

Ensayo

PERFIL LABORAL DEL LICENCIADO EN DESARROLLO HUMANO

Rubén Velisario.

Doctor en Humanidades y Ciencias Sociales mención Internacional. Universidad Pública de Navarra. España
Magíster en Educación Superior. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). Barquisimeto, edo. Lara - Venezuela
Licenciado en Educación, mención Filosofía. Universidad Católica Cecilio Acosta. Docente del Programa Licenciatura en Desarrollo Humano.
Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA). Barquisimeto, edo. Lara - Venezuela
Email: rubenvelisario@ucla.edu.ve

DOI: 10.5281/zenodo.18072298

“Caminante no hay camino, se hace camino al andar.”

Antonio Machado

RESUMEN

El objetivo de este ensayo es identificar las áreas laborales de los licenciados en desarrollo humano. Para ello me baso en tres fuentes principales: 1. El documento Licenciatura en Desarrollo Humano: Estudio de Factibilidad y Diseño Curricular; 2. El conocimiento que tengo, por ser parte de la directiva de esta carrera, de las áreas laborales en general de estos licenciados; y 3. Las áreas laborales manifestadas por los egresados participantes en el XVIII aniversario de la licenciatura. Como reflexión final argumento que: La Licenciatura en Desarrollo Humano es una carrera versátil, que se adapta a diversos escenarios de la vida laboral; esta versatilidad es posible gracias a la multidisciplinariedad de su pensum, entre otros, como por ejemplo la agencia propia de los egresados. Como producto de dicha versatilidad, identifico las siguientes áreas laborales: responsabilidad social, protección de infancia vulnerable, género, gestión humana, gestión pública, seguridad humana, derechos humanos, migraciones humanas, entre otros; y que estas áreas ocupan los tres sectores: sociedad civil (ONGs), sector público y empresarial.

Palabras clave: perfil laboral; licenciado en desarrollo humano

JOB PROFILE OF THE HUMAN DEVELOPMENT GRADUATE

ABSTRACT

The objective of this essay is to identify the areas of employment for graduates in human development. To this end, I rely on three main sources: 1. The document Degree in Human Development: Feasibility Study and Curriculum Design; 2. My knowledge, acquired through my role on the program's leadership team, of the general areas of employment for these graduates; and 3. The areas of employment expressed by the graduates participating in the 18th anniversary celebration. As a final reflection, I argue that: The Degree in Human Development is a versatile program, that adapts to various scenarios in working life; this versatility is possible thanks to the multidisciplinary nature of its curriculum, among other factors, such as the graduates' own agency. As a result of this versatility, I identify the following areas of work: social responsibility, protection of vulnerable children, gender, human management, public administration, human security, human rights, human migration, among others; and that these areas occupy the three sectors: civil society (NGOs), the public sector, and the private sector.

Keywords: job profile; graduate in human development

INTRODUCCIÓN

¿En qué trabajan los licenciados en desarrollo humano?

Esta es una de las preguntas más frecuentes de los jóvenes aspirantes a estudiar esta carrera, la de sus padres, la de la comunidad universitaria, la de empleadores y la de la sociedad barquisimetana y otras regiones de Venezuela. Este ensayo tiene como propósito ofrecer una respuesta a dicha pregunta.

La Licenciatura en Desarrollo Humano fue inaugurada en la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA) en 2007. Al inicio de la carrera, para muchos de los profesores que trabajamos en ella se nos hacía difícil responder a la pregunta que orienta este trabajo; imagínense para los estudiantes. Lo que pasaba era que no había respuestas concretas y definitivas; aunque hemos avanzado, la pregunta todavía nos sigue interpelando, pero gracias al trabajo realizado en el tiempo, tenemos más elementos para ofrecer mejores respuestas. De allí el epígrafe de este ensayo, porque identificar las áreas laborales ha sido un trabajo que se ha hecho de forma progresiva, a medida que la carrera avanzaba con sus egresados, y que todavía se sigue haciendo, como una respuesta a los continuos retos que nos presenta el mundo, Venezuela y la Universidad de hoy en día.

En 2025, a propósito del XVIII aniversario de la Licenciatura en Desarrollo Humano se hizo un evento, en el que los ponentes fueron egresados de esta carrera, en donde nos compartieron su experiencia laboral (este evento puede consultarse en internet). A nuestro modo de ver, esta fue una oportunidad apropiada para identificar las áreas de trabajo de dichos egresados, lo cual es la finalidad de este trabajo.

