



Revista Arbitrada Venezolana
del Núcleo Costa Oriental del Lago



Impacto *Científico*

Universidad del Zulia

Junio 2015
Vol. 10 N° 1

Depósito Legal: ppi 201502ZU4641
Esta publicación científica en formato digital
es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 200602ZU2811
ISSN: 1836-5042

 **Impacto Científico**

**Revista Arbitrada Venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago**

Depósito legal ppi 201502ZU4641

Vol. 10. N°1. Junio 2015. pp.103-115

**Capacitación gerencial y
responsabilidad social del director
educativo en escuelas del municipio
Simón Bolívar**

Gisela Ortega, Leonardo Fossi y Luis Castro
Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt

gis_ortega66@hotmail.com

leofoffi@hotmail.com

lcastro@hotmail.com

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general describir la capacitación gerencial y la responsabilidad social ejercida por el director educativo en las escuelas del Municipio Simón Bolívar. Las bases teóricas están relacionadas con los siguientes autores: Capacitación gerencial de Koontz y wehrich (2003, Rue y Byars (2002), Reza (2004), Milkovich y Boudreau (2003); Responsabilidad Social de Lander (2006), Bowen (2002), Gertsacov (2003), Epstein (2004), Cannon (2004) y Esguerra (2002). Se utilizó un tipo de investigación descriptiva, con diseño de campo, no experimental, transversal, correlacional. La población estuvo conformada por 13 directivos de las 19 escuelas del Municipio Simón Bolívar del Estado Zulia. La estadística descriptiva aplicada a los datos recolectados permitieron llegar a la conclusión de que existe un nivel de correlación significativa, altamente positivo, entre la capacitación gerencial y la responsabilidad social ejercida por el director educativo; concluyendo que el mejoramiento de la primera variable, repercutirá ampliamente en la aplicación y efectividad de la segunda; mediante el favorecimiento del análisis y comprensión de los contenidos abordados, según la necesidad de la escuela, la comunidad y los grupos de dirección.

Palabras clave: Capacitación gerencial; responsabilidad social; habilidades gerenciales

Managemental qualification and social responsibility of the educative director in schools of the municipality Simón Bolívar

Abstract

The research was aimed at describing overall management training and social responsibility exercised by the director of education in the schools of the municipality Simon Bolivar. The theoretical bases are related to the following authors: Management training Koontz and Weihrich (2003) Rue and Byers (2002), Reza (2004), Milkovich and Boudreau (2003), Social Responsibility Lander (2006), Bowen (2002), Gertsacov (2003), Epstein (2004), Cannon (2004) and Esguerra (2002). a kind of descriptive research was used with field design, non experimental, transversal, correlation. The population consisted of 13 directors of the 19 schools of the municipality Simon Bolivar in Zulia State Descriptive statistics applied to the collected data allowed to conclude that there is a significant level of correlation, highly positive, including management training and social responsibility exercised by the school principal. Concluding the improvement of the first variable, widely impact on the implementation and effectiveness of the second, by favoring the analysis and understanding of the content addressed as needed school, community and leadership groups.

Keywords: Management training; social responsibility; management skills.

Introducción

En un mundo globalizado y ante los nuevos escenarios que proponen las políticas sociales del país, el director debe estar atento a las dificultades que impone la realidad en todos sus aspectos. El clima de cambios sociopolíticos y educativos, los avances en la ciencia, la tecnología y el conocimiento son cada vez más vertiginosos y plantean situaciones sorprendentes que, muchas veces crean una profunda incertidumbre y desorientación en las organizaciones humanas y especialmente en las escolares.

El gerente debe tener la capacidad para percibir el contexto que le rodea, plantear opciones alternativas, lograr dar la respuesta en el momento adecuado, asumir posiciones flexibles que permitan la modificación rápida y acertada cuando se lo demande, aceptar el cambio como realidad cotidiana y además, saber formular inteligentemente hipótesis o definiciones de los problemas que se presenten siendo intuitivo en forma eficaz.

En última instancia, se requiere una actitud que permita reconocer las fortalezas que encuentra dentro de las organizaciones para utilizarlas en provecho de sus objetivos, resaltándolas y haciéndolas fructificar, pero a la vez, tomando humildemente conciencia de las debilidades que tienen las

escuelas (tanto estructurales como humanas), para generar proyectos que neutralicen o minimicen estas dificultades.

