

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES:
RENOVACION DEL PENSUM DE RELACIONES
INDUSTRIALES

Informe de la Comisión
J.I.Urquijo, Adriana Mendoza,
Aracelis Tortolero y Aurora Brito

I.INTRODUCCION GENERAL

Con ocasión de la convocatoria del Rectorado de la Universidad Católica Andrés Bello a la formulación de los Lineamientos de un Plan Trienal, el Consejo de la Escuela de Ciencias Sociales procedió a establecer los criterios para la auto-postulación de candidatos que integrarían las Comisiones especializadas de Sociología y de Relaciones Industriales, así como las pautas que éstas deberían seguir.

De acuerdo con esta decisión del Consejo de Escuela, la Dirección de la misma publicó las listas abiertas, en las que se inscribieron los profesores que así lo desearon y que serían estudiadas en otro Consejo de Escuela para decidir en consecuencia.

El 27 de junio de 1991. el Consejo de Escuela de Ciencias Sociales, en su sesión ordinaria, tomando en cuenta las auto-postulaciones de los Profesores, decidió el nombramiento de la "Comisión para el Estudio de la Reforma del Pensum de Relaciones Industriales", quedó integrada por el profesor Saúl Cabrera, la Profesora Adriana Mendoza, la Profesora Aracelis Tortolero y el Profesor José I. Urquijo. A quienes se encomendó la tarea de llevar a cabo el proceso de estudio y análisis mediante el apoyo de subcomisiones, para presentar los resultados del mismo, por fases, al Director de la Escuela, que preside, en última instancia, las Comisiones.

Tan pronto como los miembros de la Comisión para la Reforma del Pensum de la Carrera de Licenciatura en Relaciones Industriales (Industriólogo) recibieron su nombramiento, procedieron a celebrar las primeras reuniones, ampliándolas con subcomisiones de consulta, habiendo participado en las mismas los siguientes profesores: Pfr. Saúl Cabrera, Pfra. Adriana Mendoza, Pfra. Aracelis Tortolero, Pfra. María Eugenia Parra, Pfr. José I. Urquijo, Pfr. Alfredo Rivas Lairer, Pfra. Ingrid Ochoa, Pfr. Fernando Barrientos, Pfr. Carlos Otaño, Pfr. José I. Arrieta, Pfr Wagner Suárez, Carlos Mazquiarán, José Rafael Tinoco-Smith, Nicasio Cova, Pfra. Elba Rízquez, Pfr. Félix Palacios, y otros. Se consultó también al Pfr. José I. Rey, al Pfr. Luis Pedro España, a la Pfra. Rosalind Greaves y a la Lic. Aurora Brito, investigadora del IIES.

II. DIAGNOSTICO SOBRE EL PENSUM ACTUAL DE LA CARRERA

El pensum actual de la carrera de Relaciones Industriales, en su estructura fundamental, proviene del diseño primitivo de la carrera, elaborado en la década de los años 1960. (Véase el Pensum original en la sección Documentos de esta misma Revista). Con el paso del tiempo, se fueron realizando ligeras reformas, especialmente en la década de los años 1970, cuando se introdujeron las materias Administración de Salarios, Sociología del Trabajo y Sociología de la Empresa. Posteriormente, en el área del Derecho, se abrió la materia Derecho Colectivo del Trabajo, a la que siguió Higiene y Seguridad Industrial, Adiestramiento, Problemas de Personal y otras, algunas de las cuales habían sido dictadas con carácter de seminarios.

El egresado de Relaciones Industriales ha sido muy bien aceptado en el mercado de trabajo, tanto por la preparación que recibe como por el crecimiento de la demanda de esta profesión, derivada de la importancia que ha venido adquiriendo la problemática laboral en la vida económica y social del país. Creemos que el desarrollo de la pequeña y mediana industria, así como la continua expansión de la legislación social y laboral, durante las últimas décadas, han jugado también un papel destacado en el incremento de la demanda de expertos en el campo de las relaciones sociales de trabajo.

Desde el punto de vista académico, la Carrera de Relaciones Industriales ha venido experimentando un notable crecimiento cuantitativo, por lo que se refiere a su alumnado. En la actualidad, el Tercero, Cuarto y Quinto año del Ciclo Diversificado cuentan cada uno de ellos con dos secciones de cincuenta personas cada una. Y, para el próximo año escolar, se piensa abrir una tercera sección en el Ciclo Básico Común.

