



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
SUBPROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL**

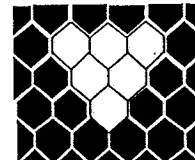
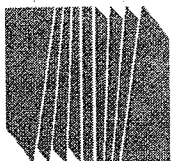


**PLAN DE GESTION PROACTIVA PARA EL GERENTE EDUCATIVO
BASADO EN LA ALIANZA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESAS ESCUELAS NACIONALES
DEL MUNICIPIO PAZ CASTILLO**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magíster
en Educación Mención Gerencia Educacional

Autora: Mileidys Barrios
CI: 14.839.854
Tutora: Iraiza Morillo

Caracas, febrero de 2013



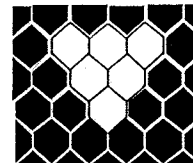
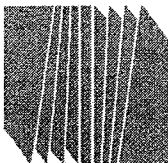
ACTA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

Quienes suscriben, miembros del jurado designados por el Consejo Directivo del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, reunidos para evaluar el Trabajo de Grado presentado por la ciudadana: **Barrios Mileidys**, titular de la cédula de identidad N° **14.839.854**, bajo el título: **PLAN DE GESTIÓN PROACTIVA PARA EL GERENTE EDUCATIVO BASADO EN LA ALIANZAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESA - ESCUELAS NACIONALES DEL MUNICIPIO PAZ CASTILLO**, a los fines de cumplir con el requisito legal para optar al título de **Magíster en Educación Mención Gerencia Educacional**, dejan constancia de lo siguiente:

Se procedió a la presentación pública del Trabajo en el Edificio Mirage, Aula M2- A1, del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez.

El mismo se considera **Aprobado** por unanimidad de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1.- El contenido del trabajo tiene relevancia con las líneas de investigación del subprograma de gerencia educacional y resalta lo diferente en las temáticas que se han venido presentando en dicha maestría.
- 2.- La temática de estudio fue presentada de forma pertinente y coherente con el trabajo escrito.
- 3.- Las interrogantes y los objetivos de la investigación fueron cubiertos y logrados por la propuesta presentada.

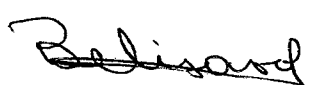


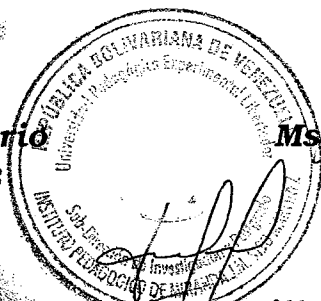
2/2


4.- La propuesta constituye un aporte significativo para el establecimiento de alianzas y relaciones con el sector privado y productivo para actuar de forma cogestionada con la instituciones educativas al atender demandas y necesidades de las mismas, dando así respuestas efectivas y eficientes al entorno intra y extra institucional.

5.- Se recomienda su difusión en la instituciones educativas y empresas del Municipio Paz Castillo de la propuesta presentada para que las mismas aborden las problemáticas y den respuestas a los planteamientos que no han podido ser atendido por las instituciones educativas ni por el estado.

En fe de lo cual se levanta la presente Acta a los **veintiocho días del mes de febrero de dos mil trece**, dejando constancia, de acuerdo con lo dispuesto en la Normativa vigente que la **Msc. Iraiza Morillo**, Tutora del trabajo, actuó como Coordinadora del Jurado examinador.


Msc. Víctor Belisario
C.I. 13.466.623




Msc. Iraiza Morillo
C.I.: 5.115.406
Coordinadora
Tutora


Msc. Saelda Martínez
C.I: 3.959.695

DEDICATORIA

A mi dios todo poderoso por darme la vida y ofrecerme su grandeza infinita, gracias por iluminar mi camino guiándome con tu luz de esperanza y amor ya que fue una meta trazada con la finalidad de obtener una preparación profesional, sin embargo fueron muchos los tropiezos, obstáculos y sentimientos encontrados durante el recorrido de la carrera; pero con fé en dios y los santos todo fue superado, gracias por ser mi ángel y gracias por darme tu aliento cuando sentía que la tormenta me ahogaba.

A los santos por escuchar mis suplicas y acompañarme en aquellos momentos de presentar las actividades de cada materia, muy agradecida de ustedes gracias por existir.

A mi madre querida, ella es la razón de mi existir gracias por tu amor y apoyo incondicional en los momentos difíciles de mi vida, tú eres lo más grande y hermoso que dios me otorgó eres mi mayor orgullo, te pido disculpas por haberte descuidado un poco y haberme dedicado al crecimiento profesional gracias por entenderme “te amo mami”.

A mi esposo Nelson Garate, que a pesar de todos nuestros inconvenientes me apoyó en todo momento, te dedico este triunfo por estar a mi lado, por hacerme feliz, por comprender esos largos momentos que no compartimos pero siempre tenía esa voz consoladora que me recordaba que todo lo que fuera por mis estudios no importaba el tiempo, gracias por confiar en mí, este triunfo es tuyo Te Quiero....., de veras que me siento orgullosa de ti y le doy gracias a dios por permitirme tenerte a mi lado y formar parte de mi familia.

A mi querido y adorado Edgar Cuevas él ha sido mi guía en mi preparación profesional gracias por existir y le pido a mi dios que lo llene de vida y salud ya que es mi profesor preferido desde la primaria.

Y.... a todas aquellas personas que de una u otra manera siempre me apoyaron en el transcurso de la especialización.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Experimental Libertador José Manuel Siso Martínez por darme la oportunidad de cursar el pensum de estudios de la especialidad en magister en educación gerencial, gracias a todos por confiar en mí y ofrecerme las herramientas y estrategias necesarias para ser aplicada en el quehacer diario.

A la profesora y tutora Iraiza Morillo le agradezco por asesorarme en mi trabajo de grado a pesar de los inconvenientes y contratiempos obtenidos lo alcance con perseverancia y educación ya que todo en la vida requiere de esfuerzo sin esperar nada a cambio.

A todos aquellos profesores que enriquecieron mis conocimientos durante el recorrido de la especialización.

INDICE GENERAL

| | pp. |
|---|-----------|
| RESUMEN..... | v |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPÍTULO | |
| I EL PROBLEMA..... | 3 |
| Contextualización y Delimitación del Problema..... | 3 |
| Interrogantes de la investigación..... | 8 |
| Objetivos de la investigación..... | 8 |
| Objetivo General..... | 8 |
| Objetivos específicos..... | 8 |
| Justificación del Estudio..... | 9 |
| II MARCO TEORICO..... | 10 |
| Antecedentes de la Investigación..... | 10 |
| Bases Conceptuales..... | 17 |
| El Gerente Educativo..... | 17 |
| La Competencias del Gerente Educativo..... | 18 |
| Gerencia Proactiva | 20 |
| La Responsabilidad Social de la Empresa..... | 24 |
| Acciones de Responsabilidad Social Empresarial..... | 26 |
| Educación y Responsabilidad Social..... | 27 |
| Definición de Términos Básicos..... | 31 |
| Bases Legales..... | 28 |
| Definición operacional de las variables..... | 32 |
| Sistemas de Variables..... | 32 |
| III MARCO METODOLÓGICO..... | 35 |
| Tipo de Investigación..... | 35 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| | Diseño de la Investigación..... | 36 |
| | Población y muestra..... | 37 |
| | Técnica e instrumento de recolección de datos..... | 39 |
| | Validez y confiabilidad de los instrumentos..... | 40 |
| IV | PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS..... | 42 |
| V | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 71 |
| VI | PROPUESTA..... | 75 |
| | REFERENCIAS..... | 82 |

LISTA DE CUADROS

| CUADROS | pp. |
|---|-----|
| 1 Definición conceptual de las variables | 33 |
| 2 Operacionalización de las variables | 34 |
| 3 Distribución de la población | 37 |
| 4 Distribución de la Muestra | 39 |
| 5 Es necesario contar con una formación en gerencia educativa para asumir una alianza de responsabilidad social empresa-escuela. | 42 |
| 6 Recibe formación en materia de gestión proactiva para establecer alianzas de responsabilidad social. | 43 |
| 7 El liderazgo es un factor necesario para asumir proyectos de alianzas de responsabilidad social. | 44 |
| 8 El liderazgo es un elemento fundamental en sus funciones como gerente educativo para la proactividad | 45 |
| 9 El estilo de liderazgo que asume es aceptado por el personal subalterno | 46 |
| 10 Se apoya en la herramienta teórica- técnica que ofrece la administración para ejercer sus funciones de gerente educativo proactivo | 47 |
| 11 Aplica las fases de planificación como factor primordial de gestión proactiva | 48 |
| 12 Se apoya en el proceso de organización para el desarrollo de la proactividad en su trabajo. | 49 |
| 13 Aplica el proceso de control como medio efectivo de seguimiento a su gestión de gerente educativo. | 50 |
| 14 El proceso de toma de decisiones es esencial para una gestión proactiva | 51 |
| 15 Asume la integración como factor necesario para involucrar a sectores de la comunidad en su accionar gerencial. | 52 |
| 16 La gestión proactiva contribuye a la solución de problemas en la institución que dirige. | 53 |
| 17 Promueve la innovación en el personal subalterno para la ejecución de proyectos de alianzas de responsabilidad social. | 54 |
| 18 Desarrolla políticas en su institución en materia de alianza de responsabilidad social empresa- escuela. | 55 |
| 19 Contempla el proyecto educativo integral comunitario de la institución que dirige objetivos de alianza de responsabilidad social empresa-escuela | 56 |
| 20 Genera acciones de gestión proactiva para la alianza de responsabilidad social empresa- escuela.. | 57 |
| 21 Fomenta los principios éticos en los que se debe enmarcar una alianza de responsabilidad social empresa-escuela. | 58 |

| | | |
|----|---|----|
| 22 | Ha participado como gerente educativo en proyectos de | 59 |
| | responsabilidad social empresa-escuela. | |
| 23 | Le resulta una limitante el desconocimiento del marco legal para | 60 |
| | participar en un plan proactivo de responsabilidad social. | |
| 24 | Considera viable una propuesta de un plan para el gerente educativo | 61 |
| | hacia una gestión proactiva sustentada en la alianza de responsabilidad | |
| | social empresas-escuelas. | |
| 25 | Asume la empresa que gerencia acciones de responsabilidad social en | 62 |
| | pro de la comunidad del entorno | |
| 26 | Se fomentan valores de cooperación en la responsabilidad social de la | 63 |
| | empresa con sectores comunitarios. | |
| 27 | La empresa que dirige ajusta las políticas al marco legal en materia de | 64 |
| | responsabilidad social. | |
| 28 | Los objetivos de la empresa toman en cuenta el tema de la | 65 |
| | responsabilidad social con una visión ética. | |
| 29 | La empresa recibe de las escuelas propuestas de proyectos de | 66 |
| | responsabilidad social. | |
| 30 | Contempla la empresa que dirige políticas en materia de alianza de | 67 |
| | responsabilidad social con la escuela del sector. | |
| 31 | Es pertinente un marco legal de un plan de responsabilidad social | 68 |
| | empresa-escuela. | |
| 32 | Estaría dispuesto como gerente empresarial asumir una alianza de | 69 |
| | responsabilidad social con gerentes proactivos de las escuelas del | |
| | sector. | |

LISTA DE GRÁFICOS

| GRÁFICOS | pp. |
|--|-----|
| 1 Formación en Gerencia Educativa. | 43 |
| 2 Gestión Proactiva en Responsabilidad Social. | 44 |
| 3 El liderazgo en gestión proactiva. | 45 |
| 4 El Liderazgo en la función gerencial. | 46 |
| 5 El liderazgo y su aceptación en el personal subalterno. | 47 |
| 6 Herramientas teórico-técnico en la administración. | 48 |
| 7 Fases de planificación en la gestión proactiva. | 49 |
| 8 Apoyo en el proceso de Organización. | 50 |
| 9 Proceso de control en gestión gerencial. | 51 |
| 10 Toma de decisiones en la gestión proactiva. | 52 |
| 11 La integración factor del accionar gerencial. | 53 |
| 12 La gestión proactiva en la solución de problemas. | 54 |
| 13 La innovación en la ejecución de proyectos de alianzas. | 55 |
| 14 Políticas institucionales en materia de alianzas de responsabilidad social. | 56 |
| 15 Proyecto Educativo Integral Comunitario en la responsabilidad social. | 57 |
| 16 Acciones de gestión proactiva. | 58 |
| 17 Fomento de los principios éticos | 59 |
| 18 Nivel de participación en proyectos de responsabilidad social. | 60 |
| 19 Marco legal de la responsabilidad social. | 61 |
| 20 Viabilidad de una propuesta | 62 |
| 21 Acciones dirigidas a una responsabilidad social en pro de la comunidad del entorno. | 63 |
| 22 Fomento de valores de cooperación. | 64 |
| 23 Políticas ajustadas al marco legal de responsabilidad social. | 65 |
| 24 Objetivos empresariales con visión ética. | 66 |
| 25 Las empresas y las propuestas de las escuelas. | 67 |
| 26 Políticas en materia de alianzas de responsabilidad social. | 68 |
| 27 Pertinencia de un marco legal para un plan empresa-escuela. | 69 |
| 28 Disposición para asumir una alianza de responsabilidad social empresa-escuela. | 70 |

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
SUBPROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL**

**PLAN DE GESTION PROACTIVA PARA EL GERENTE EDUCATIVO
BASADO EN LA ALIANZA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESAS- ESCUELAS NACIONALES
DEL MUNICIPIO PAZ CASTILLO**

Autor: Mileidys Barrios

Tutor: Iraiza Morillo

Fecha: Febrero, 2013

RESUMEN

El gerente educativo influye en el comportamiento de las organizaciones, acción que pasa por un perfil profesional y personal en el área gerencial, con el objetivo de hacer de las instituciones educativas un ambiente laboral más eficiente; razón por la cual se analizó en este trabajo la necesidad de asumir una gestión proactiva para generar cambios con respeto a la responsabilidad social empresarial como propuesta para contribuir en la mejora de los niveles de calidad de la educación. En función de esto, se formuló como objetivo general Proponer un plan de gestión proactiva para el gerente educativo basado en la alianza de responsabilidad social empresa- escuelas nacionales del Municipio Paz Castillo. El cual se desarrollo bajo la modalidad de proyecto factible con apoyo del diseño de campo. Para la recolección de datos se tomó como muestra 54 Directivos educativos y 46 empresarios, como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento el cuestionario; los resultados permiten concluir que los directivos de las escuelas nacionales del Municipio Paz Castillo con una formación sólida en gerencia educativa para asumir alianza de responsabilidad social empresa-escuela y la gestión proactiva puede verse afectada por la falta de actualización apropiada para asumir este tipo de proyecto, de allí que se propone un plan de alianza de responsabilidad social en materia de gestión proactiva al gerente educativo.

Descriptores: gerencia, gestión proactiva, responsabilidad social, organización.

INTRODUCCIÓN

En Venezuela se ha hecho énfasis desde los más variados sectores de la sociedad en las demandas de infraestructura física de las instituciones educativas y el mantenimiento de las ya existentes, por su afectación en el proceso formativo que se ofrece a los niños, niñas y adolescentes que asisten al sistema educativo nacional. Frente a ello se han planteado nuevas alternativas para solucionar los crecientes problemas de mantenimiento y dotación a través de programas a nivel de Ministerio del Poder Popular para la Educación, gobernaciones, alcaldías y consejos comunales, sin embargo las instituciones educativas al inicio de cada año escolar se ven afectadas por el retrasos en las de actividades debido a que no están en condiciones idóneas.

En este sentido, la propuesta educativa de Gallardo (2010) plantea “el rol trascendental que desempeña el sector empresarial bajo la figura de responsabilidad social en países como Brasil, Argentina y Bolivia sobre el apoyo al sector educativo en pro de compartir el esfuerzo y gestión económica que bien puede ser impulsado en Venezuela” (P.18). Para algunos pudiera verse como un planteamiento nada nuevo, pero lo cierto es que la manera como se ha abordado la alianza del sector empresarial y educativo en estos países latinoamericanos, da muestra de un cambio que promueve una educación acorde con las necesidades de la comunidad.

Sin embargo hay que destacar el hecho de que la participación e integración empresa-escuela fue producto de introducir un cambio significativo en la cultura gerencial de ambos sectores, referida a los principios, creencias, valores, costumbres, nivel de desempeño de directivos, gerentes y líderes de dicha organizaciones, lo que se tradujo en la necesidad de implementar varias vías para llegar a un modelo de participación ética y responsable en pro de una educación que impulsa la excelencia, así que se necesitan estrategias para resolver los puntos débiles tales como carencia de programas de formación, trabajo comunitario, visión, misión y valores organizacionales, liderazgo, gerencia proactiva, entre otros. Entorno a la gerencia proactiva Blanchard y Ridry (2010) plantean al respecto que “una gestión proactiva

eficaz consta de tres partes, la primera planeación del desempeño, la segunda el diagnóstico del día a día en el que se observa y se supervisa y el tercero la habilidad y liderazgo par resolver los problemas” (P.80). El planteamiento anterior aunado a la búsqueda de alternativas de aplicabilidad de la responsabilidad social empresarial surgió como variable para la presente investigación, formulando para ello un diseño bajo la modalidad de proyecto factible con un diseño de campo, estructurado en los siguientes capítulos:

Capítulo I:, presentación de problema, contextualización y delimitación, interrogantes, objetivo general y específicos y justificación; Capítulo II; marco teórico, donde se exponen las teorías que sustentan la investigación, antecedentes de la investigación, bases conceptuales, bases legales, definición de términos y sistemas de variables; Capítulo III el cual se refiere el marco metodológico donde se detalla el tipo de investigación, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos, Capítulo IV presentación y análisis de los resultados; Capítulo V Conclusiones y recomendaciones; Capítulo VI la propuesta contentiva de la presentación, sustentación teórica, objetivos y su operacionalización, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Contextualización y Delimitación del Problema

La gerencia se puede definir como un proceso que implica la coordinación de todos los recursos disponibles en una organización (humanos, físicos, tecnológicos, financieros), y que a través de los procesos de planificación, organización, dirección y control se logren objetivos previamente establecidos.

De este modo se describe a la gerencia como responsable del éxito o fracaso de una organización, toda vez que en sus funciones se distinguen tres aspectos claves, la primera de ella, coordinación de los recursos de la organización; segundo, la ejecución de funciones gerenciales- administrativas y; tercero, establecer el proceso gerencial; es decir a dónde se quiere llegar. Sin embargo el trabajo gerencial se ve condicionado por el liderazgo, la toma de decisiones, la proactividad, la motivación, la comunicación y la ética.

La apreciación anterior viene a corroborar que cuando no se cuenta con una formación que abarque el carácter científico de la gerencia se generan muchos problemas que afectan el logro de los objetivos de las organizaciones. Es este sentido, Alvarado (1990) señala que “el fracaso de muchos gerentes radica en el desconocimiento de una visión proactiva para ejecutar el objetivo o misión de una organización” (p.29). Esto significa que no se asume un trabajo sinérgico, no existe preocupación para mejorar continuamente la comunicación y no se analiza y evalúan los logros alcanzados o bien las causas de las desviaciones, así como las posibles medidas correctivas, lo que se constituye en un problema que se traduce en la poca credibilidad para asumir responsabilidades de orden administrativo con otras

organizaciones. En este contexto, la escuela que aspira la sociedad venezolana establece que el personal directivo debe ejercer el liderazgo para lograr la calidad educativa. Siendo las cosas así vale preguntar ¿Por donde empezar? En esencia, el principio es un cambio de actitud, para entender que la calidad dentro del círculo de influencia es reconocer que aún cuando las cosas se están haciendo bien se pueden hacer mejor.