En este sentido, el sistema educativo de hoy demanda del gerente una capacitación especial que contenga en principio todas las competencias que le permitan para desarrollar estrategias claras aprovechables en su gestión directiva. Al respecto, Chruden y Sherman (2004) plantean que los programas de capacitación gerencial más que buscar el desarrollo de habilidades específicas para desempeñar en forma efectiva determinado puesto; se ocupan del desarrollo, en su sentido más amplio, para incluir habilidades, conocimientos, percepciones y rasgos de personalidad que se consideren esenciales para el desempeño presente y futuro de asignaciones a nivel gerencial.

En este contexto, Pulgar (2007), observó en los directivos las maneras de operar poco adecuadas en la actualidad, requiriendo de un replanteamiento y mejoramiento que respondan al cambio en materia política, social y educativa. En tal sentido, existe una problemática donde las innumerables exigencias de la educación actual requieren de la revisión de los contenidos en la capacitación gerencial, hacia el desarrollo de un nuevo papel de conocimiento en la producción y conciencia de sociedad, así como incentivar valores asociados a la justicia, la solidaridad, el ejercicio de los derechos y cultura de paz, como aspectos importantes en el momento presente.

Actualmente, la responsabilidad social de los gerentes, teoría definida por Koontzy Weihrich (2003) como la consideración solidaria del impacto de las acciones de la organización sobre la sociedad, totalmente acorde con la cultura del servicio comunitario la cual se constituye en un compromiso que deberán asumir tanto estudiantes, como docentes y directores del sector público y privado.

No obstante, en la gerencia de instituciones educativas del Municipio Simón Bolívar del Estado Zulia, aún pareciera existir dudas con respecto a las particularidades en el cumplimiento de su responsabilidad social, bajo la premisa de que su formación profesional no contempla los nuevos esquemas administrativos sobre gestión comunitaria, por lo tanto plantean la necesidad de una capacitación al respecto.

Desde esta perspectiva y a través de la observación empírica de los investigadores, se pudo determinar que en la gestión del gerente educativo, existen dificultades en la integración al servicio comunitario, la cooperación con los consejos comunales, así como la disponibilidad hacia las distintas misiones educativas como acción estratégica para mantener desde la escuela, el desarrollo local por medio de la dimensión social; debilidad en la pertinencia socio cultural, participación social en la construcción de políticas educativas y calidad de los procesos educativos como parte del planteamiento a soluciones de algunas problemáticas de la realidad comunitaria circundante.

En forma general, el personal directivo se dedica en su gestión a dictar pautas y controlar, lo cual no le permite ser un facilitador que promueva el liderazgo compartido y situacional, reconociendo que todas las personas que intervienen en el proceso educativo, tienen la capacidad de liderar según las situaciones que se presenten. En consecuencia, ejercer un liderazgo único y bajo estas condiciones podría ser un obstáculo para desarrollar una educación de calidad donde la institución logre relacionar sus operaciones y políticas con el medio social.

Esta situación permitió a los investigadores plantear el problema desde la perspectiva: ¿Cómo es la capacitación gerencial del director educativo y el ejercicio de su responsabilidad social dentro de las escuelas del Municipio Simón Bolívar?

Objetivo general

Caracterizar la capacitación gerencial y la responsabilidad social ejercida por el director educativo en las escuelas del Municipio Simón Bolívar

Objetivos específicos

Identificar los tipos de capacitación gerencial en el director educativo en las escuelas del Municipio Simón Bolívar.

Describir los tipos de Responsabilidad Social implementados por el director educativo en las escuelas del Municipio Simón Bolívar.

Establecer la relación entre la capacitación gerencial y la responsabilidad social ejercida por el director en las escuelas del Municipio Simón Bolívar

Capacitación gerencial

La capacitación podría definirse, según Szlaifsztein (2003) como “un proceso continuo por medio del cual los recursos humanos de una institución pueden adquirir y perfeccionar el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para desempeñar eficazmente sus puestos de trabajo” (p.7). Es una poderosa herramienta de mejoramiento que debe comprender la responsabilidad de administrar la formación y el desarrollo personal de los trabajadores quienes aseguran el aumento de la productividad de la organización.