Los sondeos realizados entre los estudiantes y egresados no revelan ningún descontento substancial con respecto a la calidad de la enseñanza impartida. Las quejas se refieren únicamente a los solapamientos de ciertos contenidos de algunas de las materias teóricas de formación básica o disciplinar. Algunos desearían, quizás, un enfoque más pragmático o practicionista de la carrera, aunque no están nada seguros de que ésto resulte conveniente a la larga. Aceptan, no obstante, la tendencia del profesorado más influyente de la Escuela a mantener un sólido nivel de formación teórica, con el correspondiente bagaje de materias auxiliares de metodología, estadística y matemáticas.

Se podrá pensar, entonces, que tal vez no será necesario emprender una reforma del pensum vigente. Ciertamente, una reforma muy radical no sería conveniente; pero una reforma moderada, que tenga en cuenta los avances teóricos de la disciplina de las Relaciones Industriales y las transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo, darían a la carrera el toque que necesita para no fosilizarse y para responder al reto que empieza a plantear la década de los años 1990.

III. DESARROLLO DEL ESTUDIO SOBRE EL PENSUM PARA LA FORMACION DE INDUSTRIOLOGOS (o LICENCIADOS EN RELACIONES INDUSTRIALES)

La Comisión encargada del estudio y reforma del Pensum de Relaciones Industriales comenzó su trabajo, estableciendo ciertos criterios que le sirvieran de orientación en tan delicada tarea y aceptando algunos adicionales, sugeridos por las autoridades académicas o los cuerpos colegiados de la Facultad.

A. Criterios fundamentales adoptados por la Comisión.

Entre los principales criterios que orientaron, en todo momento, la labor de la Comisión de Reforma del Pensum de Relaciones Industriales, mencionaremos los siguientes:

1. Las tendencias mundiales en el estudio y enseñanza de las Relaciones Industriales.¹
2. Las tendencias de los Pensum de las Escuelas de la Facultad.
3. El carácter interdisciplinar de las Relaciones Industriales.
4. Las raíces Económicas y Sociales de esta disciplina y su vinculación estrecha con disciplinas como el Derecho y la Psicología.²
5. La importancia de las Materias Básicas de Formación General, en los inicios de la carrera.
6. La búsqueda de identidad de la Carrera de Relaciones Industriales (de su especificidad) mediante la identificación de las Materias Básicas Disciplinarias.
7. El desarrollo e impacto de la Informática.
8. Las exigencias del Mercado de Trabajo: perfil del egresado.
9. Sugerencias de egresados y estudiantes.

B. Criterios Generales tenidos en cuenta, por directrices del Decanato de Ciencias Económicas y Sociales³:

1. La conveniencia de mantener la diurnidad.
2. La reducción de horas semanales de clase a un número aproximado de 20 horas a la semana, (entendiéndose por una hora 50 minutos efectivos de clase).

¹Cfr. International Industrial Relations Association; "Recent Trends in Industrial relations Studies and Theory", 8th World Congress, 4-7 September 1998 (Documento de 152 páginas con Ponencias en inglés, francés y castellano, referentes a uno de los temas centrales del Congreso)

² Cfr. José I. Urquijo, "Teoría de las Relaciones Industriales", CEPET, Caracas, 1989.

³Cfr. "Lineamientos de Reforma del Pensum de las Escuelas", según Acta del Consejo de Facultad de fecha 01-03-91

3.La uniformidad en cuanto a la estructura de las materias de cada año escolar (anuales o semestrales), evitando la coexistencia simultánea de los dos regímenes en un mismo año.

4.La determinación somera del perfil del egresado (tipo de profesional a formar).

5.La delimitación de las materias de las carreras, distinguiendo: las materias básicas o troncales de formación general; las materias básicas de índole disciplinar; y las materias instrumentales.

6.Las materias electivas deben ser complementarias a las básicas o troncales.

7.Reducción del número de Seminarios a un número muy pequeño, que conduzcan a la elaboración de trabajos individuales de investigación.

C.Siglas utilizadas:

Para el estudio del Pensum se consultó la nomenclatura utilizada por otros estudios similares, algunas de las cuales presentamos a continuación, si bien finalmente se adoptó la recomendada por el Decanato de Ciencias Sociales y Económicas, con una ligera modificación.⁴

1.-Básicas (B). Materias de formación básica (FB), que constituyen el eje fundamental del Pensum. Dado el carácter interdisciplinar de la Carrera de Relaciones Industriales, se distinguen, las materias de Formación Básica Fundamentales (FBF), que la sustentan; y las materias de Formación Básica Disciplinar (FBD) que la conforman de manera más específica.