Desde la perspectiva anterior surge un modelo de gerencia proactiva definido por Mora (2004) como “un planificador que aplica el interactivismo, porque no está dispuesto a dejar las cosas como están y emprende el diseño y la forma de lograr a futuro la diferencia de sistemas de planificación rígidos esquemáticos y deficientemente implantados” (p.81).

Así mismo el concepto de gerencia proactiva surge en el marco de una dirección científica propuesta para los modelos educativos en América Latina en la declaración de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2008), cuando se plantea que “los problemas de la educación actual parten de un camino que comienza con la carencia de un pensamiento estratégico de la gerencia, donde los procesos tienden a ser más analíticos que intuitivos, situación que ha contribuido a desvirtuar la práctica gerencial educativa, pues la realidad muestra que intuición y análisis son dos factores esenciales cuando de ser efectivo se trata” (p.53).

El planteamiento anterior sirve como base para reflexionar sobre qué es lo que impide a la gerencia educativa venezolana afrontar los retos, generar cambios o enfrentar los mismos con respeto a la responsabilidad social empresarial esta última como propuesta para mejorar la integración, responsabilidad, normativa legal y los niveles de calidad de la educación, desde el nivel local donde se desarrolla el proceso de enseñanza y de aprendizaje; es decir la institución educativa.

En este orden de ideas, se puede decir que los directivos y gerentes de las instituciones educativas deben aplicar estrategias que les permitan ser proactivos, aun cuando este concepto tiene diversas acepciones como sucede con otros tantos términos. Por tal razón se considera para efectos de esta investigación argumentado

por Covey (2008) “la esencia de la persona proactiva es la capacidad de liderar su propia vida al margen de lo que pase a su alrededor, la persona proactiva decide cómo quiere reaccionar ante esos estímulos y centra sus esfuerzos en círculo de influencia” (P.124). Dentro de esta perspectiva, es importante señalar que el gerente proactivo no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento qué se quiere hacer y cómo lo van hacer; se considera por las referencias del autor que el comportamiento proactivo es un factor determinante para competir y sobrevivir en un entorno tan cambiante y competitivo como el actual.

Es por ello que las personas deben gestionar la incertidumbre y así tener la posibilidad de gestionar con éxito sus gerencias para generar nuevas acciones y cambiar su situación y conseguir los resultados que desean.

De este modo, la investigación se origina de la experiencia de un modelo de gerencia en las escuelas Mirandinas, a propósito de la puesta en marcha del programa “MI ESCUELA”, que se traduce en un plan de alianza de responsabilidad social empresa- escuela, donde se espera que el crecimiento de las instituciones educativas adscritas a la Gobernación Bolivariana de Miranda se sustente en la habilidad motivadora, responsable y proactiva de un gerente como líder en el manejo de alianzas con empresas que desean asumir una contribución de manera socialmente responsable ajustadas a la realidad de un déficit presupuestario que carecen las asociaciones civiles de padres y representantes, bien para resolver problemas de orden estructural o preventivo de la planta física o bien para desarrollar estrategias en el orden pedagógico.

Antes tales circunstancias, surge el interés de la investigación para estudiar la factibilidad de una propuesta para el gerente educativo hacia una gestión proactiva en la alianza de responsabilidad social en las instituciones educativas adscritas a la dependencia Nacional del Municipio Paz Castillo, donde de acuerdo a cifras y opiniones suministradas por la Oficina de Ordenamiento y Gestión Educativa (2009), se plantea que:

Es muy preocupante que los gerentes de la entidad entre los que se cuenta con número importante de Paz Castillo no muestran una actitud y mucho menos identificados con la búsqueda del plan de alternativas de autogestión o cogestión a través de un estilo de gerencia proactiva y participativa con la empresa privada (P.31).

Este dato es revelador de un problema que va más allá de la asignación de unos recursos que puedan o no aportar una empresa bajo la premisa de una responsabilidad social empresarial, pues se trata en lo esencial de formar a un ciudadano dentro y fuera de la escuela con una responsabilidad y compromiso de relevancia, tarea que debe asumirse desde la gerencia educativa con liderazgo, creatividad, seguridad, confianza y ética.

Labor que no está solamente en manos de los gerentes, sino también de los educadores, quienes deben orientar con comprensión y ética profesional, el proceso instruccional a la par de una integración con los entes públicos, privados y la comunidad como actores del proceso educativo. Esto es, asumir un estilo de gerencia que no solo se centre en el trabajo administrativo sino que de paso a la autorrealización de un equipo de trabajo según una visión de la escuela, en otras palabras, un gerente comprometido con su praxis educativa.

Desde la perspectiva anterior, conviene señalar algunos de los apuntes reflexivos en el informe de la comisión para la excelencia educativa del Ministerio del Poder Popular para la Educación (2010):

Uno de los retos para el nuevo año escolar 2010-2011 que se avecina será el formar a los gerentes educativos para asumir la supervisión y compromiso del mantenimiento preventivo y cuidado de las instalaciones educativas, toda vez que las grandes inversiones que hace el Estado en edificaciones nuevas, rehabilitaciones y dotaciones, en poco tiempo se traduce en planteles colapsados donde no pareciera que existiera un sentido de pertenencia de quienes dirigen y allí trabajan, como tampoco de las comunidades y empresas del entorno local (P.19).

Así el propio Ministerio del Poder Popular para la Educación ve con preocupación el problema de contar con gerentes educativos en algunos planteles donde la proactividad para asumir el reto de una integración comunitaria y empresarial da como resultado en

muchos casos el deterioro de las plantas físicas, cuyas construcciones recientes o rehabilitadas duran muy poco tiempo en óptimos servicios. Frente a ello propone como alternativa la formación de gerentes en el campo de la supervisión y mantenimiento de la infraestructura, e incluso la formación como promotores de la autogestión y creatividad.

Frente a ello cabe la inquietud por conocer la dimensión de lo que significa asumir una gestión proactiva desde una gerencia educativa y más aún la viabilidad o factibilidad para la alianza de responsabilidad social empresarial como una experiencia a nivel de escuelas nacionales, por tal motivo la investigación se realizó en las Instituciones Educativas de Dependencia Nacional conformada por 54 escuelas que hacen vida en el Municipio Paz Castillo del Estado Bolivariano de Miranda, las cuales en su conjunto, presentan graves problemas en la planta física tales como: techos deteriorados, daños en el sistema eléctrico, colapso en la sala de baño, rumbos de pupitres deteriorados, mesas y sillas dañadas (en grandes cantidades), falla de pintura y dotación de recursos para el aprendizaje, inclusive aulas insuficientes para la matrícula que se atiende, déficit de implementos deportivos, entre otros.

Situación problemática que se ha presentado durante los últimos años en las instituciones educativas de carácter nacional, es por ello necesario establecer alianzas de responsabilidad social empresas- escuelas con el objetivo, de que las empresas privadas y públicas contribuyan con su aporte a las instituciones para subsanar las debilidades y deterioro existente, para ofrecerle al estudiantado condiciones adecuadas para una educación de calidad, es por ello que el docente que cumple funciones de gerente educativo debe estimular el incremento de la proactividad, delegación de funciones para la toma de decisiones ya que fomentando la participación de todos se incentiva el interés para asumir el desafío de canalizar los esfuerzos y energía en pro de una mejor educación.

Ante esta situación el problema se delimita en la falta de propuesta de un plan para el gerente educativo que permita un compromiso en la alianza de responsabilidad social con el sector empresarial del Municipio Paz Castillo, a fin de

superar problemas de orden preventivo y correctivo en el mantenimiento de las condiciones adecuadas para el desarrollo óptimo de las instituciones educativas.

Interrogantes de la investigación

¿Cuál es la formación en gestión proactiva del personal directivo de las escuelas nacionales en el Municipio Paz Castillo del Estado Miranda?

¿Cuál es la factibilidad de establecimiento de alianzas de responsabilidad social entre empresas y escuelas nacionales del Municipio Paz Castillo del Estado Miranda?

¿Cuáles serían los beneficios de un plan de gestión proactiva para el gerente educativo basado en la alianza de responsabilidad social empresa- escuelas nacionales del Municipio Paz Castillo del Estado Miranda?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Proponer un Plan de Gestión Proactiva para el gerente educativo basado en la alianza de responsabilidad social empresa- escuelas nacionales del Municipio Paz Castillo.

Objetivos específicos

Diagnosticar la formación en gestión proactiva del personal directivo de las escuelas nacionales en el Municipio Paz Castillo.

Determinar la factibilidad de establecimiento de alianza de responsabilidad social entre empresas y escuelas nacionales del Municipio Paz Castillo.

Diseñar un plan de gestión proactiva para el gerente educativo basado en la alianza de responsabilidad social empresa- escuelas nacionales del Municipio Paz Castillo.

Justificación del estudio

La génesis del proyecto de investigación tiene su sustento en la necesidad de generar un pensamiento estratégico que sienta las bases de una gerencia proactiva en el ámbito educativo. Desde esta perspectiva la investigación se justifica en el contexto de generar un conjunto de acciones orientadas a mejorar la calidad de la educación, rescatar los procesos gerenciales en las instituciones educativas, así como la praxis de los educadores, toda vez que se coincide en que la gerencia educativa es clave para alcanzar el éxito de los planes y programas que se desarrollan en el nivel educativo.

Esto explica la importancia de diagnosticar, soportar aspectos de orden teórico y proponer para la práctica gerencial, el principio basado en una gestión proactiva en el marco de los cambios y retos que plantea la responsabilidad social empresarial, esta vez bajo una propuesta que contribuya a asumir desde la gerencia educativa acciones para mantenimiento y conservación de las estructuras escolares, que permitan obtener condiciones adecuadas para la comunidad educativa. Así el beneficio social consiste en brindar información y formación en materia de asumir proyectos de alianza de responsabilidad social a partir del compromiso con la integración de todos los actores del proceso educativo en las escuelas nacionales que conforman el Municipio Paz Castillo.

Desde la perspectiva anterior, el trabajo se justifica en el hecho de plantear la gestión proactiva que deben tener los directivos de las escuelas nacionales que conforman el Municipio Paz Castillo, en el ámbito de la responsabilidad social con empresas públicas y privadas como nueva estrategia innovadora de alianzas, de iniciativa y capacidad para generar ideas, con trabajo en equipo interdisciplinario y con una actitud para el cambio ante las últimas tendencias de gestión y administración del plantel que permitan subsanar las debilidades que afectan los procesos institucionales.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Teorías que sustentan la investigación

Las organizaciones por lo general son definidas como entidades sociales compuestas por individuos con la finalidad de cumplir metas y objetivos, de allí su gran diversidad tanto en empresas de servicios como las de producción de índole públicas o privadas, cada una de ellas con sus características específicas que apuntan a una meta a cumplir. Sin embargo por comportarse como sistema no escapan a presentar problemas.

En este sentido Chiavenato (2000), define a las organizaciones en términos de la teoría de “sistemas abiertos cuyas partes están relacionadas entre si y con su ambiente, donde la naturaleza de esta relación es de interdependencia debido a que todas las partes del sistema afectan y son afectadas mutuamente” (P.119). Esto se explica en otras palabras, en que un cambio generado en una parte del sistema (subsistemas) afecta a otras partes y estos en ocasiones se constituye en un problema a resolver. En este contexto la teoría de sistemas abiertos es perfectamente aplicable a la organización y administración escolar, pues en ella se generan actividades que van desde la dirección, el uso y ejercicio estratégico de recursos humanos, tecnológicos y presupuestarios, la formación de estudiantes, la vinculación con el entorno y la generación de identidad de todo el personal con la organización, por tan sólo nombrar algunos factores que por lo general hacen de la organización educativa la consecución de metas y objetivos colectivos.

Desde la perspectiva anterior la teoría de sistemas, admite que cuando una de las partes genera conflicto, de inmediato se convierte en un problema a resolver. En este

caso Del Pilar (2007) El termino de solución de problemas en los subsistemas significa “acción y efecto de diagnosticar, jerarquizar y resolver situaciones que afectan el logro de metas y objetivos”. (P.201). Esta posición teórica lleva al análisis de resolución de problemas en una organización escolar, conformada a partir de una distribución organizacional, la cual es la forma que asumen todas las asociaciones humanas para lograr sus fines de productividad y bienestar,

Se deduce de lo anteriormente señalado que los grupos o áreas funcionales dentro de una institución educativa se enfrentan día a día al proceso de toma de decisiones y es aquí donde la responsabilidad social se convierte en una estrategia de acción que transforma el proceso de resolución de problemas en un proceso de colaboración, integración, autogestión o simplemente de acción necesaria para superar las debilidades detectadas en las escuelas se convierta en una fortalezas para con las empresas públicas y privadas en cuanto a su compromiso con la sociedad.

Dentro de este orden de ideas, otra teoría que sustenta esta investigación es la teoría clásica de la organización empleada por Fayol (Citado en Chiavenato, 2000) quien señaló “que la teoría administrativa se puede aplicar a toda organización humana, pues en ella convergen los procesos básicos de comunicación, resolución de problemas y toma de decisiones asertivas entre otras” (P.229). A este autor se le considera el padre de los procesos administrativos y creador e impulsor de la división del trabajo en las áreas funcionales de la organización. Si bien es cierto que en toda organización se debe establecer metas para lograr los objetivos propuestos. Es por ello que este autor señala cinco pasos importante que son la planeación: diseñar planes para el mañana; organización: brindar y movilizar recursos; dirección: dirigir, seleccionar y evaluar los objetivos de la organización; coordinación: esfuerzos para resolver problemas y control: garantizar que todo lo planificado se logre a cabalidad.

Antecedentes de la investigación

El tema de la gerencia educativa en términos proactivos asociados a la alianza de la responsabilidad social empresarial pública y privada ha sido de interés para

algunos investigadores internacionales y nacionales preocupados por establecer alternativas en procura de mejorar la calidad educativa. En este sentido a continuación se presentaron los que tienen relación con el problema en estudio:

Tomás (2007), en su trabajo de grado para optar a la Maestría en Educación Superior de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) titulado "Estudios de la Administración Educativa en su Práctica, Estrategias y Sistemas de Gestión en la Responsabilidad Social Corporativa" desarrolla temas como la gestión empresarial y las dimensiones económicas, sociales y educativas, estilos de gerencia educativas, la contribución activa y voluntaria de la responsabilidad social empresarial, las leyes y las normas de responsabilidad social corporativa y su aplicación en el contexto educativo. En el orden metodológico la investigación es descriptiva, con un diseño de campo, teniendo como población y muestra a 30 gerentes educativos y 25 empresarios. Analizados los resultados se concluye que la empresa desempeña un papel muy importante en el mejoramiento de la educación, es decir como agente de desarrollo en las comunidades en las que están insertadas, dejando de ser un icono de provisión de empleo y riquezas, para pasar a una alianza de responsabilidad social ajustados a la ética y al compromiso que tienen con las organizaciones sociales.

En este orden de ideas Bellovi (2008), en su investigación para optar al ascenso en la Universidad de Córdoba España titulado "Responsabilidad Social de las Empresas una Alternativa para Impulsar la Investigación Educativa" plantea la iniciativa para la rendición de cuentas de algunas corporaciones quienes aluden una mal llamada falta de gerencia responsable para asumir una responsabilidad de desembolso económico para el sector educativo, también los criterios para la creación y difusión de una cultura responsable entre las organizaciones que forman el tejido empresarial y educativo universitario del País. Investigación desarrollada con una metodología de tipo documental en un diseño bibliográfico, bajo un nivel explicativo, lo cual arroja entre otras conclusiones lo siguiente: la gestión responsable de la empresa en España implica desde su normativa legal que estas actúen conciliando (punto de equilibrio) entre los intereses del negocio y la expectativa que de ella tiene

la comunidad (particularmente el sector educativo), toda vez que entre sus prioridades está el respeto al medio ambiente, procurar la distribución equitativa de la riqueza en organizaciones sociales y participación de manera eficaz en proyectos de investigación social y científica generadas en las casa de estudios.

En el contexto nacional venezolano, se hace mención al trabajo de Marcano y Finol (2005), el cual tiene por título "Competencias Personales y Gerenciales de los Directores y Subdirectores de las Escuelas Básicas y su Integración al Trabajo Comunitario". Universidad del Zulia. En él se desarrollan los principios de la administración educativa, el perfil del gerente educativo deseado en el país, la participación ciudadana organizada en las comunidades y los diferentes sectores (empresarial, de bienes y servicios, culturales, entre otros) en el mejoramiento de la educación, también hace referencia a las leyes fundamentales, ley de responsabilidad social empresarial, ley de participación ciudadana, ley de los consejos comunales, así como el planteamiento de una gerencia educativa con bases solidas en su formación frente a los cambios que en materia de integración escuela-comunidad se impulsan en el país.

La investigación tiene una metodología es de tipo descriptiva, de campo, donde se aplicó un cuestionario dirigido a una muestra de 28 directivos que laboran en 20 escuelas básicas, analizados los resultados concluye que según la percepción de los gerentes educativos encuestados, ellos poseen las competencias personales con un alto dominio, específicamente en la autorrealización y autocontrol; así mismo para la competencia gerencial de los roles del director y facilitador; sin embargo, para el rol de innovador y el de acción proactiva se ubica en muy bajo dominio para asumir una integración a la luz de los cambios que en materia de participación social se generan como expectativa entre el sector educativo y la comunidad. Como punto de relación de este antecedente con el presente estudio está que los directores deben realizar una acción reflexiva que los conduzca a desarrollar una tarea mediante la cual puedan acrecentar el conocimiento y control sobre su dinámica pedagógica y gestión administrativa proactiva, para así practicar la integración y cooperación con todos los actores de la comunidad, con miras a lograr los objetivos institucionales de sus

respectivas escuelas en base a la responsabilidad social empresarial que hacen vida en su localidad.

En este contexto se presenta el trabajo de Cabrera (2009) titulado “La Responsabilidad Social de la Empresa y la Planificación de las Metas de Desarrollo para la Educación en Venezuela” en él se abordan los objetivos de desarrollo educativo para el Milenio expuestos por la UNESCO, y por qué y cómo lo expresa debe invertir en responsabilidad social, trabajo desarrollado con la metodología documental en un nivel explicativo de diseño bibliográfico; entre sus conclusiones está: toda organización y en particular la empresa pública y privada, por formar parte de un sistema social, además de producir bienes y servicios, para asegurar su estabilidad, continuidad y crecimiento; deben cumplir objetivos sociales y ello no significa necesariamente que deben encargarse de resolver los problemas sociales puntuales que apoyen a la sociedad donde actúan, sino que responderán como instrumento de acción para impulsar cambios que entre otros mejoren la calidad de la educación en Venezuela en el presente siglo.

La relación que guarda este antecedente con esta investigación está en el hecho de destacar la importancia de la responsabilidad social de las empresa frente a las aspiraciones de generar cambios positivos en lo cualitativo y cuantitativo en el sector educativo venezolano en todos sus niveles y modalidades para el presente siglo, más aún cuando se le da la connotación de un instrumento, entre tantos, para satisfacer las necesidades socio educativas imperantes y previstas como metas del milenio.