Los egresados de la Licenciatura en Desarrollo Humano son 320. Los exponentes en el evento fueron 9. Esto indica una de las limitaciones de este estudio. Sin embargo, los 9 egresados hicieron referencias de las experiencias laborales de sus colegas. Además, conozco egresados que no participaron en el evento, pero que sé dónde trabajan, debido a que soy

directivo de la carrera. Es de hacer notar que no existe un Colegio de Licenciados en Desarrollo Humano; para superar esta limitación, los egresados se mantienen en comunicación, especialmente para contactarse de empleos. Algunos de sus jefes son colegas de la licenciatura. El estudio no analiza a los licenciados en desarrollo humano desempleados, que estadísticamente deben existir, y más en el contexto de crisis de Venezuela, que necesariamente impacta en los índices de desempleo de todos los profesionales. Por último, el ensayo no nombra empresas ni organizaciones empleadoras, porque no contamos con su permiso.

Para lograr los objetivos del ensayo, este se estructura en tres partes: En la primera hago una revisión conceptual de lo que es desarrollo humano; de esta revisión se identifican en general algunas de las áreas laborales. En la segunda expongo las razones por la cual considero que la Licenciatura en Desarrollo Humano es innovadora; esto nos ayudará a entender el desconocimiento de la carrera y sus áreas laborales. Desconocimiento, a mi modo de ver, cada vez menor. Así como todas las carreras tuvieron un comienzo, y que con el tiempo se llegaron a conocer por completo, algo parecido podríamos decir de la carrera de Desarrollo Humano. Y, por último, la identificación de las áreas laborales donde trabajan los egresados participantes en el evento ya mencionado.

I. Qué es desarrollo humano

La raíz conceptual del término de desarrollo humano es el enfoque de capacidades de Amartya Sen (1989), quien en su artículo “*Development as capability expansion*”, define al desarrollo precisamente como expansión de la capacidad humana (p. 55).

Capacidad o capacidades son las oportunidades que tienen las personas de alcanzar logros que consideran valiosos. Estos logros pueden ser los más elementales —como evitar el hambre o la desnutrición— o los más complejos —como el autorespeto o la participación social (p. 54). Por un lado, el Estado o sociedad deberían garantizar dichas oportunidades, para que las personas con su agencia (o hacer) puedan lograrlas.

Por otro lado, la persona buscaría expandir sus capacidades con las oportunidades ofrecidas por la sociedad, lo cual se logra con empleos, educación, salud, entre otros. Pues bien, el trabajo por lograr todos esos elementos que garanticen expandir las capacidades de las personas es el desarrollo humano.

Así, el desarrollo humano tiene dos tipos de capacidades. Las capacidades pueden ser individuales o sociales. Hablamos de capacidades individuales de la persona en particular, que puede desplegar todo su potencial para mejorar su calidad de vida. Hablamos de capacidades sociales a las condiciones del contexto que permitan a la persona el cultivo de sus capacidades (ul Haq, 1995, pág. 3).

El desarrollo humano como tal es la interpretación política del enfoque de la capacidad. Su creador fue Mahbub ul Haq, cuando fue el coordinador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), desde 1989 hasta 1995. Para el PNUD (1990) el desarrollo humano es:

Un proceso mediante el cual se ofrece a las personas mayores oportunidades. Entre éstas, las más importantes son una vida prolongada y saludable, educación y acceso a los recursos necesarios para tener un nivel de vida decente. Otras oportunidades incluyen la libertad política, la garantía de los derechos humanos y el respeto a sí mismo. (Pág. 19).

El PNUD publica informes sobre el Desarrollo Humano de la mayoría de los países del mundo desde 1990. Utiliza una ecuación de medición entre 0 y 1; donde 0 indica menos desarrollo humano y 1, más. Sin embargo, el desarrollo humano nunca es perfecto. Al respecto, Velisario (2020), expone que:

El Informe sobre Desarrollo Humano de 1993 nos habla, entre otras cosas, del grado de perfección del desarrollo humano. No existe desarrollo humano perfecto. La ponderación de la medición del desarrollo humano oscila entre 0 y 1; 0 equivale a desarrollo humano nulo, mientras que cuando la medición se acerca a 1, dicho indicador equivale a un mejor desempeño en desarrollo humano. Se podría pensar que, si un país llegase a 1 al medir su desarrollo humano, esa nación mostraría un desarrollo humano perfecto. No es así. El Informe sugiere considerar el IDH (Índice de Desarrollo Humano) como una medida mínima de desarrollo humano (una especie de señal o

indicador de que se sigue una buena dirección). Es decir, que a partir de la medición que logra, un país puede considerar lo que puede seguir haciendo para ampliar más las opciones de la gente.

La mayoría de los temas publicados en dichos informes requieren de agentes que trabajen por el logro de las recomendaciones expuestas allí. El creador de la carrera de Desarrollo Humano fue representante del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de Venezuela; esta experiencia lo inspiró para proponer la carrera. A continuación, en el cuadro 1, menciono dichos temas, para que tengamos una primera aproximación a las áreas laborales que sugiere el Desarrollo Humano.

AÑO	TEMAS
1990	Concepto y medición del desarrollo humano
1991	Financiamiento del desarrollo humano
1992	El desarrollo humano internacional
1993	La participación popular
1994	Nuevas dimensiones de la seguridad humana
1995	Género y desarrollo humano
1996	Crecimiento económico y desarrollo humano
1997	Desarrollo humano para erradicar la pobreza
1998	Consumo para el desarrollo humano
1999	Globalización con rostro humano
2000	Derechos humanos y desarrollo humano
2001	Tecnología al servicio del desarrollo humano
2002	Profundizar la democracia en un mundo fragmentado
2003	Objetivos del desarrollo del milenio: Un pacto entre las naciones para eliminar la pobreza
2004	La libertad cultural en el mundo diverso de hoy.
2005	La cooperación internacional ante una encrucijada, ayuda al desarrollo, comercio y seguridad en un mundo desigual
2006	Crisis mundial del agua
2007/2008	La lucha contra el cambio climático
2009	Movilidad y desarrollo humano
2010	La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano
2011	Sostenibilidad y equidad: Un mejor futuro para todos
2012	El ascenso del Sur: Progreso humano en un mundo dividido
2013	Sostener el progreso humano: Reducir vulnerabilidades y construir resiliencia
2014	El trabajo al servicio del desarrollo humano

2015	Desarrollo humano para todas las personas
2016	Desarrollo humano: Índices e indicadores, actualización estadística
2017	La cooperación internacional ante una encrucijada, ayuda al desarrollo, comercio y seguridad en un mundo desigual
2018	Crisis mundial del agua
2019	Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI
2020	La próxima frontera: El desarrollo humano y el Antropoceno
2021/2022	Tiempos inciertos, vidas inestables: configurar nuestro futuro en un mundo en transformación
2023/2024	Reimaginar la cooperación en un mundo polarizado.
2025	Una cuestión de elección: personas y posibilidades en la era de la IA

Cuadro 1. Informe sobre el Desarrollo Humano.

Fuente: Rubén Velisario. Año: 2025

Ahora sintetizo los trabajos que sugieren los Informes:

1. Trabajo en finanzas para pagar los trabajos en proyectos de desarrollo.
2. Trabajo en cooperación internacional para el desarrollo.
3. Trabajo para promover la participación popular para el desarrollo de sociedades. En este tema se incluyen los trabajos en el sector público. De hecho, de acuerdo con el documento *Licenciatura en Desarrollo Humano: Estudio de Factibilidad y Diseño Curricular* (UCLA, 2005), el campo laboral principal de estos licenciados era ser articuladores en el terreno de los Planes de Desarrollo de la Nación, a nivel nacional, regional y local. Por ello es que hay o han habido licenciados en desarrollo humano trabajando en la gestión pública, como en los ministerios y viceministerios, gobernaciones y alcaldías del Estado venezolano.
4. Seguridad Humana: en esta área entran subáreas como seguridad alimentaria. Hay una licenciada en desarrollo humano que trabaja en seguridad alimentaria en comunidades. No indica que vaya a suplantar al nutricionista. Más bien, consiste en trabajar de forma multidisciplinaria con él —ver más abajo *multidisciplinarietà*. Su trabajo principal es ocuparse de la comunidad para lograr estrategias que impacten

positivamente en la nutrición de sus habitantes, particularmente la de los niños.

