

Formación Gerencial, Año 12 N° 1, Mayo (2013)
ISSN 1690-074X

FORMACIÓN GERENCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA

Orlando Gómez (*)

Recibido: Enero 2012 Aprobado: Enero 2013

RESUMEN

El presente artículo, está orientado a establecer la existencia de una relación entre Formación Gerencial y Responsabilidad Social en la universidad del Zulia. La metodología utilizada fue descriptiva, correlacional y de campo, con un diseño no experimental, correlacional, transeccional. La muestra fue de sesenta (60) docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario. El instrumento fue sometido al juicio de 10 expertos. La correlación se sustentó en el coeficiente de Pearson. Entre las consideraciones finales, en la universidad les brinda la oportunidad a todos los profesionales de diferentes áreas académicas, fomentado programas y actividades en función de sus necesidades, esto orientado a su desarrollo profesional cumpliendo con su responsabilidad social. De este modo se sugiere a las universidades fomentar la formación gerencial del docente involucrando la diversidad y la corresponsabilidad de todos los interesados, ello se traducirá en un proceso de integración de todos los factores involucrados en el cumplimiento de la responsabilidad social.

Palabras Clave: Formación gerencial, responsabilidad social, universidades nacionales.

* Profesor Titular de la Universidad de Zulia. Doctor en Ciencias Gerenciales. Investigador Responsable de Proyecto Financiado por el Condes intitolado Formación Gerencial y Responsabilidad Social en la Universidad del Zulia.

MANAGEMENT TRAINING AND SOCIAL RESPONSIBILITY AT THE UNIVERSITY OF ZULIA

ABSTRACT

The present article is geared to establish the existence of a relationship between the management training and Social responsibility at the University of Zulia, The methodology used was descriptive, correlational, and field, with a design not experimental, correlational, transactional. The sample was of sixty (60) teachers, to whom a questionnaire was applied. The instruments were submitted to the trial of 10 experts, coefficient correlation sustenance in the Pearson coefficient. Among the findings was obtained the University are provided the opportunity to all practitioners of different academic areas, for their careers fulfilling its social responsibility. Recommended, promote management training of teaching involving diversity and co-responsibility of all stakeholders, this translates into a process of integration of all the factors involved in the fulfillment of social responsibility.

Keywords: Social responsibility, management training, national universities

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones de mayor impacto social, y que pueden derivar un compromiso con el cumplimiento de la responsabilidad social son las universidades; en ellas se debe asumir una posición de liderazgo adaptado a las necesidades de cada región, pero también asociar la cultura y la diversidad con el objetivo de egresar, talento humano con las herramientas gerenciales requeridas y necesarias para afrontar los nuevos retos de la sociedad, la cual está inmersa en un proceso de cambio continuo, para ello es necesario un proceso de formación coherente con las necesidades del entorno, con el fin de proporcionar al personal las competencias requeridas por el puesto de trabajo desempeñado.

Bajo este contexto, se hace más evidente en el mundo académico que la responsabilidad social pertenece a su misma naturaleza; este hecho ha sido reforzado, con la Declaración mundial sobre la Educación Superior

en el Siglo XXI: Visión y Acción”, hecha por la Conferencia Mundial, promovida por la Unesco y realizada en París del 5 al 9 de octubre de 1998; por ende la Universidad debe insertarse en la realidad nacional estudiando, de manera operativa e interdisciplinaria, los grandes problemas que vive el país, produciendo conocimientos relevantes y presentando estrategias para que de una manera seria y responsable se logre la transformación de la sociedad. Misión y Proyecto Educativo (1998).

En este sentido se plantea la formación como un proceso de aprendizaje en donde el personal desarrolla sus conocimientos adquiridos, sus habilidades y aptitudes para desempeñar de manera calificada el cargo que desempeñan. Al respecto Gómez, y Col. (2008), sostienen que la formación se centra normalmente en proporcionar a los empleados habilidades concretas o en ayudarles a corregir deficiencias en su rendimiento. Es un elemento motivador en los individuos, puesto

que implica un aprendizaje más allá de la actualidad y de los cargos de hoy en día.

Su aplicación es importante, siendo ésta la esencia de lo que la institución busca, empleando procesos de mejora y entrenamiento permanente, para poder estar por lo menos al día con las novedades de la actividad educativa universitaria. En efecto, la formación continua y coherente, ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la universidad, fomentan la autenticidad, la apertura y la confianza, mejoran la relación Autoridad- Docente- Estudiante, contribuyen en la formación de líderes y dirigentes, ayudan al individuo en la toma de decisiones y la solución de problemas, permiten el logro de metas individuales y desarrollan un sentido de progreso en muchos campos.

Pero además es importante que el proceso cuente con un contenido de alto nivel, para cubrir las necesidades de las instituciones educativas, por ende se debe hablar de formación gerencial, esta vincula

un alto espectro de estrategias y técnicas para que el docente pueda ser optimizado como recurso.

En Venezuela, las exigencias de elevar la calidad de los servicios educativos han venido acompañadas de la necesidad de ampliar los cupos y diversificar la oferta para satisfacer la demanda creciente de oportunidades de estudio, sostiene Rivas (2003), que es necesario, contar con docentes capacitados e involucrados con el quehacer universitario y social, en virtud de transformar sus distintos procesos de formación para la economía productiva y solidaria. En este sentido, la actividad docente es considerada como una práctica desarrollada en escenarios heterogéneos, singulares y complejos, situada en un macro-contexto con diferentes condicionante de carácter objetivo y políticas educativas establecidas por el Estado.

Por otro lado, se debe orientar al docente hacia la formación centrada en valores además de la experiencia y la reflexión sistemática

sobre el propio accionar pedagógico, estos elementos permiten producir los ajustes necesarios para una mejora de la calidad de la enseñanza, contribuyendo junto con otros a una formación permanente, a partir de la diversidad, la corresponsabilidad y la integración.

Dentro de este marco, se han percibido debilidades en la capacidad de respuesta de algunas universidades para cubrir las necesidades del entorno en cuanto a los proyectos de extensión y vinculación de la comunidad no solo al estudiante, sino también en procesos de gestión comunitaria la cual se orienta a promover el desarrollo y crecimiento de la población. Asimismo en algunos procesos de controles de procesos, tanto a nivel interno, como externo, en los internos que por diversas razones, de presupuesto, de infraestructura, de disposición de recursos no ha sido la más adecuada.

En este sentido, ello podría estar influenciado por el crecimiento demográfico, la desigualdad en

cantidad y calidad de la matrícula regional, la expansión, diversificación y heterogeneidad de la educación superior, y a las exigencias sociales de las comunidades por acceder a la Educación Superior, tal y como lo plantea Romero (2003).

Bajo este contexto, el investigador pudo percibir que existe una disparidad pero a la vez omisión entre las necesidades del sector universitario y la formación del docente, considerando que no se están aplicando las estrategias de formación gerencial para un docente proactivo, capaz de reflexionar sobre el quehacer social, económico y educativo del país, pareciera que existe una realidad adversa a la cotidianeidad del país y a las necesidades generadas, con el proceso de globalización, por lo cual se plantea accionar políticas para la formación del docente, y este sea capaz de fomentar el pensamiento crítico y reflexivo.

Por otra parte, se debe responder a las exigencias del mercado laboral, el cual ha traído consigo la búsqueda de mayor

conocimiento en el área económica y productiva, originado por el avance del proceso de información y comunicación, asimismo las universidades deben contribuir con el crecimiento y transformación de la sociedad a través de la equidad, la promoción del pensamiento crítico, la pertinencia social, el manejo adecuado de la autonomía, y la cooperación internacional.

Bajo este contexto, la Universidad del Zulia debe encaminarse a generar cambios en la formación académica y profesional del docente, facilitándole un proceso de formación integral con miras a la innovación, a la calidad académica y al fortalecimiento del conocimiento y de esa forma cubrir una necesidad, para gerenciar procesos inherentes a la actividades influyentes en la comunidad, y de esta manera contribuir al crecimiento y desarrollo social de la misma. Sin dejar de tomar en cuenta la carencias de recursos financieros, y la debilidad en cuanto a infraestructura.

Dentro de este marco, este estudio se enmarcó en la búsqueda

de la relación entre la responsabilidad social y la formación gerencial en la Universidad del Zulia, con el fin de conocer si cumplen con los requerimientos sociales, éticos, morales y legales, ya que de no hacerlo estaría violentando su compromiso social y estaría en la obligación de aplicar los correctivos necesarios a muy corto plazo.

Para ello, se le aplicó una metodología de tipo descriptiva, de campo porque caracterizó la situación de la responsabilidad social y formación gerencial en las Universidades nacionales, específicamente en la universidad del Zulia, tal y como se presenta en la realidad organizacional. Además, se considera como un estudio correlacional, porque tuvo como propósito determinar el grado de relación entre las variables, detectando hasta qué punto la responsabilidad social de las universidades incide en la formación gerencial del docente.

En cuanto al diseño de la investigación, en este estudio se utilizó un diseño no experimental,

transversal, esto debido a que las variables no fueron manipuladas por el investigador, y la recolección de datos se realizó en un único momento, obteniendo de esta forma una sola medición de carácter simple. Para ello requirió de una población, la cual a opinión de Tamayo (2008), es la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de la población tienen características comunes susceptibles de observación, hecho que da origen a los datos de la investigación.

En este sentido, la población estuvo constituida por un grupo de 60 docentes con más de 15 años de experiencia en el área de educación universitaria. Asimismo se considera que la población, tiene como horizonte un alto sentido de pertenencia con su institución, grado de responsabilidad e identificación con el alumnado. Otro elemento importante que caracterizó a la población, fue el conocimiento que generalmente tiene este tipo de docente sobre las necesidades del entorno. (Ver cuadro N° 1).

Cuadro 1. Distribución de la muestra

DOCENTES	CANTIDAD
LUZ NUCLEO COL	30
LUZ NUCLEO COL	30
TOTAL	60

Fuente: LUZ RECURSOS HUMANOS (2012).

En este orden de ideas, el personal incluido dentro del contexto del universo a estudiar presenta un carácter finito, determinado y accesible de manejar, por esa razón la muestra

es igual a la población, por lo cual se utilizó un censo poblacional. La técnica del censo poblacional, consiste en abordar metodológicamente a cada uno de los elementos integrantes de la

población, quienes individualmente constituyen un elemento de estudio y evaluación específica para esta investigación.

Por otra parte, la técnica de recolección de datos utilizada en esta investigación, fue la observación por encuesta, se diseñó un cuestionario con 60 Items, el cual permitió recolectar información sobre la responsabilidad social de las universidades nacionales y la formación gerencial del docente adscritos a ellas, el cuestionario incluyó diferentes alternativas de respuestas tipo Likert, tales como Totalmente de Acuerdo, De acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy de desacuerdo. En este sentido, las respuestas fueron respondidas en forma directa por el personal docente.

Asimismo se ejecutó la validación de los instrumentos, para ello se seleccionaron diez especialistas en el área gerencial, con el fin de obtener opinión sobre la validez, relevancia, factibilidad y

coherencia de dichos instrumentos, así esta técnica se convierte en la única vía válida, rápida o disponible para ejecutar el proceso de validación del instrumento, a este respecto Chávez (2007), define la validez como la eficacia con la que se relaciona el instrumento con su contexto teórico. Se basa en el análisis de juicios de expertos a través del análisis crítico de los reactivos.

Finalmente el tratamiento estadístico de un estudio depende del tipo de método de investigación seleccionado, del tipo de operaciones que pueden ejecutar y de la escala de la variable. Chávez (2007), en razón a que la investigación realizada es de tipo descriptivo correlacional, se ejecutó también un tratamiento estadístico de igual naturaleza. Se presentaron los resultados y luego las conclusiones y recomendaciones. Desde ahí se desprende la contextualización del artículo que se presenta.

**Responsabilidad social
universitaria garante de la
formación gerencial**

La responsabilidad social es concebida, como el conjunto de obligaciones y compromisos legales y éticos, nacionales e internacionales en relación a los grupos de interés, derivados del impacto generado por la existencia, actividad, así como de las operaciones de las organizaciones, generadas en el ámbito social, laboral, medioambiental, vinculándolo con los derechos humanos, en tal sentido el ser responsable socialmente afecta directamente la gestión de las organizaciones, tanto en sus actividades productivas y comerciales, como en sus relaciones con los grupos de interés. Bajo este contexto, Guédez (2006), considera la responsabilidad social empresarial como el conjunto de estrategias para identificar, atender, anticipar y sobrepasar las necesidades, expectativas y capacidades de los grupos de interés interno y externo.

Por otro lado, Pelekais y Aguirre (2007) manifiestan que la

Responsabilidad Social tiene su fundamento en el interior de la organización, la misma asume los valores y principios reguladores de la plataforma filosófica, a través de la internalización de estos, exteriorizándose en lugar donde se encuentra asentada. En este orden de ideas, las instituciones de educación superior venezolanas, han formulado alternativas relacionadas con el desarrollo académico de ellas, en razón de crear, conservar, distribuir, transformar, transferir y aplicar el conocimiento con el fin de desarrollar el talento, formar profesionales y contribuir con el desarrollo científico, tecnológico, intelectual y espiritual del docente.

Desde este punto de vista, la responsabilidad social debe ser entendida desde varios aspectos, en primer lugar, permite que las empresas o instituciones desarrollen una visión integral de futuro, incluyendo a la comunidad donde actúa y la sociedad en general. Involucra nuevas formas de organización con mecanismos reales de eficiencia y productividad para

sus trabajadores, orientándose a la búsqueda de aumentar la eficiencia presente y futura. Luego, implica que su proyección interna y externa promueva no solo la dotación de dinero y equipos, sino la participación activa de sus trabajadores en las actividades que desarrolla la sociedad.

Bajo este contexto, Robbins (2009), manifiesta que la responsabilidad social está asociada a diferentes factores, los cuales se aplican en función de la realidad de dicha organización, dentro de este marco, una empresa responsable socialmente establece como principal estandarte en su cultura organizacional, la ética, la moral, los principios cívicos y ciudadanos y todo lo referente a sus valores, discriminados según los intereses de la institución.

Considera el mismo autor que los factores a favor de los argumentos principales que apoyan el hecho de que los negocios sean socialmente responsables son:

1. Expectativas públicas. Las expectativas sociales de los

negocios han crecido de manera espectacular desde la década de los sesenta. La opinión pública ahora apoya que los negocios tengan metas tanto sociales como económicas.

2. Utilidades a largo plazo. Los negocios socialmente responsables tienden a tener utilidades a largo plazo mejor aseguradas. Este es el resultado normal de mejores relaciones con la comunidad y una mejor imagen de negocios que conlleva al comportamiento responsable.

3. Obligación ética. Una firma de negocios puede y debe tener conciencia social. Los negocios deben ser socialmente responsables porque las acciones responsables son las correctas para su propio beneficio.

4. Imagen pública. Las firmas buscan resaltar su imagen pública para obtener mayores ventas, mejores empleados, acceso a financiamiento y otros beneficios. Dado que el público considera las metas sociales importantes, los negocios pueden crear una imagen

pública favorable al perseguir metas sociales.

5. Mejor entorno. La participación del negocio puede contribuir a resolver problemas sociales difíciles ayudando a crear una mejor calidad de vida y una comunidad más deseable a la cual atraer y mantener empleados capacitados.

6. Oposición a reglamentos gubernamentales adicionales. Los reglamentos gubernamentales agregan costos económicos y restringen la flexibilidad de decisiones de la gerencia. Al convertirse en socialmente responsables, los negocios pueden esperar tener menos reglamentos gubernamentales.

7. Equilibrio entre responsabilidad y poder. Los negocios tienen una buena cantidad de poder en la sociedad. Se requiere una cantidad de responsabilidad igualmente importante para equilibrarlas. Cuando el poder es significativamente mayor que la responsabilidad, el desequilibrio fomenta un comportamiento

irresponsable que opera en contra del bienestar público.

8. Intereses de los accionistas. La responsabilidad social mejorará el precio de las acciones de un negocio a largo plazo. El mercado de valores contemplará a la compañía socialmente responsable como menos riesgosa y abierta a críticas públicas. Por tanto, concederá a sus acciones un índice de utilidades más alto con relación a su precio.

9. Posesión de recursos. Las organizaciones tienen recursos financieros, técnicos especializados y talento gerencial que puedan apoyar proyectos públicos y de beneficencia que necesiten asistencia.

10. Superioridad de prevención sobre remedios. Los problemas sociales siempre deberán enfrentarse en algún momento. Los negocios deben actuar antes de que estos problemas se vuelvan más serios y costosos en su corrección, alejando la energía de la gerencia del cumplimiento de sus metas de producir bienes y servicios.

Se han podido algunas razones favorables a la responsabilidad social organizacional en ellas se plantea que las empresas, en su operación diaria y sin poner en riesgo sus capitales, perfectamente puede contribuir al desarrollo social de su entorno actuando bajo el enfoque de responsabilidad social que más se adecue a sus operaciones.

En este sentido, el conjunto de evidencias, pone de manifiesto que a medida que las organizaciones asumen de una manera positiva su responsabilidad social, su futuro se verá asegurado entre otras cosas por el apoyo mismo del entorno que percibe las buenas acciones de la organización. En virtud de cumplir con estos aspectos los objetivos de las universidades están enfocados a lograr mayor competitividad y productividad; la responsabilidad social institucional abarca aspectos internos y externos. Los primeros orientados a los docentes, y los segundos, a los estudiantes y el entorno social donde actúa.

En este orden de ideas, se concibe la responsabilidad social universitaria como el conjunto de acciones que realiza la universidad, siendo esta el resultado de la ejecución de su proyecto institucional, donde declara explícitamente –a través de la visión y misión- la orientación y coherencia de sus valores y actividades con la búsqueda de la felicidad y bienestar de los seres humanos: y de la consolidación de una sociedad más justa y equilibrada, con objetivos de largo plazo que permitan lograr las condiciones necesarias, suficientes, para que el planeta tierra sea un hogar confortable para las futuras generaciones.

Por ende, contar con universidades que cumplan con estos postulados les permitirá trascender, desde el lugar donde están insertas físicamente y donde invierten sus esfuerzos inmediatos, hacia lo regional y global. Sólo será cuestión de tiempo y esfuerzo conjunto con la sociedad toda para el logro de sus objetivos.

En tal sentido, las actividades académicas dentro de una universidad deben estar orientadas a lograr ciudadanos íntegros y honestos, que concluyan su carrera profesional con conocimientos que validen las atribuciones para los cuales sus títulos los habilitan. Personas comprometidas con la sociedad de la que forman parte y a la cual volcarán sus conocimientos para mejorar su calidad de vida, tratando de solucionar los problemas que la comunidad afronta; esa comunidad que en muchos casos - mediante el pago de los impuestos y tasas al estado- contribuyó y posibilitó sus estudios.

Además, de que dicha comunidad es el socio invisible y principal tenedor virtual de acciones en esta empresa educativa y, por tanto, beneficiario del producto final: el egresado universitario. De acuerdo con todos estos postulados, la responsabilidad social universitaria es la capacidad que tiene la universidad, de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por

medio de cuatro procesos considerados claves en la Universidad, como son gestión, docencia, investigación y extensión universitaria.

Respondiendo socialmente así, ante la propia comunidad universitaria y el país donde está inserta.

Para cumplir con la responsabilidad social, las instituciones de Educación Superior Venezolanas, han formulado alternativas relacionadas con el desarrollo académico de las instituciones, en virtud de crear, conservar, distribuir, transformar, transferir y aplicar el conocimiento con el fin de desarrollar el talento creador, formar profesionales y contribuir con el desarrollo científico, tecnológico, intelectual y espiritual. Castellano. MES. (2002-2006).

Dentro de estas perspectivas, la formación constituye un proceso de aprendizaje en donde el personal desarrolla sus conocimientos adquiridos, sus habilidades y aptitudes para desempeñar de manera calificada en el cargo que

desempeñan, la misma se centra normalmente en proporcionar al personal habilidades concretas o en ayudarles a corregir deficiencias en su rendimiento.

Asimismo, se concibe como un componente para la motivación de los individuos, dado que en este proceso se incluyen las actividades de desarrollo personal relacionadas con los procesos más profundos de formación de la personalidad y mejoramiento profesional del individuo, además de que implica un aprendizaje significativo actualizado, en relación a las actividades a ejecutar es decir prepara al personal docente para estar al día con la institución, a medida que ésta cambia y crece, de esta manera cumple con su responsabilidad social.

Elementos que sustentan la responsabilidad social en las universidades

En virtud que las instituciones de educación superior ejercen un impacto significativo en la sociedad, el cumplimiento de la

responsabilidad social pretende mantener y mejorar el bienestar general de la sociedad, razón por la cual se enfoca el proceso de la respuesta social que ella genera hacia el medio interno y proyecta hacia las comunidad que le rodea, pero además se relaciona con cada una de las obligaciones sociales que estas deben cumplir y puedan asumir su rol de organizaciones responsables socialmente.

Por ende la responsabilidad social en las instituciones universitarias se pone de manifiesto con la creación del Ministerio de Educación Superior, suscribiendo dos compromisos del gobierno nacional, el primero, contribuir decisivamente a la transformación de la educación superior venezolana para dar respuesta a los retos del desarrollo nacional en el marco de los nuevos escenarios internacionales. Escenarios en los que se conjugan el nuevo y creciente valor del conocimiento, las nuevas formas para crearlo, comunicarlo y transferirlo. La globalización en su doble vertiente de amenaza de

expansión y consolidación de desigualdades y de posibilidad creadora desde una perspectiva planetaria.

Por otra parte, el segundo compromiso es la construcción de las políticas y estrategias para el sector en permanente consulta y diálogo con las comunidades de las distintas Instituciones de Educación Superior (IES), así como con todos los actores sociales que tienen intereses legítimos y aspiraciones en cuanto a este nivel educativo. Atendiendo a estas consideraciones el Ministerio de Educación Superior crea el Viceministerio de Políticas Académicas, que se encarga de la planificación prospectiva del sistema, la evaluación institucional, la carrera académica de los docentes, el desarrollo del postgrado y la investigación, así como del desarrollo de la planta física; conjugando todos los elementos para cumplir con la responsabilidad social.

Es evidente que para la universidad del Zulia, la responsabilidad social está reflejada en el tratamiento honesto hacia su

personal, dando la respuesta social esperada a través del cumplimiento de las obligaciones legales. Como se ha planteado anteriormente, uno de los aspectos más relevantes que las instituciones de educación superior es que ellas deben asumir como parte de la responsabilidad social, dar respuestas efectivas a nivel interno, a sus trabajadores, docentes, a sus espacios, a la cultura, el dialogo, entre otros y a nivel externo fomentar un proceso de integración y desarrollo hacia las comunidades, esto se concibe como repuesta social.

No obstante existen obligaciones legales, sociales y administrativas que estas instituciones también deben cumplir, dado que por ser instituciones del Estado, deben manejar los procesos y presupuestos bajo estatutos de la función pública, para ello es importante determinar el significado de estos dos elementos:

Respuesta social: En opinión de Robbins (2009) tiene que ver con un objetivo tangible y alcanzable,

dado que las instituciones con capacidad de responder socialmente identifican las normas sociales vigentes y luego cambian su participación social para responder a las condiciones cambiantes de la sociedad, por tal motivo, en las universidades nacionales se percibe la respuesta social, como el grado de eficacia y eficiencia que éstas muestran para cumplir con sus responsabilidades sociales. A su vez, es la capacidad que tienen para adaptarse a las condiciones cambiantes de dicha sociedad.

Obligaciones sociales: Con respecto a las obligaciones sociales se cita a Robbins (2009) quien refiere que como parte de la responsabilidad social se genera “la obligación de un negocio que va mas allá de la requerida por la ley y la economía, de buscar metas a largo plazo, éstas deben ser buenas para la sociedad.” Este proceso supone el cumplimiento de las leyes por parte de las instituciones, la cual persigue intereses económicos, representando un equilibrio lógico.

Bajo este contexto, la universidad debe obedecer todas las leyes importantes dictadas por la sociedad, referidas al empleado, al docente y a las comunidades. Puede comprenderse entonces que la responsabilidad está asociada al cumplimiento de la obligación social y la respuesta social. En este sentido, una institución ha cumplido su obligación social cuando cumple con sus responsabilidades económicas y legales, y nada más. Hace lo mínimo que la ley le exige. En contraste con la obligación social, tanto la responsabilidad social como la respuesta social van más allá del cumplimiento básico de las normas económicas y legales, incluye el crecimiento profesional y la calidad de vida laboral entre otros.

En este sentido, la responsabilidad social agrega un imperativo ético de hacer aquello para mejorar la sociedad y no aquello que pudiera empeorarla. Es importante destacar que Certo (2011) hace mención a que el argumento más conocido para que las empresas realicen actividades de

responsabilidad social, se corresponde con la concepción de que la empresa como un todo es un componente de la sociedad que ejerce un impacto significativo. Como las empresas son un miembro muy influyente en la sociedad, el argumento aduce que les cabe la responsabilidad de mantener y mejorar el bienestar general de la sociedad.

Además, algunas personas argumentan que las empresas deben realizar actividades de responsabilidad social porque el crecimiento y la ganancia están coordinados con un tratamiento responsable de los empleados, los clientes y la comunidad. Este argumento señala, en esencia, que el realizar actividades de responsabilidad social es un medio de generar mayores ganancias para la empresa. Dentro de esta perspectiva, para Romero (2003) las universidades nacionales deben concentrar su esfuerzo en:

1. Realizar todas las actividades de responsabilidad social requeridos por las leyes que regulan las

actividades mercantiles de las personas naturales y jurídicas.

2. Considerar realizar actividades de responsabilidad social que vayan más allá de los requerimientos legales.

3. Informar a todas las personas sobre el grado en el cual su organización se verá involucrada en le relación de actividades de responsabilidad social.

Para sustentar la información antes descrita, es necesario comentar la posición del MES (2002-2006), con respecto a los criterios a considerar en las universidades para cumplir con la responsabilidad social ello indudablemente le permite ejecutar dar respuestas sociales y a su vez cumplir con las obligaciones sociales, ambas como parte de su proyecto de responsabilidad social universitaria, a continuación se detallan dichos criterios:

- **Equidad:** La educación superior debe permitir la expansión de sus beneficios sin ninguna discriminación fundada en la raza, sexo, idioma, religión o en consideraciones económicas y culturales, además la

equidad en la educación superior incluye el acceso a las condiciones y oportunidades para un desempeño exitoso. Por otra parte se deben considerar las condiciones que proporcionen mejores procesos y logros educativos considerados como la formación integral, desarrollo de competencias y del ingreso al mundo de las relaciones profesionales.

- **Promoción del pensamiento crítico:** es importante que las instituciones de educación superior se distingan como centro de pensamiento crítico, en virtud de comprender el surgimiento de los nuevos fenómenos como producto de los cambios en todos los órdenes de la vida social, y producir respuestas frente a dichos cambios.

- **Pertinencia social:** En función de que las universidades son espacios donde se cultiva el conocimiento, la reflexión y la valoración crítica, éstas deben ser sensibles a las demandas de la sociedad, incluyendo las del sector productivo, orientándose hacia la afirmación del interés público y de

valores. Asimismo contribuyendo con el desarrollo social, político, cultural y educativo en el ámbito local, regional y nacional.

Por otro lado, contempla la participación de los profesores en el estudio, comprensión y alternativas de solución de problemas sociales, políticos, culturales y morales de la realidad nacional. La pertinencia social, es una dimensión del tejido social que implica su desarrollo como organizaciones del conocimiento con indiscutibles compromisos en la construcción de la sociedad. Por ende es necesario que los proyectos educativos de las universidades tengan como norte su inserción creativa en diversos ámbitos de la realidad nacional, y también la repercusión en las actividades económicas, políticas, sociales, educativas y culturales.

- **Manejo adecuado de la autonomía:** La naturaleza de las instituciones de educación superior se vincula con la autonomía, ésta se refiere a las relaciones de las instituciones con el Estado y la sociedad, y es ejercida en los

marcos jurídicos de la sociedad venezolana. Ésta constituye el soporte fundamental de la libertad de cátedra como expresión en la vida interna de las instituciones, del derecho a la libertad de pensamiento y expresión.

- **Cooperación internacional.** Efectivamente, la educación superior es un espacio privilegiado para favorecer la ampliación de las perspectivas de las personas y los colectivos humanos, el conocimiento y el encuentro con otras culturas, el fomento de la integración. Hoy más que nunca la formación en la educación superior estaría incompleta sino facilita el contacto con otras instituciones y comunidades educativas, tanto nacional como internacionalmente.

- **Calidad Académica.** La calidad es entendida como un proceso multidimensional y permanente, ligado a la innovación y a la profundización de las funciones sociales de la educación superior. Por ello, lograr la calidad académica es un reto del día a día de las instituciones de educación superior y

debe ser consustancial a la transformación de dichas instituciones visualizada desde la perspectiva del importante papel que deben cumplir.

- **Innovación.** Los retos económicos, sociales, políticos y culturales del país, originados por el crecimiento y auge de la educación superior en Venezuela, hacen necesario la elevación de la calidad a través de la innovación. En este sentido ésta debe constituirse como un punto de partida para los cambios en la cultura organizacional de las universidades nacionales.

- **Formación integral:** En correspondencia con los principios y en virtud de su función formativa, las instituciones de educación superior deben caracterizarse por brindar prácticas y conocimientos educativos orientados a su formación integral, como profesionales, como personas y como ciudadanos.

- **Fortalecimiento de lo académico.** Las instituciones de educación superior tienen como núcleo vital el valor de lo académico, derivado de su relación con el

conocimiento que transmiten y difunden. En tal sentido la organización académica, los criterios y las formas de funcionamiento deben responder a la naturaleza académica de éstas.

En este orden de ideas, se percibe entonces que las universidades nacionales, no son entidades independientes, responsables sólo ante los directivos, autoridades, o dirigentes también tienen responsabilidad a nivel interno, así como con la sociedad en general, pues desde su seno han sido creadas y apoyadas, además, al ser socialmente responsables, conservan una posición más sólida en el ámbito educativo universitario, en virtud de poseer una serie de ventajas competitivas sobre las otras instituciones educativas, sean privadas o públicas, dado que establecen en forma clara su pertinencia con el entorno.

Ello entonces le da validez al hecho de dar respuesta social a todos sus socios internos o externos, aunados al hecho de cumplir con todas las obligaciones sociales que

les impone y sugiere la sociedad en general. Actualmente se percibe, en el mundo académico que la responsabilidad social de la Universidad, es algo que pertenece a su misma naturaleza, ella se relaciona con la función del desarrollo, orientación crítica y transformación de la sociedad en la cual se desenvuelve.

Formación gerencial alineada al cumplimiento de la responsabilidad social.

Las instituciones de educación superior, en sus instancias de gestión han manifestado en forma reiterada su preocupación por la calidad del cumplimiento de estas funciones, ya que de su manejo dependen las dimensiones de la calidad del recurso humano que se forma en ellas. Estos aspectos así como los mecanismos para garantizar la calidad de sus productos están siendo estudiados y discutidos, tanto desde la perspectiva de los propios actores en las instituciones educativas, como de los beneficiarios

de la labor universitaria y en la sociedad en general. En tal sentido, las instituciones de educación superior deben abocarse a formar al docente para que sea proactivo y capaz de producir contribuciones científicas.

En la actualidad la formación de personal se considera un medio de desarrollar competencia en las personas para que sean más productivas creativas e innovadoras y, contribuyendo a mejorar los objetivos organizacionales, tiene por finalidad ayudar a alcanzar los objetivos de la empresa proporcionando oportunidades a todos los empleados de todos los niveles para obtener un conocimiento práctico y la conducta deseada por la organización.

Una formación eficaz puede mejorar el rendimiento, levantar la moral y hacer crecer el potencial de una institución. Una formación inapropiada o inadecuada puede convertirse en una fuente de frustraciones para las personas que estén implicadas en ella. A tal efecto, Chiavenato (2009), expone

que la formación de personal es el acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje. Este es un fenómeno que surge dentro del individuo como resultado de sus esfuerzos. También es un cambio del comportamiento que ocurre día tras día en todos los individuos.

Atendiendo a estas consideraciones se define entonces la formación gerencial en opinión de Dolan (2007) en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes, considera que la función de generar conocimientos a través de actividades de investigación básica, aplicada y de desarrollo, aportando al desarrollo nacional y a la creación de ciencia y cultura; y la función de asesoramiento e interacción social contribuye con el mejoramiento de las instituciones, sirviéndoles de fundamento para las anteriores funciones y con aquellas

con las cuales mantienen relaciones de cooperación.

En tal sentido, las instituciones de Educación Superior, en sus instancias de gestión han manifestado en forma reiterada su preocupación por la calidad del cumplimiento de estas funciones, ya que de su manejo dependen las dimensiones de la calidad del recurso humano que se forma en ellas.

Por otro lado, la formación, en opinión de Dolan (2007), debe tratar de orientar tales experiencias de aprendizaje hacia lo positivo, complementarlas y reforzarlas con actividades planeadas, con el fin de que los empleados de todos los niveles de las organizaciones puedan desarrollar con mayor rapidez sus conocimientos y aquellas actividades y habilidades que los beneficiarán a ellos mismos y su comportamiento.

Estos aspectos, así como los mecanismos para garantizar la calidad de sus productos están siendo estudiados y se están discutiendo, tanto desde la

perspectiva de los propios actores en las instituciones educativas como de los utilizadores y beneficiarios de la labor universitaria y en la sociedad en general. Por tanto, las instituciones de educación superior deben abocarse a formar al docente, para que este sea proactivo y capaz de producir contribuciones científicas.

Bajo este contexto, en opinión de Werther y Davis (2008) la formación de los recursos humanos es una respuesta a la necesidad que tienen las instituciones de contar con un personal calificado y productivo, su importancia evidente, está, a todos los niveles constituyéndose como una de las mejores inversiones en el recurso humano y una de las principales fuentes de bienestar para el personal.

Dentro de estas perspectivas el MES (2002-2006) en su proyecto de fortalecimiento académico, considera que entre los beneficios que genera la formación del personal en las universidades, es que esta incrementa la productividad en las capacidades del personal,

generando como resultado una mejora, en la calidad y cantidad de trabajo y funciones ejecutadas, también desarrolla una alta moral, puesto que; la posesión de las capacidades necesarias en el personal ayuda a que este se encuentra con la satisfacción de las necesidades humanas, de seguridad y de autosatisfacción.

En este sentido, los programas de formación elaborados para el personal y para el mejoramiento de las relaciones humanas sirven como una contribución hacia el aumento de la buena moral entre los integrantes de estas instituciones de educación superior, en opinión de Romero (2003) en las escuelas de formación gerencial y dirección se debe enseñar ética, dada la necesidad de que los gerentes se deben comportar moralmente, haciendo hincapié en la parte de la función social que cumplen estas instituciones no solo hacia sus estudiantes matriculados sino para con la sociedad hacia la cual los

egresados de estas van a desempeñarse.

De allí que la Formación que este profesional obtenga en la universidad va a permitir incrementar el valor agregado que se espera que el aporte a la organización y por ende a la sociedad.

Formación gerencial: aspectos relevantes

Todo proceso de formación debe estar respaldado por un plan y este a su vez contiene un grupo de elementos o factores, para facilitar la ejecución de dicho plan o programa. Para Romero (2003), la formación gerencial exige el rescate de la identidad nacional, la cual se constituye como un factor de humanización de primer orden. Para ello propone los siguientes elementos.

- **Desempeño creativo y eficiente**, para mejorar la relación de la gerencia con el entorno.

- **Formación profesional permanente**, los docentes deben estar a la par con los cambios

suscitados en el entorno y a los efectos y necesidades impuestas por el proceso de globalización.

- **Convivencia comunitaria**, utilizando un nuevo lenguaje, para el dialogo y la reflexión, donde impere la argumentación, la negociación y el consenso

- **Comunicación racional**, que articule la práctica y la teoría, para permitir el pase de la palabra a la acción.

- **Conocimiento científico**, convertido en componentes impulsores de la redención social.

- **Inteligencia artificial**, es la relación de integración del hombre con la técnica en función de la calidad de vida

- **Formación centrada en valores**. Es aquella capaz de proyectar la felicidad espiritual, a través de la solidaridad y el respeto.

Para el mismo autor, la formación gerencial del docente incluye el método hermenéutico, el cual busca darle una orientación coherente a la acción directiva con el objetivo de lograr que la gente que conviva en la institución desarrolle el trabajo en

equipo, genere una visión compartida y asuma un compromiso personal, para ello se tiene en consideración tres componentes:

Diversidad. Es aquella mediante la cual se reconoce la coexistencia de las distintas posiciones y valores que intervienen en las prácticas directivas y condicionan los procesos productivos. Destaca el carácter multidisciplinario para entender las organizaciones como una totalidad compleja de múltiples determinaciones.

Corresponsabilidad. Esta relacionada con la conducta proactiva y holística de los componentes del proceso gerencial y la autogestión de sus miembros.

Integración. Se refiere a la promoción de la unidad interna de la organización y al impulso motivador que resulta imprescindible para mantener la relación estrecha del nivel gerencial con todos los niveles de la institución.

Dentro de estas perspectivas, en las universidades nacionales, se deben establecer los criterios sustentados en la necesidad de

enseñar a aprender como base de la formación profesional del individuo, es decir el estudiante; promoviendo uno de los cambios más importante que abren las nuevas demandas de la educación universitaria, por otro lado, deberá incorporar en forma sistemática la tarea de Formación de la personalidad, puesto que se hace necesario para el desempeño productivo y el desempeño ciudadano el desarrollo de una serie de capacidades que no involucran solo conocimientos, en este sentido el involucramiento de cada uno de estos elementos adaptados a la realidad de cada institución universitaria generara un proyección positiva de ella, cumpliendo de esta manera con su responsabilidad social.

Por ende, bajo el nuevo paradigma de la responsabilidad social, la universidad debe tratar de superar el enfoque de la "proyección social y extensión universitaria" como "apéndices" bien intencionados a su función central de formación estudiantil y producción de

conocimientos, para poder asumir la verdadera exigencia de la responsabilidad social universitaria.