De esta manera, la capacitación gerencial coincide, en el sistema educativo, con la formación del personal directivo para desarrollar sus áreas específicas y estar actualizado constantemente para lograr acoplarse a los continuos cambios generados en el ámbito laboral desde el contexto, en el aspecto político, social y pedagógico.

En tal sentido, Koontz y Weihrich (2003) plantean que la capacitación es una actividad planeada cuyo cimiento radica en las necesidades reales de

una empresa y se orienta hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. El gerente educativo debe capacitarse para lograr una habilidad tanto en el conocimiento teórico de las disciplinas gerenciales, humanísticas, sociales y pedagógicas, como en el dominio y manejo de las tecnologías educativas, en los procesos de educación, aprendizaje y en los de comunicación e interrelación. De esta manera, Mondy (2002) indica que la capacitación gerencial es "el conocimiento del manejo de los recursos, bien sea económicos, materiales o humanos con el fin de obtener el beneficio que se traduce en el logro de los objetivos planteados por la gestión directiva" (p.32)

Tipos de capacitación

Las organizaciones que se preocupan por la optimización de su capital intelectual, según Siliceo (2004), lo hacen para satisfacer las necesidades del cliente y así ser más competitivos y crecer estratégica e integralmente. Explica que la capacitación puede presentar distintas formas, como la formación, el perfeccionamiento y la especialización. En este sentido, la formación está dirigida a personas que no tienen conocimiento ni experiencias previas sobre ciertas actividades, su objetivo es desarrollar aptitudes iniciales para el desempeño de dicha actividad a un nivel considerable.

Por otra parte, el perfeccionamiento es dirigido a personas con conocimientos y experiencias previas sobre una ocupación, con el objetivo de mejorar sus aptitudes para desempeñar actividades propias de las tareas relacionadas con esa labor y con el fin de promoverla a una categoría ocupacional superior. Por último, la especialización está dirigida a personas con conocimiento y experiencia en su cargo con el objeto de desarrollar al más alto nivel, las aptitudes necesarias para desempeñarse en dicha ocupación mediante el uso de equipos, materiales o técnicas especiales.

Actualmente, existen diversas formas mediante las cuales se pueden capacitar los directores en la función gerencial. Es así como, Milkovich y Boudreau (2003) atendiendo a este respecto, indican que un buen programa de capacitación gerencial se puede llevar a cabo a través de los siguientes tipos:

Capacitación inicial: consiste en establecer desde el principio de la formación, los criterios que se deben tomar en cuenta para formar al director en la técnica del medio tecnológico y en la metodología de su utilización. Esta capacitación debe partir de la situación en la que se encuentran los mismos y estar suficientemente relacionados con los aprendizajes que se van a llevar al aula y los enfoques gerenciales más acordes con el entorno de la escuela. El director debe alcanzar confianza en el uso de los recursos y ser un usuario reflexivo de los distintos tipos de estrategias gerenciales, es decir, que sea capaz de adaptar los medios de una forma equilibrada a sus propias necesidades y en función de los requerimientos de la institución.

Capacitación continua: es uno de los retos más importantes del actual sistema educativo, evidenciándose aún más su necesidad en el caso de la capacitación gerencial, dado que la naturaleza cambiante de este medio exige una continua actualización. Partiendo de la existencia de una formación inicial, esta etapa se debe enfocar a partir de las necesidades y en el contexto propio de los centros educativos, debe estar dirigida a los equipos de directores y no a los directores como individuos, entendiéndose como tarea colectiva.

Capacitación actualizada: difiere de la inicial y la continua, por cuanto se refiere a los diversos cambios operados constantemente en las políticas educativas de cada país. Es el caso de Venezuela, donde actualmente se desarrolla el currículo bolivariano, implantado en el año 2009, miles de docentes y personal directivo de las escuelas se encuentran en el proceso de capacitación por parte del Ministerio del Poder Popular para la Educación a través de las coordinaciones regionales académicas de las zonas educativas en cada estado.

Desde esta perspectiva, Odreman (2004) puntualiza que las exigencias y necesidades de actualización del personal directivo, deben ser establecidas por ellos mismos y partiendo de la realidad de sus funciones, de su personal y de su entorno, se deben atender con un enfoque flexible, concreto, constructivo y dinámico. En general, para todos los programas de capacitación, en opinión de Milkovich y Boudreau (2003) se deben tener en cuenta ciertos aspectos fundamentales, tales como: el conocimiento, las habilidades y las actitudes, los cuales son necesarios para asimilar dicho proceso.

