



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN EVENTOS DEPORTIVOS

Autora: Licda. Noeli Meléndez

Tutora: Lisbeth Castillo

Valencia, Mayo 2016.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN EVENTOS DEPORTIVOS

Autora: Licda. Noeli Meléndez

**Proyecto de investigación presentado ante la Comisión
de la Maestría de Gerencia Avanzada en Educación**

Valencia, Mayo de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



AUTORIZACION DEL TUTOR

Yo, Magister Lisbeth Castillo González titular de la cédula de identidad No. 11154381, en mi carácter de tutora del trabajo de Maestría titulado **PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN EVENTOS DEPORTIVOS** presentado por la Licenciada Noeli Meléndez, titular de la cédula de identidad No. 18980950 para optar al título de Magister en Educación mención Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la presentación publica y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 03 días del mes de Mayo de 2016

Msc. Lisbeth Castillo G.

C.I. 11.154.381



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Licenciada Lisbeth Castillo González titular de la cedula de identidad No. 11 154 381, en mi carácter de tutora del trabajo de Maestría titulado **PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN EVENTOS DEPORTIVOS** presentado por la Licenciada Noeli B, Meléndez S; titular de la cédula de identidad N°. 18980950, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 03 días del mes de Mayo del año 2016.

Msc Lisbeth Castillo G.

C.I. 11.154.381



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Participante: Noelí Meléndez **Cédula de identidad:** 18980950

Tutor (a): Lisbeth Castillo **Cédula de identidad:**

Correo electrónico del participante: Noesinhache1717@outlook.com

Título tentativo del Trabajo: Plan de Acción para el Desarrollo del Liderazgo en Eventos Deportivos

Línea de investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
01	Febrero 2015	8:00-10:00 am	Planteamiento del Problema	Ajuste de citas desactualizadas
02	Abril	3:00 – 4:00 pm	Revisión de Referencias bibliográficas relacionadas con el tema del proyecto.	Revisión y mejoras
03	Junio	9:00 – 11:00 am	Objetivos de la Investigación y Justificación	Revisión y Mejoras
04	Julio	9:00-11:00 am	Antecedentes y Marco teórico	Revisión
05	Julio	4:00 pm	Revisión General para entrega de Proyecto	Revisión y Mejora
06	Septiembre	9:00-11:00	Elaboración de las Fases Metodológicas	Revisión y Mejora
07	Octubre	5:00-7:00 pm	Análisis e Interpretación de los resultados a efectos de validar el modelo	Revisión y Mejora

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
08	Noviembre	8:00-10:00 am	Propuesta	Revisión y mejora
09	Diciembre	3:00 – 4:00 pm	Conclusiones y recomendaciones	Revisión y mejoras
10	Diciembre	5:00-6:00 pm	Redacción del Informe Final	Revisión

Título definitivo: Plan de Acción para el Desarrollo del Liderazgo en Eventos Deportivos

Comentarios finales acerca de la investigación:

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado de la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación arriba mencionado (a).

Tutora: Lisbeth Castillo
C.I: 11154381

Participante: Noeli Meléndez
C.I: 18980950

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado,

TITULADO: PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN EVENTOS DEPORTIVOS. PRESENTADO POR LA CIUDADANA NOELI BETANIA MELÉNDEZ SÁNCHEZ TITULAR DE LA CÉDULA DE IDENTIDAD.: 18980950, PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN, ESTIMAMOS QUE EL MISMO REUNE LOS REQUISITOS PARA SER CONSIDERADO COMO _____

NOMBRE	APELLIDO	CÉDULA	FIRMA
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----

BÁRBULA, MAYO, DE 2016.

DEDICATORIA

A mi Dios, por haberme dado salud, la oportunidad de continuar con mis estudios para ser mejor profesional cada día y poder brindarle a mis estudiantes todo el conocimiento adquirido en cada proceso académico para mi carrera.

A mi madre Celia Sánchez, por ser uno de mis grandes apoyos, quien día tras día me transmite fuerzas para no decaer ante situaciones difíciles, ella, mi amiga, confidente, mi debilidad, mi gran amor, gracias por estar siempre.

A mi padre, Joel Meléndez, por ser esa gran persona que desde pequeña admiro por ser un gran trabajador, por el sacrificio tan grande que ha hecho por sacar adelante a mis hermanas y a mí, a ti, que has sido un padre responsable, ejemplar y que con coraje has inculcado el saber ganarse las cosas a través del estudio y el trabajo digno.

A mis hermanas, Nathalie y Nazareth Meléndez, por estar presente en cada paso que doy, a ellas, que son otro pilar fundamental que le dan sentido a mi existir.

A mi prometido Luis A. Peña, por ser esa persona que me apoya en todo momento, quien forja junto a mi nuestro futuro día a día, a él que es mi motor para emprender nuevas metas y lograrlas con éxito por el bien común.

Los Amo con toda mi alma...

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecerle a Dios por haber logrado los objetivos propuestos, por haberme dado fuerza, coraje, paciencia y voluntad para obtener un segundo título en mi profesión.

Agradecida infinitamente con mi tutora Lisbeth Castillo, por compartir y enriquecer mi aprendizaje y hacer de esta investigación un trabajo confiable, gracias por la confianza y la bella amistad que surgió desde un comienzo.

A mi profesora de Seminario de Investigación Marlene Talavera por todo el conocimiento brindado en cada clase, por la flexibilidad y comprensión en el desarrollo académico de la asignatura.

A todos los profesores que formaron parte del proceso académico por lo útil que fue su enseñanza para llegar hasta aquí.

Agradecida con mi casa de Estudios, La Universidad de Carabobo, por brindarme la oportunidad de lograr obtener un segundo título en mi carrera.

Muchas Gracias a todos, Dios les bendiga siempre...

INDICE

	p.p.
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento.....	x
Índice General.....	xi
Resumen.....	xvii
Abstract.....	xix
Introducción.....	1
 CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.	
Planteamiento de Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	10
Justificación.....	10
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes.....	14
Bases Conceptuales.....	22
Gerencia Educativa.....	22
Liderazgo.....	23
Tipos de Liderazgo.....	23
Plan de Acción.....	25
Actividades deportivas.....	25
Estrategia.....	26
Eventos Deportivos.....	27
Ejecución de Estrategias.....	27
Equipos Deportivos.....	28

Capacidad.....	28
Gerencia Educativa y Procesos Gerenciales.....	29
Organización Educativa.....	31
Comunicación.....	31
Manejo de Conflicto.....	31
Carisma.....	32
Habilidad.....	32
Respeto.....	33
Organizar.....	33
Planificar.....	33
Ejecutar.....	33
Evaluar.....	34
Participación Estratégica.....	34
Trabajo en Equipo.....	35
Toma de Decisiones.....	35
El Docente de Educación Física, deporte y recreación.....	36
Funciones del Perfil Docente de EFDR.....	37
Fundamentación Teórica.....	42
Teoría del Liderazgo Transformacional.....	42
Teoría del Liderazgo Situacional.....	46
Teoría de la Motivación.....	48
Bases Legales.....	51

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

	p.p
Tipo del Estudio.....	55
Diseño del Estudio.....	55
Población y Muestra.....	56
Técnicas de Recolección de Datos.....	57
Validez y Confiabilidad.....	57

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Análisis e Interpretación de los resultados.....	59
Conclusiones del Diagnóstico.....	87
Recomendaciones.....	89

CAPÍTULO V. LA PROPUESTA

Presentación.....	92
Objetivos de la Propuesta.....	93
Justificación.....	94
Fundamentación Legal.....	95
Misión.....	97
Visión.....	98
Programa.....	99
Factibilidad.....	109

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	111
--	------------

ANEXOS

Anexo “A” Instrumento.....	119
Anexo “B” Formato de Validación de Experto.....	123
Anexo “C” Confiabilidad del Instrumento.....	125

LISTA DE CUADROS

CUADROS

	p.p
1. Síntesis del ejercicio del liderazgo transformacional.....	44
2. Cuadro Técnico Metodológico.....	53
3. Distribución Porcentual de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Liderazgo Transformacional. Indicador: Características del líder Transformacional.....	60
4. Distribución Porcentual de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Liderazgo Transformacional Indicador: Respeto y Comunicación.....	63
5. Distribución Porcentual de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Liderazgo Transformacional Indicador: Competencias del Líder Transformacional, Sub-indicador: Toma de Decisiones y Manejo de Conflicto.....	66
6. Distribución Porcentual de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Liderazgo Transformacional, Indicador: Competencias del Líder Transformacional, Sub-indicador: Trabajo en Equipo.....	70
7. Distribución Porcentual de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Docente de Educación Física, Deporte y Recreación. Indicador: Perfil del Docente. Sub-indicador: Liderazgo, Organiza Eventos deportivos, Dominio de Disciplinas Deportivas.....	73

8. Distribución Porcentual de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Docente de Educación Física, Deporte y Recreación, Indicadores: Funciones Gerenciales del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación, Sub indicadores: Planifica, Organiza, Ejecuta y Evalúa.....	76
9. Distribución Porcentual de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Recursos Disponibles, Indicador: Humanos.....	80
10. Distribución Porcentual de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Recursos Disponibles Indicador: Económicos.....	83
11. Distribución Porcentual de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Recursos Disponibles, Indicador: Técnicos.....	84
12. Presupuesto de los Materiales a utilizar bajo la ejecución del plan de acción.....	110

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS

	p.p
3. Representación gráfica de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Liderazgo Transformacional. Indicador: Características del líder Transformacional.....	60
4. Representación gráfica de los porcentajes de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Liderazgo Transformacional Indicador: Respeto y Comunicación.....	64
5. Representación gráfica de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Liderazgo Transformacional Indicador: Competencias del Líder Transformacional, Sub-indicador :Toma de Decisiones y Manejo de Conflicto.....	68
6. Representación gráfica de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Liderazgo Transformacional, Indicador: Competencias del Líder Transformacional, Sub-indicador: Trabajo en Equipo.....	71
7. Representación gráfica de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Docente de Educación Física, Deporte y Recreación. Indicador: Perfil del Docente. Sub-indicador: Liderazgo, Organiza Eventos deportivos, Dominio de Disciplinas Deportivas.....	73

8. Representación gráfica de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Docente de Educación Física, Deporte y Recreación, Indicadores: Funciones Gerenciales del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación, Sub indicadores: Planifica, Organiza, Ejecuta y Evalúa.....	76
9. Representación gráfica de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Recursos Disponibles, Indicador: Humanos.....	81
10. Representación gráfica de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Recursos Disponibles Indicador: Económicos.....	83
11. Representación gráfica de respuestas emitidas por los docentes en la dimensión: Recursos Disponibles, Indicador: Técnicos.....	85



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN
EVENTOS DEPORTIVOS**

Autora: Licda.Noeli Meléndez

Tutora: Mcs. Lisbeth Castillo

RESÚMEN

El presente estudio tuvo como propósito Desarrollar el liderazgo Transformacional en los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación para la Organización de Eventos Deportivos, se utilizó como línea de investigación los procesos gerenciales, y se utilizó la modalidad de Proyecto Factible, apoyado en una investigación de campo. Se sustentó en las Teorías de liderazgo Transformacional, Bass y Avolio (1994), Teoría de La Motivación (Maslow 1954), Teoría del liderazgo Situacional, (Paul Hersey y Ken Blanchard, 1969), La población objeto de estudio estuvo constituida por 9 docentes del área de Educación para Física, Deporte y Recreación, para la muestra se tomó el mismo número de la población por ser esta muy reducida, permitiendo abarcar la totalidad de la misma, es decir por 9 docentes del área de Educación Física, Deporte y Recreación, para la muestra se tomó el mismo número de la población por ser esta muy reducida, permitiendo abarcar la totalidad de la misma, es decir, por nueve docentes. La información se recolectó a través de un cuestionario cerrado dirigido a los docentes el cual estuvo constituido aproximadamente por 26 ítems, por tres alternativas de respuestas policotómicas (siempre, algunas veces, nunca), mediante la escala tipo Lickert, se le aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, en el que se evaluaron veinte y seis ítems, con un alfa de 0.76, lo cual indicó ser un coeficiente alto. Haciendo énfasis en las conclusiones del diagnóstico, se pudo corroborar la inexistencia de los procesos gerenciales al momento de llevar a cabo actividades educativas, deportivas y recreativas, donde los procesos de dirección han sido criticado, causando deficiencias en el contexto gerencial de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación. No obstante surgen algunas recomendaciones al respecto: la preocupación por parte de los docentes para generar cambios positivos dentro y fuera de la institución, seguir motivando a la comunidad educativa, la cual requiere de líderes que sean capaces de resolver o solventar los problemas de la comunidad, lograr que todas las instituciones o su gran mayoría se sumen a capacitar a sus docentes transformándolos en líderes para lograr objetivos de manera productiva y eficaz.