Por otra parte, Ocando (2009) en su tesis, titulada “Gestión Administrativa Proactiva Clave para el Éxito de las Instituciones de Educación Básica del Municipio Zamora”. De carácter metodológico descriptiva con un diseño de campo, con la técnica de la encuesta e instrumentos tipo cuestionario en una muestra de 21 directores de las Escuelas Básicas Nacionales y Estadales en el Municipio Zamora del Estado Aragua, donde entre otras conclusiones señala que: los asuntos relacionados con la gerencia educativa son vitales para la implantación de estrategias creativas, innovadoras, cooperativas y proactivas incluyendo el establecimiento de objetivos de inmediato, mediano y largo plazo; así como el diseño de políticas y distribución de

los recursos, la resistencia al cambio y la vinculación de todos los que por ley deben participar en el proceso educativo, a saber, gerentes, docentes, personal administrativo y obrero, alumnos, padres y representantes, comunidad en general, empresas públicas y privadas entre otros, como piezas claves para el éxito de las organizaciones educativas.

Este antecedente, al igual que los otros presentados, pone de manifiesto la importancia de un gerente educativo capaz de desarrollar una gestión en términos de acciones y roles enmarcados a romper viejos esquemas de procesos administrativos. De allí que su relación con el presente estudio está en la necesidad de mejorar la calidad educativa bajo un principio de participación social responsable que involucre a todos los participantes del quehacer educativo, haciendo uso de algunas alternativas que lo impulse a desarrollar con éxito sus praxis educativas.

Otro aporte al grupo de antecedentes es el trabajo de García y Mandolfo (2007) titulado " Enfoques vinculados al desarrollo de la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial en Venezuela ". Trabajo presentado en la Universidad Católica Andrés Bello, donde se analiza la declaración de principios fundamentales y derechos humanos como punto básico de referencia de una nueva concepción de la responsabilidad social y su alianza con la sociedad. Por otra parte hace mención a los beneficios del sector empresarial a la ley de impuesto sobre la renta venezolano en cuanto a las liberalidades o donaciones. Trabajo con una metodología de índole Documental de nivel explicativo con un diseño de Campo. A partir del análisis se puede identificar que si existen políticas y programas de responsabilidad social empresarial, pero que aún queda mucho trabajo por hacer, particularmente con la dimensión interna de ésta y por supuesto, sin obviar la situación económica, política, y social en que se desenvuelve actualmente Venezuela.

Por otra parte se evidenció insuficiente adhesión al Pacto Global y muy poca atención y aplicabilidad de los lineamientos que han promulgado otras referencias internacionales que son vanguardia a nivel mundial, por lo que se requiere trabajar para lograr una divulgación efectiva de éstos, principalmente las Cámaras de

Empresariales y las Organizaciones de Desarrollo Social, de manera que se logren mejoras en las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en toda su extensión.

Nuevamente se pone de manifiesto la relación de los antecedentes con las variables del presente estudio al plantear el concepto actual de responsabilidad social, el cual va más allá del límite de las industrias y su entorno, pues ya no se habla sólo de la responsabilidad social de las empresas, sino también de las sociedad civil, la cual esta en el deber de identificar y aportar soluciones a problemas de interés público a través de estrategias e iniciativas ciudadanas que estén inspiradas en la transparencia, la pluralidad, la sustentabilidad y la ética cívica.

Desde la perspectiva anterior se presenta el trabajo de Oquendo (2010) titulado "La Responsabilidad Social de la Empresa como Instrumento de Competitividad, documento expuesto en la Conferencia Nacional de Fedecámaras celebrado en la ciudad de Margarita Estado Nueva Esparta". Donde se plantea el reto del empresario venezolano para el acceso a la innovación y posibilidades de desarrollar en el campo social, mejorar la gobernabilidad en la medida en que la descentralización acerque al sector público y privado en gestión de responsabilidad social, la necesidad de implementar sistemas de administración por objetivos de alianzas de empresas con las comunidades, en materia de responsabilidad social y por último la imperiosa tarea de generar sistemas contables que permitan obtener información financiera en tiempo real para la toma de decisiones en correspondencia con la inestabilidad legal por la que atraviesa el sistema político, social y económico venezolano.

Este antecedente viene a representar el punto de vista de la experiencia venezolana en materia de responsabilidad social integrado en una red continental sostenida por organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo con lo cual se busca desarrollar en las grandes corporaciones y las empresas de tamaño medio un conjunto de propuesta que lejos de lo económico se traduzca en un impacto de transparencia y transferencia de recursos a sectores sociales y comunitarios a fin de superar debilidades y amenazas que comprometen la calidad de vida del venezolano.

Bases Conceptuales

El Gerente Educativo

Los modelos educativos que se plantean en el presente siglo toman en consideración la necesidad de la formación de un gerente educativo para el éxito de la educación. En este sentido el término gerencia, de acuerdo con Ruiz (2007), se refiere a las “organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar determinados objetivos” (P.82).

Cabe señalar que la gerencia educativa en las escuelas constituyen una tarea compleja para el director y subdirector, quienes deben tener claro y bien definidos cuáles son sus roles, funciones y tareas a cumplir en las instituciones que dirigen con la finalidad de lograr los objetivos y metas propuestas. La gerencia proactiva asociada con la responsabilidad social empresarial es de gran importancia ya que de ella dependen los objetivos y metas de la institución, para subsanar las necesidades de las mismas.

Así mismo, la gerencia educativa es entendida por Chacón, Rangel, Piña y Zambrano (2009) de la siguiente manera:

Hoy por hoy, la Gerencia Educativa se orienta hacia búsquedas y mantenimiento de la excelencia y la calidad en sus diferentes niveles y modalidades. Todo ello con la finalidad de lograr la calidad del proceso enseñanza y aprendizaje. De allí que el Gerente se vea en la necesidad de desprenderse de actitudes que por largos años se han considerado deseables, antes de abordar los nuevos enfoques de la gestión organizacional y transformar la institución en un centro de interacción constructiva con el fin de elevar la calidad educativa.(P.1)

En este sentido el gerente educativo como responsable directo y cuentadante del Ministerio del Poder Popular para la Educación, supervisor nato del centro educativo, debe poseer ciertas competencias personales y profesionales que le permitan conducir y gestionar la organización educativa; debe ser además un individuo poseedor de un

conjunto de competencias personales, profesionales y gerenciales para propiciar un espacio de aprendizaje basado en la participación del equipo de trabajo bajo su dirección.

Por otro lado, Bonilla (2010) expresa que la “gerencia es un proceso interactivo que otorga al individuo y a los grupos la responsabilidad de crecer y desarrollarse en un ambiente organizacional apto para el aprendizaje” (P.59). Las organizaciones y toda entidad educativa tienen el deber de promover una actitud gerencial que asegure el permanente desarrollo de las personas y las comunidades laborales, con iniciativa, creatividad y trascendencia. A todo ello se agrega que los gerentes deben comprometerse con su desarrollo personal y con el desarrollo de su organización, estimulando el cultivo de los más altos valores personales y sociales.

La gerencia del personal directivo entonces, debe estar sustentadas en estrategias que humanicen sus acciones, haciendo uso de la racionalidad y de procedimientos sistemáticos y proactivos que vayan desde la planificación hasta el control y seguimiento de las acciones que emprende, de este modo son los procesos de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural, buscando las herramientas y estrategias necesarias para fijar alianza de responsabilidad social con las empresas para ir mejorando la praxis educativas en el país.

Las Competencias del Gerente Educativo

La gestión del gerente educativo en las escuelas primarias y secundarias se debe apoyar en una serie de características o cualidades personales que inciden a su vez en la conducción de la organización que dirige en efecto, Mercader (1996) expresa que:

El gerente moderno está saturado de libros y cursos de alta gerencia de todo tipo, pero dicho gerente es una persona que tiene numerosas actividades y

vivencias totalmente ajenas y separadas de su vida de trabajo, que pueden ser tan importante o más que ella, según los casos y cada persona (P.167)

Entre las competencias personales, el autor arriba citado distingue las siguientes competencias o conocimiento de sí mismo, autorrealización y autocontrol.

El conocimiento de sí mismo: es el principio de la sabiduría y, por lo tanto, es verse de instante en instante en el espejo de la convivencia, en ver la propia relación con los bienes, cosas, personas y las ideas (Ibidem). Es decir el conocimiento vinculado con la necesidad de que el gerente se conozca, y que tenga claramente definidos sus deseos e intereses, percepciones y motivaciones.

Desarrollar el conocimiento de sí mismo implica adentrarse en el ámbito de las aspiraciones puestas de manifiesto en los objetivos personales que se posea, es lo que Senge (2005) identifica como “visión personal, es decir; metas intrínsecas relevantes que brotan de un plano más sólido que los propósitos, los cuales por lo general expresan quererse liberar de algo” (P.32). La visión que explica el autor va enfocada hacia su destino específico, la imagen de un futuro deseado, la visión correcta.

En opinión de la autora del presente estudio, todo gerente debe establecer prioridades, definir metas, identificar una visión personal y profesional; estas se convierten en estrategia por excelencia para detectar las debilidades y fortalezas que poseen.

Autorrealización: El papel del director en los Centros Educativos es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo, éste planifica, organiza, dirige, coordina y controla, estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación abierta al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas. Además, tener capacidad para resolver los problemas en forma racional y conocimientos del personal, alumnos y de las características sociales, culturales y económicas del medio. Esta es definida como “Una necesidad fundamental en la adquisición de los propios ideales; es decir la realidad de las visiones” (Ibidem). Vista de esta manera, la autorrealización es consecuencia de la

motivación que siente el gerente educativo frente a las visiones que posee, esta motivación lo impulsa a actuar para el logro del éxito, apoyándose en su fuerza de voluntad y en la confianza en sus capacidades.

Autocontrol: Enfatiza la capacidad que debe tener el gerente educativo del manejo equilibrado de su inteligencia emocional, permite además unificar las aspiraciones que posee en cada rol que desempeña. Mercader (1996), destaca “la presión del trabajo genera cierto nivel del saber para dosificarla, de esta manera se puede llegar a niveles controlables, los cuales logran resultados parciales que en sumatoria son el resultados de vida” (P.29). En consecuencia, se inicia con la respuesta emitida ante toda forma de resistencia que se oponga al logro de metas. La educación de la mente se fundamenta en el cultivo y desarrollo de ciertos hábitos que clarifican el sentido de la vida y el rol en ella.

Gerencia Proactiva

Una de las características de la gerencia en muchas organizaciones educativas actuales es dar paso a planes, y alianzas interinstitucionales que conlleven a interpretar y actuar sobre las acciones, en pro de los objetivos que se tratan de establecer para una educación de calidad. Así la gerencia debe estar preparada para afrontar los efectos de las variables de contingencias, como la de un Estado, que a través de sus leyes, normativas, decretos, tributación, inciden significativamente en el escenario político, cultural, educativo y económico de los países, lo que puede traer consigo un ambiente turbulento de incertidumbre.

Desde la perspectiva anterior surge la propuesta de una gerencia proactiva Russell (1999) plantea que “ el gerente proactivo es planificador, aplica el interactivismo porque no está dispuesto a dejar las cosas como están y emprende el diseño y la forma de lograr los futuribles, a través de sistemas de planificación rígidos, esquemáticos y deficientemente implantados”(P.87). Esto explica el porque cada día se exige más en la formación del directivo de escuela en aspectos relacionados con la gerencia, conocimientos que el presente siglo demanda para

poder afrontar los retos, así como saber generar los cambios requeridos que permitan transformar las grandes debilidades que muchas instituciones educativas presentan en la gestión de sus recursos. Agregándose también la inexperiencia ante estos nuevos escenarios que hoy se están dando, como en el caso Venezolano.

A ello se agrega otro factor señalado por Stettner (2000) “Toda persona que se inicia en un cargo gerencial, necesita desarrollar ciertas destrezas que le permitan desempeñarse con éxito. Desafortunadamente, para la mayoría, este proceso de aprendizaje se realiza mediante ensayo y error” (P.17). Esta idea corrobora la justificación del requerimiento de un gerente debidamente formado para asumir nuevos retos.

Según Mora (2005) Existe una diferencia entre un gerente pasivo y uno proactivo al referir que “el pasivo siempre expresa temor, desconfianza que a lo largo afecta la operatividad, y por ello, la gerencia venezolana debe identificarse más con gerentes proactivos que propicien creatividad, innovación en los planes, acciones que rescaten los objetivos de la institución” (P.98). Este planteamiento explica las ventajas de contar con gerentes capacitados, con seguridad, confianza y estilo gerencial más participativo, capaz de convocar a todos los actores para que aporten sus ideas en pro de subsanar las debilidades de la institución educativa.

Desde la perspectiva anterior, la realidad venezolana requiere de una nueva gestión en gerencia proactiva que no continúe descuidando el capital humano bajo su responsabilidad, y para ello debe empezar en corregir sus debilidades, transfórmalas en fortalezas, haciendo un uso constante de autoconocimiento a fin de determinar en donde están las fallas, tanto en lo académico, como en el manejo de las relaciones y liderazgo, saber motivar, influenciar, persuadir al personal, estar plenamente identificado, conformar equipos de trabajos y capaces de obtener resultados extraordinarios.

A ello se debe agregar la importancia de estar preparado con los conocimientos administrativos modernos, saber y conocer las herramientas administrativas del presente que puedan ayudarlos exitosamente en planificaciones estratégicas, así como cuál debe ser la tecnología adecuada que ofrecer, bajo que compromiso, cumplir con

las normativas de calidad y gerenciar productivamente apoyado en índices de gestión de acuerdo a las exigencias de la sociedad que reclama cambios hacia la calidad educativa.

En este sentido el gerente educativo tiene como reto diseñar e implementar estrategias competitivas reales para la escuela con el fin de mantenerla dentro del sector de la competencia global y lograr así una satisfacción inmediata, por consiguiente este nuevo docente debe estar sinceramente comprometido con la sociedad y con los valores éticos de su profesión, los cuales tienen que ser compatibles con los conceptos de competitividad, productividad y rentabilidad propia, todos estos requerimientos, aunados a la formación académica de excelencia y experiencia laboral, constituyen el expediente curricular del nuevo gerente educativo.

De acuerdo con Ivancevich (1996), ante el crecimiento de la economía global, “la competencia implica que disponen de mejores alternativas de gestión proactiva, por lo que las organizaciones modernas han establecido como objetivo común la búsqueda de la satisfacción de la comunidad y todos los entes que hacen vida en la organización” (P.123). De este modo, las organizaciones educativas deben comenzar por modelar los perfiles gerenciales a fin de crear compromiso en relación con la visión, misión, propósito y metas de las mismas. Es decir, que estos gerentes logren una visión compartida, entendiendo las necesidades y puntos de vista, constituyendo así grupos multidisciplinarios para el logro de objetivos estratégicos claramente definidos, centrados en alcanzar la calidad educativa.

Es así pues como la gestión educativa enfatiza las funciones básicas a desarrollar en actividades de dirección y organización que puedan realizarse de forma adecuada, se denomina gestión; según Sánchez (2007) como:

Un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gerentes, personas encargadas de dirigir o supervisar el trabajo de otros deben, realizarlo con el fin de lograr los objetivos propuestos en la organización, para lo cual utilizan una serie de principios que les sirvan de guía en su labor (P.p.237-238)

De lo expresado, se deriva que la gestión de un gerente educativo, debe entenderse como el proceso emprendido por los educadores, con el objetivo de obtener resultados de alta calidad, puesto que este proceso hoy día adquiere una importancia decisiva al marcar la diferencia en la manera de funcionar las instituciones educativas y su desempeño dentro de la sociedad. Correa (2006) expresa que:

Las instituciones educativas del siglo XXI requiere de un gerente que a través de su gestión logre un mejoramiento permanente de si mismo, de su personal docente, alumnos, así como, de los servicios de su organización, y esto puede alcanzarse mediante una gestión de calidad (P. 45).

Con las ideas de que los cambios deben ser vistos más que una amenaza como una oportunidad, los educadores que cumplen funciones gerenciales deben ser agentes proactivos, tal como lo plantea Drucker (Citado en Correa, 2006) "una tarea igualmente importante para la alta gerencia en la empresa de la sociedad futura será balancear sus tres dimensiones proactivas como organizador de lo económico, como organizador del carácter humano y como organizador de lo social" (P.198).

En este sentido, se puede apreciar que lo inevitable de los cambios hace que las organizaciones aspiren a ser capaces de plantear la restructuración en aspectos operativos, económicos, de bienestar social y clima organizacional con un profundo sentido humanista. Esto es ser capaces de anular los paradigmas innecesarios en el momento oportuno, considerar que las estrategias modernas del cambio son herramientas aplicables al sector educativo tanto en el liderazgo como en el modelo de gerencia proactiva. De allí que, se ha dicho con insistencia según opinión de diferentes autores que el liderazgo gerencial es un elemento que garantiza saber aprovechar los grandes retos y oportunidades que se presentan para la organización.

En este sentido Ponce (2009) explique que “se han encontrado algunas debilidades que se manifiestan en la gerencia, que deben ser de una vez corregidas, si realmente se quiere tener líderes gerenciales proactivos y estrategias que garanticen productividad, eficiencia y efectividad”. (P.63). Este mismo autor destaca como

principales debilidades las siguientes: ausencia de motivación, falta de comunicación, de un liderazgo visionario, participativo, creativo, debilidades en el conocimiento de sí mismo, ausencia de actitud para el aprovechamiento de las oportunidades y apertura al cambio, entre otros. Como se observa la gama de debilidades descritas, representan una amenaza los sectores educativos y empresariales para poder ser efectivos en sus ambientes de trabajo, o bien ante las posibilidades de alianzas interinstitucionales que permitan operar eficazmente.

En este contexto Covey (2008) conviene señalar que “la operatividad de muchas empresas e instituciones del estado han fracasado por no haber sabido afrontar los retos, los cambios y tomar decisiones acertadas lo que ha comprometido seriamente su operatividad”. (P.102). Este punto de vista nuevamente pone de manifiesto la necesidad de una formación en materia de gerencia proactiva, que trascienda al modelo de liderazgo que tenga como herramienta si bien su conocimiento, también la percepción del entorno, volcando los grupos de trabajo e involucrarlos no sólo en lo administrativo sino también en lo social, en otras palabras un líder y gerente proactivo que demanda la educación venezolana desde su instituciones educativas, así como del gerente empresarial capaz de estar comprometido con ética en la responsabilidad social como escenario para un apoyo sostenido al sector educativo venezolano.

La Responsabilidad Social de las Empresas

La responsabilidad social empresarial pretende buscar la proyección social en el seno de las organizaciones, al atender el compromisos de las alianzas estratégicas que sirven de beneficio a la comunidad, por ello Perdiguero y Garcia (2007) la define como “el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad, afirmando los principios y valores por los que se rigen” (P.90).

La idea anterior permite inferir que la responsabilidad social es estratégica y se concreta cuando una empresa añade una dimensión social a su propuesta de valor, es decir cuando convierte el impacto social en una parte sustantiva de su estrategia.

A título ilustrativo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006), explica que:

La responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las organizaciones para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como, en su relación con los demás actores. (P.97).

Al analizar tal planteamiento, se evidencia que la Responsabilidad Social Empresarial se traduce en un compromiso e iniciativa de carácter voluntario, consciente y congruente de cumplir integralmente. Esto se expresa en que la finalidad de la empresa tanto en lo interno como en lo externo, debe considerar las expectativas de todos sus participantes en lo económico, social o humano y ambiental, demostrando el respeto con los valores éticos, la gente, la comunidad y el medio ambiente para la construcción del bien común.

A este particular Cajigal (2010) caracteriza las principales responsabilidades sociales y éticas de la empresa con los trabajadores y la comunidad:

(a) Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas; (b) Crear riquezas respetando los derechos humanos con unas condiciones de trabajo digna; (c) Respetar el medio ambiente evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación; (d) Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada; (e) Cumplir con rigor los compromisos adquiridos con las comunidades sin olvidar que forman parte de ella (P.47).