En este sentido, es importante resaltar que existen tres tipos de habilidades que un director educativo debe poseer primordialmente, para desempeñarse eficazmente: técnicas, conceptuales y humanas. Plantea Gándara (2004) que la primera es la experiencia técnica, en segundo lugar, las habilidades de solución de problemas y toma de decisiones suficientes para ser capaces de identificar problemas, generar alternativas, evaluar esas alternativas y elegir opciones competentes. Finalmente, es necesario desarrollar la habilidad de saber escuchar, que ofrezca retroalimentación, busque la solución de conflictos y posea otras habilidades interpersonales.

Las habilidades técnicas implican aplicar conocimiento especializado a la experiencia. A través de la educación extensiva formal, el profesional adquiere el conocimiento especializado y práctica en el campo, por lo cual, muchos empleados desarrollan sus habilidades técnicas en el trabajo. Por otra parte, las habilidades humanas se refieren a la capacidad de trabajar con otras personas, de entenderlas y motivarlas tanto individualmente como en grupo; por cuanto algunos gerentes pueden ser técnicamente superiores, pero incompetentes desde el punto de vista interpersonal, incapaces de entender las necesidades de otros o con dificultad en el manejo de conflictos.

Por último, las habilidades conceptuales son importantes, pues los gerentes deben tener la habilidad mental de analizar y diagnosticar situaciones

complejas; como es el caso de la toma de decisiones, donde se exige que el directivo anticipe los problemas, identifique alternativas que los corrija, evalúe opciones y seleccione la mejor. En forma general, el profesional debe poseer la habilidad para racionalizar el proceso e interpretar la información.

Responsabilidad social

La noción de responsabilidad social está de moda en el lenguaje de la administración, aunque todavía no tiene un sustrato conceptual sólido, lo que da origen a muchos equívocos. Esta imprecisión es un tanto más seria, dado que se vive una época en la que la sociedad interpela a las empresas y en la cual, simultáneamente, los empresarios sienten la necesidad de mejorar su imagen pública propiciando debates sobre acciones sociales e interviniendo activamente en la vida de la comunidad.

En consecuencia, Lander (2006) postula que la Responsabilidad Social (RS), debe ser principio y cometido de las organizaciones humanas en general, lo que incluye tanto a los empresarios como a los trabajadores que conforman esas instituciones. En tal sentido, las empresas sociales (dentro de las que se engloban las instituciones escolares) deberían ser socialmente responsables y adquirir un compromiso con el desarrollo social, económico y político de su entorno inmediato, para generar un efecto multiplicador que irradie a la sociedad en su conjunto.

Esta tendencia, permite a Lafuente y col. (2005) corroborar que el modelo de gestión de responsabilidad social propone que la articulación de las expectativas de los distintos grupos de interés concurrentes en la actividad empresarial redunde en una mejor anticipación de los riesgos y, finalmente, en la creación estable del valor institucional. La adopción de la filosofía de responsabilidad social, en el caso de las instituciones educativas, parece ganar importancia internacional; pues en los últimos tiempos, el debate de ésta se ha trasladado al ámbito de las políticas públicas, especialmente a la función que han de desempeñar los poderes públicos para la promoción de la misma.

Tipos de responsabilidad social

Partiendo de la idea de que una persona se convierte en actor social cuando hace parte de una organización y es capaz de crear o modificar relaciones en la sociedad, Gertsacov (2003), plantea que en la responsabilidad social la obligación social es más amplia que apoyar causas nobles. Incluye todo lo que impacta a las personas y su calidad de vida. Una buena institución entrega productos y servicios excelentes, pero una gran organización hace lo mismo y busca contribuir a un mundo mejor.

En tal sentido, Bestatén (2006) señala que además de operar de manera responsable, cada organización debe cuidar tres dimensiones específicas en

esta función, por ello identifica y clasifica los diferentes tipos de acciones de responsabilidad social a fin de priorizarlas para poder desarrollar un plan de actuación de acuerdo a los propios intereses de la empresa y de los colectivos interdependientes con los que se relaciona.