Palabras clave: Liderazgo, Transformacional, Organización, Eventos Deportivos.

Línea de Investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo.

Temática: Formación docente y praxis profesoral en las organizaciones educativas.

Subtemática: Capacitación y actualización docente.

Área Prioritaria de la FACE: Educación.

Area Prioritaria de la UC: Gerencia Educativa.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
ADDRESS OF GRADUATE STUDIES
FACULTY OF EDUCATION
ADVANCED MANAGEMENT EXPERTISE IN EDUCATION**



**ACTION PLAN FOR THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP IN SPORT
EVENTS**

**Author : Lic.Noeli Melendez
Tutor: Mcs . Lisbeth Castillo**

ABSTRACT

The present study was aimed to develop the Transformational leadership Teachers of Physical Education, Sport and Recreation for Sport Events Organization, it was used as a line of research management processes, and the modality of Feasible Project was used, supported by a research field. It was based on the theories of leadership, Bass and Avolio (1994) , Theory of Motivation (Maslow 1954) , Theory of Situational leadership (Paul Hersey and Ken Blanchard , 1969). The study population consisted of nine teachers in the area of Education for Physical Education, Sport and Recreation, for the sample the same number of people was taken as this is very small, allowing cover all the same, is for 9 teachers in the area of Physical Education, Sport and Recreation, for the sample the same number of people was taken as this is very small , allowing cover all the same , is , nine teachers. The information was collected through a closed questionnaire for teachers which was made Emphasizing the diagnostic findings , it could confirm the lack of managerial processes when carrying out educational, sports and recreational activities , where management processes have been criticized , causing deficiencies in the managerial context of teachers Education physics, Sport and Recreation. However arise some recommendations: concern by teachers to generate positive changes within and outside the institution, continue to motivate the educational community, which requires leaders who are able to solve or resolve the problems of the community, ensuring that all institutions or mostly join

train their teachers transforming leaders to achieve objectives efficiently and effectively. up of approximately 26 items , for three alternatives polychotomous answers (always, sometimes , never) using the Lickert -type scale , was applied coefficient Cronbach's alpha , which twenty-six items were evaluated , with an alpha of 0.76, which indicated be a high coefficient .

Keywords: Leadership, Transformational, Organization, sporting events.

Research Line: Educational Management, Management and Labour.

Themes: Teacher training and professorial practice in educational organizations.

Sub-theme: Training and credentials.

FACE Priority Area: Education

UC Priority Area: Education Management

INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional en las instituciones educativas venezolanas ha sido vital al momento de insertar cambios gerenciales que sean significativos, positivos, científicos y humanísticos, tomando en cuenta la adecuación a la capacitación y preparación de los docentes con las nuevas tendencias y herramientas necesarias a fin de procurar la transformación de los procesos gerenciales dentro y fuera del ámbito educativo.

Las demandas sentidas por el país en transformar y hacerse partícipes de la calidad educativa y sus niveles gerenciales por parte de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación y su entorno es inexorablemente una necesidad impostergable. Ello se evidencia en las grandes organizaciones de eventos deportivos que indican o señalan el camino de adecuar la pertinencia y el alcance de mejores servicios educativos en las instituciones.

Es necesario capacitar y preparar a los docentes a fin de que estos sean autores de la excelencia y la calidad que exige el país, de igual modo, como garante de calidad y por la importancia que el Estado le asigna a la educación surge la gerencia y el gerente como el agente indispensable en el proceso de transformación educativa; su actitud, sus conocimientos y actualización de quienes, al final, van a ser los ejecutores de los cambios propuestos en el proceso educativo, los docentes, sin los cuales ninguna transformación se daría en este medio.

En este sentido, los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, notaron la necesidad de proyectar sus ideales y propuestas educativas o deportivas considerando la gran importancia del liderazgo en la organización de eventos deportivos, donde se requieren actitudes y aptitudes para poder desarrollar los procesos gerenciales de manera continua y eficaz, lo que motivó a desarrollar la

presente investigación titulada: “Plan de acción para el desarrollo del Liderazgo en eventos deportivos”

De tal manera, bajo esta perspectiva, se analizaron las diferentes teorías organizacionales y gerenciales como aportes para un efectivo desarrollo de liderazgo en la Unidad Educativa Bolivariana “Arturo Michelena”, ubicado en la población de Bejuma del Estado Carabobo, aplicado en los docentes de la mención de Educación Física, Deporte y Recreación que hacen vida en el plantel.

Asimismo, la presente investigación está estructurada en V capítulos:

El capítulo I, se refiere al planteamiento del problema, el cual describe de manera amplia la situación del objeto de estudio.

El Capítulo II, aborda el marco teórico que encierra los antecedentes de la investigación, los cuales son estudios antes realizados que guardan estrecha relación con el perfil metodológico al trabajo de investigación, se describen las teorías implícitas sobre el liderazgo, adaptada a la organización de eventos deportivos,

El Capítulo III, el cual describe la metódica de estudio y el diseño del plan de acción, así como el instrumento para la aplicación del mismo.

El Capítulo IV, referido al análisis de resultados, donde se presentó el resultado de la fase diagnóstica, el análisis estadístico de los datos obtenidos de la muestra estudiada; así como también las conclusiones y recomendaciones del estudio diagnóstico, la factibilidad de la propuesta y las conclusiones del estudio de la factibilidad.

El Capítulo V, Finalmente se presenta la propuesta, basada en el Plan de Acción para el desarrollo del liderazgo en eventos deportivos de los docentes de la mención: Educación Física, Deporte y Recreación, del Liceo Bolivariano “Arturo Michelena”

del Municipio Bejuma, Estado Carabobo, con sus respectivos Objetivos, contenidos y actividades a desarrollar. Por último, las referencias bibliográficas y los anexos que sustentan el trabajo investigativo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

A nivel mundial el liderazgo ha sido parte importante y vital a la hora de dirigir una organización, bien sea en el contexto educacional, político, cultural, deportivo o social. El liderazgo ha sido un tema debatido entre grandes organizaciones, sin embargo, no importando si el líder en la organización nace o se hace, es indudable que gente líder es valorada en su comunidad, empresa, o en cualquier ámbito por ser impulsor y generador de valor agregado en ella.

En este sentido, existe una gama de diversos tipos de liderazgo que caracterizan a organizaciones y equipos de trabajo, la cual representa papel fundamental para la exploración de nuevas modalidades de liderazgo que permitan responder eficazmente a nuevas necesidades de trabajo, para innovar e impulsar las labores colectivas basado en el conocimiento y a la vez desarrollar nuevos enfoques como: el liderazgo transformacional, auténtico, transcultural, complejo, compartido y remoto.

Sin embargo, algunos especialistas ven el liderazgo como una actividad amplia y visionaria que trata de discernir la competencia y valores característicos de una organización. No obstante, surgen interrogantes que requieren una respuesta lógica y una de ellas sería: ¿Cuál es el mejor líder para direccionar una organización?, se pueden obtener diversas conclusiones acerca de ello porque si hay algo cierto es que cada persona percibe las cosas de una manera distinta, analiza desde su propia

perspectiva, y actúa a través de sus necesidades, por ende las características del ser humano varían y esto conlleva de una u otra forma a resaltar las actitudes y aptitudes que un líder puede presentar en cualquier circunstancia.

Cabe destacar lo afirmado por Alvarado, (1999), que "Las definiciones de "buen líder" incluyen diversos aspectos de la personalidad y de la conducta de quien esté al mando. Por un lado, debe tomar en cuenta la meta general y la meta particular, y propiciar un entorno en el que todos los integrantes puedan trabajar o funcionar a gusto, sin represiones ni opresiones, para poder dar la mayor productividad en sus labores" (p. 92)

De tal manera que, promover, incentivar, delegar funciones en la comunidad educativa para lograr obtener aprendizaje, adquirir responsabilidades, fomentar la libertad en cuanto a la toma de decisiones hace un líder liberal y a la vez democrático.

En este sentido, se puede interpretar y analizar el liderazgo desde dos perspectivas: como cualidad personal del líder y como una función dentro de una organización, institución educativa, empresa o sociedad. Toda organización debe tener un líder para dirigir, canalizar, moderar, renovar y determinar las variables que van a influir en el ámbito laboral, bien sea de manera positiva o negativa de acuerdo a las acciones del sistema y subsistema.

Desde hace algunos años, diversas investigaciones acerca de la gestión y la calidad de las escuelas muestran la importancia del liderazgo. Por ejemplo, la investigación clásica de Waters, Marzano y McNulty, (2003), que abarcó a más de un millón de alumnos en Estados Unidos, atribuye al liderazgo una incidencia considerable sobre

los resultados académicos de los alumnos. En América Latina, en tanto, las investigaciones referidas a las llamadas “escuelas de calidad” revelan conclusiones similares. En efecto, las escuelas de sectores pobres con resultados destacables muestran la importancia que tiene el liderazgo de sus directivos en el mejoramiento de los logros obtenidos. (p.16).

Según La UNESCO, (2006), El liderazgo trata justamente de eso, de cómo lograr que una comunidad humana, una escuela, una empresa, una comuna o municipio, una nación, entregue sus mayores esfuerzos, no por coerción sino por convicción propia. Lograr eso requiere motivación y la motivación es asunto de liderazgo. (p.18)

En el ámbito educativo, directores, supervisores y docentes deben procurar optimizar el liderazgo en la institución donde laboran, a fin de buscar solución a los problemas o deficiencias que puedan presentarse en el ámbito organizacional deportivo, desarrollar la capacidad de líderes que propicien cambios positivos dentro de las organizaciones que ellos dirigen, convirtiendo las dificultades en oportunidades para el desarrollo de la sociedad.

Es así como, (Wathers 2003) establece que “el liderazgo escolar representa papel fundamental para el desarrollo educacional en el estudiante, es una manera de inculcar una cultura de respeto y crecimiento dentro de una sociedad que necesita el impulso de jóvenes orientados a crear e innovar organizaciones dentro de su propia comunidad” (p. 23)

En este sentido, el liderazgo trata del arte de conducir a seres humanos hacia el futuro, a seres que somos lenguaje (mundos lingüísticos), acción y emoción.

La pedagogía del liderazgo de instituciones educativas de la OREALC/UNESCO se referirá entonces al arte de conducir escuelas, colegios, liceos, centros educativos, desde esas múltiples dimensiones de lo humano, hacia el futuro. Para ello, toda organización en el caso de los docentes de educación Física, Deporte y Recreación, requiere de la participación activa de cada miembro para lograr sus objetivos, por lo tanto, no corresponde solamente al líder la responsabilidad de la gestión o funcionamiento de la organización, se hace necesario que se trabaje en equipo, (la colaboración del personal directivo y todo el apoyo que pueda prestar el resto de la comunidad educativa).