En este sentido, vale acotar que ambos autores en el área de la Responsabilidad Social Empresarial abarca múltiples facetas para mejorar los resultados de la empresa tales como: fomentar y facilitar el trabajo de integración comunitaria, servir de agentes de desarrollo en las comunidades en las que están insertas, formar parte de

una estrategia que contribuye a realizar el objetivo final de la empresa tanto públicas y privadas ajustada a la ética y respeto por las personas.

Acciones de Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social va más allá del límite de la industria y su entorno; no se trata aquí del compromiso en cumplir con las Responsabilidades Tributarias y Jurídicas, sino como invertir más en el capital humano. Es por ello que la Responsabilidad Social está en el deber de identificar y aportar soluciones a problemas de interés público a través de estrategias e iniciativas ciudadanas que estén inspiradas en la transparencia la pluralidad, la sustentabilidad y la ética del gerente proactivo.

Es importante resaltar que la empresa u organización puede asumir su rol social de muchas maneras sin perder de vista su función económica y que le otorguen mejor posición competitiva y gerencial y que a su vez le genere sostenibilidad y presencia actual y futura, es por ello que se deben tener claras las acciones a desarrollar según la opinión de Campbell, Gulus y Gruca (1999)

1. Usar sus recursos humanos y materiales para minimizar sus utilidades en el juego competitivo, con ética y respeto a las leyes.
2. Hacer inversiones socialmente responsables contribuyendo al desarrollo sostenible.
3. Definir las políticas, valores y normas de actuación interna.
4. Identificación y aprovechamiento de negocios.
5. Creación de organizaciones inteligentes.
6. Desarrollo de tecnologías acordes a los requerimientos del mundo globalizado.
7. Búsqueda de competitividad global del país.
8. Aportes al diseño e complementación de políticas públicas.
9. Financiación de programas de educación, capacitación y entrenamiento.
10. Financiamiento de programas de salud e infraestructura productiva.

11. Apoyo a labores del Estado en la complementación de sus políticas.
12. Realización de alianzas estratégicas con la comunidad para buscar objetivos comunes.
13. Contribuir a la creación de confianzas de la gente y al fortalecimiento de valores.
14. Incorporación de financiamiento externa.

Al ser la empresa parte integrante de la sociedad y al estar influenciada por ésta, es factible que cumpla su rol social y lo haga con responsabilidad sin descuidar su función primigeniamente económica: generar “ganancias” para sus grupos de interés. Así mismo, desde una visión prospectiva “invertir” en Responsabilidad Social resulta “Rentable” para la empresa dado que la hará más competitiva y productiva en el tiempo y el mercado premiará ese esfuerzo con lealtad y dinamismo. La empresa cuenta con muchas posibilidades de ejercer su función de una manera socialmente responsable dependiendo de su dimensión y del contexto donde se desarrolle.

Educación y Responsabilidad Social

Las naciones desarrolladas y las que están en vía de desarrollo han experimentado en el presente siglo XXI una tensión por la caída de grandes corporaciones económicas y en la cual Venezuela no escapa de ello, a su vez están las políticas de Estado que impulsan como estandarte un nuevo modelo productivo “más transparente y fiable”, en la que surgen un escenario de economía social que apuestan por el desarrollo sostenible de la nación.

Es por ello que Giordani (2009) ha señalado como “La necesidad de desarrollar las capacidades de los gerentes en todas las áreas para convertirse en generadores de desarrollo empresarial y social sostenible en una sociedad globalizada no excluyente”. (P.13). Como se observa la educación y la responsabilidad social forman parte de un sistema de alianza que destaca un nuevo modelo de trabajo sobre responsabilidad corporativa y el propósito de fomentar las iniciativas relacionadas con la gestión, participación y calidad educativa.

Antes estos argumentos, la alianza de una educación y la responsabilidad social hoy prevalece en un ideal y una realidad plasmada en la legalidad, pero con la prerrogativa de no avanzar por lo que ha descrito Lorenzo (1993) “hay más preocupación por juzgar el desarrollo sostenible empresarial que el de asumir una actitud positiva, ética y responsable frente a la Responsabilidad Social Corporativa, bien sea por falta de información o por fines de oscurantismo político” (P.12). Como quiera que sea, en el contexto educativo está el escenario y la legalidad en Venezuela para el establecimiento de la alianza de responsabilidad social escuela y empresa, sólo falta un gerente con cualidades y capacidades idóneas para asumir el reto.

Este nuevo paradigma denominado por su autor Méndez (2008) “Hologerencia educativa” (P.183). Porque es aplicado a un sistema integrador; así como también humano gerencia, porque hace al hombre el centro de la gestión académica. En tal sentido propone constituir una estructura organizativa académica, humanizada, descentralizada e integrada, eficaz, eficiente y efectiva socialmente descentralizada en principios tales como: experimentales y de cambio humanístico, holístico, integralidad, pertinencia de la gerencia a la organización, dinámica, científico y mejoramiento continuo. En otras palabras centrar la acción gerencial a la planificación de las estrategias adelantándose a las circunstancias (proactividad) y a la selección más conveniente al logro de los objetivos planteados de la institución educativa.

Bases Legales

Los instrumentos legales que apoyan esta investigación son los siguientes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 102: La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es gratuita y obligatoria. El estado la asumirá como función indeclinable

y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad.

Este artículo si bien es asumido por el estado como un deber, no es menos cierto que la sociedad también debe plantearse hasta donde la ejerce como un derecho, asumiendo un papel activo y protagónico no sólo para exigir sino para contribuir en la solución de problemas

Según el artículo 103 de la misma constitución: Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado... El estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación del sistema educativo...

Al hablar de institución se hace referencia a los deberes que tiene el gobierno de brindar una educación gratuita dentro del sistema educativo Venezolano. En tal sentido el estado debe velar por la eficiencia, dotación y sostenimiento de las instituciones educativas, es por ello que el mismo debe garantizarle a todos los ciudadanos una educación gratuita, facilitándole una mejor dotación para lograr un aprendizaje significativo, acción que se ve comprometida o demandada cada año por los gerentes educativos de escuelas y comunidades sin que el estado cumpla de modo permanente y oportuno a tales demandas.

Ley Orgánica de la Educación (2009)

Artículo 4: La educación como derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano en condiciones históricamente determinadas, constituye el eje central en la creación, transmisión y reproducción de las diversas manifestaciones y valores culturales, invenciones, expresiones, representaciones y características propias para apreciar, asumir y transformar la realidad.

Esta ley consagra que el estado venezolano está en la obligación de promover la educación como un derecho creando en el individuo cualidades y potencialidades necesarias que les permitan desenvolverse en la sociedad y así se pueda transformar la realidad en la cual se desenvuelve, en este caso pasa también por la responsabilidad de quienes asumen los cargos de gerentes educativos a todos los niveles en especial a los directivos de escuelas y liceos del país.

Artículo 5: El estado docente es la expresión rectora del Estado en Educación, en cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y social fundamental, inalienable, irrenunciable, y como servicio público que se materializa en las políticas educativas. El estado docente se rige por los principios de integridad, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad. En las instituciones educativas oficiales el Estado garantiza la idoneidad de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, la infraestructura, la dotación y equipamiento, los planes, programas y proyectos, actividades y los servicios que aseguren a todos y todas igualdad de condiciones y oportunidades y la promoción de la participación protagónica y corresponsable de las familias, la comunidad educativa y las organizaciones comunitarias de acuerdo con los principios que rige la presente ley.

Nuevamente se aprecia como estado Venezolano el ente rector que establece los lineamientos a seguir de manera indeclinable, ya que se fundamenta en las políticas de estado. También es importante resaltar que es su obligación dotar, equipar y mantener las instituciones educativas en conjunto con las comunidades creando la participación protagónica y la corresponsabilidad con las organizaciones que hacen vida en las instituciones desde los consejos comunales hasta la familia y es allí donde las empresas como parte importante de la vida comunitaria también puede y debe participar en pro de una educación de calidad.

Artículo 6: El estado, a través de los órganos nacionales con competencia en materia Educativa, ejercerá la rectoría en el Sistema Educativo. En consecuencia:

3. Planifica, ejecuta, y coordina programas:

j. La creación de una administración educativa eficiente, efectiva, eficaz, desburocratizada, transparente e innovadora, fundamentada en los principios

democracia participativa, solidaridad, ética, honestidad, legalidad, economía, participación, corresponsabilidad, celeridad, rendición de cuentas y responsabilidad social.

4.- Promueve, integra y facilita la participación social:

a. A través de una práctica social efectiva de relaciones de cooperación, solidaridad y convivencia entre las familias, la escuela, la comunidad y la sociedad, que facilite las condiciones para la participación organizada en la formación, ejecución y control de la gestión educativa.

b. De las diferentes organizaciones sociales y comunitarias en el funcionamiento y gestión del sistema educativo, facilitando distintos mecanismos de contraloría social de acuerdo a la Constitución de la República y las leyes.

Como se observa, la integración escuela-comunidad-empresa, encuentra en la legislación venezolana una plataforma legal propicia para el establecimiento de alianzas de responsabilidad social con un marco jurídico que hace énfasis en la participación solidaria, ética, honesta, valores y principios que consagran el voluntariado y la responsabilidad social, aun cuando esta última también puede servir como una constancia de deducción de impuesto.

La idea anterior se corrobora en la **Ley de Impuesto sobre la Renta (2007)**, en el **Artículo 27 Parágrafo Duodécimo** el cual establece que

También se podrán deducir de la renta bruta las liberalidades efectuadas en cumplimiento de fines de utilidad colectiva y responsabilidad social del contribuyente y las donaciones efectuadas a favor de la nación, los estados, los municipios y los institutos autónomos.

Las liberalidades deberán perseguir objetivos benéficos, asistenciales, religiosos, culturales, docentes, artísticos, de conservación, científico, defensa y mejoramientos del ambiente, tecnológicos, deportivos o de mejoramiento de los trabajadores urbanos o rurales (...).

Como se observa la responsabilidad social esta contemplada en la legislación venezolana siendo un instrumento para la integración empresa comunidad, lo que perfectamente puede regir para el sector educativo donde ambas instituciones sean beneficiadas.

Definición de Términos Básicos

Administración Educativa: Es un elemento fundamental para el desempeño eficiente de las instituciones educativas modernas. El administrador educativo es responsable de los procesos gerenciales (planificación, administración, supervisión y control) para poder tener éxito en su gestión. (Correa, 2009).

Gestión proactiva: Se aplica el interactivismo porque no está dispuesto a dejar las cosas como están y emprende el diseño y la forma de lograr los futuribles, a través de sistemas de planificación rígidos, esquemáticos y deficientemente implantados. (Russell, 1999).

Responsabilidad Social: Es atender con compromisos y entusiasmo aquellas alianzas estratégicas que sirvan de beneficio a la comunidad. (Méndez, 2003).

Responsabilidad Social Empresarial: Al mantener la responsabilidad social es importante vincular la forma de cooperación voluntaria entre los actores públicos y privados. (Méndez, 2003).

Recursos Humanos: es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. (Chiavenato, 2009)

Sistemas de Variables

En toda investigación se hace necesario realizar un sistema de variables toda vez que algunos autores señalan que la variable, es algo que cambian o que puede asumir diferentes valores en un momento o situación determinada. Es así que Árias (2006) define la variable como “una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (P.57). De este modo al identificar las variables estudiadas, se pasa a establecer el significado que el investigador les atribuye dentro de la presente investigación.

Cuadro 1

Definición conceptual de las variables

| Objetivos Específicos | Variables | Definición Conceptual |
|--|--|---|
| Diagnosticar la formación en gestión proactiva del personal directivo de las escuelas nacionales en el Municipio Paz Castillo. | Gestión proactiva | Se trata de una actividad gerencial basada en la aplicación del interactivismo, para afrontar los retos y generar los cambios con creatividad requeridas para el logro de los objetivos en una organización. Russell (1999). |
| Determinar la factibilidad de alianza de responsabilidad social entre empresas y escuelas nacionales del Municipio Paz Castillo. | Alianza de Responsabilidad Social Empresarial. | Conjunto de acciones que toman en consideración las empresas o grupos económicos para que sus actividades tengan un valor agregado con repercusiones positivas y benéficas en pro de la sociedad, lo cual se sustentan en políticas, principios, valores y legalidad por los que se rigen. Méndez (2003). |
| Diseñar un plan de gestión proactiva para el gerente educativo basado en la alianza de responsabilidad social empresa- escuelas nacionales del Municipio Paz Castillo. | Plan | Conjunto sistémico de actividades de gerencia y coordinación, que permiten la formación en los Programas Nacionales de Formación. MPPEU (2012). |

Definición operacional de las variables

Desde un punto de vista metodológico, a continuación se presenta un cuadro en el cual se especifica el nivel operacional de las variables del estudio.

Cuadro 2

Operacionalización de las variables

| Variables | Dimensión | Indicadores | Ítems | | Técnica e instrumento |
|---|-----------------|---|--|----------------------------|---|
| | | | Direc. Esc. | Gerent. Empres | |
| Gestión proactiva | Administrativa. | -Formación. - Liderazgo. -Administración | 1-2 3-4-5 6 | | Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario. |
| | Gerencial | -Planeación. -Organización. -Control. -Toma de decisiones. -Integración. -Resolución de problemas. -motivación. | 7 8 9 10 11 12 13 | | |
| Alianzas de responsabilidad social empresas escuelas. | Organizacional | Políticas. Proyectos. Acciones. Principios. participación Legal. Propuesta. | 14 15 16 17 18 19 20 | 3 4 1 2 7 5 | Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario |
| | Social | Políticas empresariales | 21 | 6-8 | |

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

Este capítulo constituye la etapa en la cual se planificó la estrategia metodológica para recolectar los datos. De allí que Morín (2000) refiere que “un marco metodológico lo constituye la operatividad del proceso en cuanto al empleo de técnicas, herramientas y procedimientos que intervienen en el mismo” (P.61). En este sentido a continuación se presentan los procesos desarrollados en la presente investigación

Tipo de Investigación

En cada investigación se hace necesario definir el tipo de estudio que hace referencia a la profundidad con la que se espera abordar el problema en cuestión. Desde esta perspectiva se consideró la búsqueda de respuestas a las interrogantes de la investigación y desarrollo de los objetivos formulados, es por ello que la presente investigación se llevó a cabo bajo la modalidad de proyecto factible apoyado en un diseño de campo.

A partir de las apreciaciones anteriores, se ha de señalar que el tipo de investigación asumida es proyecto factible, para el caso que aquí ocupa constituyo el procedimiento metodológico a partir de la realidad estudiada para la búsqueda de soluciones en la cual solo se llegó hasta la etapa de las conclusiones sobre su viabilidad. En este sentido se toma como referencia lo citado por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), (2010) “el proyecto factible consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos, necesidades de

organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos (...). Los trabajos de grado de especialización de maestría en la modalidad de proyecto factible pueden llegar hasta la etapa de las conclusiones sobre su viabilidad” (P.21).

Diseño de la Investigación

Por su parte Palella y Martins, (2004) sostienen que “el diseño de investigación orienta sobre la finalidad y las estrategias más convenientes para dar respuestas al problema”. (P.80). De acuerdo con las ideas expuestas y bajo el esquema que plantea la modalidad de proyecto factible aquí seleccionado, se tomó como referencia para su ejecución un diseño de investigación de campo, definido por la UPEL (2010) como

“el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su concurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de la investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad”... (P.18).

La investigación de campo se tomó como diseño en función de los objetivos planteados, pues fue el más conveniente al considerar las características del problema abordado y la necesidad de aproximar el estudio a la realidad y se desarrolló en las siguientes fases:

Fase I: el diagnóstico, objetivos, propósito, y aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Fase II: el estudio de la factibilidad, administrativo, formación y disposición.

Fase III: Diseño de la propuesta sobre la base de los resultados.

Población y muestra

Población

Para todo trabajo es necesario tener bien definido las unidades de investigación que integran la totalidad del fenómeno o problema a resolver (personas, máquinas, hogares, instituciones, entre otras). En este orden de ideas, Ramírez (1999) define población, como “un subconjunto del universo conformado en atención a un determinado números de variables que se van a estudiar, que la hacen un subconjunto porcentual, con características similares” (P.129). En la presente investigación, la población estuvo conformada por cincuenta y cuatro (54) Docentes con cargo directivo de escuelas nacionales que van desde el nivel de educación inicial, primaria, media general y profesional según registros aportados por la oficina de Ordenamiento y Gestión Educativa del Municipio Paz Castillo, así como de doscientos veintisiete (227) gerentes empresariales legalmente registrados en la Cámara Empresarial que hacen vida en el Municipio Paz Castillo tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 3

Distribución de la población

| SUJETO | NÚMERO |
|--------------------|---------------|
| Personal Directivo | 54 |
| Empresarios | 227 |
| Total Sujetos | 281 |

Fuente: Oficina Ordenamiento y Gestión Educativa y Cámara de Empresarios del Municipio Paz Castillo.

Muestra

Desde el punto de vista estadístico Balestrini (2001) define que la muestra en una investigación como “un subconjunto de la población, la cual debe reunir una condición de representatividad y confianza, atendiendo a criterios específicos y en condiciones controladas por el investigador”. (P.123). De acuerdo a esta definición se adoptó el criterio de población finita para el caso del personal docente con cargo de directivo, al considerar el interés de la investigadora por conocer la opinión, necesidades y expectativas de éstos en materia de un Plan de Gestión Proactiva para la Alianza de Responsabilidad Social Empresas- escuelas.

El criterio anterior se sustenta en la definición de Ramírez (1999), cuando señala que “la población finita es aquella cuyos elementos son identificable por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total”. (P.92).

Para el caso de los empresarios por ser muy amplio y dispersa el área geográfica del Municipio Paz Castillo, se aplicó la Técnica Muestral, probabilística por área, definida por Morín (2000) como “una modalidad de muestra estratificada en la cual se procede a dividir un mapa geográfico en zonas o áreas homogéneas, donde todos los elementos de la población tienen la posibilidad de ser escogidos”. (P.90). En este sentido se tomo como criterio lo siguiente:

(a) conjunto de empresarios ubicados según los cuatros ejes territoriales del Municipio Paz Castillo (eje: Mariche, eje Casco central, eje las Adjuntas, eje Soapire); (b) empresarios en cuya organización se contemplan políticas en materias de Responsabilidad Social; (c) Cercanía de las empresas a instituciones Educativas Nacionales en el Municipio Paz Castillo y (d) Disposición de los empresarios a participar en la investigación. Así la muestra quedo estructurada de la siguiente manera:

Cuadro 4

Distribución de la Muestra

| SUJETOS | NÚMERO | %DE PRESENTATIVIDAD |
|---------------------------|---------------|----------------------------|
| Personal Directivo | 54 | 100% |
| Empresarios 12 x cada eje | 46 | 20% |
| Total de Sujetos | 100 | |

Fuente: Barrios (2011).

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Dadas las características del estudio y de la muestra estadística para la recolección de datos se aplicó la Técnica de la Encuesta, definida por Balestrini (2001) como “los procesos de comunicación verbal o escrita con el fin último de recoger información a partir de una finalidad previamente establecida” (P.137). De esta manera la Técnica de la encuesta se justifica a efectos de recolectar la información en menor tiempo dada la dispersión geográfica en la que se encuentran tanto los planteles educativos como las empresas seleccionadas.