5. Asuntos de género. Como la promoción de la mujer.
6. Todo lo que tenga que ver con estrategias para superar la pobreza (y la desigualdad social) es un área laboral de los licenciados en desarrollo humano. Siempre desde la perspectiva del Desarrollo Humano, más o menos descrita en la primera parte del ensayo (la diferencia con otras perspectivas no es el objetivo del mismo).
7. Promoción de los derechos humanos.
8. Objetivos del Milenio (2008), Objetivos del Desarrollo Sostenible (2015). Esta fue una vía que ayudó a conocer la empleabilidad de los licenciados en desarrollo humano en sus primeros años. En el campo laboral, cuando algunos empleadores preguntaban qué sabían hacer estos licenciados, se les respondía que pueden trabajar promoviendo estrategias para abordar esos objetivos; respuesta que por lo general entienden estos empleadores. A partir de allí se comenzó una relación de trabajo. Los Objetivos del Milenio y los Objetivos del Desarrollo Sostenible incluyen temas de: erradicación de la pobreza extrema, alfabetización, igualdad de género, reducción de la mortalidad infantil, mejoramiento de la salud materna, sostenibilidad ambiental, acceso al agua potable, trabajo decente, reducción de las desigualdades, entre otros. Estos objetivos son agendas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Esto implica que parte de la base que inspira a la carrera y a sus egresados para la conformación de trabajos es esta agenda, especialmente la de su adjunto: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
9. Cultura: en esta área entran subtemas como Identidad y Cultura humanas.
10. Sostenibilidad ambiental. Una de las licenciadas trabaja en Inparques.
11. Agua. Hay licenciados en el oriente de Venezuela que trabajan con una organización humanitaria internacional.

Uno de sus trabajos es buscar estrategias para atender la escasez de agua de algunas zonas. De hecho, como adelantamos, Agua limpia y saneamiento es uno de los objetivos del Desarrollo Sostenible de la ONU.

12. Movilidad y Desarrollo Humano. Aquí entran trabajos relacionados con migraciones humanas.
13. Resiliencia. El desarrollo humano puede ser personal y/o colectivo. En esta carrera se estudian referencias de casos de superación personal como producto de un apoyo colectivo, por ejemplo, Nussbaum (2012), narra el caso de una mujer con mucha vulnerabilidad social, que, gracias al apoyo de una organización no gubernamental, logró superarse. Es decir, la carrera también forma a sus estudiantes para el desarrollo personal, y esto se apoya en que uno de los objetivos del desarrollo humano es expandir las capacidades humanas, como se mostró antes en este ensayo; se distingue de otros profesionales en que no atiende casos clínicos. En este sentido, también hay egresados que trabajan en los Departamentos de Gestión Humana de empresas privadas, ya que pueden identificar y expandir dichas capacidades. En la medida en que las empresas requieren de perfiles que sepan de Identidad y Culturas humanas, ven en los licenciados en desarrollo humano una opción competente para trabajar en dicha área.

Por otro lado, expongo los conceptos clave que se escuchan continuamente en la carrera. A mi modo de ver, son conceptos que ayudan a la identificación de las áreas laborales de los profesionales del desarrollo humano.

1. Calidad de vida/Bienestar. El objetivo de casi todas las profesiones es mejorar la calidad de vida de las personas. Lo que lo distingue entre ellas es su enfoque. Lo que buscan los licenciados en desarrollo humano es: ampliar capacidades, generar oportunidades.
2. Multidisciplinariedad. En el documento Licenciatura en Desarrollo Humano: Estudio de Factibilidad y Diseño