De una forma concisa, el autor divide la responsabilidad social en primaria, secundaria y terciaria. En una primera clasificación de responsabilidades sociales, considera dos grupos de interés clave: trabajadores y comunidad. Aunque las responsabilidades primarias son por naturaleza prioritarias frente a las secundarias y estas a su vez lo son respecto a las terciarias, ante la complejidad de cada empresa y su entorno, es preciso actuar con flexibilidad buscando un cierto equilibrio con los grupos de interés.

El criterio seguido para diferenciar las responsabilidades ha sido el considerar a las primarias como inherentes a la actividad específica de la institución. Las secundarias consisten en mejorar los efectos resultantes de esa misma actividad específica en los grupos sociales interdependientes con la organización y las terciarias se extienden a actuaciones de la empresa encaminadas a mejorar determinados aspectos de su entorno social más allá de su actividad específica.

Responsabilidades primarias: el conjunto de responsabilidades primarias que han de ser armonizadas, plantea Cannon (2004, p 128) constituyen “la esencia de lo que se define como empresa socialmente responsable, salvo la sección de acciones sociales con la comunidad, que lo sería en parte”.

Responsabilidades secundarias: este tipo de responsabilidad se puede dividir en las relacionadas al trabajador y otras hacia la comunidad. En el primer caso, expone Epstein (2004) tales responsabilidades cabrían ser consideradas siempre que sean de posible aplicación. En todo caso se requieren esfuerzos de la organización al respecto.

De la misma forma, se entienden como responsabilidades secundarias, el favorecer la iniciativa, autonomía y creatividad en el trabajo (promover el trabajo en equipo basado en modelos participativos), atender en lo posible las sugerencias de mejoras de los trabajadores, entre otras. De igual manera, entre las responsabilidades secundarias con la comunidad, se ubica el facilitar el empleo y la actividad económica en la comunidad local. Igualmente, contribuir a mejorar el medio ambiente del entorno, lo cual sería una responsabilidad social muy propia de la actividad de las escuelas y de fácil aplicación en los proyectos aprendizaje y comunitarios.

Responsabilidades terciarias: en cuanto al personal laboral, Bestratén (2006) explica que en este grupo se encontraría un amplio abanico de atenciones o acciones sociales que los trabajadores estarían en condiciones de disfrutar, entendiendo que se encuentran al margen de su propia actividad laboral o que su incidencia en la misma fuera muy indirecta. Su selección está condicionada por los intereses de los trabajadores, a las posibilidades

de asignar recursos y a las circunstancias propias de cada organización en su medio.

En opinión propia de los autores de la investigación, habría que centrarse en algunas de ellas, respetando o mejorando en lo posible, aquellas acciones sociales que de alguna forma serían asimilables comoderchos adquiridos. Las responsabilidades terciarias deberían estar en principio subordinadas al cumplimiento de las primarias y secundarias.

Componente metodológico

El estudio correspondió, de acuerdo con el nivel de profundidad, al tipo de investigación descriptiva y de campo, ya que describió la capacitación gerencial y la responsabilidad social ejercida por el director educativo en las escuelas del Municipio Simón Bolívar del estado Zulia; con ello se describe un evento dentro de un contexto particular, delimitando los hechos que conforman el problema de la investigación que se realiza, para establecer sus características y descubrir la posible asociación de las variables. La población de estudio para la presente investigación estuvo conformada por 13 directivos registrados al frente de las 19 escuelas del Municipio Simón Bolívar, durante el período escolar 2011-2012, en cuyo subsistema se desarrolla la escuela primaria.

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual, según Arias (2006:72) permite “obtener información que suministra la muestra de sujetos acerca de sí mismos o en relación con un tema en particular”. Por otra parte, se empleó un cuestionario, dividido en dos partes, la primera contuvo 18 ítems (del 1 al 18) para medir la variable Capacitación gerencial. La segunda parte del cuestionario constó de 18 ítems (del 19 al 36) para medir la variable responsabilidad social. Se utilizó una escala de alternativas múltiples.

La validez del instrumento se estableció a través del juicio de expertos, los cuales determinaron que era válido, ya que no hicieron observaciones al mismo. La confiabilidad se calculó a través del Coeficiente de Alfa Cronbach, para ello se aplicó el instrumento a una población piloto de iguales características en el Municipio Lagunillas y cuyo resultado fue: 0.93, es decir, 93% de confiabilidad.