De esta manera la Técnica se desarrolló a través del instrumento tipo cuestionario “medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado cuyo formato permite traducir los objetivos y variables de la investigación a través de una series de preguntas previamente establecidas susceptibles de ser analizadas en relación al problema en estudio”.(Ibídem). Estos instrumentos se estructuraron en Ítems tanto para los gerentes educativos como empresarios a través de una escala de tres categorías (Siempre, Algunas veces y Nunca) toda vez que se procuró obtener información objetiva en función de datos variados para el diagnóstico y determinación de elementos de factibilidad para la elaboración de la propuesta.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

De acuerdo a las características del Instrumento, la técnica de la validez de constructo se apoya en lo definido por Árias (2006) cuando señala que “son los conceptos que plantean diversas operaciones que indican el grado de significación, entre la relación de los Ítems con el sistema que orienta el sentido de la investigación” (P.146). El mismo autor explica algunos de los criterios más comunes para la validación de constructo, entre los que se destacan los siguientes:

Contenido (relación concreta con respecto a las variables objeto de estudio), pertinencia (si cada Ítems se corresponde a una dimensión e indicador de la variable con respecto a la intencionalidad de la investigación) y claridad (si los Ítems están redactados en función del conocimiento del tema en los encuestados).

Para el logro de este procedimiento se aplicó la modalidad del juicio de expertos, en este caso un gerente educativo; un administrador de empresas con dominio en responsabilidad social y un especialista en metodología donde el proceso consistió en entregarles un ejemplar del capítulo I, un cuadro de operacionalización de variables, copias de los instrumentos y un instrumento de validación lo cual permitió que a partir de sus observaciones y sugerencias se mejorara la versión definitiva de los instrumentos. (ver anexo).

Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad se aplicó la fórmula del coeficiente “Alfa Cronbach” citado por Balestrini (2001) como “la capacidad que tiene el instrumento para dar los mismos resultados en repetidas aplicaciones, al relacionarse al promedio de las varianzas por preguntas” (P.172).

Cabe destacar que la fórmula se aplicó a los resultados producto de la aplicación de la prueba piloto a una muestra de cinco (5) directores educativos y a cinco (5)

empresarios del Municipio Paz Castillo, a fin de determinar el coeficiente de confiabilidad.

Formula

$$\alpha = N / (N - 1) [1 - \sum S^2 / St^2]$$

Donde **N**: números de preguntas, $\sum S^2$: sumatoria de varianza por pregunta y **St²**: varianza total.

Esta fórmula desarrollada en el computador con el paquete estadístico StarGraffit, arrojó un coeficiente de 0,96 lo cual determinó que el nivel de confiabilidad del instrumento es confiable considerando el margen de error $\Delta 0,02$ (ver anexo).

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a la metodología que se asumió en este estudio y las características de los instrumentos, se utilizó el tratamiento estadístico de interpretación de datos a partir de la elaboración de tablas de frecuencias de datos, con lo que fue posible la graficación de los mismos.

En este contexto, Morin (2000) sostiene que un análisis cuantitativo “se hace mediante enunciados, matrices de tiempo de cotejo, de agrupaciones o descripción de variables, referidos en informaciones numéricas y se usan cuando en el diseño están presentes las variables cuantitativas”(P.118).

Una vez obtenidos los datos, tabulados y graficados, se interpretaron a partir de los siguientes criterios:

(a) Según la congruencia o discrepancia de las respuestas

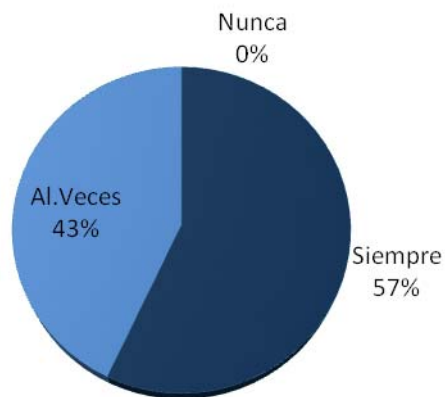
(b) En cuánto a los porcentajes obtenidos en función del deber ser expuestos en la teoría y la problemática tal como se muestra a continuación:

Cuadro: 5

Ítems: 1

Es necesario contar con una formación en gerencia educativa para asumir una alianza de responsabilidad social empresa-escuela.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|-------------------------------|------------------------|-----------------------|
| Siempre | 31 | 57% |
| Algunas veces | 23 | 43% |
| Nunca | 00 | 00 |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 1 Formación en Gerencia Educativa.

Para el estudio era importante conocer si los docentes con funciones directivas tenían formación en el área de gerencia educativa para asumir las alianzas de responsabilidad social empresa-escuela, a tal efecto, las respuestas se ubican en un cincuenta y siete (57%) que siempre es necesario tener formación en gerencia y un cuarenta y tres (43%) que algunas veces es necesario contar con la formación.

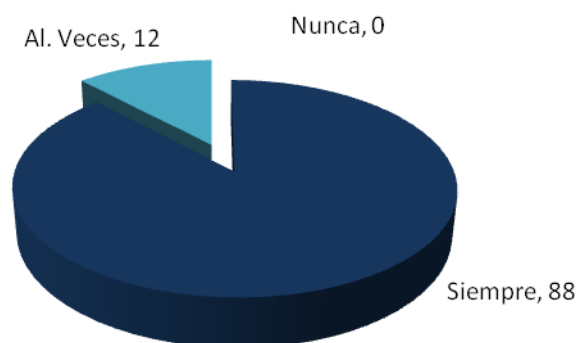
En este sentido las respuestas indican la necesidad de implantar mecanismos de formación en el área de gerencia educativa a fin de garantizarles a los directivos de plantel competencias personales y profesionales que le permitan gestionar con eficiencia la organización educativa.

Cuadro: 6

Ítems: 2

Recibe formación en materia de gestión proactiva para establecer alianzas de responsabilidad social.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 02 | 04 |
| Algunas veces | 52 | 96 |
| Nunca | 00 | 00 |
| Total | 54 | 100% |



Grafica N° 2 Gestión Proactiva en Responsabilidad Social.

Con este ítem se esperaba determinar la formación en materia de gestión proactiva para la alianza de responsabilidad social, cuatro (4%) por ciento respondió que siempre reciben formación en materia de gestión proactiva, otro noventa y seis (96%) por ciento manifestó que nunca.

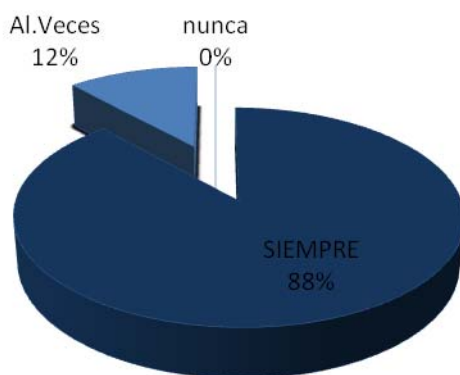
En función de esta apreciación se evidencia que en muy pocos los gerentes educativos de escuelas nacionales han recibido formación para asumir una gestión proactiva sobre la base de hacer proyectos de responsabilidad social con empresas públicas o privadas.

Cuadro: 7

Ítems: 3

El liderazgo es un factor necesario para asumir proyectos de alianzas de responsabilidad social.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 48 | 89 |
| Algunas veces | 06 | 12 |
| Nunca | 00 | 00 |
| Total | 54 | 100 |



Grafica N° 3 El liderazgo en gestión proactiva.

Como se observa lo resultados de este ítem establecer que el liderazgo es necesario para asumir proyectos de alianzas de responsabilidad social. En este sentido un ochenta y nueve (89%) por ciento respondió que siempre y una minoría de once por ciento (11%) que algunas veces es necesario para asumir proyectos de alianzas.

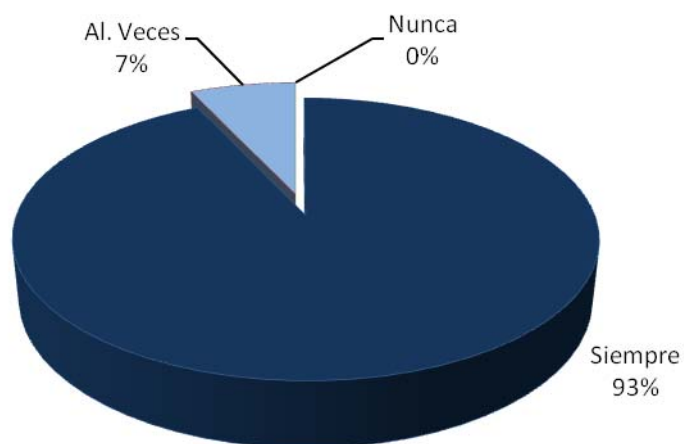
Es por ello que la gerencia en muchas organizaciones educativas actuales deben asumir un liderazgo que conlleve a interpretar y actuar sobre las acciones y estar preparado para afrontar los retos como la de un Estado que a través de sus leyes, normativas, decretos y tributación inciden significativamente en el escenario educativo de modo que puedan asumir con responsabilidad la alianza de responsabilidad social.

Cuadro: 8

Ítems: 4

El liderazgo es un elemento fundamental en sus funciones como gerente educativo para la proactividad

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 50 | 93 |
| Algunas veces | 04 | 07 |
| Nunca | 00 | 00 |
| Total | 54 | 100 |



Gráfica N° 4 El Liderazgo en la función gerencial.

Los resultados de este ítem presentan que el noventa y tres por ciento (93%) respondió que el liderazgo es un elemento fundamental en sus funciones como gerente educativo mientras que un siete por ciento (7%) manifiesta que algunas veces es necesario.

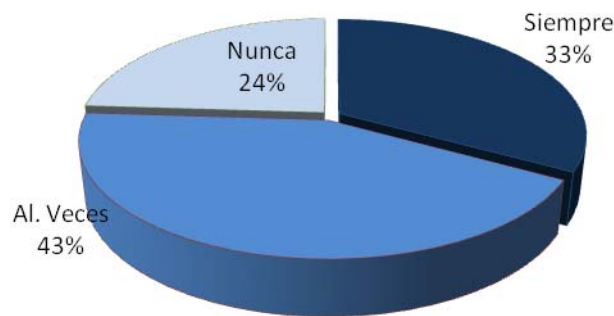
Ante esta premisa es necesario que el gerente educativo ejerza el liderazgo de tal manera que sus funciones y acciones les lleven al éxito institucional ya que de ella depende la operatividad efectiva de la organización

Cuadro: 9

Ítems: 5

El estilo de liderazgo que asume es aceptado por el personal subalterno

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 18 | 33 |
| Algunas veces | 23 | 43 |
| Nunca | 13 | 24 |
| Total | 54 | 100 |



Gráfica N° 5 El liderazgo y su aceptación en el personal subalterno.

Al respecto un treinta y tres por ciento (33%) respondió que siempre mientras que un cuarenta y tres por ciento (43%) algunas veces y un veinticuatro por ciento (24%) que nunca.

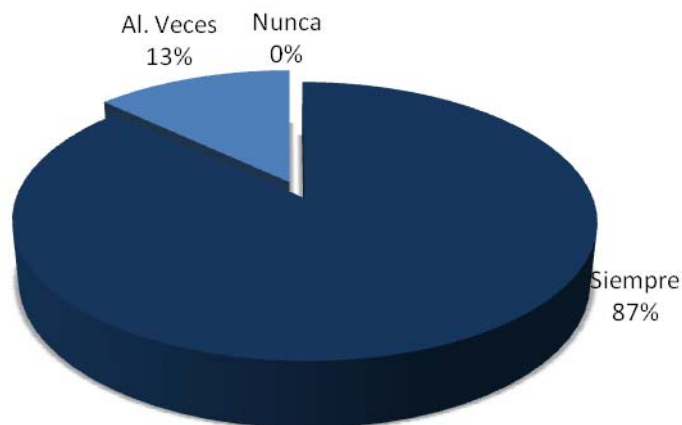
El liderazgo juega un papel preponderante y debe ponerse a prueba en las instituciones educativas donde el gerente logre ser aceptado en su estilo por el personal subalterno, situación que de acuerdo a los resultados es una debilidad a superar en las escuelas nacionales en estudio.

Cuadro: 10

Ítems: 6

Se apoya en la herramienta teórica- técnica que ofrece la administración para ejercer sus funciones de gerente educativo proactivo

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 47 | 87% |
| Algunas veces | 07 | 13% |
| Nunca | 00 | 00% |
| Total | 54 | 100 |



Gráfica N° 6 Herramientas teórico-técnico en la administración.

Para el estudio era importante conocer hasta que punto el gerente se apoya en la herramienta teórica-técnica que ofrece la administración para ejercer sus funciones de gerente educativo proactivo, al respecto un ochenta y siete por ciento (87%) respondió que siempre se apoya en las herramientas mientras que un trece (13%) respondió que algunas veces.

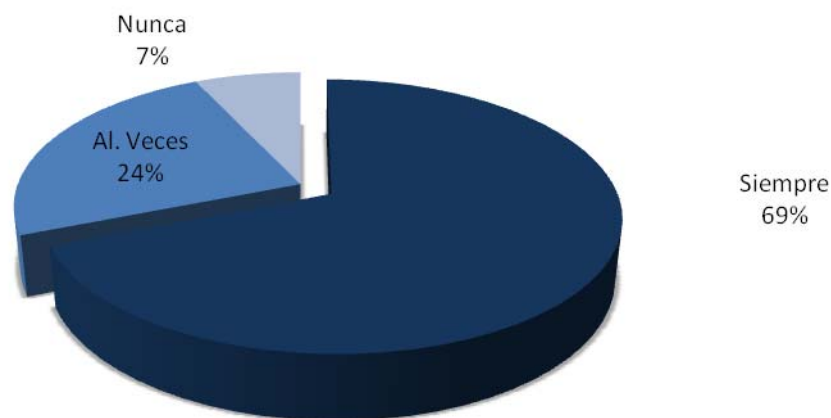
Se evidencia en los resultados una tendencia favorable de apoyarse los gerentes de escuelas nacionales encuestados en apoyarse de la teoría y la práctica de la administración en función asumir una gestión proactiva.

Cuadro: 11

Ítems: 7

Aplica las fases de planificación como factor primordial de gestión proactiva

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 37 | 69% |
| Algunas veces | 13 | 24% |
| Nunca | 04 | 07% |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 7 Fases de planificación en la gestión proactiva.

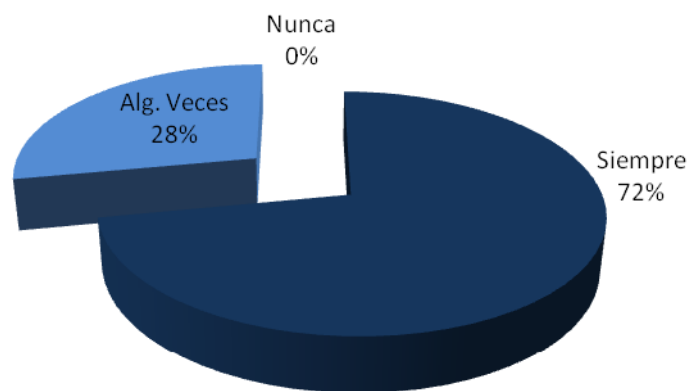
Como se observa en las respuestas los encuestados indican que un sesenta y nueve (69%) siempre aplica las fases de planificación como factor primordial de gestión proactiva, un veinticuatro (24%) por ciento algunas veces mientras que un (7%) por ciento nunca, lo que se manifiesta una tendencia hacia la utilización de las fases de la planificación en sus funciones por lo que se infiere la importancia de aplicar planificación asociada a la gestión proactiva con la finalidad de conducir y gestionar la organización educativa más aún cuando se requiere como proceso para proyectos con objetivos de alianza de responsabilidad social.

Cuadro: 12

Ítems: 8

Se apoya en el proceso de organización para el desarrollo de la proactividad en su trabajo.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 39 | 72% |
| Algunas veces | 15 | 28% |
| Nunca | 00 | 00 |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 8 Apoyo en el proceso de Organización.

El setenta y dos por ciento (72%) manifestó que siempre se apoya en la organización para el desarrollo de la proactividad en su trabajo mientras que un veintiocho (28%) por ciento algunas veces.

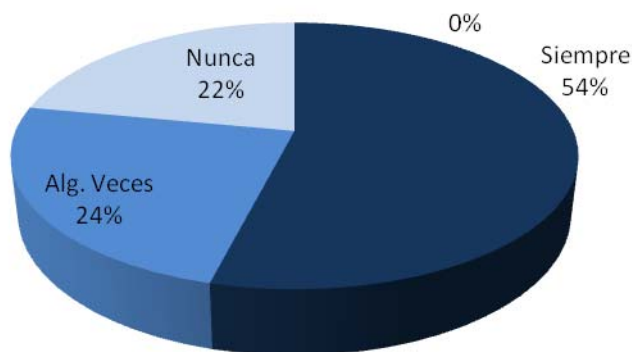
Es necesario que el docente en ejercicio con funciones gerenciales se apoye en los procesos de organización para el desarrollo de la proactividad en su trabajo que les permitan subsanar debilidades existentes a través de alianzas estratégicas que garanticen un nuevo estilo gerencial eficaz en las organizaciones educativas.

Cuadro: 13

Ítems: 9

Aplica el proceso de control como medio efectivo de seguimiento a su gestión de gerente educativo.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 29 | 54% |
| Algunas veces | 13 | 24% |
| Nunca | 12 | 22% |
| Total | 54 | 100% |



Grafica N° 9 Proceso de control en gestión gerencial.

Este es uno de los ítems dirigidos a detectar en el gerente educativo la utilización de mecanismos de control como medio efectivo de seguimiento en su gestión donde un cincuenta y cuatro (54%) manifestó que siempre, mientras que un veinticuatro (24%) algunas veces y un veintidós por ciento (22%) que nunca la utiliza.

En consecuencia los resultados evidencian que hay una fortaleza en los gerentes educativos encuestados en materia de aplicar mecanismos de control a su seguimiento de gestión, aspecto primordial para asumir alianzas de responsabilidad social con las empresas.

Cuadro: 14

Ítems: 10

El proceso de toma de decisiones es esencial para una gestión proactiva.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 47 | 87% |
| Algunas veces | 07 | 13% |
| Nunca | 00 | 00 |
| Total | 54 | 100% |

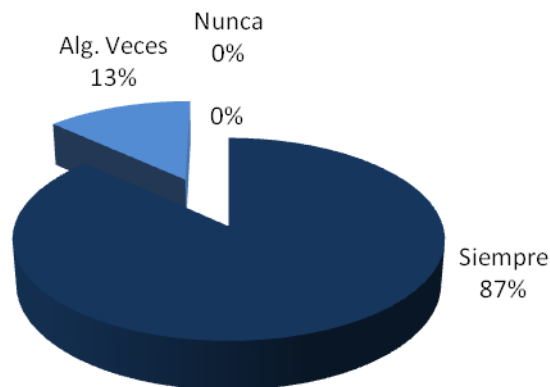


Gráfico N° 10 Toma de decisiones en la gestión proactiva.

Este es uno de los ítems diseñados para conocer la opinión en la toma de decisiones como proceso, de una gerencia proactiva. En este sentido un ochenta y siete por ciento (87%) respondieron que siempre, mientras que un trece por ciento (13%) algunas veces.

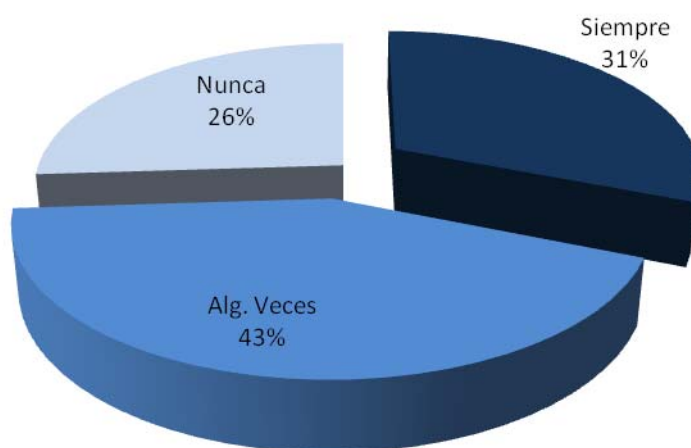
Un gerente con la capacidad de tomar las mejores decisiones sería el ideal para el sector educativo, como un requerimiento frente a las aspiraciones de establecer convenios de alianzas de responsabilidad social empresa-escuela, acción que de acuerdo a los resultados, es aceptada por los directivos encuestados.