Curricular (*op. cit.*) se expone que esta carrera se estudia desde “una perspectiva multidimensional” (p. 88). Esto quiere decir que estudiar y practicar el desarrollo necesariamente debe hacerse desde múltiples dimensiones. Pero a nivel curricular, entre docentes, estudiantes y egresados, se habla más de multidisciplinariedad, pasando a formar parte de la estructura de nuestra carrera. Una de las formas de comprobar la multidisciplinariedad de una carrera, en mi opinión, trata con la variedad de las disciplinas que se estudian en la misma. En el cuadro 2 se puede observar que las áreas de disciplinas académicas estudiadas son aproximadamente 14. Otro de los indicadores de la multidisciplinariedad es la variedad de las profesiones de los docentes de la carrera: 16 docentes de distintas profesiones, aproximadamente acorde con las áreas académicas que se describen en el mismo cuadro. Lo que indica que los profesionales del desarrollo en esta carrera se capacitan para el trabajo multidisciplinar, como fue ilustrado antes en el caso de la nutrición. Además, la multidisciplinariedad de la carrera prepara a sus egresados para adquirir nuevas competencias. Esto fue lo que afirmaron los egresados en el evento del XVIII aniversario de la carrera. Según ellos, los empleadores observan esta formación multidisciplinaria y así, al momento de formar a los empleados para nuevas capacitaciones, ven en los licenciados en desarrollo humano una de las mejores opciones; además porque les sale más económico que optar por profesionales que no han sido formados multidisciplinariamente. Otro elemento clave de la carrera, como producto de la multidisciplinariedad del pensum (cuadro 2) es la versatilidad; es decir, la adaptabilidad fácil de los egresados a diferentes escenarios de la vida laboral. Esto no quiere decir que los egresados se quedan con la formación general; en sus postgrados se especializan en las áreas de su interés. Nosotros no sabíamos el éxito o no de la apuesta multidisciplinaria; pero por testimonio de los

egresados en el XVIII aniversario, al parecer, vamos por buen camino.

Disciplinas	Asignaturas	Porcentajes
Generales	Competencias Comunicativas	14%
	Informática	
	Aprendizaje Basado en Procesos	
	Consejería y Orientación	
	Autodesarrollo I y II	
	Semiótica (y Desarrollo Humano)	
	Inglés Instrumental	
Filosofía	Antropología Filosófica y Desarrollo Humano	6%
	Epistemología de la Ciencia	
	Biosocioantropología	
Ambiente	Ecodesarrollo	Entre el 10 y el 12%
	Electiva I* (Cambio Climático)	
	Electiva II (Justicia y Ciudadanía Ambiental)	
	Ecología Social	
	Educación Ambiental	
	Evaluación de Impacto Ambiental	
Derecho	Fundamentos Legales del Desarrollo Humano I y II	8%
	Bioética y Derechos Humanos	
	Técnicas de Negociación	
Desarrollo personal (desarrollo individual)	Desarrollo Personal I, II y III	10%
	Electiva I* (Sexualidad, Género y Desarrollo Humano)	Estas electivas son permanentes (obligatorias)
	Electiva I* (Discapacidad y Desarrollo Humano)	
Desarrollo colectivo/social	Modelos y Teorías del desarrollo I y II	16%
	Metodologías y Técnicas de participación I y II	
	Trabajo Comunitario	
	Territorio, Ordenamiento y	

	Desarrollo	
	Mercadeo Social	
	Psicología Social	
Desarrollo socioeconómico	Economía y Sociedad	4%
	Formulación y Evaluación de Proyecto Socioeconómico	
Planificación	Enfoques de Planificación	4%
	Planificación y Gerencia Estratégica	
Gerencia (gestión)	Electiva V (Herramientas Gerenciales)	4%
	Planificación y Gerencia Estratégica	
Investigación	Epistemología de la Ciencia	18%
	Investigación en Desarrollo Humano	
	Sistemas de Información Social I y II	
	Seminario de Investigación I y II	
	Electiva II (Análisis Demográfico)	
	Electiva IV (Investigación Cuantitativa)	
	Trabajo Especial de Grado	
Política	Estado y Gestión Pública	8%
	Geopolítica y Geoestrategia	
	Cultura y Desarrollo Humano	
	Electiva III (Introducción al Estudio Migratorio)	
* Una electiva puede dividirse en varias; por ejemplo, tres electivas I, como está en este cuadro.		

Cuadro 2. Pensum (por disciplinas académicas).

Fuente: Rubén Velisario. Año: 2025

3. Capacidades. Ya he hablado antes de este concepto en el artículo.
4. Contexto. En la Licenciatura en Desarrollo Humano enseñamos que el desarrollo de las personas depende

en gran parte del contexto; de las condiciones apropiadas para desarrollarse. Este es quizás una de las características que la distingue de otras profesiones que se centran más en el esfuerzo personal para alcanzar el desarrollo individual; porque, a nuestro modo de ver, por más que la persona se esfuerce, si no cuenta con un contexto favorable, le será más difícil lograr su desarrollo.

5. Complejidad. Porque en el mundo moderno hay una extensa red de causas que producen determinados efectos. Tratar de entender el mundo con una visión unilateral puede significar no comprenderlo. En la Licenciatura en Desarrollo Humano estudiamos los fenómenos que nos corresponden desde la percepción compleja, para intentar entenderlos.
6. Ambiente. Como podemos observar en el cuadro 2, las asignaturas ambientales son de las más numerosas en la carrera. Porque se estudia cuál es la relación entre el desarrollo y el ambiente, el impacto de los planes de desarrollo sobre el ambiente, el impacto de los proyectos de desarrollo en el ecosistema, el papel de los humanos en todo ello, entre otros.
7. Por último, otra de las preguntas que se hacen los interesados en la carrera de desarrollo humano es qué hacen sus licenciados. Esta pregunta se refiere a las actividades dentro de sus trabajos. Podemos responder resumidamente que las actividades son: gestión, planificación e investigación. El Documento Licenciatura en Desarrollo Humano: Estudio de Factibilidad y Diseño Curricular (*op. cit.*) expone que las funciones de este profesional son cinco: gestión social, asesoría/facilitación, planificación, investigación y gestión ambiental (pp. 90-93). Luego, 18 años después, esto se ha cumplido en parte; algunas de las funciones se corroboran, otras se han descuidado y otras se han ganado. De acuerdo con la información suministrada por los egresados participantes en el

evento del XVIII aniversario de la carrera, y de otros egresados, en sus trabajos hacen gestión social, planificación e investigación; no tanto gestión ambiental ni asesoría/facilitación, pero sí han ganado espacios de gestión privada (como en los departamentos de Gestión Humana de empresas).

Así pues, los licenciados en desarrollo humano en sus trabajos, por lo general planifican lo que van a hacer (planificación), hacen el trabajo (gestión) e investigan (diagnostican y revisan lo que han hecho), entre otros. Algo que nos parece sobresaliente de la formación recibida por estos licenciados es la investigación, lo cual concuerda con el énfasis de las asignaturas de investigación de esta carrera, como puede comprobarse en el cuadro 2; ya que es el área curricular con mayor porcentaje de asignaturas: 18%. El alto porcentaje de investigación en el pensum los prepara a ellos para investigar en sus trabajos. A mi modo de ver, es algo destacado, porque es poco común que los profesionales afirmen que en sus trabajos se dediquen a la investigación.

II. Innovación del Programa Licenciatura en Desarrollo Humano

A mi modo de ver, una de las innovaciones es la amplitud de posibilidades laborales. El licenciado en desarrollo humano puede trabajar en muchas áreas, como intenta argumentar este ensayo; esto es producto de la formación multidisciplinaria que ya comenté. Digo que es innovación, porque la mayoría de veces, cuando un bachiller comienza una carrera en una universidad, ya sabe de qué va a trabajar; la mayoría de veces en trabajos específicos, casi siempre del mismo nombre de la carrera. La amplitud laboral que sugiere la Licenciatura en Desarrollo Humano puede ofrecer una perspectiva mejor, porque en otras carreras si no hay vacantes en el trabajo preciso al cual es formado su egresado, las oportunidades laborales se reducen.

Por último, la Licenciatura en Desarrollo Humano también es una novedad para empleadores. De los que conozco, hay tres casos de nuevos trabajos creados desde la perspectiva

del Desarrollo Humano. El primero de ellos fue la creación de la Oficina de Desarrollo Humano en uno de los bancos de Venezuela, producto de unas pasantías de una de las egresadas. Otro fue la reestructuración de unos premios por emprendimientos, otorgados por una embajada; después de la presentación de una de las egresadas, el comité decidió cambiar el baremo para otorgar premio por emprendimiento social, porque los que otorgaban se reducían a emprendimientos empresariales como tal. Y otro, el caso de una Fundación de una empresa privada; una egresada presentó el proyecto del trabajo que podía hacer en una comunidad; la Fundación, sin conocer el perfil de los licenciados en desarrollo humano, quedó convencida de la preparación y las competencias de esta profesional, que crearon el puesto de trabajo de acuerdo con su presentación.