2.-Instrumentales (I). Materias que ofrecen el auxilio necesario (matemático, estadístico y metodológico) para aplicaciones específicas de la carrera; o, en otros términos, materias que constituyen aplicaciones específicas o de manejo práctico de las materias básicas, en campos propios del ejercicio de la disciplina.

3.-Complementarias (C). Materias que ofrecen la oportunidad de profundizar en algunos aspectos de la Carrera o sirven de orientación para el ejercicio profesional.

⁴Categorización de la Universidad Nacional Abierta (E.Gómez). MFBG = Materia de Formación Básica General; MFBD = Materia de Formación Básica Disciplinaria; MIB = Materia Instrumental Básica (General); MIA o MID = Materia Instrumental (Aplicada) o (Disciplinar). Categorización: de la Universidad de Carabobo, utilizada en la reforma del Pensum de Relaciones Industriales. BI = Básico Instrumentales; E = Específicas; R = Relacionadas directamente. MFBDe = Materia de Formación Básica Disciplinar específica.

IV. PERFIL GENERAL DEL EGRESADO DE LA UCAB

En el Artículo Sexto del Estatuto Orgánico de la Universidad Católica Andrés Bello, se señala, que teniendo en cuenta la realidad nacional, la UCAB considera misión específica suya la formación de profesionales claramente identificados por dos rasgos fundamentales:

1. La integridad de la formación, que implica: *a) desde el punto de vista de las ciencias, exclusión de perspectivas parcelarias y una clara opción por la perspectiva interdisciplinaria; b) desde el punto de vista de la disciplina profesional, una excelente capacitación en los aspectos teóricos y técnicos, al tiempo que se cultiva la preocupación ética y un abierto humanismo; c) desde el punto de vista humano existencial, el desarrollo de las dimensiones personal y comunitaria del estudiante, entendiéndolas como indisolublemente vinculadas.*

2. La orientación hacia la construcción de la sociedad venezolana, que se expresa en: *a) un manifiesto compromiso con el proceso de desarrollo del país; b) un agudo sentido de la justicia social; y c) solidaridad efectiva y desde la posición profesional, hacia los sectores marginales de la sociedad.*

V. OBJETO FORMAL Y PERFIL DE LA CARRERA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN SUS INICIOS.

A. Objeto formal de la Carrera de Relaciones Industriales (en sus inicios)

Se consideraba como objeto formal de la carrera de Relaciones Industriales *el estudio y resolución de los problemas de las relaciones de trabajo que surgían en la empresa industrial contemporánea.*

B. El Perfil del egresado (en la primera etapa, fundacional, 1959-1969).

El Perfil de la Carrera de Relaciones Industriales fue esbozado por el Dr. Calvani, en un artículo publicado en la revista El Farol, del trimestre abril-junio de 1963.⁵ El profesional de Relaciones Industriales era visto como:

"-un estudioso del cuerpo social que dirija su interés y conduzca sus pasos especialmente hacia la investigación y conocimiento de las relaciones de trabajo, de las diversas formas de convivencia en el ámbito de la empresa y de las soluciones posibles a los puntos de conflicto...

-capaz de analizar y comprender los problemas obrero-patronales a la luz de nociones económicas, y de explicar sus causas sociales."

⁵Cfr. Arístides Calvani; "El Surgir de una Escuela", en la Revista El Farol, abril-mayo de 1963. Separata en el Archivo de la Escuela de Ciencias Sociales, UCAB.

Una década más tarde, se re-definió el perfil del egresado de Relaciones Industriales, describiéndolo como un *científico social* con capacidad de análisis, diagnóstico y experimentación..., llamado a ser *un agente de cambio* en la vida social del trabajo.

Profesionalmente, se presentaban sus perspectivas de trabajo, en términos: de una jefatura de personal; de servicios técnicos en los Ministerios del Trabajo y de Fomento, orientados a la resolución de los problemas laborales; de especialistas en relaciones industriales, es decir en los procesos de entendimiento obrero-patronal; y de asesores en cooperativas de producción.

Posteriormente, se amplió este esquema, en los siguientes términos: *depende de los profesionales de esta carrera el que la empresa logre adecuadamente sus objetivos y contribuya eficazmente no sólo al desarrollo económico del país, sino también a su desarrollo social.*

A tal efecto, el industriólogo se capacita en las técnicas de selección y dirección del personal, en la organización y la administración de las empresas en sus relaciones con los trabajadores, en el análisis y distribución de tareas y salarios, en la conducción de la contratación colectiva, en el estudio de los problemas concernientes al empleo y demás cuestiones referentes a la teoría económica del trabajo y, en general, de los problemas humanos implícitos en la actividad de la empresa.

Unos años más tarde, en la década de los años 1970's, se explicitaron las áreas ocupacionales y funcionales más propias de la carrera: 1) las relativas a las relaciones de personal (selección adiestramiento, remuneración, etc.); 2) las relativas a las relaciones sindicato-laborales (negociación colectiva, administración de los contratos colectivos, relaciones obrero-patronales, las quejas y reclamos, etc); y 3) las relaciones legales e institucionales (con el Ministerio del Trabajo y otras agencias gubernamentales de índole socio-laboral); 4) la investigación (ocupacional, de mercado, etc.; y 5) las Normas y Procedimientos...

VI.OBJETO FORMAL DE LA CARRERA DE RELACIONES INDUSTRIALES Y PERFIL QUE SE DESEA DEL EGRESADO ACTUALMENTE.

En conformidad con los criterios arriba expresados, la Comisión comenzó por esbozar la razón de ser de la Carrera y el "perfil del egresado", ideal, para la actual situación del país, considerando este paso como previo a cualquiera decisión que se deba tomar con respecto a las modificaciones del Pensum, tal y como se señala en el Documento del Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales sobre los "Lineamientos de Reforma de Pensum de las Escuelas".

A. Objeto formal de la carrera (1992):

Se considera como objeto formal, de la carrera de Relaciones Industriales, *el estudio y resolución de los problemas que surgen en las relaciones sociales y económicas de trabajo propias de los distintos modos de producción, tanto a nivel de la empresa como de la sociedad global, teniendo en cuenta su carácter histórico cambiante y su alcance cultural y político.*

B. Perfil del Industriólogo o Licenciado en Relaciones Industriales.

Entendemos por perfil del industriólogo, o Licenciado en Relaciones Industriales, el conjunto de características profesionales que debe tener el egresado de esta Carrera, según las exigencias del mercado y la filosofía social y docente de nuestra Universidad.⁶

El PERFIL profesional del Industriólogo o Licenciado en Relaciones Industriales, es el de *un científico social, estudioso, investigador, analítico y crítico, planificador y ejecutivo, (y, eventualmente, posible docente).*

Se desea formar:

-un verdadero científico social, preocupado por la problemática laboral y socio-económica del país, capaz de analizar situaciones en forma crítica y de proponer soluciones viables con objetividad y realismo... que ayuden y orienten la política social de los empresarios, de los trabajadores y del Gobierno;

-un estudioso del mundo del trabajo, conocedor del proceso de desarrollo económico y social de Venezuela, y capaz de alcanzar una visión global y totalizadora de las complejas relaciones sociales que surgen en los distintos modos de producción históricamente desarrollados y vigentes; y, en particular, de los requerimientos que surgen de la coyuntura económica que atraviesa el país.

-un posible investigador y docente, que coopere, con otros académicos, en la difícil tarea de perfeccionar las bases teóricas de la especialidad y de orientarla en la mejor dirección posible... buscando su mayor eficacia en el ejercicio de la profesión; incorporando en este esfuerzo la ayuda que representa la moderna instrumentación de la informática.

En el ejercicio de la profesión, gracias a la sólida formación teórica e instrumental recibida, deberá ser una profesional:

-apto para **gerenciar** los diversos sistemas y subsistemas administrativos que conforman la actividad de las empresas, tanto del sector público como privado, desde la perspectiva del factor humano; así como de diseñar y evaluar proyectos de desarrollo e investigación sobre recursos humanos.

⁶Cfr. Della Noce Varani, Oscar y Zulli Angelucci, Ana Rita; O.c. Factores del perfil: definición, roles y funciones, valores y actitudes, campo de trabajo.

-capaz de liderizar los procesos de cambio, en el mundo del trabajo, que requiere el país, previendo y midiendo el alcance de su impacto en la sociedad global... (en el trabajador, en el consumidor, etc).

-analista, preocupado por el desarrollo y la formación integral de los trabajadores, teniendo en cuenta su potencial intelectual, cultural, y solidario, así como sus necesidades sociales y económicas.

-concertador, mediador y cogestor, hábil para la conciliación de intereses, ante los conflictos que surgen entre los protagonistas del proceso productivo y de la actividad económica, tanto a nivel de empresa como a nivel de la sociedad global

-gestor de políticas socio-laborales en la empresa y de la planificación de los recursos humanos del país, en problemáticas específicas tales como la remuneración, beneficios y compensaciones, la seguridad social, la higiene y seguridad industrial, la previsión social, el impacto de la inflación y el desempleo, así como la conformación de una justa normativa legal, de las relaciones laborales individuales y colectivas.

Valores:

Todo ello, teniendo siempre como orientación central de su conducta profesional, los valores y derechos humanos, que garanticen una adecuada calidad de vida, para todos los sectores de la sociedad, en función de la equidad y la justicia.

EN RESUMEN

Se desea formar un científico social del campo de las Relaciones Industriales, que sea metódico, analítico, crítico, ejecutivo, cooperativo, conciliador y ético.

VII. PERFIL DEL EGRESADO Y FORMACION REQUERIDA

Partiendo del "perfil del egresado", se puede tener una idea general de la formación que debe impartirse en la Escuela (y específicamente en Relaciones Industriales); considerándose este paso como previo a cualquier decisión que se pueda tomar con respecto a las modificaciones del Pensum, tal y como se señala en el Documento del Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales sobre los "Lineamientos de Reforma de Pensum de las Escuelas".

FORMACION requerida:

A.Materias Instrumentales Básicas.

El núcleo de materias instrumentales básicas, orientado a la investigación y el desarrollo de análisis, proyectos, etc., está conformado por la Introducción al Conocimiento Científico, Metodología Científica y Estudio del Trabajo, Estadística I, Estadística II y Estadística III, Matemáticas, Informática y Sistemas de Información.

B. Materias de Formación Básica Fundamental.

Las materias de formación básica fundamental, que responden al carácter interdisciplinar de la Carrera de Relaciones Industriales, forman un núcleo teórico integrado por los contenidos fundamentales de las disciplinas que le dan su consistencia: la teoría económica (Macro-economía y Micro-economía), que se complementa con una visión histórica de la economía (Historia Económica y Social I y II, e Historia Económica y Social de Venezuela, así como la Dinámica Económica); la teoría sociológica (Sociología I y Sociología II) que se complementan con la Sociología Industrial y de la Empresa; el derecho (Principios de Derecho), la psicología (Psicología General y de la Personalidad, Psicología Social), la Filosofía Social y Política; y la Ética Profesional.

C. Materias de Formación Básica Disciplinar.

A las anteriormente mencionadas, se añaden las materias de formación básica disciplinar, generales, como lo son: *en primer lugar*, la Teoría de las Relaciones Industriales y los Sistemas Comparados de RRII; *en segundo lugar*, la ciencia de la Organización y Dirección de Empresas, Contabilidad General y la Economía Laboral; *en tercer lugar*, el Derecho del Trabajo, el Derecho Colectivo y el derecho social (Seguridad Social); y, *en cuarto lugar*, la Teoría de la Organización Burocrática, el Comportamiento Organizacional y la Psicología Industrial.

Finalmente, la carrera de Relaciones Industriales requiere de un conjunto de materias disciplinares, específicas, articuladas entre sí, en función de las exigencias gerenciales de los Subsistemas de Relaciones Industriales.

(1). Materias orientadas a la gerencia de los subsistemas de Relaciones de Personal: el Adiestramiento y Desarrollo de Personal, la Administración de Salarios y los planes de Compensación y Beneficios, la Higiene Industrial y la Seguridad Industrial, calidad y productividad (Enfoques Actuales de la Gerencia Industrial), la Auditoría y Evaluación de Personal, que culminan con la Planificación Estratégica de Personal.

(2). Materias orientadas a la gerencia de los subsistemas de Relaciones Laborales, tales como: la historia y estructura del movimiento obrero (Organización Obrera), la historia y estructura del movimiento empresarial (Organización Patronal).