Resultados

La población encuestada en un 62% opinó, con relación a los tipos de capacitación, que nunca los aspectos de la capacitación tienen que ver con relación a los procesos gerenciales y administrativos de las organizaciones educativas. El 54% expresó que los contenidos que se desarrollan en los planes de formación y capacitación se refieren a los aspectos pedagógicos y didácticos, es decir, a la práctica pedagógica en el aula. Esto refleja una situación problemática para las instituciones escolares, ya que, los planes

de capacitación y formación del recurso humano se centran en el ejercicio del docente en el aula dejando al personal directivo con una mera información técnica-pedagógica en detrimento a la técnico-administrativa.

El 46% del personal directivo manifestó que nunca se promueven la formación de equipos de trabajo o colectivos y no proporcionan conocimientos recientes, relativos a los cambios estructurales del sistema educativo venezolano lo que trae como consecuencia el desconocimiento de herramientas y una visión integral de los mismos, repercutiendo en la forma de enfrentarlos y adaptarlos a su praxis diaria

Asimismo, el 54% de la población opinó que nunca los directivos tienen la oportunidad de establecer sus necesidades profesionales y de formación gerencial para los futuros planes de capacitación y menos, vinculan a los demás miembros de la comunidad escolar como elementos imprescindibles en toda gerencia escolar.

Con respecto a la responsabilidad social, el 69% de los directivos opinaron que nunca se realizan proyectos que mejoren la calidad de vida laboral de los miembros de la institución educativa. El 38% nunca implementa la responsabilidad social con respecto al cumplimiento de los horarios de trabajo y mejoramiento del clima organizacional. Un 62% de directores expresaron que nunca facilitan la atención a miembros de la comunidad con limitaciones físicas o minusvalía; además de no integrarse personalmente a los servicios comunitarios.

Igualmente, un 46% expresaron la no disposición para colaborar con las misiones educativas implementadas por el gobierno nacional y con los consejos comunales del sector donde está la institución; no patrocinan actividades artísticas-culturales como promoción de los valores de identidad cultural.

La correlación entre las variables se calculó con el coeficiente de Pearson, dando como resultado $r = 0.90$, es decir, un 90%, lo cual se traduce en el hecho de que el mejoramiento de la responsabilidad social en las instituciones educativas se incrementa directamente proporcional a su capacitación gerencial del personal directivo.

Conclusiones

Las organizaciones escolares están inmersas actualmente en un proceso de grandes transformaciones originadas en diferentes partes del mundo, que ejercen un impacto directo sobre ellas. En este contexto, es indispensable que los mandos gerenciales sepan mejorar el desempeño de su sector, área u organización para impulsar los cambios y responder a las presiones del medio. La capacitación tiene como propósito preparar (mediante conocimientos, cambio de actitudes o mejoramiento de habilidades) de la mejor manera a los gerentes escolares, teniendo como premisa mejorar el desempeño futuro de toda la organización educativa.

Se identificaron los tipos de capacitación gerencial que se le suministra al personal directivo de las escuelas primarias del municipio Simón Bolívar del Estado Zulia, concluyendo que ninguna de ellas: inicial, continua, actualizada, están acordes con las necesidades del mejoramiento profesional de este personal, ya que los planes de formación y capacitación se basan en los aspectos pedagógicos y didácticos correspondientes a la práctica docente dentro de las aulas y no se toman en cuenta los aspectos técnicos-administrativos que un gerente educativo debe poseer y desarrollar.

Esta situación trae consigo que el personal directivo de las instituciones educativas desempeñe sus funciones de una manera tradicional y mecánica, no acorde a la realidad de transformación y renovación educativa que se está dando en el sistema educativo venezolano. Sus habilidades técnicas son limitadas por la poca formación del componente gerencial y dependiendo de su experiencia empírica. Asimismo, se afectan las habilidades conceptuales y humanas al crear un clima autoritario, de escaso o nulo trabajo en equipos y toma de decisiones efectivas.

Con respecto a la responsabilidad social es aquella que asume como parte del compromiso la escuela con su entorno y que va más allá de la parte administrativa, es una responsabilidad que busca a través de múltiples acciones mejorar la comunidad en la cual está inserta, modificando de ser necesario actitudes, necesidades y expectativas de esta sociedad.