III. Áreas laborales identificadas por egresados en el XVIII aniversario de la carrera

Hasta ahora he descrito las áreas laborales del licenciado en desarrollo humano, basándome en el documento *Licenciatura en Desarrollo Humano: Estudio de Factibilidad y Diseño Curricular* (UCLA 2005), los *Objetivos del Milenio* (2008), los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (2015) y en lo que conozco de los egresados en general. Ahora concretamos las áreas laborales donde trabajan los egresados participantes en el XVIII aniversario de la carrera.

El primero de ellos es el gerente de la Fundación de una empresa grande en Barquisimeto; en otras empresas la Fundación es llamada *Responsabilidad Social Empresarial*. Consiste en el aporte de la empresa a la sociedad. Así, este licenciado coordina las actividades que la empresa hace en comunidades; como, por ejemplo, proyectos socioeconómicos o actividades recreativas y de formación de niños; entre otros.

La siguiente trabaja en la oficina de *Responsabilidad Social Empresarial* de otra empresa grande de Lara. Las actividades consisten en la *responsabilidad social interna*; es decir, aporta recursos para el bienestar de los trabajadores de la

empresa y de las comunidades vecinas. Algo llamativo de este segundo caso es que uno de los perfiles que la empresa publicó para este cargo, fue precisamente el de licenciado en desarrollo humano. Según esta egresada, ya en la calle se habla de profesionales en desarrollo humano, y de que sí hay trabajos para ellos.

Siguiendo con el sector empresarial, los egresados participantes manifestaron que tienen colegas trabajando en los Departamentos de *Gestión Humana*; lo que antes se conocía como *Recursos Humanos* (aunque hay empresas que siguen manteniendo este nombre). Como expusimos antes, si la idea general del desarrollo humano es expandir las capacidades humanas, los egresados de esta carrera poseen la competencia de identificar las capacidades de los empleados y cómo expandirlas.

Por último, los egresados manifestaron la necesidad de que licenciados en desarrollo humano creen también empleos. Señalaron el ejemplo de crear ellos mismos sus propias ONGs.

REFLEXIONES FINALES

Como expuse en el ensayo, en el documento *Licenciatura en Desarrollo Humano: Estudio de Factibilidad y Diseño Curricular*, se expone que el área de trabajo principal de los licenciados en desarrollo humano es el de la *Gestión Pública* (o sector público, en las dependencias del Estado venezolano); su labor consiste primordialmente en ser articuladores en el terreno de los *Planes de Desarrollo de la Nación*, a nivel nacional, regional y local. Los primeros egresados de la carrera consiguieron trabajo en este campo, en ministerios, viceministerios, gobernaciones y alcaldías, entre otros. Sin embargo, esto no fue sostenible por diversas razones, como la situación de país que ha incidido en los índices de empleos y desempleos de todos los profesionales en Venezuela (situación que no fue objeto de análisis de este trabajo).

Esta situación obligó a los egresados a buscar trabajo en otros sectores; el éxito en esta búsqueda fue posible gracias a

la versatilidad de la carrera. Esto fue factible, como argumenté en el ensayo, a la multidisciplinariedad de la licenciatura, que forma a sus estudiantes en las competencias generales para conseguir trabajo en los otros dos sectores: el de la sociedad civil y el empresarial.

La formación multidisciplinaria de la carrera les da a sus estudiantes los insumos básicos para que luego ellos actualicen sus competencias y las expandan, para afrontar los retos del mundo laboral que siempre se presentan; como mostré en el ensayo, el Desarrollo Humano nunca es completo; así tampoco, las oportunidades de empleo para los licenciados en desarrollo humano nunca estarán completamente definidas, ya que siempre surgen nuevos escenarios laborales. Esto no lo decimos nosotros los docentes, sino los mismos egresados en el evento del XVIII aniversario de la carrera, cuando manifestaron que la versatilidad de la Licenciatura en Desarrollo Humano les permite adaptarse fácilmente a muchos escenarios de la vida laboral. La naturaleza multidisciplinaria de la carrera permite una formación generalista del área de las ciencias sociales. Una vez en el campo laboral ellos se dedican a un área más específica: responsabilidad social, protección de infancia vulnerable, género, gestión humana, gestión pública, seguridad humana, derechos humanos, migraciones humanas, entre otros.