(3). Materias orientadas a la gerencia de las Relaciones Institucionales (o a problemas societales de las relaciones de trabajo), tales como Estado y Gestión Pública, Políticas Públicas y Desarrollo Social, Administración Laboral; y algunos Seminarios y Materias Optativas, que se contemplan en el nuevo Pensum.

VIII.SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE EL PERFIL ORIGINARIO Y EL PROPUESTO.

La Subcomisión que, en la Escuela de Ciencias Sociales, desarrolló el Informe para la Reforma de la Universidad, durante el año académico 1969-1970, señalaba en el punto 3° (apartado 3) del Diagnóstico de la Escuela que "*en la enseñanza de las Relaciones Industriales se siente la falta de un mayor número de materias de carácter práctico y técnico*", y se añadía, "cabe señalar que la motivación primaria de los estudiantes de Relaciones Industriales hacia su especialidad propia cambia una vez que ingresan en ella. Es decir, se verifica el cambio de una visión humanista de la profesión hacia una visión más tecnicista y pragmática. Los estudiantes de Relaciones Industriales tienden por lo general a dedicarse al desarrollo de la empresa. Esto parece derivarse del enfoque particular de ciertas materias específicas de la especialidad, que ejercen una mayor atracción profesional en gran parte del alumnado. Es tarea de la Dirección de la Escuela lograr el equilibrio óptimo entre las materias prácticas y teóricas de la especialidad".⁷

Hoy día, *la preocupación técnica ha sido sustituida por la preocupación científica*, en sus dos dimensiones: conceptual y cuantitativa. Tanto los estudiantes como los profesores son conscientes de la importancia de imprimirle peso a la carrera de Relaciones Industriales, mediante un sólido marco teórico, una buena preparación metodológica y el auxilio de las ciencias cuantitativas así como de la informática.

En todo caso, se puede decir, en términos muy generales, que las similitudes y diferencias entre el perfil inicial y el actual son las siguientes:

1. Se mantienen los criterios básicos que inspiraron la creación de la carrera.
2. Pero, se enfatiza más la macro-dimensión de la misma, al subrayar la importancia de la preparación del industriólogo (Licenciado en Relaciones Industriales) para enfrentar los problemas laborales a nivel de la sociedad global (niveles nacionales y regionales), en la problemática del empleo y desempleo, la inflación y los salarios, las políticas socio-laborales del Estado, el desarrollo crítico de la legislación laboral, etc.
3. Se profundiza en la visión sistémica de las relaciones laborales, viéndose la totalidad de sus principales funciones, integrada en sistemas y subsistemas de la administración o gerencia de la empresa, con las que conforma un todo.
4. Se retoma el concepto de "agente de cambio" en función misma de las transformaciones que están experimentando los procesos de producción en el mundo, y se tiene en cuenta el papel que juega en los cambios la informática moderna, (para afrontarlos en forma prudente y crítica).
5. Se procura no dejar de lado la difícil tarea de la formación del personal (hoy no muy acertadamente denominado "recurso humano"), no sólo a nivel de la

⁷Reforma de la Universidad, Escuela de Ciencias Sociales, Subcomisión de aspectos académicos. Informe Correspondiente al año Académico 1969-1970; pg.6

empresa (lo que se cumple con la capacitación, el adiestramiento y los cursos de Gerencia) sino de la sociedad global (en las maestrías, cursos de extensión, etc.)

6. Se explicita la importancia de fomentar, en menor escala, el interés por la docencia y la investigación.

Con respecto al campo de trabajo para el egresado de la carrera, la experiencia da que éste se ha ido ampliando con el correr de los años, debido en gran parte al incremento de la demanda,⁸ pero, también, en gran medida a la preparación adquirida y al prestigio alcanzado por muchos de ellos en el desempeño de la profesión.⁹

Los egresados se han venido ubicando en gran variedad de posiciones y trabajos, donde hacen muy buen uso de los conocimientos y, en especial, de la formación que han recibido a lo largo de los años de la carrera. No existe, propiamente, preocupación por el empleo sino más bien por los niveles de ejecución, responsabilidades y remuneración, que ofrezcan las ofertas de empleo. Los estudios que se han realizado sobre los egresados nos muestran una vasta diversidad de situaciones entre ellos: un buen número ha ascendido con los años a altas posiciones gerenciales en las empresas privadas y públicas, ocupando puestos importantes tanto en los Ministerios como en Agencias especializadas del Gobierno referentes a los asuntos laborales; y de forma semejante, en organismos sindicales y en las asociaciones patronales o empresariales.¹⁰

IX. NUEVO PENSUM A PARTIR DEL CURSO 1993-1994.

A. Nuevo Pensum del Ciclo Básico Común.

El Ciclo Básico comprenden un lapso de dos años común para las carreras de Sociología y de Relaciones Industriales y se compone de un conjunto de materias básicas instrumentales y teóricas, de periodicidad anual, y con diverso número de horas de clase, según su importancia.

⁸Cfr. Arturo Gabriel Mengual de Torre y Ana Cristina Bencomo Palma: "Estudio de la Demanda de Profesionales de Relaciones Industriales en Venezuela: 1968-1978", Memoria de Grado, bajo la tutoría del Pfr. J. I. Urquijo, UCAB, Caracas, Febrero de 1980. Véase también, María Castillo y María Pueyo: "Estudio de la Demanda de Profesionales de Relaciones Industriales en Venezuela: 1958-1968", Memoria de Grado, bajo la tutoría del Pfr. J.I. Urquijo, UCAB, Caracas, 1982.

⁹Cfr. Enid Adriana Pérez Medina y Nerys Elia Santos Castro, "La especialidad de Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello: Evolución y Situación Actual", Memoria de Grado, bajo la tutoría del Pfr. José Rafael Tinoco-Smith, UCAB, Caracas, Octubre de 1989.

¹⁰Cfr. Isabela Guzmán Lander y Antonio Monsalbe Barres: "Diagnóstico de la Situación Socio-Laboral de los Egresados en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello: 1980-1985", bajo la tutoría de la Pfra. Aracelis Tortolero, UCAB, Caracas, Noviembre de 1987.

En conjunto, los dos años del Ciclo Básico conforman un bloque de catorce materias: seis de las cuales son de Formación Básica Fundamental, cinco de carácter instrumental, y tres de carácter complementario.

Primer año. (Pensum Antiguo)

- Sociología I
- Introducción a la Metodología Científica
- Filosofía Social y Política
- Teoría Económica I
- Historia del Pensamiento Social I
- Matemáticas
- Estadística I

Primer año. (Pensum Nuevo)

- Sociología I
- Introducción al Conocimiento Científico
- Filosofía Social y Política
- Macro-economía
- Historia Económica y Social I
- Matemáticas
- Estadística I

Segundo año. (Pensum Antiguo)

- Sociología II
- Metodología I
- Psicología General y de la Personalidad
- Teoría Económica II
- Historia del Pensamiento Social II
- Estadística II
- Historia Social de América Latina
-

Segundo año. (Pensum Nuevo)

- Sociología II
- Metodología Científica
- Psicología General y de la Personalidad
- Micro-economía
- Historia Económica y Social II
- Estadística II
- (Eliminada)
- Informática (Nueva)

B. Ciclo Diversificado: para la Licenciatura en Relaciones Industriales.

Las materias del Ciclo Diversificado, comprenderán un lapso de tres años. A partir de este Ciclo, se diversifican las materias y contenidos programáticos de las carreras de Sociología y Relaciones Industriales, aun cuando existen algunas materias y seminarios comunes a ambas especialidades.

El promedio horario de las materias es de tres horas semanales, con un total de 21 horas semanales para el Tercer Año, 20 horas semanales para Cuarto Año y 18 horas semanales para Quinto Año.

El primer año de este Ciclo (Tercer Año de la Carrera) lo integran siete materias, de régimen anual, con tres horas de docencia por semana. Cuatro de ellas son de Formación Básica Disciplinar, dos de índole Instrumental y una Complementaria.

El segundo año de este Ciclo (Cuarto Año de la Carrera) consta de catorce materias de régimen semestral con tres horas de docencia por semana (por lo que equivalen a siete anuales). En su mayoría se trata de materias de índole disciplinar.

El tercer año de este Ciclo (Quinto Año de la Carrera) comprende doce materias, también de régimen semestral, con tres horas de docencia por semana. En su mayoría son materias de índole disciplinar. A ellas se añade el Trabajo de Grado, mediante el cual el estudiante aplica los conocimientos teóricos y metodológicos recibidos a lo largo de la carrera. Esta investigación puede ser substituida por una Pasantía dirigida.

En conjunto, las materias de Cuarto y Quinto Año, abarcan un amplio espectro de las funciones propias de los sistemas y subsistemas de relaciones industriales (en las áreas de personal, de relaciones sindicato-laborales, de relaciones institucionales, y de investigación y normativa, propias de la empresa). Pero, al mismo tiempo, contempla algunas materias orientadas al cumplimiento de funciones referidas más bien a los problemas laborales de la sociedad global (es decir, a macro-nivel).

Pensum del Ciclo Diversificado

Tercer Año. (Pensum Antiguo)

- Sociología Industrial (3° anual)
- Sociología de la Empresa (4to.sem.)

- Organización y Administración de Empresas.

- Principios de Derecho
- Estadística III
- Economía Laboral
- Teoría de la Organización Burocrática
- Metodología II
- Organización Científica del Trabajo
- Introducción a la Informática

Cuarto Año. (Pensum Antiguo)

- Teoría de las Relaciones Industriales

- Contabilidad e Interpretación de Estados Financieros (Anual)

- Derecho del Trabajo
- Organización Obrera

- Adiestramiento

- Organización Patronal
- Psicología Social
- Estudio del Trabajo
- Comportamiento Organizacional
- Seminario I
- Seminario II

Tercer Año. (Pensum Nuevo)

- Sociología Industrial y de la Empresa
- Teoría de las Relac.Industriales (4to.)
- Organización y Dirección de Empresas.
- Estudio del Trabajo (4to.)
- Principios de Derecho
- Estadística III
- (Trasladada a 4to.)
- (Trasladada a 4to.)
- (Eliminada)
- (Eliminada)
- (Trasladada al Ciclo Básico)
- Historia Económica y Social de Venezuela (Nueva)

Cuarto Año. (Pensum Nuevo)

- (Trasladada a 3°)

- Teoría de la Organización Burocrática
- Contabilidad General (Semestral)

- Sistema de Información (Nueva)
- Derecho del Trabajo
- Organización Obrera
- Estado y Gestión Pública (Nueva)
- Dinámica Económica (Nueva)
- Adiestram.y Desarrollo de Personal
- Administración de Salarios (5to.)
- Economía Laboral
- Organización Patronal
- Psicología Social
- (Trasladada a 3°)
- Comportamiento Organizacional
- Sem. Proy.Trabajo de Grado (Nueva)

Quinto Año. (Pensum Antiguo)

- Derecho Colectivo
- Contratación Colectiva
- Higiene y Seguridad Industrial
- Problemas de Personal
- Psicología Industrial
- Seminarios Optativos
- Dirección de Personal

- Ética Profesional
- Seguridad Social
- Seminarios Optativos
- Memoria de Grado

Quinto Año. (Pensum Nuevo)

- Derecho Colectivo del Trabajo
- Negociación Colectiva
- Higiene y Seguridad Industrial I
- Problemas de Personal
- Psicología Industrial
- Seminario I o Electiva I
- Planif. Estratégica de Rec.Humanos
- Higiene y Seg. Industrial II (Nueva)
- Políticas Públicas y Desarrollo Social (Nueva)
- Ética Profesional
- Seguridad Social
- Seminario II o Electiva II
- Trabajo de Grado o Pasantía dirigida.

Listado de Materias Electivas*

Sistemas Comparados de Relaciones Industriales
 Compensación y Beneficios
 Enfoques Actuales de la Gerencia Industrial
 Auditoría y Evaluación de Personal
 Administración Laboral

(*La lista de Seminarios se elabora cada Semestre.

C. Carácter quasi-departamental de las materias electivas.

Conviene señalar que las materias de carácter electivo (un máximo de dos), además de atenderse a las opciones arriba presentadas, pueden ser elegidas de una amplia lista de alternativas tomadas del Pensum de diferentes Escuelas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Estos listados comprenden: 23 materias del Pensum de la Especialidad de Sociología; 12 materias del Pensum de la Escuela de Economía; y 7 materias del Pensum de la Escuela de Administración y Contaduría.

X. COMENTARIO FINAL.

Uno de los vacíos que se ha tratado de subsanar, en la actual reforma del Pensum de Relaciones Industriales, ha sido el referente al estudio y análisis del Actor Estado y de sus funciones en las relaciones sociales de trabajo. Por otra parte, se ha ampliado el campo de la economía, no sólo con materias de formación básica sino de carácter histórico-social. También se ha reforzado el estudio de la Informática. No obstante, poco o casi nada se ha podido hacer por lo que respecta a la hoy tan importante función de adiestramiento y formación de recursos humanos.