En Venezuela, a nivel gerencial se denotan grandes demandas en cuanto a las competencias que surgen entre una empresa y otra, las capacidades que puedan tener los gerentes varían según sus características o enfoques. Los objetivos y las estrategias pueden variar, pero los valores y principios siempre deben guiar al líder, ya que son la base de cualquier liderazgo.

Según Mendoza (2013), “Los que tenemos funciones de liderazgo, tenemos que entender que no solamente hay que trabajar en equipo sino que a cada uno de nosotros le corresponde hacer bien lo que le toca. A veces nos tratan de reñir entre lo individual y lo colectivo, yo soy de los que piensa que lo individual no está reñido por lo colectivo”. (p. 12)

Actualmente en nuestro país, es necesario el desarrollo del liderazgo en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación a través de organizaciones de eventos deportivos, puesto que se necesitan líderes que guíen el proceso de las organizaciones, la capacitación necesaria que requieren las mismas, la formación y el compromiso de fomentar el liderazgo para cultivar la cultura de emprendimiento,

trabajo y esfuerzo en equipo, fomentar las actividades físicas, las cuales deben dirigirse a integrarla en la vida diaria y promoverla en todos los grupos sociales, desarrollando entornos propicios que permitan el acceso a la misma para el bienestar y el buen convivir.

Las organizaciones educativas venezolanas, deben comprender un conjunto de relaciones entrelazadas, guiadas por los gerentes, los cuales necesitan ciertas capacidades naturales que faciliten la tarea, aún en situación de conflictos tales como: capacidad de liderazgo, que implica saber tomar decisiones y transmitir las, organizar el trabajo en equipo, vincular a los individuos a un proyecto común y delegar funciones y responsabilidades a los demás miembros. También son necesarias actitudes psicológicas de iniciativa personal, capacidad de ilusionarse e ilusionar a los demás, de valorar su trabajo y el de otros.

Para Osorio, (2000), establece que:

La tarea de conducción de las instituciones educativas nos exige adquirir aquellas habilidades y capacidades que nos permitan estar separados para encarar el futuro que más y más se nos representa con las palabras, cooperación, globalización, integración, negociación, ganar/ganar, entre otros. En este sentido, una de las estrategias más apropiadas para obtener el logro de las metas organizacionales es aquella que se orienta hacia una actualización de las ciencias de la administración, es decir, es continuar revalorizando el factor humano (p.10)

En el estado Carabobo, el deporte ha sido clave fundamental para el desarrollo de las capacidades físicas y mentales del ser humano, siendo vital o necesario en la vida de muchas personas, no sólo en la práctica de diversas disciplinas, ni para bajar de

peso o hábito, sino también contribuye al ámbito profesional en un sector en constante crecimiento. De tal manera, se busca en los docentes de la mención de Educación Física, Deporte y Recreación del Liceo Bolivariano “Arturo Michelena” liderazgo, una herramienta útil y efectiva para la creación de eventos deportivos, en donde se adquiera el conocimiento necesario para entender cómo se desarrollan las diversas gestiones que son primordiales para la creación e innovación de eventos con calidad, con el principal objetivo de convertir e invertir en base a una sociedad que requiere hábitos positivos, ofreciendo calidad de vida y salud a través de la actividad física, como también la aprehensión de todo el aprendizaje para la formación de nuevas organizaciones, avanzar hacia el posible autofinanciamiento de gestiones públicas ó privadas.

En concordancia a lo mencionado, es importante que se pauté la acción hacia la formación y el desarrollo del liderazgo en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación para la organización de eventos deportivos, ya que existen deficiencias en cuanto al manejo de situaciones y conocimiento de los procesos gerenciales educativos al momento de generar e innovar los proyectos factibles y la ejecución de los mismos, por ello es relevante diseñar un plan de acción para el desarrollo del liderazgo en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de la Unidad Educativa “Arturo Michelena”, Bejuma, estado Carabobo a través eventos deportivos donde obtendrán las herramientas necesarias para conocer cada paso, cada proceso en cuanto a la planificación y ejecución de actividades, logística, modalidades de entrenamiento físico, juegos recreativos, gestiones legales, desarrollo de estrategias, manejo de conflictos, utilización de tecnología, redes sociales, entre otras.

Objetivo General

Proponer un plan de acción para el desarrollo del liderazgo a través de la organización de eventos deportivos en la U.E.N “Arturo Michelena”

Objetivos Específicos

- ✓ Diagnosticar la necesidad de proponer un plan de acción para el desarrollo del liderazgo transformacional en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación
- ✓ Determinar la factibilidad de la aplicación del plan de acción en el desarrollo del liderazgo transformacional para la organización de eventos deportivos en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación.
- ✓ Elaborar un plan de acción basado en optimizar el proceso del desarrollo del liderazgo transformacional para la creación de eventos deportivos en la comunidad educativa.

Justificación

La propuesta de diseñar un plan de acción para el desarrollo del liderazgo en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación del Liceo Bolivariano “Arturo Michelena” para la organización de eventos deportivos, permitirá estudiar, comprender e implementar las herramientas necesarias para la formación y capacitación del liderazgo en los mismos a través de la participación activa y la motivación de la propia comunidad educativa.

Impera (2012) establece que, "el factor motivacional constituye uno de los más importantes beneficios de un buen liderazgo dentro de un ambiente laboral u organizacional. Un buen liderazgo en el lugar de trabajo motiva a los empleados a lograr más" (p.21)

El potencial de los miembros de una organización que esté bajo el buen liderazgo se transformará en resultados positivos, que es lo que todo lugar de trabajo requiere. En este sentido, se evidenciará el resultado de un proceso donde se transitara por diversos niveles de aprendizaje que son importantes en el desarrollo de la ejecución para la organización de eventos deportivos con la ayuda y colaboración de parte de la comunidad educativa; de tal manera que, la participación debe ir entrelazada al liderazgo con el fin de accionar las metas y propuestas existentes, las cuales son desarrollar el potencial del liderazgo transformacional de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación para organizar eventos deportivos de calidad, para el disfrute y el beneficio de toda la comunidad educativa.

Por su parte Banyai (2013) indica que " el liderazgo es la fuerza motriz del desarrollo y el canal a través del cual fluyen las características para mejorar las capacidades de la comunidad para producir resultados mediante la utilización de los recursos que dispone" (p.45).

El fortalecimiento del liderazgo en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, implica por una parte potenciar los recursos existentes en la propia comunidad, y por otra, fomentar la participación en aquellos procesos o actividades que precisen la planificación e intervención en los mismos.

De tal manera que, mientras haya o exista una intervención participativa en la comunidad educativa, los resultados serán más efectivos, productivos, duraderos y democráticos, además de líderes que a futuro logren proyectar sus ideales y proyectos que se lleven a cabo de la mejor manera, tomando en cuenta su desenvolvimiento, sus conocimientos y que de alguna u otra forma puedan ayudar al crecimiento profesional y personal de los demás, razón por la cual se busca el desarrollar el liderazgo transformacional en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación para la buena gestión en la organización de eventos deportivos a través de un plan de acción.

No obstante, es necesario desarrollar las capacidades gerenciales en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación para lograr la importancia que implica desarrollar actividades educativas, deportivas y recreativas por medio de factores motivacionales que generan beneficios dentro y fuera de la comunidad educativa.

A continuación algunos alcances que se pueden propiciar a través del desarrollo del liderazgo transformacional en los docentes del Liceo Bolivariano Arturo Michelena:

Ser un docente creativo, innovador, dinámico, corporativo, motivador, emprendedor, organizado, planificado, productivo, proactivo con el fin de lograr eficacia, eficiencia, optimización de logros, excelencia en las actividades ejecutadas, clima organizacional efectivo, estrategias pedagógicas y didácticas innovadoras, con el objetivo de propiciar autogestión para la compra de materiales didácticos y mantenimiento de la cancha deportiva, establecer interrelación con organizaciones empresariales que sirvan de patrocinio para lucrar actividades deportivas y recreativas a futuro, generar niveles comunicacionales que permitan orientar al estudiante en la

inclusión de actividades académicas, deportivas y recreativas generadas por la institución. Simultáneamente establecer valores éticos en los estudiantes y afianzar el prestigio, solidez y confianza que fundamenta el trabajo en equipo.

Todo ello se considera pertinente y relevante en el alcance del presente estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Para Ramírez (2006) el marco referencial teórico es:

El espacio del informe o del proyecto de investigación destinado a ilustrar al lector sobre las investigaciones ya realizadas, sobre la problemática estudiada, el contexto histórico en el cual se enmarca el problema, los parámetros teóricos desde los cuales comprendemos nuestro problema de investigación en sus múltiples facetas y dimensiones, las hipótesis (si son planteadas) y las variables a estudiar (p.82)

Antecedentes de la Investigación

El sustento bibliográfico referido a los distintos trabajos de investigación presentados que guardan estrecha relación con el presente estudio servirá de modelo o ejemplo para futuras investigaciones.

Por su parte, Flores (2014), en su trabajo de investigación llamado: “El liderazgo transformacional en el trabajo docente” parte de la premisa que en toda institución educativa, las personas docentes son líderes y como tales, han de gestionar la dinámica que se da en el salón de clases y hacer que las cosas sucedan. Es un estudio de caso que se apega a una metodología exploratoria-descriptiva sobre los rasgos de liderazgo transformacional (LT) que perciben tener los docentes del Colegio Mier y Pesado, ubicado en la ciudad de México. Las investigadoras plantean como pregunta de investigación: ¿qué rasgos de LT perciben tener la población docente?, y deriva en dos hipótesis: 1) a mayor nivel educativo del docente, mayor es el número de LT que percibe tener; 2) a mayor antigüedad en la institución, mayor número de rasgos de LT perciben tener los docentes.

El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario. Entre los resultados se encontró que no hay evidencia de que exista una relación significativa entre los rasgos del liderazgo transformacional del grupo docente con su antigüedad laboral o el grado máximo de estudios. Entre las limitaciones puede señalarse que al utilizarse una muestra pequeña, las correlaciones no fueron significativas para las hipótesis planteadas. Sin embargo, puede vislumbrarse la aplicación del cuestionario con una población más grande.

En este sentido, el trabajo de investigación antes mencionado guarda relación importante con el presente estudio, ya que, es relevante formar y capacitar docentes que puedan lograr ser líderes transformacionales en la institución que laboran sin importar la trayectoria o la amplia experiencia que pueda tener, utilizando las herramientas necesarias que impulsen la motivación en el docente para organizar eventos deportivos de calidad.

González, (2011), en su trabajo de investigación denominado: “Publicaciones de los Investigadores Educativos Mexicanos en Índices con Liderazgo Mundial: El caso de la UNAM”, analiza el clima organizacional en escuelas primarias de la región centro del estado de Guanajuato, México, a través del instrumento ECL de Valenzuela (2011). Se invitaron a 20 primarias de las cuales respondieron favorablemente 17, se aplicaron 125 instrumentos, siete fueron desechados debido a errores en su llenado, y en este trabajo se presentan los resultados de los 118 restantes.

El instrumento mostró una consistencia alta (0.965 Alpha de Cronbach), las dimensiones del ECL mostraron una consistencia que pudo distribuirse en tres grupos, los de consistencia mayor al 0.9 (orgullo, supervisión, comunicación promoción y administración), un segundo grupo con una consistencia entre el 8.5 y el 8.9 (desarrollo, capacitación y trabajo en equipo), y finalmente la dimensión de trabajo personal arrojó una consistencia del 0.727. A través de un análisis correlacional fue posible establecer un modelo explicativo de cómo este grupo de escuelas primarias, por medio de las respuestas de sus maestros, interrelacionan, entienden y viven las dimensiones establecidas por el ECL. Se identificó a la dimensión de la administración como la dimensión central que vincula un gran grupo de dimensiones que se denominó la dimensión grupal (trabajo personal, trabajo en equipo, supervisión y comunicación) y la que se denominó dimensión personal (capacitación, desarrollo, promoción y ambiente físico y cultural) y la dimensión de orgullo quedó desvinculada de los grupos principales.