Cuadro: 15

Ítems: 11

Asume la integración como factor necesario para involucrar a sectores de la comunidad en su accionar gerencial.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 17 | 31% |
| Algunas veces | 23 | 43% |
| Nunca | 14 | 26% |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 11 La integración factor del accionar gerencial.

Para el estudio era importante conocer como se asume la integración como factor necesario para involucrar a sectores de la comunidad desde el accionar gerencial. A tal efecto el conjunto de respuestas indica que treinta y uno por ciento (31%) respondieron que siempre, mientras que un cuarenta y tres por ciento (43%) algunas veces y un veintiséis por ciento (26%) nunca.

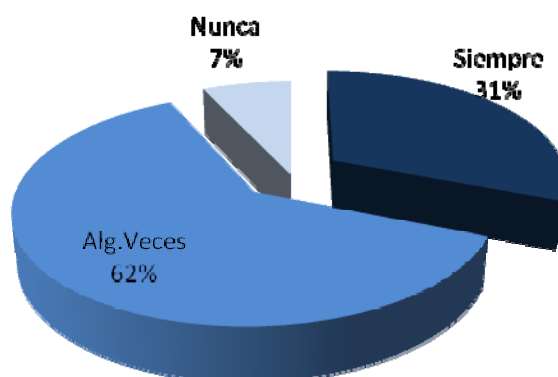
De este modo la integración es un factor a considerar como una debilidad que debe convertirse en fortaleza para lo gerentes educativos entrevistados por lo que se traduce en un elemento al considerar la propuesta con el fin de desarrollar las habilidades para ejercer una gestión proactiva en las alianzas de responsabilidad social.

Cuadro: 16

Ítems: 12

La gestión proactiva contribuye a la solución de problemas en la institución que dirige.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 17 | 31% |
| Algunas veces | 33 | 62% |
| Nunca | 04 | 07% |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 12 La gestión proactiva en la solución de problemas.

Este ítem fue diseñado para obtener la información en materia de gestión proactiva y si esta contribuye a la solución de problemas en las instituciones educativas que dirigen los encuestados. Al respecto un treinta y un por ciento (31%) respondieron que siempre, mientras que un sesenta y dos (62%) algunas veces y un siete por ciento (7%) nunca.

El conjunto de respuestas viene a corroborar la necesidad de formar en el enlace la gestión proactiva para la solución de problemas en las escuelas nacionales cuyos directivos conocen la teoría pero la mayoría de las veces no la llevan a la práctica.

Cuadro: 17

Ítems: 13

Promueve la innovación en el personal subalterno para la ejecución de proyectos de alianzas de responsabilidad social.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 05 | 09% |
| Algunas veces | 47 | 87% |
| Nunca | 02 | 04% |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 13 La innovación en la ejecución de proyectos de alianzas.

La promoción de la innovación es una de los procesos de líneas estratégicas que desde la gerencia educativa se debe impulsar en el personal subalterno cuando se desea ejecutar proyectos de alianzas de responsabilidad social. En este sentido un nueve por ciento (9%) respondió que siempre promueve la innovación, ochenta y siete por ciento (87%) algunas veces y una minoría del cuatro por ciento (4%) nunca.

Los datos revelan que la frecuencia en que se promueve la innovación en el personal de una institución educativa están muy por debajo de lo esperado en términos de lograr con éxito proyectos de alianzas, situación que pone de manifiesto el requerimiento de proporcionar herramientas de conocimientos en gerencia moderna para la motivación, como medida de reformar el sistema escolar en el entramado de la responsabilidad social.

Cuadro: 18

Ítems: 14

Desarrolla políticas en su institución en materia de alianza de responsabilidad social empresa- escuela.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 01 | 02% |
| Algunas veces | 07 | 13% |
| Nunca | 46 | 85% |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 14 Políticas institucionales en materia de alianzas de responsabilidad social.

Con este ítem se corrobora las respuestas del ítem anterior, así las respuestas ubican a una minoría del dos por ciento (2%) que siempre desarrollaron políticas, trece por ciento (13%) que algunas veces y un significativo ochenta y cinco por ciento (85%) que nunca se desarrolla políticas en su institución en materia de alianzas de responsabilidad social empresa-escuela.

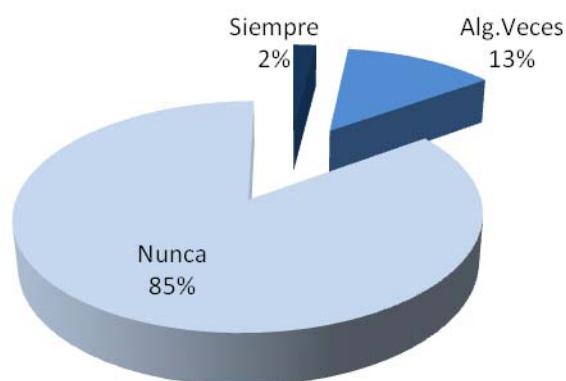
Venezuela viene experimentando en sus políticas de estado paradigmas organizacionales en materia de responsabilidad social, por lo que todos los sectores no pueden estar ajenos a estas políticas y normativas para asumir la responsabilidad social como elemento de desarrollo sostenible de la nación. Esto significa un desfase entre políticas de estado o políticas educativas para el sector educativo, quizás por falta de instrucciones o por la necesidad de formar un espíritu de gestión proactiva en técnicas gerenciales acordes con las aspiraciones de la responsabilidad social desde el recinto escolar.

Cuadro: 19

Ítems: 15

Contempla el proyecto educativo integral comunitario de la institución que dirige objetivos de alianza de responsabilidad social empresa- escuela.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 01 | 02% |
| Algunas veces | 07 | 13% |
| Nunca | 46 | 85% |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 15 Proyecto Educativo Integral Comunitario en la responsabilidad social.

Para este estudio era importante conocer en que medida se contemplan en el proyecto educativo integral comunitario del plantel acciones de alianzas de responsabilidad social empresa-escuela en este sentido se mantuvo la tendencia en un dos por ciento (2%) que siempre lo contempla, trece por ciento (13%) que algunas veces y un significativo ochenta y cinco por ciento (85%) que nunca.

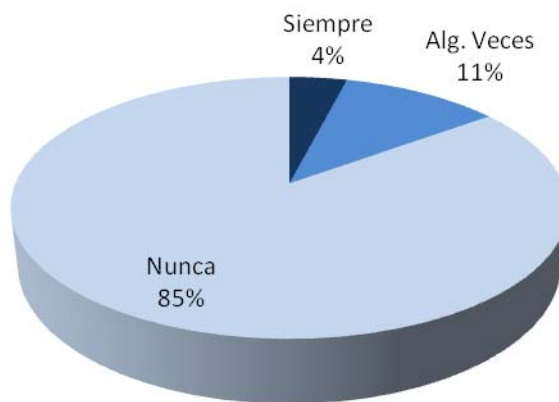
De este modo queda comprobado que los gerentes encuestados requieren poner en práctica una estructura organizativa y gerencial bajo una planificación institucional adaptada a los requerimientos para asumir la responsabilidad social.

Cuadro: 20

Ítems: 16

Genera acciones de gestión proactiva para la alianza de responsabilidad social empresa- escuela..

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 02 | 04% |
| Algunas veces | 06 | 11% |
| Nunca | 46 | 85% |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 16 Acciones de gestión proactiva.

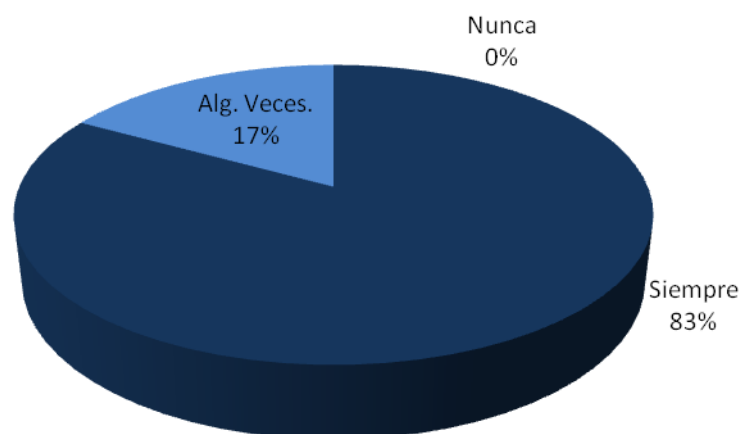
Para esta investigación era importante conocer si los directores de los planteles educativos generaban acciones proactivas para la alianza de responsabilidad social, donde una minoría de cuatro por ciento (4%) respondió que siempre, un once por ciento (11%) algunas veces mientras que una significativa suma del ochenta y cinco por ciento (85%) que nunca. En este contexto se interpreta que los problemas de la educación actual no parten de un pensamiento y acción estratégica de gerencia proactiva, pues los procesos tienden a ser más analíticos y menos intuitivos, situación que ha contribuido a desvirtuar la práctica gerencial educativa.

Cuadro: 21

Ítems: 17

Fomenta los principios éticos en los que se debe enmarcar una alianza de responsabilidad social empresa-escuela.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 45 | 83% |
| Algunas veces | 09 | 17% |
| Nunca | 00 | 00 |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 17 Fomento de los principios éticos

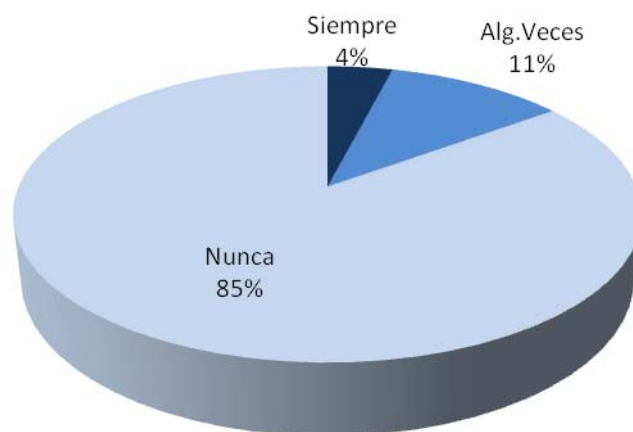
Los resultados indican que un significativo ochenta y tres por ciento (83%) respondió que siempre y un diecisiete por ciento (17%) que algunas veces. Las respuestas dan cuenta de una tendencia favorable para generar confianza en alianzas de responsabilidad social pues esta se traduce en el fomento de principios éticos desde la gerencia educativa de modo que se logre inculcar el respeto y el sentido de pertenencia, se incentive el voluntariado, solucionar muchos problemas que aquejan a la comunidad y la institución educativa por tan solo nombrar algunas ventajas de lo que pueden experimentar los gerentes educativos enmarcado en la ética y alianza de responsabilidad social.

Cuadro: 22

Ítems: 18

Ha participado como gerente educativo en proyectos de responsabilidad social empresa-escuela.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 02 | 04% |
| Algunas veces | 06 | 11% |
| Nunca | 46 | 85% |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 18 Nivel de participación en proyectos de responsabilidad social.

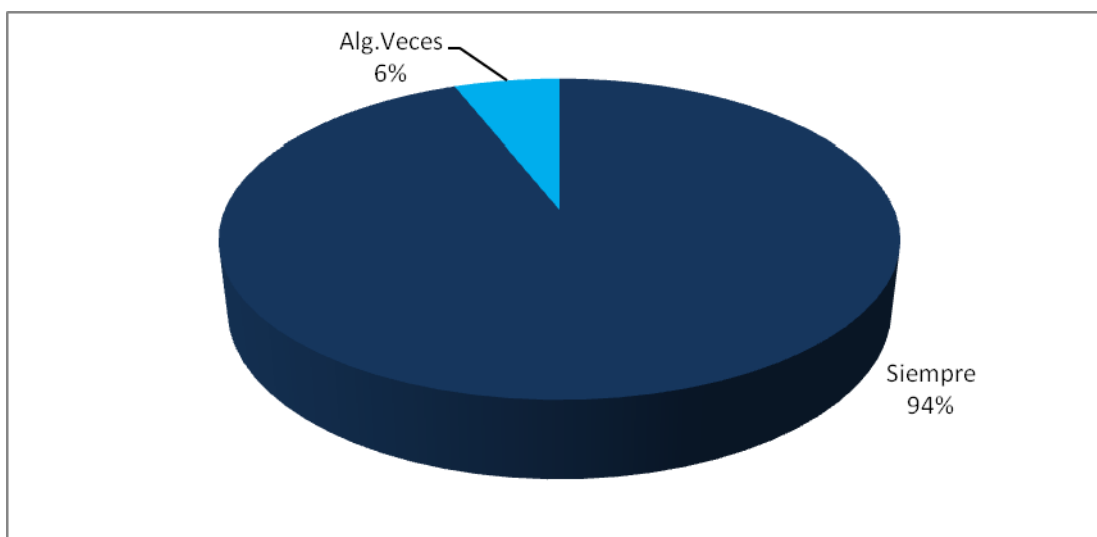
Con este ítems se determinaba el nivel de participación del gerente educativo de escuelas nacionales en materia de proyectos de responsabilidad social empresa-escuela, observándose una tendencia de cuatro por ciento (4%) que manifiesta que siempre participar, once por ciento (11%) algunas veces y un significativo ochenta y cinco por ciento (85%) que nunca. Estos datos revelan que si los gerentes conocen las ventajas de la responsabilidad social, muy pocos se han propuesto participar en alianzas empresa- escuela.

Cuadro: 23

Ítems: 19

Le resulta una limitante el desconocimiento del marco legal para participar en un plan proactivo de responsabilidad social.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 51 | 94% |
| Algunas veces | 03 | 06% |
| Nunca | 00 | 00% |
| Total | 547 | 100% |



Gráfica N° 19 Marco legal de la responsabilidad social.

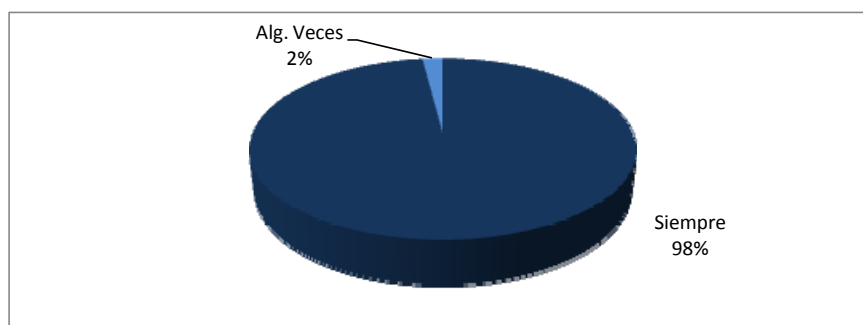
A tal efecto se denota que para noventa y cuatro (94%) siempre es una limitante y para un seis (6%) algunas veces. Este conjunto de respuestas evidencian que una vez la necesidad de formar sobre el marco legal que rige para promover y ejecutar alianzas empresa-escuela, pues se corre el riesgo de limitar o privar a los demás actores del proceso educativo de mejorar las condiciones del servicio educativo.

Cuadro: 24

Ítems: 20

Considera viable una propuesta de un plan para el gerente educativo hacia una gestión proactiva sustentada en la alianza de responsabilidad social empresas-escuelas.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 53 | 98% |
| Algunas veces | 01 | 02% |
| Nunca | 00 | 00% |
| Total | 54 | 100% |



Gráfica N° 20 Viabilidad de una propuesta.

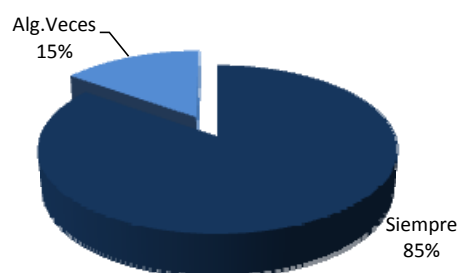
Se evidencia de las respuestas que un significativo noventa y ocho por ciento (98%) de los encuestados respondió que siempre y un dos por ciento (2%) algunas veces. De allí que es un elemento de viabilidad el que sea considerado como una necesidad la propuesta más aún cuando la responsabilidad social en los actuales momentos tiene la posibilidad de ayudar a mejorar la educación, desde la perspectiva de una acción que le abre posibilidades a los directivos de escuelas para presentar proyectos al sector privado y público empresarial.

Cuadro: 25

Ítems: 01

Asume la empresa que gerencia acciones de responsabilidad social en pro de la comunidad del entorno.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 39 | 85% |
| Algunas veces | 07 | 15% |
| Nunca | 00 | 00% |
| Total | 46 | 100% |



Gráfica N° 21 Acciones dirigidas a una responsabilidad social en pro de la comunidad del entorno.

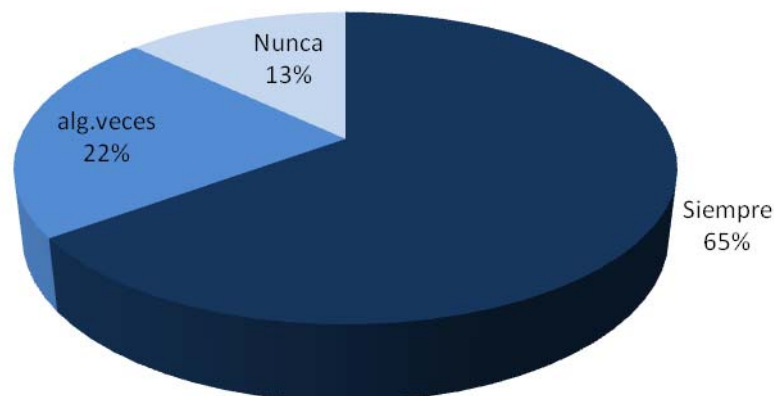
Uno de los criterios básicos para la investigación era la opinión del gerente empresarial en materia de acciones dirigidas a una responsabilidad social, esta vez en pro de la comunidad del entorno donde se ubican. Al efecto ochenta y cinco por ciento (85%) respondió que siempre lo asume y quince por ciento (15%) que algunas veces. Toda empresa de una u otra manera siempre se debe interrelacionar con los sectores sociales de su entorno a fin de generar bienestar mutuo y es allí donde la responsabilidad social como paradigma de cooperación viene a concretar dichas alianzas en tiempos donde la economía social apuesta a un desarrollo sostenible, de manera que resulta gratificante el conocer que las respuestas de los gerentes empresariales consultados muestren tendencias positivas de asumir acciones en este sentido.

Cuadro: 26

Ítems: 02

Se fomentan valores de cooperación en la responsabilidad social de la empresa con sectores comunitarios.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 30 | 65% |
| Algunas veces | 10 | 22% |
| Nunca | 06 | 13% |
| Total | 46 | 100% |



Gráfica N° 22 Fomento de valores de cooperación.

En este sentido sesenta y cinco por ciento (65%) respondió que siempre, acotando en el cuestionario a los consejos comunales, veintidós por ciento que algunas veces y trece por ciento (13%) que nunca.