El complejo mundo actual exige que las instituciones educativas tomen el rol de líderes sociales, con capacidades de socializar mediante el conocimiento, que sin duda hoy goza de una alta valoración social. Es por ello que no se debe perder de vista la importancia que tiene el conocimiento para la construcción de lo público. Frente a esta necesidad, la urgencia es promover las instancias que permitan establecer un puente entre la escuela y la comunidad a la que sirve.

Se hace necesario que las escuelas implementen estrategias que permitan responder a las diversas demandas exigidas por la comunidad, siendo una ellas la formación de ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad, una convivencia basada en el respeto y la tolerancia; en otro sentido, a la formación de personas que respondan a los nuevos requerimientos sociales y a las formas de organización del trabajo, resultante de la revolución tecnológica, que permitan transformarla en instrumentos que mejoren la calidad de vida de las personas y de la sociedad.

Frente a esta realidad, la responsabilidad social implementada por los directivos en las escuelas primarias del Municipio Simón Bolívar se caracteriza por la no utilización de los proyectos educativos (proyecto educativo integral comunitario (PEIC), proyectos de desarrollo endógeno, proyectos socio-productivos) que permitan mejorar la calidad pedagógica, el clima organizacional y la vida de los miembros de la comunidad local.

Las responsabilidades primarias se desarrollan por la misma naturaleza de la escuela y su función social. Los directivos, con respecto a sus responsabilidades secundarias, solo se limitan al mero control administrativo del personal y a la escasa o nula participación en las actividades vinculadas con la comunidad y finalmente, las responsabilidades terciarias están basadas en los formalismos propios de la función docente contenidos en los reglamentos, circulares y leyes.

Referencias bibliográficas

Bestratén, M. (2006). **Tipos de Responsabilidad Social**. Centro Nacional de Condiciones de trabajo. España.

Cannon, T. (2004). **La responsabilidad de la empresa**. (Traducción de Javier Serra). Ediciones Folio. Barcelona. España.

Chruden, H. y Sherman, A. (2004). **Administración de Personal**. Editorial Continente. México.

Epstein, E. (2004). **Más allá de la ética comercial, responsabilidad social corporativa y sensibilidad social gerencial**. Editorial Harper. Nueva York.

Gándara, M. (2004). **La acción gerencial en el director en el fomento de los valores instrumentales en los docentes de la escuela básica**. Editorial San Pablo. Venezuela.

Gertsacov, D. (2003). **Responsabilidad social empresarial en América Latina: Un movimiento hemisférico**. Fonciéd. Venezuela.

Koontz, H. y Wehrich, H. (2003) **Administración**. Editorial McGraw Hill. México

Lafuente, A. Visuales, V. Pueyo, R. y Llaría, J. (2005). **La Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas**. Universidad de Morelos. Monterrey, México

Lander, R. (2006). **Responsabilidad social: ¿individual o compartida?** Disponible en <http://www.analitica.com/va/economia/opinion/6259083.asp>

Milkovich, G. y Boudreau, J. (2003). **Dirección y Administración de Recursos Humanos**. Editorial McGraw Hill. México.

Mondy, D. (2002). **Administración de Recursos Humanos**. 6ª Ed. Editorial Prentice Hall. México.

Odremán, N. (2004). **Proyecto Educativo. Educación Básica: Reto, Transformación**. Ministerio de Educación de Venezuela. Caracas, Venezuela.

Pulgar, I. (2007) **Gestión comunitaria y transformación de espacios para la formación integral en escuelas bolivarianas.** Tesis de grado. Universidad Rafael Beloso Chacín. Maracaibo. Venezuela.

Robbins, S. (2004). **Comportamiento Organizacional.** Editorial Prentice Hall. México

Siliceo, A. (2004). **Capacitación y Desarrollo de Personal.** Edit. Limusa. Mexico. 1996

Szlaifsztein, G. (2003). **El diseño organizacional y la organización que aprende.** Disponible en: www.monografias.com/trabajos12/eldisen. Código ISPN de la Publicación: EypFEVVApNXJFRPEA



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA

 **mpacto** *Científico*

Revista Arbitrada Venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago

Vol. 10. N°1 _____

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en junio de 2015, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve