02A	5	453
Regular	SERFATTY GONZALEZ, JONATHAN RAIMUNDO	20289226	2008-02A	5	454
Regular	SERRANO ZELEDON, ANMY GISBEL	20711156	2007-02A	5	455
No regular	SIERRA VELASQUEZ, SCARLET JOSEL	19587735	2007-02A	5	456
Regular	SILVA DE ABREU, CAROL STEFHANIE	20176002	2008-02A	5	457
Regular	SILVA PEÑALOZA, ANA SUDEIDY	23612054	2010-02A	5	458
No regular	SILVA SARRIA, YOSEMIN ANACAR	14454069	2008-02A	5	459
Regular	SOARES RODRIGUEZ, JOSE FERNANDO	20210733	2010-02A	5	460
Regular	SOLER TEZARE, YENNIFER YEILINA	20629113	2007-02A	5	461
Regular	SOTO VALERIO, NISCARY JOHANNA	20754567	2009-02A	5	462
Arrastre	SUAREZ JIMENEZ, AARON ALEXANDER	20871209	2010-02A	5	463
Regular	SUAREZ NUÑEZ, ESTEFANY BEATRIZ	22356141	2009-02A	5	464
Regular	SUAREZ VALARINO, YUDIALEJANDRA	21013616	2010-02A	5	465
Regular	SUBERO CAMACHO, AINYHEL ISAMAR	19255656	2006-02A	5	466
No regular	TEGUEDOR GARCIA, CARMEN MELANA	14307533	1997-02A	5	467
Regular	TEMPESTINI ALIENDRES, FIORELLA	20748314	2009-02A	5	468
No regular	TERAN ALVAREZ, ANGIE YOSLYN	18492570	2006-02A	5	469
No regular	TOLOSA RUIZ, FLORIMAR STEFANIA	18995343	2007-02A	5	470

Arrastre	TORREALBA BONILLA, ADRIANA CAROLINA	21379663	2009-02A	5	471
Regular	TORRES CLEMENTE, YUBERLY ADONAY	20603969	2010-02A	5	472
Arrastre	TORRES GOMEZ, JESUS NICOLAS	1851650	2007-02A	5	473
No regular	TORRES OCHOA, ZOIKA JOSEFINA	12114722	1999-02A	5	474
Regular	TORRES PEREIRA, MARFRED MERCEDES	22772312	2010-02A	5	475
Regular	TORRES VALBUENA, MAIKEL JOSE TOVAR GUDIÑO, DAYHANARA	12977179	2000-02A	5	476
No regular	ISAMAR	18899528	2007-02A	5	477
No regular	TOVAR OTERO, CARLOS LUIS	18110706	2007-02A	5	478
No regular	ULACIO PALMA, GINETH MAYERLIN	19510171	2008-02A	5	479
Regular	URBINA DIAZ, CATHERINE	18023403	2008-02A	5	480
Arrastre	URBINA LOPEZ, KARINA DEL VALLE URDANETA ESCALONA, LEONELA	17117084	2006-02A	5	481
Repitiente	RHONILEYDI	17311951	2007-02A	5	482
No regular	URGILES CARRERO, YANIBELY	18602358	2007-02A	5	483
Regular	USECHE DIAZ, ANAYS ALESSANDRA UZCATEGUI HERNANDEZ, YENIFER	20589982	2009-02A	5	484
No regular	CAROLINA	16202363	2007-02A	5	485
Regular	UZCATEGUI PARIMA, CARYLMER JOSEFINA	15396838	2007-02A	5	486
Regular	VALERA ESPEJO, GENESIS ANDREINA	20594229	2010-02A	5	487
Regular	VALERIO MALDONADO, HENNY KORINA	20841205	2008-02A	5	488
Regular	VALERO CRUZ, ADRIANA CAROLINA	18557778	2006-02A	5	489
Regular	VALIDO MORA, FRANCISCO JAVIER	18749449	2008-02A	5	490
Regular	VARGAS PETIT, ANNIA BEATRIZ	19255775	2007-02A	5	491
Regular	VASQUEZ MATERAN, DAYSI VASQUEZ PACHECO, DARIMAR DEL	17115676	2009-02A	5	492
Regular	VALLE	21232962	2010-02A	5	493
Regular	VASQUEZ PERALTA, LISBETH ROSA VELASCO PEREIRA, MARIA	20614001	2010-02A	5	494
No regular	VERONICA	16247197	2002-02A	5	495
No regular	VELASCO PEREIRA, MARIA VERONICA	16247197	2002-02A	5	496
Regular	VELASQUEZ ALVARADO, ESMERALDA MARGARITA	19255453	2009-02A	5	497
Regular	VELASQUEZ RUIZ, MARIANELLA ALEXANDRA	15378071	2002-02A	5	498
No regular	VELIZ TERAN, YAURIVIS DEL CARMEN	18461993	2008-02A	5	499
Repitiente	VERDU BERROTERAN, LISANDRI CATERI	11944811	2008-02A	5	500
Regular	VETANCOURT GUDIÑO, DIANA CAROLINA	20152969	2009-02A	5	501
Regular	VICTORA RIOS, JAVIER JOSE	18932338	2007-02A	5	502
No regular	VIDAL DIAZ, THAIS VILLEGAS MEZA, EDISSON	6275138	2004-02A	5	503
Regular	MAURICIO	16562982	2006-02A	5	504
No regular	VISO RIVAS, VERÓNICA VIVAS BLASENDORFF, VIHILIBEL	18745554	2005-02A	5	505
Arrastre	AIDA DEL VALLE	21343362	2009-02A	5	506
Regular	VIVAS SEPULVEDA, ORIANA	18042770	2010-02A	5	507

STEFANNY					
Repitiente	WASHINGTON MENDOZA, DEYSI CAROLINA	19407659	2008-02A	5	508
Regular	YNFANTE AGUALIMPIA, LUZ MARBELYS	18711287	2009-02A	5	509
No regular	YRIARTE M, GREGORY J	6801386	2004-02A	5	510
No regular	ZAMORA CARIDAD, ALEXANDRA ZAMARY	17906677	2005-02A	5	511
Regular	ZAVALA MUÑIZ, PEGGI LISETH	20490927	2006-02A	5	512

Anexo "I"

Estadísticas Matriculado por Asignaturas de la Mención Diseño de Proyectos Educativos
Periodo Anual 2014-2015.

Universidad Central de Venezuela

Título del listado : ESTADISTICAS - MATRICULA POR
ASIGNATURAS

Ejecutado por : LFERNAND

Fecha de ejecución : 23/04/2015

Universidad Central de Venezuela

ESTADISTICAS - MATRICULA POR ASIGNATURAS

Per. Acad.: 2013-02A Código: G150 Plan: EDUCACION ANUAL

Código	Asignatura	N° Mat.
071410AAP1	PRACTICA PROFESIONAL I	117
071410ABP2	PRACTICA PROFESIONAL II	67
071410ABP3	PRACTICA PROFESIONAL III	53
071410ABP4	PRACTICA PROFESIONAL IV	53
071410AB07	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	53
071410A101	PSICOLOGIA EDUCATIVA	165
071410A102	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION	156
071410A103	ADMINISTRACION ESCOLAR	96
071410A104	CURRICULUM I	100
071410A105	HIST. IDEAS PEDAG. VZLA	97
071410A106	CURRICULUM II	98
071410A107	TEORIAS PEDAGOGICAS CONTEMPORANEAS	120
071410A108	SISTEMAS EDUCATIVOS	127
071410A201	INGLES DE SUFICIENCIA	1
071410A300	SERVICIOS COMUNITARIOS I Y II EXONERADO	4
071410A301	PENSAMIENTO, LENGUAJE Y COMUNICACION	147
071410A302	ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION	264
071410A303	INGLES	27
071410A304	ITALIANO	75
071410A306	INFORMATICA Y EDUCACION	96
071410A383	SERVICIO COMUNITARIO I, FASE TEORICA	85
071410A384	SERVICIO COMUNITARIO II, FASE PRACTICA	93
071411AE11	ELECTIVA: NEUROAPRENDIZAJE Y SU APLICACION EN EL AULA	19
071411AE18	ELABORACION DE MATERIALES INSTRUCCIONALES (ELECTIVA ANUAL)	25
071411AE20	TENDENCIAS EN LA EDUCACION SUPERIOR (ELECTIVA ANUAL)	27
071411AE26	ELECTIVA: ENTORNOS VIRTUALES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	17
071411AE27	ELECTIVA: ATENCION DE NIÑOS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES	29
071411AE28	ELECTIVA: PEDAGOGIA HOSPITALARIA II	9
071411AE19	ELECTIVA LA ENSEÑANZA DE LA LECTOESCRITURA COMO EJE TRANSVERSAL EN LA EDUCACION	7
071411AE30	ELECTIVA: ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	23
071411AE32	ELECTIVA: ATENCION A LA DIVERSIDAD	24
071411AE33	ELECTIVA: EL CINE COMO HERRAMIENTA PEDAGOGICA	25
071411AE34	ELECTIVA: ENTORNOS PERSONALES DE APRENDIZAJE	16
071411AE88	INFORMACION Y CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL	26
071411A008	ELECTIVA PCI 3 CREDITOS	1
071411A019	ELECTIVA PCI	1
071411A308	FUNDAMENTOS DEL DERECHO PUBLICO	26
071411A321	CONSULTORIA DE PROCESOS	15

ESTADÍSTICAS - MATRICULA POR ASIGNATURAS

Per. Acad.: 2013-2014 Código: 4411 Plan: EDUCACION ANUAL

Código	Asignatura	Nº. Mat.
27141110	PROFECION DE INNOVACION EDUCATIVA	01
27141111	ESTETICA FOTOGRAFICA	14
27141112	ESTETICA JORNALISTICA	1
27141113	ESTETICA JORNALISTICA	2
27141114	ESTETICA JORNALISTICA	2
27141115	ESTETICA JORNALISTICA	1
27142000	PRACTICA PROFESIONAL (I)	04
27142001	PRACTICA PROFESIONAL (II)	04
27142002	PRACTICA PROFESIONAL (III)	04
27142003	PRACTICA PROFESIONAL (IV)	04
27142004	RELAC. INTERPERSONALES	12
27142005	ES. PRO-GR. Y ANALISIS VIDA	12
27142006	PSICO. IND. SOC. Y CULT.	12
27142007	ARTES PLASTICAS	12
27142008	EDUCACION FORMAL Y LITERA	12
27142009	ESPANOL FORMAL Y LING.	12
27142010	ESPANOL LING. Y LINGUISTICA	12
27142011	ESPA. TECNOLÓGICO APPLD.	14
27142012	MÉTOD. EN. AUTOMÁTICA	14
27142013	MÉT. EN. CIENC. ART. Y DISEÑO	14
27142014	MÉTOD. EN. TIENE UNO DE	14
27142015	EDUC. Y INICIACION LABORAL	14
27142016	EDUCACION POLITICA DE GRADO	12
27142017	TRABAJO DE LICENCIATURA PRESENCIAL	14
27142018	COMERCIO INTERNACIONAL	17
27142019	TEORIAS DE ORGANIZACIONES	17
27142020	ORG. PRODUCT. DEL COMERCIO	17
27142021	SISTEMAS DE INFORMACION	14
27142022	DESARROLLO SOC. DE PERSONAS	17
27142023	EL PLANETARIO PARA LOS NIÑOS	17
27142024	EDUCACION JORNALISTICA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVA	17
27142025	EDUCACION POLITICA DE GRADO	12
27142026	TRABAJO DE LICENCIATURA PRESENCIAL	14
27142027	PRACTICA PROFESIONAL (I)	4
27142028	PRACTICA PROFESIONAL (II)	4
27142029	PRACTICA PROFESIONAL (III)	4
27142030	PRACTICA PROFESIONAL (IV)	4
27142031	INICIACION DE LA INVESTIGACION	4
27142032	TEORIAS DE LAS ORGANIZACIONES	4
27142033	PLANIFICACION GENERAL Y EDUCATIVA	4
27142034	SISTEMAS DE INFORMACION	4
27142035	EL PLANETARIO PARA LOS NIÑOS	17
27142036	EDUCACION Y EMPLEO	17
27142037	INVEST. Y DES. DEL COMERCIO	4

Universidad Central de Venezuela

ESTADISTICAS - MATRICULA POR ASIGNATURAS

Per. Acad.: 2013-02A Código: G150 Plan: EDUCACION ANUAL

<u>Código</u>	<u>Asignatura</u>	<u>N° Mat.</u>
071440AC08	DISEÑO DE PROYECTOS EDUCATIVOS I	6
071440AC09	ANALISIS PRESUPUESTARIO	5
071440AC10	DISEÑO DE PROYECTOS EDUCATIVOS II	10
071440AC11	SEMINARIO TESIS DE GRADO	21
071440AC12	TRABAJO DE LICENCIATURA PROYECTOS EDUCATIVOS	9