CONCLUSIONES

Las instituciones educativas como parte de su función de educar a los estudiantes, y encaminarlos en la búsqueda de beneficios y ganancias, tomando en cuenta la dimensión social de las decisiones que pueda tomar en el lugar de trabajo, se han orientado a generar mayor conocimiento y compromiso desde la formación gerencial del docente, como ente proactivo de la influencia que este tiene en el desarrollo de habilidades y destrezas técnicas en el profesional que ha de egresar de estas instituciones de educación superior. Por esta razón se deben recurrir a mecanismos, que faciliten la integración del currículo de las instituciones educativas con el desarrollo de las capacidades analíticas para el estudio y decisión de problemas morales, así como evaluar y anticiparse a los efectos éticos que pudiesen derivarse de sus acciones.

En este orden de ideas, se deben tomar en cuenta los fines esenciales del Estado: la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, en este sentido la universidad del Zulia, en virtud de cumplir con la responsabilidad social de formación y orientación estudiantil, pero también de proveer al docente de las mejores condiciones sociales e intelectuales, asume la formación gerencial como base de esas obligaciones sociales que tiene con la sociedad y su entorno, lo que a su vez genera una respuesta social positiva al entorno en el cual se desenvuelve.

La formación continua beneficia a la organización, al individuo, en las relaciones humanas, internas, externas y en la adopción de políticas, puesto que conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas, mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles, eleva la moral de la fuerza de trabajo. Promueve el desarrollo con vistas a la promoción. Contribuye a la formación de líderes

y dirigentes. Incrementa la productividad y calidad del trabajo.

Asimismo, ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas, alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo, forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas, proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje, convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

Finalmente, la relación entre la responsabilidad social y la formación gerencial, es parte de un proyecto de ampliación de los objetivos educativos de las instituciones de educación superior, centrada en los valores, pero sin olvidar las normas que deben cumplirse para lograr el desarrollo gerencial del docente, como ente proactivo, capaz de proporcionar al estudiante las mejores condiciones y elementos para lograr su desarrollo profesional, personal y social.

En el caso concreto de la universidad del Zulia, se obtuvo que hay una respuesta efectiva, ya que existe equidad en tanto que permite

la expansión de sus beneficios sin ninguna discriminación, comprende el acceso de oportunidades para un desempeño exitoso y proporcionan mejores logros educativos, asimismo se pudo constatar la existencia de la promoción del pensamiento crítico, puesto que en las universidades surgen nuevos fenómenos, que a su vez producen respuestas acordes a sus necesidades.

Indudablemente, existe pertinencia social, ya que en ella se contempla la participación de los profesores en el estudio, comprensión y alternativas de solución de problemas sociales de la realidad nacional. Por otra parte, esta universidad maneja de manera positiva la autonomía, la cual funge como soporte fundamental de la libertad de cátedra como expresión, en la vida interna de las instituciones.

Además, como respuesta social, la universidad objeto de estudio requiere de la cooperación internacional y de hecho la recibe, en tanto que tienen contacto con otras instituciones tanto nacionales, como internacionales para el desarrollo del

docente. Con respecto al cumplimiento de las obligaciones sociales, se puede afirmar que estas se llevan a cabo en función de las necesidades de formación del docente, en tanto se está en la búsqueda de una alta calidad académica, de innovar los procesos y los proyectos.

En tal sentido, las universidad se esfuerza cada día más en la formación integral del docente como un ser bio-psico-social capaz de transmitir no sólo conocimiento, sino experiencia y aptitudes positivas, lo que se revierte en fortalecer académicamente, no sólo al docente, a la institución, sino también al estudiante y a su entorno.

En cuanto a los elementos que integran la formación gerencial, del personal docente de las Universidad del Zulia se verifica la existencia en gran magnitud de desempeño creativo, formación profesional permanente, que existe una comunicación racional, un alto conocimiento científico, inteligencia artificial y una formación centrada en valores.

Asimismo, los componentes básicos que respaldan la formación gerencial del personal docente, los componentes analizados fueron la diversidad, la corresponsabilidad y la integración, ello permite concluir que en las universidad del Zulia, se les brinda la oportunidad a todos los profesionales de diferentes áreas académicas, además en el proceso de formación del docente hay proactividad para lograr los objetivos, asimismo, hay que destacar que a partir de la formación gerencial, se promueven las actividades internas.

BIBLIOGRAFÍA

Castellano, José, .Políticas y estrategias para el desarrollo de la Educación Superior en Venezuela. (2002-2006). Ministerio de Educación Superior.

Certo, S. (2011). Administración Moderna. Prentice Hall. Colombia. Octava Edición.

Chávez, Alizo Nilda. (2007). Introducción a la investigación Educativa. Grafica González. Maracaibo.

Chiavenato, I (2009). Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw-Hill. Bogotá, Colombia.

Dolan Simón (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. España.

Gómez Mejías Luis, Balkyn David y Cardyn Robert (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid, España: Editorial Pearson. Volumen 1, quinta edición.

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México. Mc Graw Hill.

Robbins, Stephen (2009). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson México. Décima tercera Edición.

Romero Salazar, Juan. El nuevo Gerente Venezolano. Ediciones OPSU. 2003

Tamayo M. (2008). El proceso de la investigación científica. Fundamento en la investigación. Manual de evaluación de proyectos. Editorial Limusa.

Werther y Davis (2008). Administración de Recursos

Humanos. El capital humano de la empresa. Editorial Mc Graw Hill. Novena Edición.