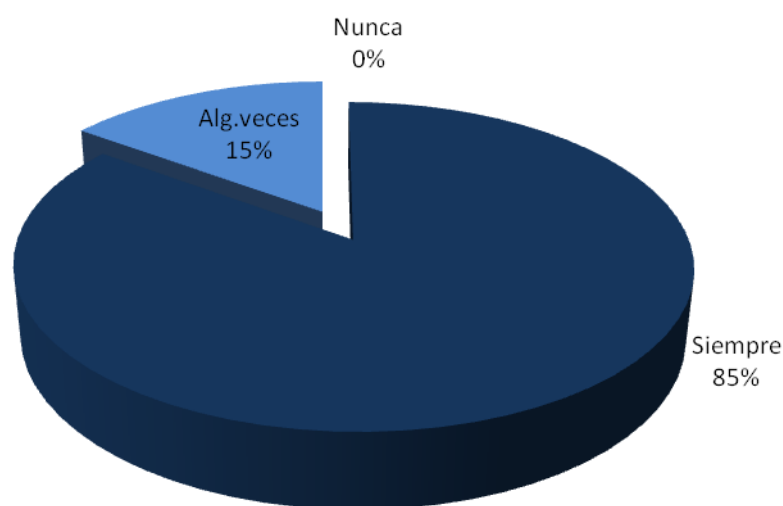
El mejor reflejo para abordar el tema de la responsabilidad social no como una obligación o cumplimiento de la normativa legal, sino como un acto preventivo y humano de ayuda al más necesitado, constituye en esta oportunidad el referente de los valores que debe prevalecer en las empresas y sus comunidades. De este modo se puede decir que para el estudio es una señal de factibilidad el que se asuman valores de cooperación entre la empresa y sectores comunitarios.

Cuadro: 27

Ítems: 03

La empresa que dirige ajusta las políticas al marco legal en materia de responsabilidad social.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 39 | 85% |
| Algunas veces | 07 | 15% |
| Nunca | 00 | 00% |
| Total | 46 | 100% |



Gráfica N° 23 Políticas ajustadas al marco legal de responsabilidad social.

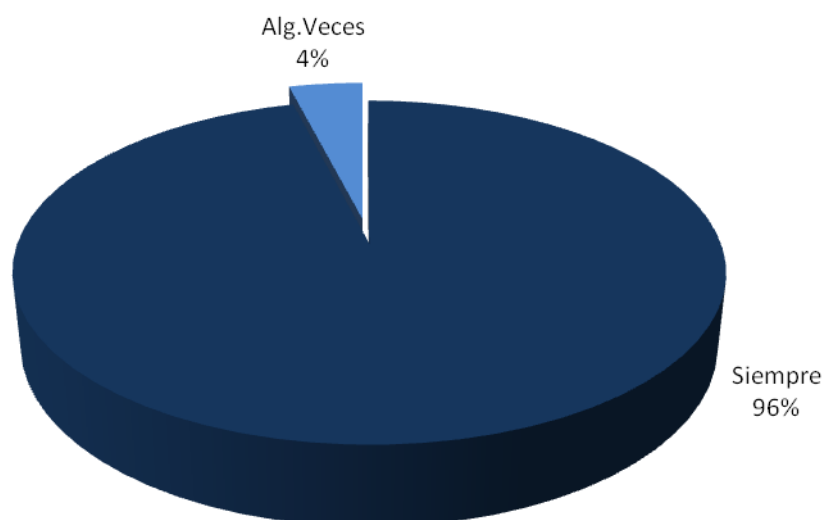
Los resultados reflejan que ochenta y cinco por ciento (85%) que siempre la empresa que dirigen ajusta las políticas al marco legal en materia de responsabilidad social, mientras que un quince por ciento (15%) algunas veces. Al observar los resultados se evidencia que desde el sector empresarial hay un conocimiento que conjuga con la cultura y gestión económica, sin perder de vista la construcción de posibles alternativas de mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y es allí donde el principio de responsabilidad social viene cobrando cada día nuevos aliados, donde las escuelas, liceos y universidades tienen un punto de apoyo para gestionar políticas con un marco legal de referencia una mejor educación.

Cuadro: 28

Ítems: 04

Los objetivos de la empresa toman en cuenta el tema de la responsabilidad social con una visión ética.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 44 | 96% |
| Algunas veces | 02 | 04% |
| Nunca | 00 | 00% |
| Total | 46 | 100% |



Gráfica N° 24 Objetivos empresariales con visión ética.

Con este ítem se buscaba revisar los objetivos empresariales en el tema de la responsabilidad social con una visión ética. Al respecto un importante noventa y seis por ciento (96%) respondió que siempre lo asume y un cuatro por ciento (4%) que algunas veces.

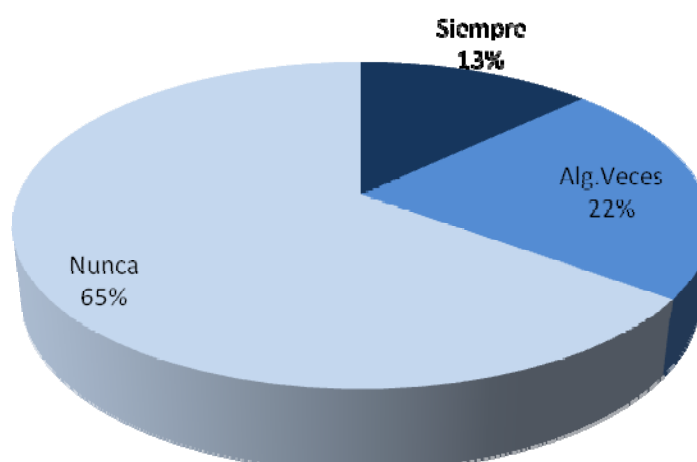
Se observa de acuerdo a los resultados una visión compartida por los empresarios encuestados sobre el hecho de asumir la responsabilidad social con una visión ética en cuanto a lo que significa un compromiso donde las variables fundamental este el altruismo, el trabajo honesto y la solidaridad para contribuir a resolver los problemas de su entorno comunitario.

Cuadro: 29

Ítems: 05

La empresa recibe de las escuelas propuestas de proyectos de responsabilidad social.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 06 | 13% |
| Algunas veces | 10 | 22% |
| Nunca | 30 | 65% |
| Total | 46 | 100 % |



Gráfica N° 25 Las empresas y las propuestas de las escuelas.

Este ítem busca profundizar en el tema de las propuestas en proyectos de responsabilidad social, por parte de las escuelas.

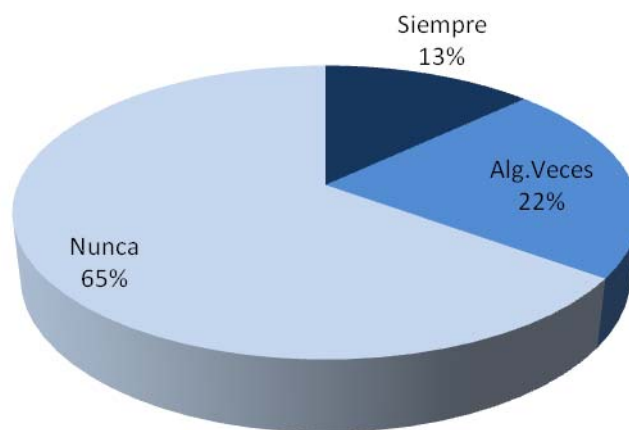
En este caso un trece por ciento (13%) responde que siempre las recibe, veintidós por ciento (22%) algunas veces y un sesenta y cinco por ciento (65%) que nunca. Ello viene a corroborar que la escuela no promueve propuestas hacia la responsabilidad social en la proporción que se debe debería dar, constituyendo una debilidad que amenaza la acción de una educación para todos en términos de ofrecer con ayuda del sector empresarial una educación contra la exclusión, mejores plantas físicas, dotación, mejoras en los servicios, vigilancia y por ende una educación de calidad.

Cuadro: 30

Ítems: 06

Contempla la empresa que dirige políticas en materia de alianza de responsabilidad social con la escuela del sector.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 06 | 13% |
| Algunas veces | 10 | 22% |
| Nunca | 30 | 65% |
| Total | 46 | 100% |



Gráfica N°26 Políticas en materia de alianzas de responsabilidad social.

Sobre la consulta planteada un trece por ciento (13%) respondió que siempre, veintidós por ciento (22%) algunas veces y un significativo sesenta y cinco por ciento (65%) que nunca.

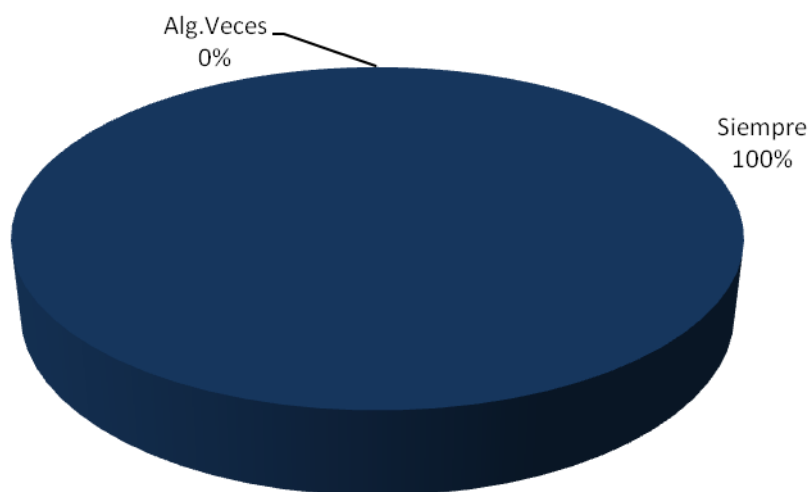
Esto ratifica la tendencia donde la responsabilidad social empresarial en su mayoría no se asume con las instituciones escolares, dando signos evidentes que la gerencia escolar requiere ser más proactiva para sumir el reto de adecuar sus acciones y planes hacia la coestión y autogestión dejando a un lado las posiciones paternalistas.

Cuadro: 31

Ítems: 07

Es pertinente un marco legal de un plan de responsabilidad social empresa-escuela.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 46 | 100% |
| Algunas veces | 00 | 00% |
| Nunca | 00 | 00% |
| Total | 46 | 100% |



Gráfica N° 27 Pertinencia de un marco legal para un plan empresa-escuela.

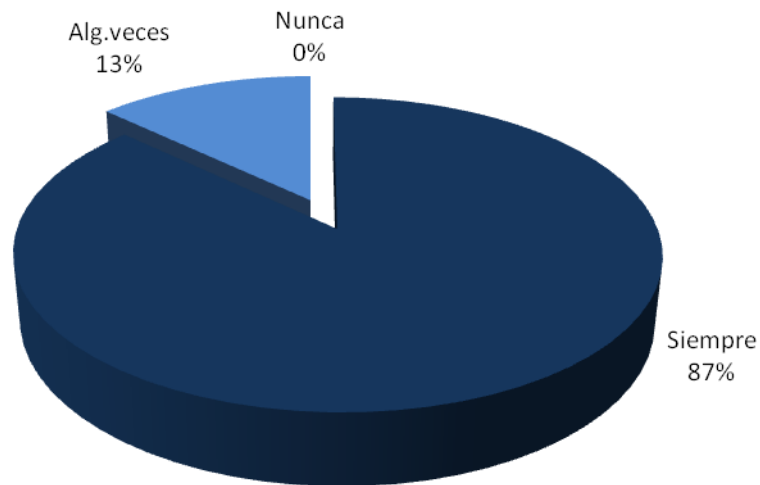
Al respecto el cien por ciento (100%) ve como siempre la pertinencia de ello. Ahora bien las respuestas evidencian que al igual que en el sector educativo el tema legal parece inquietar al sector empresarial y ello quizás se debe a que hay un sesgo en la inversión económica en la mayoría de los casos, por lo que se hace necesario impulsar programas de cooperación normados desde una comisión mixta estado (MPPE) y empresarios (FEDECAMARAS) a fin de dar cumplimiento de las legislaciones vista como un compromiso voluntariado de dotación, reparaciones, mejoramiento profesional, becas de estudio, entre otros.

Cuadro: 32

Ítems: 08

Estaría dispuesto como gerente empresarial asumir una alianza de responsabilidad social con gerentes proactivos de las escuelas del sector.

| Categoría de respuesta | Frecuencia (fe) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Siempre | 40 | 87% |
| Algunas veces | 06 | 13% |
| Nunca | 00 | 00% |
| Total | 46 | 100% |



Gráfica N° 28 Disposición para asumir una alianza de responsabilidad social empresa-escuela.

Para la investigación este ítem representa un elemento de viabilidad para la propuesta a presentar al conocer la disposición del gerente empresarial para asumir alianzas de responsabilidad social con las escuelas del sector. En este caso un significativo ochenta y siete por ciento (87%) respondió que siempre y trece por ciento (13%) que algunas veces. De acuerdo a las opiniones emitidas el campo de acción esta sembrado desde el sector empresarial para desarrollar la responsabilidad - empresarial, como compromiso que le compete en un marco de trabajo solidario con la escuela representante en este caso de la comunidad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentan las conclusiones, producto del análisis de los resultados en función de cada objetivo.

Conclusiones

Con respeto al diagnóstico de la formación en gestión proactiva del gerente educativo de las Escuelas Nacionales del Municipio Paz Castillo se puede decir que no todos los directivos tienen una formación en gerencia educativa para asumir el proceso para establecer alianzas de responsabilidad social empresa- escuela y donde la gestión proactiva se ve afectada por no haber recibido una formación pertinente para asumir proyectos de esta índole.

La experiencia administrativa si bien es considerada para asumir proyectos de alianza de responsabilidad social con las empresas, hay una tendencia en los directivos de escuelas nacionales en apoyarse en las herramientas teórico- técnica que ofrece la administración, sin embargo al constatar la aplicación de las fases de planificación, organización, control y toma de decisiones, aún falta consolidar la aplicabilidad para una mejor gestión de eficiencia proactiva en dichos proyectos.

El liderazgo es considerado como un elemento fundamental para las funciones de gerente educativo, pero a su vez resulta contradictorio pues tal liderazgo no se pone en práctica en la búsqueda de integración de sectores de la comunidad para la solución de problemas en las instituciones que dirige siendo ambos indicadores de una debilidad que progresivamente deberá transformarse en fortaleza, pues se reconoce que ello afecta su papel gerencial para promover la innovación en el

personal subalterno y comunitario para la ejecución de proyectos de responsabilidad social.

Ciertamente hay una tendencia a no desarrollar acciones en materia de alianza de responsabilidad social empresa-escuela, en este sentido no se contemplan en los proyectos educativo integral comunitario, hecho que corrobora el que no se genere acciones de gestión proactiva para tal fin. Por otra parte aparece el desconocimiento del marco legal como una limitante para participar en planes proactivos de responsabilidad social cuando lo cierto es que el marco legal es más exigente a la empresa en materia de pago de impuesto o voluntariado que a los directivos en materia de su ejecución.

La gerencia es un proceso interactivo que otorga al individuo y a los grupos la responsabilidad de crecer y desarrollarse en un ambiente organizacional apto para el aprendizaje, de allí la importancia en llevar a las organizaciones educativas un proceso de formación en gerencia proactiva con el objetivo de que los gerentes se comprometan con el desarrollo de la iniciativa, la creatividad para el desarrollo de la organización y la sustentación de estrategias de alianzas para mejorar la praxis educativas.

A la luz de los análisis de los diferentes indicadores del ámbito empresarial y escolar puede señalarse que la práctica de la responsabilidad social empresarial en el Municipio Paz Castillo, específicamente en su dimensión externa (comunidad), se encuentra bastante alejada de los estándares y normas legales nacionales e internacionales que se han presentado como marco de referencia para este tema como investigación es la OIT y la UNESCO.

La participación activa de los empresarios en la comunidad, directamente o en colaboración con organizaciones de la comunidad, contribuye a la formación del carácter ético del individuo y de la empresa a su perfeccionamiento y a la internalización de las habilidades que exige el nuevo paradigma de gestión. Entre otras, el voluntariado permanente hace crecer en generosidad, espíritu de equipo, capacidad de diálogo, responsabilidad, sensibilidad ante los problemas ajenos, creatividad, flexibilidad y compromiso.

Es considerado como una necesidad por los directivos de escuelas nacionales el que se genere una propuesta para que el gerente realice acciones para una gestión proactiva capaz de contribuir al conocimiento, aplicación de estrategias para una alianza de responsabilidad social empresa - escuela.

Los resultados dan cuenta que los empresarios encuestados en su mayoría asumen acciones dirigidas a una responsabilidad social en pro de la comunidad de su entorno aún cuando no todos están convencidos de fomentar valores de cooperación, aspecto considerado como una debilidad a superar en la medida en que se ajusten las políticas de sus empresa al marco legal.

Queda demostrado que no todas las empresas toman en cuenta en sus metas el factor de la responsabilidad social con una visión de ayudar a mejorar la educación, pero si la disposición a reorientar sus políticas ya que ello abre posibilidades a los directivos de escuelas para presentar proyectos al sector privado y público empresarial.

Desde el sector empresarial se muestra un nivel muy bajo de aplicabilidad de políticas en materia de alianza de responsabilidad social con las escuelas del sector y ello obedece a la falta de disposición por parte de los directivos de escuelas para asumir una alianza de responsabilidad social que impacte positivamente a las comunidades en las que operan más allá de sus obligaciones administrativas.

Recomendaciones

Desarrollar en el marco de la presente propuesta un plan de formación en materia de gestión proactiva.

Establecer valores fundamentales que influyan en la relación del gerente con sus empleados, siendo entre ellos la comprensión, la franqueza, confianza y respeto mutuo, la toma de decisiones y el liderazgo sostenido

Se hace necesario incorporar la visión y misión de la responsabilidad social empresarial a los objetivos de la escuela.

Asumir la alianza de responsabilidad social empresa-escuela como sistema eficaz de gestión proactiva a la hora de aplicar la presente propuesta.

Promover en la dinámica organizacional escolar el trascender de los viejos esquemas gerenciales para dar vida a la formulación administrativa con base a los resultados de una verdadera tendencia a mejorar la calidad educativa, acción que se logra con gerentes proactivos.

Proyectar a las comunidades los objetivos empresariales en materia de responsabilidad social.

Asumir como política, el establecimiento de alianzas de responsabilidad social empresa-escuela.

Generar actividades de información con autoridades educativas y del sector empresarial sobre las leyes que sustentan la responsabilidad social empresarial en Venezuela.

Difundir el carácter ético y altruista de la responsabilidad social empresarial como contenido programático escolar.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

PLAN DE GESTION PROACTIVA PARA EL GERENTE EDUCATIVO PARA LA ALIANZA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESAS- ESCUELAS NACIONALES DEL MUNICIPIO PAZ CASTILLO.

PRESENTACIÓN

El sistema educativo Venezolano plantea entre sus objetivos el desarrollo de la excelencia el cual requiere y exige de la modernización y el fortalecimiento de la gestión pedagógica y gerencial del docente en cargos de dirección de instituciones educativas. Todo esto con miras a la formación solidaria, cooperativa, socializada, proactiva y humana en función del desarrollo sustentable de las instituciones educativas con miras a una educación con valores y proyectos definidos de autogestión y cogestión que garanticen a plenitud el cumplimiento del cronograma escolar desde una planeación endógena.

En este contexto, se plantea para el gerente educativo actuar desde la visión actual desde la gestión proactiva para el fortalecimiento de la administración de los recursos de la manera más satisfactoria posible, contribuyendo así a mejorar la eficiencia y la eficacia de la gerencia escolar.

El presente plan se sustenta en elementos de factibilidad tales como actitud favorable de directivos de las escuelas nacionales de recibir una formación en gestión proactiva, el que se pueda desarrollar a través de acciones y actividades basadas en la gerencia proactiva, su viabilidad en corto tiempo para su ejecución en la alianza de

responsabilidad social empresas-escuelas, la existencia de una normativa legal flexible para establecer alianza de responsabilidad social empresas-escuelas, la disposición de las empresas para reorientar sus políticas y objetivos para el desarrollo de la responsabilidad social.

Por ello se asocia la gestión proactiva con las alianzas de responsabilidad social, con el fin de estructurar un plan promotor y dinamizador de los procesos que se generan tanto en la empresa como en la escuela para proyectarla hacia el trabajo cooperativo, los valores éticos y principios de legalidad con repercusiones y benéficas en pro de la educación impartidas por las escuelas nacionales que existen en el Municipio Paz Castillo del Estado Bolivariano de Miranda.


Objetivos del Plan

Objetivo General

Promover la gestión proactiva en el gerente educativo para lograr alianzas de responsabilidad social empresas-escuelas.

Objetivos Específicos

- Desarrollar el liderazgo para una gerencia proactiva.
- Actualizar los factores y elementos de la gerencia proactiva asociada a la normativa legal de responsabilidad social aplicable al sector educativo.
- Estudiar los procesos de planificación de estrategias y acciones en gestión proactiva para las alianzas de responsabilidad social empresa-escuela.

| OBJETIVOS | ACCIONES | ACTIVIDADES |
|---|---|---|
| <p>Desarrollar el liderazgo para una gerencia proactiva.</p> | <p>-Ejecutar la ecuación del gerente proactivo:</p> $X > Y$ <p>Dónde X: Tiempo requerido para hacer las cosas que hay que hacer. Y: Tiempo disponible Situación ideal : $X = Y$</p> <p>Trabajo conjunto</p> <p>Redimensionar el proyecto Educativo Integral Comunitario con políticas, normas o procedimientos regulan las actividades de la institución escolar. (Errores, desviaciones, crisis mayores).</p> | <p>-Planificar las actividades en tres dimensiones plan anual, plan trimestral y plan semanal.</p> <p>- Delegar parte del trabajo.</p> <p>-Aplicar medidas preventivas ejemplo; revisión periódicas de: Equipos. Instalaciones. Procesos. Infraestructura. Dotación. Inventario. Reuniones periódicas.</p> <p>-Evitar problemas mayores a través de una acción preventiva.</p> <p>-Diseñar y aplicar operaciones de alta gerencia con visión global P.N.P;(políticas, normas y procedimientos) Ejemplo:</p>  <p>-Difundir los beneficios de la P.NP (políticas, normas y procedimientos) a todo el personal</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Actualizar los factores de una gerencia proactiva asociada a la responsabilidad social aplicable al sector educativo.</p> | <p>Formación gerencial</p> | <p>tales como: Reducir errores. Uniformidad de trabajo.</p> <p>Adiestramiento.</p> <p>.Aplicación de métodos de trabajo.</p> <p>Designación de responsabilidad de trabajo.</p> <p><u>Nota:</u> cada gerente educativo debe asegurarse que existan y se mantengan actualizados, las políticas, normas y procedimientos (P.N.P) que regulen y controlen las actividades bajo su responsabilidad.</p> |
| | <p>Definir prioridades (la verdadera prioridad de un trabajo puede cambiar con el tiempo y depende en cada momento de su importancia, urgencia y tendencia)</p> <p>Disposiciones a compartir sus puntos de vistas sobre el estilo de gerencia con las personas con quienes trabaja.</p> <p>Valor ético y compromiso</p> | <p>-Formular el trabajo proporcionalmente a la misión, objetivos y estrategias de la escuela.</p> <p>Siempre invertir suficiente tiempo a las acciones elementales que considere prioritarias.</p> <p>-Realización jornadas de conversación sobre sus puntos de vistas sobre un líder eficiente y que puedan esperar sus docentes de su desempeño como líder.</p> <p>-Promover con el ejemplo en su personal subalterno la comprensión, la franqueza, confianza y respeto mutuo, aprendizaje y enseñanza y la persistencia.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>institucional</p> <p>Aplice el trabajo en equipo.</p> <p>Asuma un sistema eficaz de gestión del desempeño bajo un liderazgo democrático en la escuela.</p> | <p>-Promueva el sistema de trabajo en equipo bajo un liderazgo proactivo.</p> <p>Evalué el desempeño de su gestión antes de evaluar el de los demás actores del proceso educativo.</p> <p>Evalué el desempeño en función de la planeación escolar.</p> <p>Recordar que el nivel de desarrollo de su gestión varía de un objetivo a otro y de una tarea a otra, así mismo pasa con el trabajo de cada uno de los actores del proceso educativo.</p> <p>Promueva el acompañamiento antes de aplicar una evaluación de desempeño escolar.</p> <p>Asegurarse que lo que se deje de hacer sea lo de menor prioridad en el plan de trabajo de la administración escolar.</p> <p>No deje para mañana lo que pueda hacer hoy.</p> <p>Siempre debe tener clara su área de responsabilidad y el de los demás bien definido y comunicado al del personal en la escuela.</p> <p>Nota: se aconseja tenerla por escrito y en un sitio visible para todos y haberla discutido con todo el personal.</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Promueva la motivación desde tres factores:</p> <p>-Factores higiénicos: Remuneración becas estudio. Condición de trabajo en las aulas.</p> <p>-Factores positivos: Reconocimiento del desempeño Sentido del logro y pertenencia institucional.</p> <p>-Factor trascendente: Sentirse útil y llamado al trabajo voluntariado</p> <p>Realice un trabajo de campo con los equipos conformados para visitar las empresas llevando una propuesta de alianzas escuela- empresa en responsabilidad social enmarcadas en el PEI.</p> | <p>-Desarrollar círculos de capacitación continúa en mutuo acuerdo con el personal.</p> <p>Promueva la tesis de que mientras más capacitada esta una persona más delegación de trabajo podrá asumir.</p> <p>Aplique la cadena de la eficiencia en la motivación del trabajo</p> <p>Realice una jerarquización de necesidades de orden de infraestructura, dotación y reparación de la planta física.</p> <p>-Diseñe el programa de alianza empresa-escuela en responsabilidad social con posibilidades de donación en las siguientes modalidades:</p> <p>-Donación de aportes directamente a la asociación civil de padres y representantes de la escuela.</p> <p>-Apoyar iniciativas de formación a través de círculos de estudios bajo un esquema de integración escuela-empresas.</p> <p>-Apoyar el desarrollo de cursos de adiestramientos, jornadas, talleres de formación general.</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|---|
| <p>Estudiar los procesos de planificación de estrategias y acciones en gestión proactiva para las alianzas de responsabilidad social empresa-escuela.</p> | <p>-Jornadas de trabajo Escuela -Empresas</p> <p>Estudiar y aplicar Marco legal</p> <p>Definir cuáles son los beneficios para la empresa que participa en la alianza de responsabilidad social empresa-escuela.</p> <p>Celebración de convenios.</p> | <p>Dotación de equipos o recursos para el aprendizaje según un plan de requerimientos.</p> <p>Apoyo para mejorar el bienestar estudiantil.</p> <p>_ Acompañar el plan de alianza empresas- escuelas de responsabilidad social con un comité de mantenimiento que será encargado de velar y controlar las acciones de mantenimiento, procurando una gestión eficiente y transparentes de los recursos.</p> <p>-Taller de estrategias para informar a toda la colectividad en el tema de la ley de impuesto sobre la renta sobre las liberalidades o donaciones en materia de responsabilidad social.</p> <p>-Celebrar convenios de intercambio cultural.</p> <p>-Crear asociaciones civiles sin fines de lucro para fortalecer la actividad social de acción comunitaria.</p> <p>-Formalizar protocolos de trabajo comunitario desde los planteles educativos.</p> <p>-Impulsar planes de adiestramiento laboral en los jóvenes de la comunidad.</p> <p>-Apoyar la conformación de clubes deportivos y culturales.</p> <p>-Creación de talleres socio productivos para la comunidad.</p> |
|--|--|---|

REFERENCIA

- Alvarado, J. (1990). **El gerente en las organizaciones del futuro**. Caracas-Venezuela. Ediciones UPEL.
- Árias, F. (2006). **El proyecto de Investigación**. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Balestrini, M. (2001). **Como se elabora el Proyecto de Investigación (para estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, evaluativos, formulación de hipótesis casuales, experimentales y los proyectos factibles) 5° Edición**, Caracas Venezuela: Consultores Asociados.
- Bellovi, J. (2008). **Responsabilidad Social de las empresas una alternativa para impulsar la investigación educacional**. Trabajo de ascenso no publicado, Universidad de Córdoba España.
- Blanchard, J. y Ridry, W. (2010). **Las organizaciones modernas- Gerentes Proactivos**. New York: Mc Graw Hill.
- Bonilla, F. (2010). **La gerencia de productividad como alternativa para optimizar la función directiva de las unidades educativas oficiales**. Maracaibo-Caracas.
- Cabrera, G. (2009). **La responsabilidad social de la empresa y la planificación de las metas de desarrollo, educativo para el milenio alianza necesaria.**: un estudio de tipo descriptivo. Tesis de grado no publicada. Caracas - Venezuela.
- Campbell, L., Gulas C. S y Gruca T. S, (1999) **“Comportamiento y decisión corporativa bajo conciencia Social”**. EEUU : Journal
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial N° 5.908**. Caracas, Venezuela.
- Correa, T. (2006). **Teoría y pensamiento Administrativo**. Colombia. Editorial UNMSM. 1° Edición.
- Covey, S. (2008). **Gerencia Proactiva**. New York: Mc Graw Hill.
- Chacon, J., Rangel, I., Piña, L. y Zambrano, V. (2009) **La Gerencia Educativa, Retos Actuales y el Gerente del Futuro**. Caracas. Venezuela: Ensayo
- Chiavenato, I. (2000) **Introducción a la Teoría General de la Administración**. DF. México. Mc Graw Hill..

- Del Pilar, U. (2007). **Teorías de los Sistemas**. Disponible: <http://www.ontecnia.com/España> [Consultada: 2011, Febrero 21].
- Gallardo, E. (2010) **Responsabilidad Social en tiempos de economías difíciles**-Bolivia: temas.
- García, V. y Mandolfo, M. (2007) Enfoques Vinculados al Desarrollo de la Dimensión Interna de la Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela: UCAB
- Giordani, J. (2009). **Responsabilidad Social. Cuaderno para la Reforma**. Caracas-Venezuela.
- Ivancevich, S. (1996). **Gestión, calidad y competitividad**. España Mc Graw Hill.
- Ley de Impuesto sobre la Renta **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.628**. (Extraordinario), Febrero, 16, 2007.
- Ley Orgánica de Educación ((2009). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.929**. (Extraordinario), Agosto, 15, 2009.
- López, L. (2009). **Administración Educativa**. Nuevas Tendencias Caracas-Venezuela: San Pablo.
- Lorenzo, B. (1993). **Educación y Responsabilidad Social**. Revista Contraseña, n°25 1993 edit. El Grupo. Texas. EEUU.
- Marcano, N. y Finol, M. (2005). **Competencias personales y gerenciales de los directores y subdirectores de las escuelas básicas y su integración al trabajo comunitario**: un estudio descriptivo. Tesis de grado no publicada, Universidad del Zulia.
- Méndez, Ch. (2003). **Responsabilidad Social de empresarios y empresa en Venezuela durante el siglo XX**. Strategos Consultores, Caracas.
- Mercader, V. (1996). **Gerencia de la vida**. Caracas- Venezuela. Editorial Pricipios.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2010), Informe de la comisión de excelencia Educativa **Caracas- Venezuela**
- Mora, C. (2004). **La importancia de ser un buen gerente**. Universidad de Carabobo Venezuela.

- Morin, M. (2000). **Metodología de la Investigación**. Caracas- Venezuela: Series Módulos didácticos.
- Moya, R. (2002). *El proyecto factible: una modalidad de investigación*. *Revista Universitaria de Investigación, SAPIENS*, Año III: N° 2, (53-71).
- Ocando, S. (2009). **Gestión administrativa proactiva clave para el éxito de las instituciones de Educación Básica del Municipio Zamora**. Trabajo de grado no publicado en la Universidad Bicentennial de Aragua.
- Oficina de Ordenamiento y Gestión Educativa (2009). **Informe de gestión de Directores de escuelas Nacionales**. Valle del Tuy- Venezuela.
- Oquendo, R. (2010) **La Responsabilidad Social de la Empresa como Instrumento de Competitividad**. Documento expuesto en la Conferencia Nacional de Fedecámaras celebrado en la ciudad de Margarita Estado Nueva Esparta.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2008) **Docente del Mañana. Problemas de la Educación actual y la carencia del pensamiento estratégico**. Cinelma, Caracas-Venezuela.
- Palella, S. y Martins, F. (2004). **Metodología de la investigación cuantitativa**. Caracas- Venezuela. Fedeupel.
- Perdiguero, T. y García, A. (2005) **Responsabilidad Social de las Empresas y los Nuevos Desafíos de la Gestión Empresarial**. México:PUV
- Ponce, N. (2009). **Gerencia y Liderazgo en las organizaciones del siglo XXI**. Madrid. España: Teduca
- Ramírez, T. (1999). **Metodología de la Investigación**. Caracas. Venezuela:Panapo
- Ruíz, J. (2007). **Gerencia para la Calidad en el Aula**. Caracas-Venezuela:Fedupel.
- Russell, A. (1999). **Lo mejor de Ackoff: Gerencia General**. EEUU.Edit. John Wiley y Sons.
- Sánchez, A. (2007) **Gestión Empresarial, Relaciones de Poder, Liderazgo, Conflicto e Intereses en una Organización Financiera Colombiana**. Colombia: Electrónica Gratuita.
- Senge, C. (2005). **La Quinta Disciplina: Como impulsar el aprendizaje en las organizaciones Inteligentes**. Argentina: Granica.

Stettner, M. (2000) **Destrezas para Nuevos Gerentes**. EEUU. Mc Graw Hill

Tomás, A. (2007). **Estudios de la administración educativa, en su práctica, estrategias y sistemas de gestión en la responsabilidad corporativa**. Un estudio descriptivo. Tesis de Maestría no publicada en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2010). Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. 4ta. Edición. Caracas Venezuela: Fedeupel.

ANEXOS



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
SUBPROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL



**PROPUESTA DE UN PLAN PARA EL GERENTE EDUCATIVO HACIA
UNA GESTION PROACTIVA EN LA ALIANZA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESAS- ESCUELAS NACIONALES DEL MUNICIPIO PAZ
CASTILLO**

Trabajo presentado como requisito parcial para al Grado de Magíster en Educación
Mención Gerencia Educacional

Autora: Barrios Mileidys
CI: 14.839.854
Tutora: Iraiza Morillo

Caracas, julio 2012



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
SUBPROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL**



Estimado (a):_____

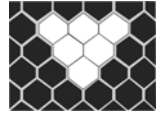
Confiando en sus experiencias profesional, me dirijo a usted a fin de que
pueda validar los instrumentos.

Instrucciones:

- Marque con una (X) en la categoría de escala según su criterio de validación.
- Las categorías de validación de cada ítems va desde bueno (B); Regular (R) y Deficiente (D).
- Puede hacer las correcciones donde crea pertinente a fin de mejorar la calidad del instrumento.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
SUBPROGRAMA: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA EDUCACIONAL**



Estimado (a):_____

El instrumento a implementar en la presente investigación va dirigido a los 54 gerentes educativos de las instituciones de Dependencia Nacional del Municipio Paz Castillo, para constatar sus acciones de proactividad para lograr cambios y afrontar el reto de la alianza de responsabilidad social entre empresas-escuelas.

Es por ello que el instrumento a utilizar en la presente investigación es el cuestionario con preguntas policotómicas con el objetivo de obtener la información necesaria para la problemática planteada. En este mismo orden de ideas es importante señalar que la información será tratada de modo confidencial y solo tendrá importancia a efectos de la presente investigación.

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente las preguntas y responda con sinceridad los ítem que a continuación se presentan por favor responda una sola alternativa.

Para cada alternativa coloque una (x) en la que considere pertinente a su situación gerencial.

Alternativas: **SIEMPRE, ALGUNAS VECES, NUNCA.**

CUESTIONARIO PARA EL GERENTE EDUCATIVO

| N ^a | Usted como gerente educativo de escuelas nacionales en el Municipio Paz Castillo considera: | SIEMPRE | ALGUNAS VECES | NUNCA |
|----------------|---|---------|------------------|-------|
| 1 | El liderazgo es un factor necesario para asumir proyectos de alianzas de responsabilidad social. | | | |
| 2 | El liderazgo es un elemento fundamental en sus funciones como gerente educativo para la proactividad | | | |
| 3 | El estilo de liderazgo que asume es aceptado por el personal subalterno | | | |
| 4 | Se apoya en la herramienta teórica-técnica que ofrece la administración para ejercer sus funciones de gerente educativo proactivo | | | |
| 5 | Aplica las fases de planificación como factor primordial de gestión proactiva | | | |
| 6 | Se apoya en el proceso de organización para el desarrollo de la proactividad en su trabajo. | | | |
| 7 | Aplica el proceso de control como medio efectivo de seguimiento a su gestión de gerente educativo. | | | |
| 8 | El proceso de toma de decisiones es esencial para una gestión proactiva. | | | |
| 9 | Asume la integración como factor necesario para involucrar a sectores de la comunidad en su accionar gerencial. | | | |
| 10 | La gestión proactiva contribuye a la solución de problemas en la institución que dirige. | | | |
| 11 | Promueve la innovación en el personal subalterno para la ejecución de proyectos de alianzas de responsabilidad social. | | | |
| 12 | Desarrolla políticas en su institución en materia de alianza de responsabilidad social empresa- escuela. | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 13 | Contempla el proyecto educativo integral comunitario de la institución que dirige objetivos de alianza de responsabilidad social empresa- escuela. | | | |
| 14 | Genera acciones de gestión proactiva para la alianza de responsabilidad social empresa- escuela.. | | | |
| 15 | Fomenta los principios éticos en los que se debe enmarcar una alianza de responsabilidad social empresa-escuela. | | | |
| 16 | Ha participado como gerente educativo en proyectos de responsabilidad social empresa-escuela. | | | |

CUESTIONARIO PARA EL EMPRESARIO

| N ^a | Usted como gerente educativo de escuelas nacionales en el Municipio Paz Castillo considera: | SIEMPRE | ALGUNAS VECES | NUNCA |
|----------------|---|---------|------------------|-------|
| 1 | Le resulta una limitante el desconocimiento del marco legal para participar en un plan proactivo de responsabilidad social. | | | |
| 2 | Considera viable una propuesta de un plan para el gerente educativo hacia una gestión proactiva sustentada en la alianza de responsabilidad social empresas-escuelas. | | | |
| 3 | Asume la empresa que gerencia acciones de responsabilidad social en pro de la comunidad del entorno. | | | |
| 4 | Se fomentan valores de cooperación en la responsabilidad social de la empresa con sectores comunitarios. | | | |
| 5 | La empresa que dirige ajusta las políticas al marco legal en materia de responsabilidad social. | | | |
| 6 | Los objetivos de la empresa toman en cuenta el tema de la responsabilidad social con una visión ética. | | | |
| 7 | La empresa recibe de las escuelas propuestas de proyectos de responsabilidad social. | | | |
| 8 | Contempla la empresa que dirige políticas en materia de alianza de responsabilidad social con la escuela del sector. | | | |
| 9 | Es pertinente un marco legal de un plan de responsabilidad social empresa-escuela. | | | |
| 10 | Estaría dispuesto como gerente empresarial asumir una alianza de responsabilidad social con gerentes proactivos de las escuelas del sector. | | | |