Por otro lado, en la Licenciatura en Desarrollo Humano enseñamos que no es lo que la carrera va a hacer por ellos, sino lo que ellos pueden hacer con la carrera. Es decir, el éxito laboral de los egresados también depende de ellos. Debido a múltiples razones, la universidad venezolana de hoy en día no puede ofrecer todo a sus estudiantes. Corresponde a estos complementar las competencias que la universidad no les puede dar. En el caso de egresados en Desarrollo Humano, en el campo laboral les ha ido mejor a quienes tienen otros conocimientos que adquirieron fuera de la universidad (como el inglés y Excel avanzados). Otros egresados no quieren salir de su zona de confort. Han salido oportunidades de empleo en otras zonas del país diferentes a Lara, pero que no han aceptado porque no quieren viajar a estas zonas, mientras que otros

egresados sí. Estudiantes de los primeros semestres se cierran a la posibilidad de conseguir trabajo, sin siquiera tomarse la molestia de investigar en donde están trabajando los egresados. Otros nos preguntan a los profesores dónde van a trabajar, esperando una respuesta clara y definitiva; una de las respuestas es invitarlos a leer trabajos como este, pero muchos no lo hacen; o que busquen información en redes sociales de la carrera, y pasa lo mismo.

También hay una realidad propia de las ciencias sociales (área donde se incluye la Licenciatura en Desarrollo Humano) y es que los estudiantes de estas, por lo general, son los de las familias menos acomodadas. Esto ya está comprobado científicamente (ver, por ejemplo, Weber, 1987). Esto quiere decir que los estudiantes de estas áreas del conocimiento no tienen las mismas oportunidades que las de otras; algunos de estos últimos, por ejemplo, estudian para heredar la empresa de sus padres. Otros ingresan a carreras con más prestigio social; esto tiene que ver con que, tristemente, la sociedad no reconoce mucho el servicio social; es decir, no lo paga bien. Otros tienen contactos de trabajo heredados de su entorno familiar. Y así hay circunstancias que hacen la diferencia entre conseguir trabajo o no.

Como analicé en este ensayo, una de las vías para concretar los empleos de los licenciados en desarrollo humano fue la agenda de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Los trabajos que sugieren estas agendas fue un buen inicio de entendimiento con algunos de los empleadores. Pero, en mi opinión, lo más importante es lo que podemos hacer nosotros mismos (docentes y estudiantes de la carrera) respecto al perfil laboral del licenciado en desarrollo humano. Los documentos analizados en este ensayo son inspiradores para esta tarea, pero a partir de éstos nos corresponde a nosotros buscar, y por qué no, crear más oportunidades laborales.

REFERENCIAS

Sen, A. (1989). *Development as capability expansion*. Journal of Development Planning, 19, pp. 41-58. Artículo disponible en línea: <https://livelihoods.net.in/wp-content/uploads/2020/05/DEVELOPMENT-AS-CAPABILITY-EXPANSION.pdf>

Naciones Unidas (2000). Declaración del Milenio. Declaración. <https://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Resolución. https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d_1_es.pdf

Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (2005). Licenciatura en Desarrollo Humano: Estudio de Factibilidad y Diseño Curricular.

Nussbaum (2012). *Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano*. Editorial Paidós. Barcelona.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1990). *Desarrollo Humano Informe 1990*. https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr1990escomp_letonostats.pdf

Ul Haq, M. (1995). *Reflections on Human Development*. Editorial Oxford University Press. Oxford.

Velisario, R. (2020). *Las organizaciones religiosas de acción social en Venezuela: diálogo con el desarrollo humano*. Universidad Pública de Navarra. Tesis disponible en línea: <https://academica-e.unavarra.es/entities/publication/ae95e6ce-f4cf-40ed-9103-df7f11fecb63>

Weber, M. (1987 [1920]). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Editorial Taurus. Madrid.

Los autores conservan los derechos de autor de los artículos publicados y otorgan al editor el derecho a publicarlos, a ser citados como su editor original en caso de reutilización y a distribuirlos en todos los formatos y medios.

LICENSE & COPYRIGHT

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-NC-SA 4.0)

Authors retain copyright of the published papers and grant to the publisher the right to publish the article, to be cited as its original publisher in case of reuse, and to distribute it in all forms and media.

LICENCIA Y DERECHO DE AUTOR

Esta obra está licenciada bajo la Licencia Creative Commons atribución Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0).