De acuerdo a esta investigación se puede establecer una gran vinculación con la presente, ya que en ella se requiere generar en vez de preocupación ocupación, reforzar las relaciones interpersonales de su equipo de trabajo, a la vez desarrollar las capacidades de un líder que impulse factores motivacionales para generar buen clima organizacional.

Según Bonilla (2011), en su trabajo titulado: “Gestión de la crisis y del cambio: estudio de caso de una institución educativa del Suroeste Antioqueño 2011 – 2012”, presenta un modelo de Gestión Estratégica Organizacional para contrarrestar la crisis

de orden directivo y de gestión que se observa en las instituciones educativas, describe la realidad institucional de un colegio del suroeste Antioqueño, a partir de la consideración de algunos de los aspectos relacionados con la coherencia entre los procesos de gestión, participación y liderazgo; así como su interrelación con las demás áreas de la gestión educativa.

Para tal efecto, fue necesario interpretar la realidad institucional del colegio a la luz de los referentes teóricos, basados en el método estudio de caso. Abordar este tema en su esencia, es referirse al direccionamiento estratégico, a la cultura institucional, al clima organizacional, a las políticas dadas por el gobierno escolar, al desempeño administrativo, a las competencias institucionales y a la gestión colectiva del equipo de docentes a través del área académica, así como a las relaciones de la institución con su entorno; porque son éstos, los elementos que inciden de manera directa en el éxito o fracaso de un proyecto educativo institucional.

En este sentido, es importante acotar la relación que existe de la investigación antes expuesta con la presente, ya que por medio de la gestión estratégica organizacional la participación del liderazgo juega papel importante en la organización directiva de la institución, con la finalidad de lograr establecer un modelo de gestión eficaz en el manejo de conflicto, las relaciones interpersonales, la participación activa de todos los miembros de la comunidad, el desarrollo del liderazgo, entre otros.

Asimismo, Peña (2013), en su estudio, denominado: Acciones Gerenciales dirigidas al fortalecimiento de la calidad Educativa Deportiva de la Unidad Educativa “Jose Antonio Anzoátegui”, tiene como objetivo proponer acciones gerenciales dirigidas al fortalecimiento de la calidad educativa deportiva como elemento coadyuvante al desarrollo integral y bienestar estudiantil de la Unidad Educativa: José Antonio Anzoátegui. Barcelona, Edo. Anzoátegui.

Esta investigación tuvo su basamento en la teoría de Chiavenato, relacionadas con los contenidos de: Gerencia Educativa, Funciones del Gerente Educativo, Acciones Gerencial, Bienestar Estudiantil, Educación Física y Deportes y Gerencia de Recursos Materiales.

Para llevar a cabo este estudio, se apoyó en un diseño de la investigación no experimental de tipo transeccional descriptivo y centrado en un enfoque cualitativo que permitió desarrollar y analizar todas las actividades para así presentar las respectivas conclusiones. A tal efecto se aplicó un cuestionario a la muestra de tipo intencional seleccionada correspondiente a: veinticuatro (24) gerentes de aula del área de Educación Física y Deportes y otras asignaturas. Los resultados reflejaron que la institución objeto de estudio no cuenta con instalaciones deportivas ni espacio físico para el deporte y la recreación, por lo cual esta situación incide en la baja calidad académica del proceso de enseñanza-aprendizaje en el área de Educación Física y Deportes.

Las conclusiones resaltan la débil acción gerencial por parte del gerente educativo para la creación de una cancha deportiva de usos múltiples que conlleve a mejorar el proceso educativo en el área de Educación Física y Deportes; por lo tanto se propuso un Plan de Acción Gerencial que presente herramientas gerenciales dirigidas a la creación de una cancha deportiva de usos múltiples para el beneficio y desarrollo biopsicosocial de la población estudiantil de esta institución barcelonés.

La relación existente entre el antecedente antes mencionado y el presente trabajo de investigación, radica en que se tome en cuenta una gerencia de calidad donde se tenga presente la importancia de las buenas condiciones de los espacios para la práctica de las diversas modalidades o disciplinas deportivas para la capacitación física estratégica que todo estudiante debe tener; a través de las acciones gerenciales

se fortalezcan los conocimientos que se requieren para desarrollar los objetivos y metas que se deben cumplir en las instituciones educativas.

Según Montiel, (2012), en su trabajo de investigación titulado: “El Liderazgo Transformacional del Directivo y el desempeño laboral de los Docentes en el nivel de Educación Primaria,”, propone: establecer la relación del Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en la instituciones educativas “Simón Bolívar” y “Ovelio Araujo”, ambas del nivel de educación primaria , enmarcada en la línea de investigación Gerencia de las Organizaciones Educativas y sustentada en las teorías de Lussier, Achua (2005), Méndez (2006), Fresco (2007), Díaz (2007), Brito (2008), entre otros. Por su naturaleza, la metodología empleada es de campo–descriptiva, correlacional, asimismo se sitúa bajo un diseño experimental – transversal, cuya población estuvo conformada por 7 directivos y 92 docentes de ambas instituciones.

Se aplicó la técnica de la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario con (39) ítems, constituido por cuatro alternativas de respuestas, siempre (4), casi siempre (3), casi nunca (2) y nunca (1), mediante la escala tipo Lickert. Para la validez, se solicitó la evaluación de 5 expertos en la materia, se aplicó la confiabilidad por Alpha de Cronbach resultando el valor de 0.90, para ambos instrumentos, considerado altamente confiable. Los resultados, fueron confrontados a partir de las dimensiones e indicadores estudiados.

Concluyendo que las variables tienen una relación, cuyo valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson, es 0.47, lo cual explica la existencia de una relación baja positiva proporcional; esto indica que, cuando la variable independiente incrementa la variable dependiente tiene el mismo comportamiento, así como también en el caso contrario, teniendo como conclusiones, que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los docentes y viceversa se hace las recomendaciones pertinentes al estudio.

De tal manera, existe relación con respecto al presente trabajo, pues busca establecer cambios positivos en la gerencia educativa para generar bienestar, estableciendo el buen desempeño laboral dentro de la institución a través del liderazgo transformacional y propiciar los cambios positivos que debe tener el gerente educativo para que existan mejorías en el ámbito laboral.

Por otra parte, Villalobos (2011), en su trabajo de investigación titulado: Competencias Gerenciales de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, hace énfasis en determinar las competencias gerenciales del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación en las escuelas básicas del Municipio Mara, se sustentó en las teorías autores como: Herrera y López (2001), Gento (2002), Ministerio del Poder Popular para la Educación (2008), Zona Educativa Zulia (2009), entre otros. Es de tipo descriptiva, con un diseño de campo no experimental y transaccional.

La población estuvo conformada por 1 supervisor, 5 coordinadores, 15 directores y 15 docentes. Se empleó un instrumento constituido por 35 ítems dirigidos a los docentes y orientados por los directivos y coordinadores. Validado con el criterio de expertos y de confiabilidad mediante la fórmula alfa de Cronbach con un índice de 0,93. El análisis estadístico se realizó mediante frecuencia, porcentaje y gráficos de sectores. El resultado más relevante fue que las competencias gerenciales del docente develan la capacidad del ser, hacer, conocer y convivir de las personas, dentro de una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducente a un trabajo adecuado y oportuno desempeño en las escuelas básica. Las conclusiones se fundamentan en que todo tipo de competencias capacita al Docente para ejercer las funciones y tarea para el cual fue profesionalizado en un contexto democrático, pleno, participativo y protagonista.

Partiendo de la relación que pueda tener dicha investigación con el presente trabajo, explica la importancia del trabajo en equipo dentro del marco actitudinal que se desprenden de las competencias gerenciales, propiciando el bienestar en la comunidad educativa y la mejora del clima organizacional en el mismo, a su vez mejorando la capacidad del docente para ejercer las funciones de un líder en el ámbito deportivo.

Por otra parte, Lamas (2012), en su trabajo de investigación llamado: “Liderazgo Transformacional del Gerente de aula en el Fortalecimiento del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje”, tuvo como objetivo general, “Analizar el liderazgo transformacional del gerente de aula en el fortalecimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes de la Unidad Educativa “La Blanquera” del Municipio “San Carlos”, del estado Cojedes. Se sustentó en la teoría del liderazgo transformacional de Bassasí como la Teoría del continuo del liderazgo Requeijo y la Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow.

Para su desarrollo se adoptó como tipo de investigación descriptivo, diseño de Campo, transversal y no experimental, la población la conformaron dos directivos, quince docentes de aula, dos especialistas en Educación Especial, para un total diecinueve individuos, siendo la muestra censal, es decir igual a la población De diecinueve individuos. En cuanto a la técnica se utilizó la encuesta y su instrumento el cuestionario, este consistió en veinticinco ítems, en la escala tipo Lickert de cinco alternativas. La validez se efectuó a través del Juicio de Expertos y la confiabilidad por medio del Coeficiente de Confiabilidad Alfa –Cronbach.

Se concluyó que es necesario iniciar procesos de transformación en las organizaciones educativas que conlleven a promover un aprendizaje reflexivo, partiendo de un liderazgo transformacional, el cual está ausente entre los docentes. Se recomienda Talleres de formación para la transformación desde el punto de vista

personal, profesional y ocupacional del personal directivo y gerentes de aulas fundamentada en el liderazgo transformacional.

En este sentido, el presente estudio guarda estrecha relación con el antecedente establecido, por cuanto pretende realizar el abordaje del liderazgo organizacional transformacional, analizando las fortalezas y debilidades que presenta las organizaciones educativas en cuanto al potencial existente y entre ellos se vincula los niveles comunicacionales, la planificación oportuna, la toma de decisiones asertivas, el emprendimiento de uso de herramientas estratégicas para la solución de conflictos, entre otros.

Bases Conceptuales

Gerencia Educativa

Alvarado (2004), sostiene que la gerencia “Es un arte que se inicia en donde termina la ciencia de la administración” (p. 75). En las instituciones educativas prevalecen los procesos gerenciales, debido a que debe administrarse el manejo de todos los recursos necesarios para la eficacia del trabajo educativo que se realiza día tras día.

No obstante, Ruiz (1993), quien plantea que “un término relacionado con la gerencia educativa es la gestión, que se refiere a las organizaciones que planifican, organizan, dirigen, y controlan acciones específicas en el manejo de recursos físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos” (p. 3)

Liderazgo

Es aquella persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora. Según Daft (2004) “el líder es la persona a quien los demás recurren en busca de convicción y claridad necesaria para hacer frente a una amenaza, superar un reto o llevar a cabo una determinada tarea” (p. 45).

Es decir, el ser humano desde que nace tiene la necesidad de una persona que lo oriente y guíe para lograr sus objetivos y metas. En este sentido, toda institución educativa debe contar con un personal líder en cada una de sus áreas, para lograr complementar las actividades y objetivos que se planteen dentro y fuera de la institución, por otra parte, forjar las futuras generaciones con ejemplos de participación, comunicación, desenvolvimiento para el manejo de conflictos o problemas que se presenten en un momento dado.

Tipos de Liderazgo

Muchos autores e investigadores han centrado sus estudios en las actitudes del líder frente a sus seguidores o subordinados para el logro de los objetivos, de allí han surgido algunas de las clasificaciones, son las siguientes:

Según Cornejo (1995)

- a) Líder autoritario, es el que toma las decisiones, restrictivo, da órdenes y normas e impone su criterio, es el único responsable, da pocas explicaciones de sus acciones, solo él conoce el curso de la actividad que se desarrolla en el grupo, señala los objetivos, distribuye tareas y designa a los miembros de cada equipo. Se muestra distante.

- b) Líder paternalista, es amable, cordial, paternal, deja discutir pero al final expone sus opiniones de peso y terminantes que deben ser acatadas para bien de todos.
- c) Líder democrático, está centrado en las personas, confía en la capacidad del grupo, favorece las discusiones, pide y toma en cuenta las opiniones antes de tomar decisiones, la responsabilidad es compartida, da explicaciones y permite críticas aceptándolas. Es permisivo
- d) Líder pasivo (Laissez-faire) actúa poco, deja hacer a los miembros por su cuenta, no toma decisiones ni orienta, las discusiones son incontroladas, la estructura del grupo es débil y de carácter individualista, el grupo carece de incentivos.
- e) Líder participativo. Es el grupo que actúa por participación, los miembros trabajan en conjunto para lograr elevada cohesión y se asigna la máxima importancia al crecimiento y desarrollo de todos sus elementos, los objetivos y actividades son elegidos por el grupo, formando parte del liderazgo todos en conjunto.

No obstante, se deben tomar en cuenta las opiniones o ideas de cada persona que integra una organización, el líder está en el derecho de tomar las decisiones pertinentes que sean beneficiosas para todos, sin embargo, debe tener el deber de comunicar esa toma de decisiones para lograr una comunicación efectiva. La participación activa y proactiva de los docentes de la mención de Educación Física, Deporte y Recreación de la U.E Arturo Michelena en la organización de eventos deportivos, desarrollará las capacidades de los procesos gerenciales que son importantes para el buen desempeño del liderazgo transformacional.

Plan de acción

El plan de acción propone una forma de alcanzar los objetivos estratégicos que ya fueron establecidos con anterioridad. Supone el paso previo a la ejecución efectiva de una idea o propuesta. Se puede determinar que todo plan de acción debe conformarse por los siguientes apartados, de cara a lograr alcanzar los objetivos o fines establecidos: estrategias a seguir, los programas que se pueden emplear, las acciones inmediatas que se pueden llevar a cabo, los recursos necesarios para cometer las mismas, la fecha de inicio y finalización de aquellas y también quién se encargará de ejercer como responsable.

Actividades Deportivas-Recreativas

Según Aldo Pérez Sánchez (1997), es el conjunto de actividades físico –recreativo – deportivo o turístico a las cuales el hombre se dedica voluntariamente en su tiempo libre, para el descanso activo, la diversión y el desarrollo individual. Mediante ésta, se satisfacen las necesidades de movimiento del hombre para lograr como resultado: salud y alegría. (p. 33)

Las actividades deportivas se convierten en recreativas cuando se disfrutan o liberan el estrés al momento de realizarlas, de igual manera que, una actividad recreativa se convierte en deportiva cuando se manejan técnicas de ejecución de cualquier disciplina deportiva que puedan ser adaptadas.

Al momento de ejecutar una actividad deportiva- recreativa, se deben ejercer las funciones que implica el plan de acción, se debe estudiar el espacio para verificar si es óptimo o no para realizar dichas actividades, se debe planificar en base al tiempo y espacio, organizar las ideas planteadas, tomar en cuenta los recursos materiales,

humanos y económicos necesarios que servirán de herramienta para la ejecución de las mismas, ejecutar las actividades para que se lleve a cabo el plan de acción, evaluar la factibilidad de dichas actividades, entre otros. Los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación deben ser creativos a la hora de planificar las actividades deportivas- recreativas para el desarrollo de las capacidades físicas de sus estudiantes, que se disfruten y a la vez sirva como herramienta motivacional para la práctica de disciplinas deportivas.

Según Camerino y Castañer (1988) son aquellas con flexibilidad de interpretación y cambios de reglas que permiten la continua incorporación de formas técnicas y de comportamientos estratégicos, con capacidad de aceptación por parte de los participantes de los cambios de papeles en el transcurso de la actividad, constitución de grupos heterogéneos de edad y sexo, gran importancia de los procesos comunicativos y de empatía que se puede generar aplicación de un concreto tratamiento pedagógico y no especialización, debido a que no se busca una competencia ni logro completo. (p.14)

Estrategia

Atendiendo a los criterios de Stoner y Freeman (1998), el concepto de estrategia puede definirse desde dos perspectivas básicas: (1) desde lo que una organización pretende hacer y (2) de lo que finalmente hace” (p. 206). Por tal razón, la estrategia tiene como contenido el programa general que guía a la organización hacia el logro de sus objetivos y poner en práctica su misión; de igual forma, la estrategia implica el patrón de respuestas de la organización al ambiente en el tiempo.

Según Quillet (1971) define la estrategia como “un término de origen militar que ha sido incorporado al quehacer de muchas actividades humanas, como la política, la economía, la educación, la investigación”. (p. 138)

Eventos Deportivos

Gresser y Bessy, (2003), consideran el evento deportivo como la organización de una actividad deportiva de mayor complejidad en el seno de una institución deportiva, sea pública o privada. Se centra, por tanto, en su naturaleza de actividad física y su aportación gira en torno a cómo se debe organizar cualquier actividad física, incluida aquella que por contar con repercusión social, asistencia de público y presencia de medios de comunicación denomina evento deportivo. Dada esta mayor complejidad establece 16 áreas desde las que habría que organizar un evento.

Por otra parte, Gómez (2001), no define la naturaleza del evento deportivo, señalando sólo que este tipo de eventos es similar a cualquier otro y requiere de una organización en tanto que agrupación de individuos con los mismos objetivos que se distribuyen el trabajo eficazmente. Señala la necesidad de dar respuesta a qué y cómo se quiere hacer (planificación), la gestión previa al evento, la ejecución de lo planificado y el conocimiento de los resultados. Este autor señala los aspectos más técnico deportivos de la organización del evento.

Ejecución de Estrategias

Para Weston, y Brigham (1994). “Implica la reestructuración y reorganización de actividades internas de tal forma que estimulen y recompensen los esfuerzos para lograr los objetivos planteados” p.(561)

La ejecución de estrategias es sinónimo de cambio. La formulación exitosa de estrategias no es en forma alguna garantía de ejecución acertada de las mismas, estas requieren apoyo, disciplina, motivación y trabajo arduo por parte de empleados y gerentes. La diferencia entre la planeación y la gerencia radica en la ejecución de estrategias. El marco integrador de ejecución de estrategias incorpora cambios empresariales de área funcional las variaciones claves de esta área incluyen la estructura organizativa con la estrategia, la vinculación del desempeño y la remuneración con las estrategias, la creación de un ambiente organizativo conducente al cambio, la efectiva elección de los mercados metas entre otros.

Equipos deportivos

El equipo deportivo es una unidad estructural, en los marcos de la cual se realiza la actividad y se establecen variadas acciones e interacciones (Pérez Yera, citado por Cañizares) (p. 34)

En los equipos deportivos colectivos el resultado grupal depende de los resultados individuales, aquí la tarea se ejecuta en interacción directa (simultanea) de todos los deportistas. Este tipo de actividad aparece generalmente combinada con otras y constituye formas de organización de la acción de los pequeños grupos.

Capacidad

De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española, el vocablo “capacidad” (del latín <capacitas, -atis>), denota la propiedad de una cosa de contener otras dentro de ciertos límites. // 2. Aptitud, talento, cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo (p.285)

Comúnmente, cuando se menciona la palabra capacidad, se hace referencia a la pasividad que posee cierto cuerpo de contener algo en su interior. En el mundo de lo

jurídico, en cambio se habla de la aptitud de alguien, para realizar determinados actos o hechos que tienen significación jurídica. La consecuencia fundamental de la existencia del hombre –considerado como sujeto de Derecho- es su capacidad; el término *qui capperet potest* (entendida como capacidad jurídica general) implica la aptitud de una persona para ser titular de relaciones jurídicas

Gerencia Educativa y Procesos Gerenciales Educativos

La gerencia educacional es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa por lo tanto se puede decir, que la gerencia educativa es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización donde el gerente educativo debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la organización pero durante una continua motivación donde estimule inspeccione oriente y premie constantemente la labor desarrollada a la vez de ejecutar la acción y función de gerenciar, por tal motivo se puede decir que no hay gerencia educativa cuando la planificación sea normativa, en razón a la rigidez de este tipo de planificación tampoco existe gerencia educativa cuando la organización funciona centralizada aunque su diseño sea descentralizado, no existe la gerencia educativa cuando se delega o hay carencia de liderazgo. Guédez, 1998). (p.212)

Es por ello que el Gerente Educativo, como cualquier otro Gerente, para conducir las entidades educativas se vale de las funciones típicas como son la planificación, organización, dirección y control de sus tareas, que son las funciones gerenciales típicas para conducir cualquier entidad.

Para Chiavenato, (1999), La planificación, en esta fase el Gerente con su equipo, decide qué y cómo hacerlo, para convertir a la escuela en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo al proyecto educativo que orienta los procesos de enseñanza en el aula, a partir de un diagnóstico de su realidad, la fijación de objetivos a lograr, los cursos de acción a seguir y los recursos a asignar. (p.358)

(Schein, 1982 y Amarante, 2000), establecen que la organización, implica el diseño de la estructura formal para el desarrollo de la gestión de la escuela, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, alumnos y otros agentes; y el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos, que involucran la división del trabajo y de funciones, a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre sus actores y con su entorno. (p.371)

Por otra parte, Koontz, (1983), describe “la dirección, asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional por parte del directivo, que integre las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la escuela”.: (p.383).

Asimismo, Molins (1998), Ruiz, (2000) y Graffe, (2000), definen que “el control y seguimiento de la gestión, es para asegurar la ejecución de la programación de acuerdo al esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó, para lograr los objetivos y metas asignados a los diferentes actores o unidades del centro escolar; e introducir ajustes a la programación y a la asignación de recursos” (p.387)

Organización educativa

Para Reddin (1994), “Las organizaciones educativas tienen la responsabilidad de mantener el ritmo progresivo que demanda la necesidad del cambio hacia un avance tecnológico, económico y social; surgiendo así la revisión de algunas alternativas para vencer la resistencia al cambio” (p. 47). En este sentido, este autor sostiene que se pueden implementar algunas técnicas que puedan servir para reducir esta resistencia, entre ellas presenta como primera alternativa el estudio diagnóstico de la situación, esto permite tomar mayor conciencia de qué está mal, llevando a determinar los pasos necesarios para cambiar la situación.

Comunicación

Desde el punto de vista organizacional, la comunicación es considerada uno de los factores más importantes, Fernández (2004), plantea que “a través de ella, los supervisores, gerentes, e incluso los mismos empleados, establecen el canal mediante el cual habrá de expresar sus puntos de vista o decisiones en función de una determinada situación” (p.p.09). En concordancia con lo antes mencionado, la comunicación es un aspecto vital que toda organización debe tener para que los participantes que la integran puedan expresar sus opiniones, ideas e inquietudes, estableciendo una mejor sinergia entre los individuos o grupos de trabajo.

Manejo de conflicto

Según Rodríguez (2012), “Para manejar los conflictos se necesita comprender sus propios sentimientos hacia el conflicto, tener la habilidad de escuchar atentamente, debe tratar de comprenderse lo que la otra persona está diciendo y brindar opciones para resolver el conflicto (p.p. 174)

Por prevención y manejo de conflictos, se entiende el conjunto de estrategias y actividades que procuran prevenir una escalada de tensiones y transformar relaciones de confrontación en relaciones de colaboración y confianza para la convivencia pacífica, justa y equitativa.

Carisma

La palabra carisma proviene del griego que significa, “don de inspiración divina”. Ser carismático o no es una cualidad que puede poseer cualquier persona sin necesidad de ser líder. Según la RAE, carisma es una “especial capacidad de algunas personas para atraer o fascinar”. A pesar de ser un concepto sobre el no existe un consenso en su definición, todos los expertos coinciden en que el carisma provoca fascinación. Sin embargo, como tal, se trata de un concepto subjetivo en el que depende de la persona que juzgue al líder.

Las personas que tienen carisma tienen un poder especial, sensorial que se percibe con su presencia, tienen una autoconfianza absoluta en sus contextos, fascinan. La gente se mueve por estas personas, se vuelven hacia ellas. El carisma para algunos autores como Roger Ailes es lograr que otras personas reaccionen ante ti en vez de que tú reacciones ante ellas, una definición cercana al liderazgo transaccional de Burns.

Habilidad

Según Martínez y Sanz M (2012), al hablar de habilidades se dice que “una persona es capaz de ejecutar una conducta; si hablamos de habilidades sociales decimos que la persona es capaz de ejecutar una conducta de intercambio con resultados favorables.. El término habilidad puede entenderse como destreza, diplomacias, capacidad, competencia, aptitud.

Respeto

Según Moran E. (2011) “El respeto es aceptar y comprender tal y como son los demás, aceptar y comprender su forma de pensar aunque no sea igual que la nuestra, aunque según nosotros está equivocado, pero quien puede asegurarlo porque para nosotros; está bien los que están de acuerdo con nosotros, sino lo están; creemos que ellos están mal, en su forma de pensar, pero quien asegura que nosotros somos los portadores de la verdad, hay que aprender a Respetar y aceptar la forma de ser y pensar de los demás”

Organizar

Es el proceso de gestión que combina los recursos materiales y humanos con el objeto de establecer una estructura formal de tareas y actividades. Organizar es agrupar las acciones necesarias para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo un responsable con la autoridad precisa de supervisar y coordinar.

Planificar

Para Antúnez (1992), planificar es "establecer una serie de actividades en un contexto y un tiempo determinados para enseñar unos contenidos con la pretensión de conseguir varios objetivos". (P.p 85)

Ejecutar

Según la (RAE), Se conoce al término ejecutar como “poner en práctica un proyecto, encargo u orden. La palabra ejecutar es de origen latín “exsecūtus”, participio pasivo de “exsēqui” que significa “consumar” o “cumplir”. Por otro lado, ejecutar es la manera de representar o realizar una cosa que requiere cierta habilidad

Evaluar

Para Lancaster (1995), evaluar es establecer una comparación entre los objetivos que se había propuesto la institución objeto de estudio y la ejecución llevada a cabo, de manera tal que se pueda determinar si se ha producido alguna variación en la ejecución, y si esto ha ocurrido, si ha sido en una dirección deseada y hasta qué punto se ha comportado así. Esta tarea es de una gran trascendencia ya que hace posible determinar en qué medida la unidad de información (en este caso, una biblioteca) es capaz de hacerle frente a las demandas informativas de sus usuarios, identificar las limitaciones y fallas de sus servicios y hacer sugerencias que contribuyan a su mejoramiento. pag. 442

Participación Estratégica

La participación es una de las características claves para el funcionamiento de una organización.

Para Martin (1997), la participación “es un componente activo y relevante de la ciencia social, en cuanto a la intervención del individuo o grupos de personas en la toma de decisiones, por medio del cual podemos llegar a conclusiones importantes en el modo de actuar de las organizaciones” (p. 71)

En un sistema participativo se deben fijar claramente los campos de delegación de responsabilidades, asimismo, los niveles de decisión, junto a una formación permanente a todos los niveles, para que las personas aprendan métodos de trabajos en grupos, celebren reuniones eficaces, empleen sistemas de coordinación y, especialmente, se pongan de acuerdo en cómo se va a canalizar sus inquietudes y ser tomadas en cuenta sus opiniones, para que se ofrezcan auténticas garantías de la intervención de todos los miembros.

Trabajo en equipo

Según Hellriegel, D., y Slocum (2007), El trabajo en equipo “es un aspecto que brinda un aporte esencial para implementar con éxito un sistema de gestión, sea éste de calidad, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional, inocuidad alimentaria, etc., ya que permite alcanzar la participación y el compromiso de los miembros de la organización en el logro de los objetivos planteados” (p.p 741)

El trabajo en equipo puede entenderse como el resultado de la actividad de un grupo o conjunto de personas que actúan con un objetivo común y asumen su responsabilidad sobre el resultado en unión. Esta labor en equipo, parte del compromiso de cada uno de los miembros del grupo para contribuir con su esfuerzo y en la medida de lo posible a impulsar la consecución de las metas comunes. Para que esta contribución individual o sectorial sea equitativa y con incidencia eficaz sobre los resultados, conviene que se lleve a cabo de acuerdo con una distribución previa de las responsabilidades a cubrir, de este modo, la contribución solidaria tendrá un efecto multiplicador sobre el esfuerzo de todos y cada uno de los miembros. El trabajo en equipo se potenciará mediante la puesta en acción de cauces de participación, que permitan una intervención responsable de los elementos que conforman los distintos sectores de la institución.

Toma de decisiones

Partiendo de las definiciones de Hellriegel, Slocum (2004) y Stoner, (2003), la toma de decisiones es una parte importante de la labor del gerente. Sin embargo, cuando un gerente toma una decisión o cuando el coste de buscar y evaluar las alternativas es bajo, el modelo racional proporciona una descripción moderadamente precisa del proceso de decisión.

La toma de decisiones comprende un proceso de definición de problemas, se recopilan datos, éstos van a generar alternativas, y se escogerá la más atractiva para que tome curso o acción. Los gerentes educativos y los demás miembros de los centros escolares deben tomar decisiones en una extensa variedad de situaciones, y ningún método de toma de decisiones podrá abarcarlas todas por sí solo. Sin embargo, el responsable de tomar una decisión, ya sea el directivo o el docente, tiene que definir con toda precisión el problema que se le presente, proceder después a evaluar las soluciones o alternativas y tomar finalmente una decisión. Lo ideal sería que todos los individuos de la organización participaran activamente en aportar sus inquietudes y opciones posibles, para luego llegar a una conclusión definitiva, que beneficie a todo el colectivo y se logren los propósitos institucionales.

El Docente de Educación Física, Deporte y Recreación

El compromiso de los docentes que imparten la Educación Física es el de abarcar nuevas posibilidades para realizar actividades físicas corporales que se adecuen a las tendencias sociales y culturales del contexto de referencia del sujeto que aprende.

Según Ramirez, (2006), establece que la Educación Física como asignatura contribuye con la formación integral del educando, orientando su proceso pedagógico “a influir en el organismo humano, con la finalidad de robustecer la salud; educar y desarrollar las cualidades motrices, perfeccionar multilateralmente las manifestaciones morfológicas, funcionales, morales y volitivas...” del ser humano. (p. 42)

Además, el conocer las características biológicas y psicológicas del educando de instrucción es ponderativo para organizar y seleccionar las estrategias que se adapten a las particularidades del grupo o a las individualidades de los sujetos. Al respecto, Ramírez (1998) indica “los medios, métodos y formas de enseñanza y preparación deben

ser escogidos y empleados solo si estos corresponden a las particularidades morfo-funcionales y psico-pedagógicas del organismo...” (p. 23).

Por otra parte, el SEB (Subsistema de Educación Bolivariana) establece que entre las características más relevantes que debe poseer un educando que egresa de este subsistema, en el área Educación Física, Deporte y Recreación, se encuentran:

- ✓ Poseer actitudes valorativas hacia la salud integral.
- ✓ Demostrar actitudes para el trabajo en equipo respetando las normas de convivencia, valorando el conocimiento de los otros y la autonomía de los demás.
- ✓ Poseer conocimientos, habilidades, destrezas, valores y virtudes hacia la actividad física, el deporte y la recreación, como elementos importantes para la salud integral.

El área de aprendizaje Educación Física, Deporte y Recreación promueve en el educando el desarrollo de todas sus dimensiones como ser humano. Ofrece al estudiante el mayor número de experiencias motrices posibles, en relación con: posturas, segmentos corporales y la necesidad de movimientos, de acuerdo a las características propias de la cultura y la edad, propiciando un completo estado de bienestar físico, mental y social; debido a que la actividad física estructurada desde temprana edad mejora la concentración, el rendimiento académico y la calidad de vida.

Funciones y Perfil del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación

De acuerdo a la Zona Educativa de Carabobo (2009), ha revisado y seleccionado las siguientes competencias esenciales desempeñadas en un proceso enseñanza-aprendizaje en el área de Educación Física, Deporte y Recreación.

1. Planificar, organizar y finalizar las actividades emanadas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.
2. Participar activamente en el Proyecto Educativo Integral Comunitario. (P.E.I.C).
3. Realizar su plan anual, lapso o semanal de clases (diario), así como también llevar registro de control de asistencia y la planificación, deberá estar orientada en el Sistema Educativo Bolivariano (S.E.B) y así mismo cumplir con los parámetros; área de aprendizaje, finalidad, componente, estrategias, indicador, instrumentos de evaluación y observación.
4. El docente especialista no realiza Proyecto de Aprendizaje o de aula, ejecuta actividades o planes de acción para reforzar los proyectos de los docentes de aula (integrador) donde la planificación debe ser realizar en equipo docente especialista docente integrador, para establecer enlaces de contenidos y actividades de forma articulada. (P.A).
5. Desarrollar planes de clases de Educación Física en contacto con la naturaleza (espacios naturales) donde se desarrollan contenidos planificados, articulados con otras áreas y con el acompañamiento pedagógico del docente integrador.
6. Realizar investigaciones estudios permanentes en sus áreas, establecido el componente curricular como Sistema de Formación Permanente (proyecto, trabajo de investigación e intercambio de saberes).
7. Participar en los encuentros de experiencias pedagógicas de las clases de Educación Física, en las fases Parroquiales Municipales, organizadas por la División de Deporte y la Coordinación Regional de Subsistemas Primarias de Escuelas Bolivarianas.

8. Participar con los alumnos en las actividades académicas y juegos deportivos, programados por la División de Entes Públicos y Privados del Sector Deporte Escolar.

9. Realizar actividades deportivas y Recreativas, en fechas conmemorativas, donde participen Alumnos, Representantes, Docentes, Directivos y Consejos Comunales, sobre acontecimientos históricos y tomando en cuenta la pertinencia curricular.

10. Participar en los Festival Recreativo Culturales, Municipal y Regional de escuelas Primarias Bolivarianas Jornada de medio turno y jornada de 8 horas integral.

11. Participar en Festival Regional Bolivariana de la clase de Educación Física. Deporte y Recreación.

12. Asistir al ciclo de talleres, cursos de capacitación y actualización para los docentes emanados por la División Coordinación con los entes públicos y privados del sector deportivo, así como también los Municipios Escolares.

13. Apoyar exclusivamente con el surgimiento trimestral de peso y talla de los alumnos en concordancia con el P.A.E.B.

17. El docente debe participar en las diferentes actividades organizadas por la Zona Educativa y las Jefaturas Escolares así mismo, puede asistir a eventos, talleres siempre y cuando se establezca alternativas y propuestas sin que los alumnos dejen de tener clase.

Por otra parte, es importante destacar el perfil que debe tener el docente de Educación Física, Deporte y Recreación, entre los cuales se encuentra:

-La formación pedagógica.

- Ser investigador, planificador, líder comunitario, orientador.
- Ser responsables y cumplir con sus funciones a cabalidad.
- Estar comprometido con la políticas de la Educación Bolivariana, para garantizar que se cumplan los lineamientos emanados por el M.P.P.E.
- Ser educador fundamentado en los valores que asegure el derecho a la Educación, Cultura, trabajo y justicia social a la vida y la igualdad sin discriminación, que contribuyan a fortalecimiento de una Educación integral de calidad para todos y todas.

De lo pedagógico:

1. Elaborar el horario de clases.
2. Realizar la planificación diaria y por lapso de las clases.
3. Hacer el diagnóstico integral de los alumnos (medidas antropométricas trimestral, cardiovascular, condición física, estado de salud).
4. Llevar el control de asistencia de los niños (as).
5. Impartir clases a todas las secciones por institución tomando en cuenta los siguientes parámetros de tiempo:
 - Nivel: Educación Inicial: de 25min a 35min por sesión de clases.
 - Nivel: Educación Primaria: 1era etapa: de 45min a 60min por sesión de clases.
 - Nivel: Educación Primaria: 2da etapa: de 50min a 90min por sesión de clases.
 - Nivel: educación Secundaria: de 50min a 90mín por sesión de clases.
6. Entregar evaluación de los alumnos a los docentes de cada sección tomando en cuenta algún indicador de los contenidos educativos.
7. Vincular los proyectos de aprendizaje de cada sección con las clases de educación física.
8. Realizar una cartelera deportiva en cada institución.

9. Impartir clases con ropa deportiva.
10. Ajustar el horario de clases de tal forma que cuando se inicien juegos sean atendidas todas las secciones del plantel.

De lo Deportivo:

1. Inaugurar todos los periodos escolares los Juegos Deportivos en cada institución.
2. Desarrollar todos los periodos escolares los Juegos Deportivos en cada institución.
3. Clausurar todos los periodos escolares los Juegos Deportivos en cada institución.
4. Seleccionar los atletas y equipos que representarán a cada institución en los Juegos Deportivos Escolares Municipales.
5. Dirigir los atletas en deportes individuales y equipos en deportes colectivos que representan las instituciones donde laboran, en los encuentros con otras instituciones en el lugar, día y hora establecidos en los cronogramas de juegos avalados por la Coordinación de Educación Física.
6. Acompañar a los atletas que refuerzan los equipos de otras instituciones a las prácticas o encuentros deportivos en caso de ser seleccionado un talento de la institución donde labora.
7. Contribuir en el desarrollo de los juegos deportivos municipales con apoyo técnico y logístico para el cual le sea solicitado.

De lo ineludible:

1. Organizar actividades deportivas-recreativas en los planteles en los días festivos de acuerdo a lo programado con la Coordinación de Educación Física.
2. Asistir a las reuniones convocadas por la Coordinación de Educación Física.
3. Entregar informes sobre las actividades organizadas en cada plantel o comunidad a la Coordinación de Educación Física.
4. Hacer inventario del material deportivo de cada institución.

5. Contribuir en la medida de sus posibilidades en la solución de los problemas de cada plantel y en la organización de las actividades del mismo.
6. Participar en la organización de los eventos programados por la Coordinación de Educación Física, Deporte y Recreación

Fundamentación Teórica

Liderazgo Transformacional

Este concepto de liderazgo transformacional fue introducido por Bass (1985, 1988), sin relacionarse expresamente con el ámbito escolar en un principio. Así lo definió a partir de las siguientes dimensiones (Pascual, Villa y Auzmendi, 1993; Bass y Avolio, 1994), carisma, que consiste en el poder referencial y de influencia. Un líder carismático es capaz de entusiasmar e inspirar confianza e identificación con la organización, visión o capacidad de formular una misión en la que se impliquen los componentes de la organización en el cumplimiento de los objetivos con los que han de estar identificados, consideración individual, es decir, atención a las diferencias personales y a las necesidades diversas, estimulación intelectual, es la capacidad de proporcionar a los miembros de la organización motivos para cambiar la manera de pensar sobre los problemas técnicos, las relaciones, los valores y las actitudes, capacidad para motivar, potenciar las necesidades y proporcionar un apoyo intelectual y emocional

En contraste con teorías previas que en cierto modo se basaban en gerencia científica, toma de decisiones racionales y psicología conductual; las nuevas teorías se basan en conceptos como autodesarrollo, responsabilidad social, elevación de las expectativas y conciencia de los subalternos, visión compartida, compartir poder y dejarse influenciar por los subalternos.

La aplicación de este tipo de liderazgo a la escuela Leithwood, (1994) se basa en tres constructos: la habilidad del director para fomentar el funcionamiento colegiado; el desarrollo de metas explícitas, compartidas, moderadamente desafiantes y factibles; y la creación de una zona de desarrollo próximo para el directivo y para su personal. La evidencia de este liderazgo se encuentra, por tanto, en los medios que los directores usan para generar mejores soluciones a los problemas de la escuela, para desarrollar en los profesores compromisos con la puesta en marcha de esas soluciones y para fomentar el desarrollo del personal.

Los líderes que estimulan intelectualmente alientan a las personas a cuestionar presunciones básicas y a considerar nuevas perspectivas. Los líderes que consideran individualmente a sus subalternos, diagnostican las necesidades de éstos para llevarlos a niveles más altos.

Para Bass & Avolio (1993) y Burns (1978), El liderazgo transformacional influye sobre los seguidores para que trasciendan sus propios intereses por el bienestar del grupo, organización o comunidad, al mismo tiempo que aumentan las expectativas sobre sus propias habilidades y su deseo de asumir riesgos (p.134)

Se pueden señalar las siguientes observaciones con respecto a esta teoría:

- Centra su atención básicamente en el carisma de los líderes sin considerar otros aspectos importantes para el ejercicio del liderazgo.
- Se requiere de una muy buena comunicación entre el líder y los seguidores para que este tipo de liderazgo funcione adecuadamente.

Cuadro 1. Síntesis del ejercicio del liderazgo transformacional

Dimensiones	Actuaciones
Propósitos	<p>Desarrolla una visión que es ampliamente compartida por la escuela.</p> <p>Establece el consenso en los objetivos y las prioridades de la escuela.</p> <p>Tiene expectativas de una excelente actuación.</p>
Personas	<p>Presta apoyo individual.</p> <p>Presta estímulo intelectual.</p> <p>Ofrece modelos de buen ejercicio profesional.</p>
Estructura	<p>Distribuye la responsabilidad y comparte la autoridad del liderazgo</p> <p>Concede a los profesores (individuales y grupos) autonomía en sus decisiones</p> <p>Posibilita tiempo para la planificación colegiada</p>
Cultura	<ul style="list-style-type: none"> -Fortalece la cultura de la escuela -Favorece el trabajo en colaboración -Entabla comunicación directa y frecuente -Comparte la autoridad y la responsabilidad -Utiliza símbolos y rituales para expresar los valores culturales
<p>Fuente: Elaboración propia a partir de Leithwood (1994); (p.136)</p>	

Este tipo de liderazgo, por tanto, parte de la contribución de los directivos escolares al logro de objetivos vinculados al cambio cultural y a la resolución de problemas organizativos. Se caracteriza por ser un proceso dinámico, variante en función de las situaciones y generador de cambios (Coronel, 1995; Leithwood, Tomlinson y Genge, 1996)

En las instituciones educativas se requiere que el docente de Educación Física, Deporte y Recreación como líder transformacional actúe de manera que sea capaz de movilizar los intereses de las personas que lo conforman y de manera indirecta beneficiar al resto del colectivo, creando un clima laboral gratificante y motivador, mejorando su satisfacción en el trabajo a través de la toma de decisiones compartidas, del trabajo en equipo, la comunicación efectiva, participación activa, de la creación de mecanismos de autocontrol, de gratificaciones económicas, entre otras. Esta teoría toma en consideración estos elementos esenciales para lograr un proceso efectivo y productivo de toda organización.

Es oportuno resaltar la importancia que tiene el rol de cada miembro perteneciente a cualquier organización, el compromiso, la responsabilidad, la honestidad, todo lo relevante y necesario que debe tener el buen perfil del trabajador, de igual forma el líder por llamarse líder no es quién toma todas las decisiones solo, ni debe tomarse a pecho todo el trabajo, ni mucho menos dejarle la carga de trabajo a los demás compañeros, el compromiso debe ser equitativo.

Según Robbins y Culter (2012), definen al equipo como “dos o más personas que interactúan e ínter-dependen unos de otros y se reúnen para lograr objetivos específicos”. (p. 85)

Por otra parte, Wendell, citado por Robbins y Culters (2012), define equipo como "un grupo de individuos que se reúnen con el propósito de cubrir objetivos comunes, considerando el compromiso, la interacción y la sinergia" (p. 89)

Teoría de liderazgo situacional (TLS)

Concebida por Paul Hersey y Ken Blanchard (1969), tiene tres (3) versiones, la inicial se denominó teoría del ciclo vital del liderazgo, la segunda la situacional (1982) y la tercera situacional II (1984). Los investigadores señalan que existen cuatro (4) estilos de liderazgo asociados a igual número de conductas que determinan el comportamiento, a saber: comunicar: que hacer, como y donde hacer, vender: define las tareas y motiva al grupo a ejecutarlas; participar: se comporten las decisiones entre el líder y los subordinados y delegar: no se requiere el líder porque todo lo delega. Estos estilos dependen de la madurez que poseen los líderes en el ejercicio de un cargo y de los subordinados que poseen, aclarando que ningún estilo es mejor que el otro, por tanto el éxito depende de la selección del estilo más adecuado a la situación y a la aceptación o rechazo de sus seguidores. Aunado a ello, brindan la oportunidad del aprendizaje para lograr un liderazgo eficaz.

Partiendo de esta conceptualización, se busca tratar de mejorar los procesos gerenciales en los docentes de la mención de Educación Física, Deporte y Recreación para la organización de eventos deportivos, a través del compromiso que debe adquirir el gerente educativo, tener una visión holística para asumir responsabilidades inherentes a su cargo, sin embargo, debe aceptar que dentro de su entorno existirá una gama de personalidades distintas, y debe tomar en cuenta las actitudes y aptitudes que debe poseer un buen líder para generar cambios positivos dentro y fuera de la institución en que labora.

Según Whithaker (1998), no solamente es preciso que los directores educativos sean conscientes de la importancia de los actuales cambios evolutivos para que creen escuelas adaptadas al cambio, sino que deben también ayudar a los alumnos a enfocar de un modo diferente el pasado, el presente y el futuro (p.31)

En este sentido, el proceso del cambio, pudiera verse afectado a una resistencia por parte de algunas personas, lo cual se descifra como algo normal, sin embargo, cuando cambia a ser irrazonable puede perjudicar a la institución, no le permite surgir ni avanzar. De tal manera que, Betancourt (2006), analiza el modelo proactivo (el cual está basado en el concepto de cambiar para obligar a los demás a cambiar) y precisa “este va a ser el paradigma del próximo siglo y propone que las organizaciones exitosas son aquellas que cambian el entorno y obligan a los demás a cambiar”

Por otra parte, dicho autor antes mencionado, plantea que “muchas gente dentro del mundo organizacional, se pregunta: ¿Por qué cambiar?”... “El mundo de hoy se mueve demasiado rápido, en estos tiempos la información llega de un lugar a otro con una velocidad asombrosa y el mundo se ha convertido en la famosa Aldea Global” (p.19).

Un ejemplo clave para darle sentido a estas ideas es el caso del telefax, inventado en la década de 1950, no es sino a partir de 1980 cuando alcanza una aceptación generalizada. Sin embargo, en la actualidad hay una aceptación de cambios en la dinámica social, económica, política y hasta en el ámbito deportivo nos obligan a tomar decisiones cada vez más rápidas, lo cual permite agilizar los procesos y la evolución. Por medio de estos cambios se pueden fortalecer las competencias gerenciales educativas que impulsen a los docentes a ser líderes en su comunidad, ser gerentes de calidad, que se atrevan a crear estrategias innovadoras en el campo

educativo y deportivo, de esta manera lograr cambios positivos dentro y fuera de la institución, utilizar nuevas herramientas que le permitan establecer conductas y aptitudes similares a las de un líder participativo e innovador.

Teoría de la Motivación de Maslow (1954)

Los estudios sobre la satisfacción en el trabajo han abordado la problemática desde diferentes perspectivas teóricas; con el fin de comprender o entender la conducta de los trabajadores y explicar, desde distintas ópticas la actuación del hombre en su faena. Para poder monitorear el comportamiento de las personas, los gerentes necesitan conocer cuáles son los motivos y necesidades que hacen que los individuos produzcan una determinada acción en un momento preciso.

La motivación es vital a la hora de impulsar nuevos retos, generar cambios, estructurar ideas, mover piezas claves para lograr un objetivo, pues es de suma importancia en la actividad humana. La motivación casi siempre es sinónimo de éxito, y su explicación es que impulsa las ganas de hacer las cosas bien, de generar creatividad e innovación en todo aquello que se proponga y ello radica en cada una de las necesidades que presentan los seres humanos antes ciertas circunstancias, el enfoque más conocido es la “Teoría de las Necesidades Humanas” del psicólogo Abraham Maslow (1954), el cual sostiene que los individuos poseen una compleja serie de cinco categorías de necesidades, lo que indica que a medida que se van satisfaciendo se manifestarán nuevas necesidades. Maslow los presentaba en el siguiente orden:

-Necesidades Fisiológicas; son las denominadas básicas, tales como: hambre, sueño, oxígeno, descanso, sed, y alivio del dolor

-Necesidad de Seguridad; son las que inducen a la búsqueda de un medio estable y libre de amenazas que pongan en peligro la seguridad, ausencia de peligro y futuro.

-Necesidad de Afecto y Afiliación: También son consideradas como necesidades sociales, de amor. El hombre requiere relaciones afectivas con otros individuos, de ser reconocidos como miembro de un grupo, de ser aceptado por su semejante.

-Necesidades de Estimación: Son las referidas al respeto propio, autoestima, estimación de los demás y aceptación de sí mismo.

-Necesidad de Autorrealización o Desarrollo; permite la autoexpresión, la creatividad, la realización de las capacidades personales para actuar y desarrollar las metas.

Tal como lo señala esta teoría, es primordial satisfacer las necesidades de la jerarquía inferior, como: sed, hambre, y sueño, antes que cualquier otro orden de nivel superior, y esto suena obvio, ya que una persona antes que nada piensa primeramente en sus urgencias básicas, para poder sentirse bien y una vez que estas han sido satisfechas surgirán otras carencias. Lo que indica, que una vez saciada la penuria, el hombre, se convierte en un ser optimista, eficiente, receptivo, y con muchos motivos para desempeñarse con esmero y satisfacción en el trabajo.

Por otra parte, Maslow, (1954); define a la motivación como: la presión interna surgida de una necesidad, también interna que excitando (vía electroquímica) las estructuras nerviosas, origina un estado energizador que impulsa al organismo a la actividad iniciando, guiando y manteniendo la conducta hasta que alguna meta (objetivo, incentivo) se logra o, la respuesta se bloquea (p. 96).

Es decir, la motivación es una fuerza intrínseca que se da en relación con algún objetivo que el individuo quiere alcanzar. Indudablemente este término engloba un conjunto de conceptos, que se han utilizado de diferentes maneras, para explicar las diversas conductas de los seres humanos; las personas no actúan igual ante el mismo estímulo, produciéndose distintos patrones de comportamientos. Los propósitos personales, también son desiguales, variando en los individuos las necesidades, las capacidades y los valores.

Aunque los patrones varíen enormemente, el proceso del cual resultan es básicamente el mismo para todas las personas, por ejemplo: el comportamiento es causado por estímulos que los suscitan, suelen considerarse de carácter interno y externo: Interno, cuando se deriva de la propia naturaleza. Externo, cuando proviene del ambiente, el comportamiento es motivado, es decir, orientado y dirigido por alguien en busca de un objetivo.

La motivación juega papel fundamental a la hora de desarrollar nuevas estrategias para lograr el liderazgo en los docentes de una comunidad educativa, si no existen las ganas de lograr los objetivos planteados, sería absurdo dar como inicio al desarrollo de las estrategias para mejorar las deficiencias existentes, el deseo de mejorar la calidad en la educación debe ser nuestra principal motivación.

Bases legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (2000) en su artículo señala:

Artículo 111:

El presente artículo establece que:

Todas las personas tienen derecho al deporte y la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva. El Estado sumirá el deporte y la recreación como política de educación y salud pública y garantizará los recursos para su promoción. La educación física y el deporte cumplen un papel fundamental en la formación integral de la niñez y adolescencia. Su enseñanza es obligatoria en todos los niveles de la educación pública y privada hasta el ciclo diversificado, con las excepciones que establezca la ley. El estado garantizará la atención integral de los y las deportistas sin discriminación alguna, así como el apoyo al deporte de alta competencia y la evaluación y regulación de las entidades deportivas al sector público y del privado, de conformidad con la ley. (p.38)

El Deporte y la Recreación son actividades que brindan calidad de vida a los seres humanos, por lo tanto, todo ciudadano tendrá derecho a beneficiarse de los mismos, tomando en cuenta que el estado se encargará de asumir la responsabilidad de garantizar los recursos necesarios para promover el Deporte y la Recreación, al igual que la atención general de los y las deportistas sin discriminación alguna, apoyando al deporte de alta competencia de las distintas entidades deportivas al sector público y privado. La Educación Física y el Deporte son bases fundamentales en el desarrollo integral de la niñez y adolescencia, por ello, su enseñanza es obligatoria en los distintos niveles, bien sea público o privado.

Ley Orgánica para la Protección del Niño la Niña y del Adolescente, (LOPNNA: 2007)

Artículo 63: Derecho al descanso, recreación, esparcimiento, deporte y juego.

Todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho al descanso, recreación, esparcimiento, deporte y juego.

Parágrafo Segundo: El Estado, con la activa participación de la sociedad, debe garantizar programas de recreación, esparcimiento y juegos deportivos dirigidos a todos los niños, niñas y adolescentes, debiendo asegurar programas dirigidos específicamente a los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales. Estos programas deben satisfacer las diferentes necesidades e intereses de los niños, niñas y adolescentes, y fomentar, especialmente los juguetes y juegos tradicionales vinculados con la cultura nacional, así como otros que sean creativos o pedagógicos.(p.24)

Este artículo establece que el Estado con la ayuda de la sociedad, en este caso las comunidades deben promover los juegos deportivos, juegos tradicionales, creativos o pedagógicos dirigidos a los niños, niñas y adolescentes, garantizando e innovando programas que serán aplicados a los mismos para enriquecer y fomentar la cultura a través de estrategias que sean de interés relevante, incluyendo los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales.

Después de lo anterior expuesto la Ley Orgánica de Educación, (2009) establece:

Artículo 16: El Estado atiende, estimula e impulsa el desarrollo de la educación física, el deporte y la recreación en el Sistema Educativo, en concordancia con lo previsto en las legislaciones especiales que sobre la materia se dicten.

El Estado garantizará la atención y estimulación del desarrollo de la Educación Física, el Deporte y la Recreación en el Sistema Educativo, tomando en cuenta el régimen que sobre la materia se dicte.

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Proponer un Plan de Acción para el desarrollo del Liderazgo a Través de la Organización de Eventos deportivos en el Liceo Bolivariano “Arturo Michelena”					
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Subindicadores	Ítems
Diagnosticar la necesidad de proponer un plan de acción para el desarrollo del liderazgo transformacional en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación	Liderazgo Transformacional	Leithwood y Steinbach, (1993), se basa en tres constructos: la habilidad del director para fomentar el funcionamiento colegiado; el desarrollo de metas explícitas, compartidas, moderadamente desafiantes y factibles; y la creación de una zona de desarrollo próximo para el directivo y para su personal	Características del Líder Transformacional	Carisma y Habilidad	1, 2, 3, 4
				Respeto y Comunicación	5, 6, 7, 8
			Competencias del Líder Transformacional	Toma de decisiones y Manejo de Conflicto	9, 10, 11 y 12
				Trabajo en equipo	13, 14
Determinar la factibilidad del diseño de un plan de acción en el desarrollo del liderazgo en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación para la organización de eventos.	Docente de Educación Física, Deporte y Recreación	El docente de Educación Física, Deporte y Recreación es quien planifica, Organiza, Ejecuta y evalúa las clases educativas, deportivas y recreativas. Tomando en cuenta su preparación técnica, pedagógica y física para impartir las clases dentro y fuera de una institución educativa	Perfil del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación	-Liderazgo, -Organiza Eventos deportivos-recreativos. -Dominio de disciplinas deportivas	15, 16, 17, 18

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Proponer un Plan de Acción para el desarrollo del Liderazgo a Través de la Organización de Eventos deportivos en el Liceo Bolivariano “Arturo Michelena”					
Objetivos Específicos	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Subindicadores	Ítems
Determinar la factibilidad del diseño de un plan de acción en el desarrollo del liderazgo transformacional en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación para la organización de eventos deportivos	Docente de Educación Física, Deporte y Recreación	El docente de Educación Física, Deporte y Recreación es quien planifica, Organiza, Ejecuta y evalúa las clases educativas, deportivas y recreativas. Tomando en cuenta su preparación técnica, pedagógica y física para impartir las clases dentro y fuera de una institución educativa.	Funciones Gerenciales del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación	Planifica Organiza, Ejecuta y Evalúa	19, 20, 21, 22 y 23
			HUMANOS	Docentes	24
	Recursos Disponibles		ECONÓMICOS	Pago para Especialista	25
			TÉCNICOS	Video Beam, Laptop	26

Meléndez 2016

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo y Método de la Investigación

Hurtado (2007), establece que “la metodología es el área del conocimiento que estudia los métodos generales de las disciplinas científicas. La metodología incluye métodos, técnicas, estrategias y procedimientos que utilizará el investigador para lograr los objetivos”. (p.75)

El presente proyecto está enmarcado bajo la modalidad de proyecto factible, que según la Universidad Pedagógica Experimental (U.P.E.L). (2011), en su Manual de Trabajo de Grado de Especialización Maestría y Tesis Doctorales, la define como: “la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta o de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales” (p.16).

En consecuencia, este trabajo estuvo apoyado en una investigación de campo, ya que los datos son recogidos directamente de la realidad que presenta dicha institución.

El estudio de campo se define según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006), como “el análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas, entender su naturaleza y factores constituyentes y predecir su ocurrencia” (p.102). Es decir, los datos serán recogidos en forma directa de la realidad por el propio investigador, de tal manera que son datos originales y primarios.

Población y Muestra

Población

Según Tamayo (2000), “la población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a la investigación” (p.114).

En tal sentido, la población a utilizar para el desarrollo del liderazgo en la comunidad educativa, está conformada (09) docentes adscritos a la mención de Educación Física, Deporte y Recreación que pertenecen al Liceo Bolivariano “Arturo Michelena” de Bejuma, Estado Carabobo.

Muestra

Vigostki (2010), plantea que la muestra “es un subconjunto fielmente representativo de la población” (p.54). Se refiere a la parte representativa de la población y donde la validez de la generalización depende del tamaño de la muestra, los procedimientos para seleccionar la muestra tienen como objetivo la mayor seguridad o probabilidad de que la muestra reproduzca las características de la población. Es una muestra censal, ya que se seleccionó la misma cantidad que la población, (docentes de Educación Física, Deporte y Recreación), a quienes se les aplicó un cuestionario cerrado. **Para Balestrini (1997), La muestra “es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población” (p.138)**

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Para la investigación, el instrumento estará representado por un cuestionario cerrado, tipo Lickert, con alternativas de respuestas policotómicas (siempre, algunas veces, nunca) con 26 ítems.

Según lo plantea Bavaresco (2006), “la investigación no tiene significado sin las técnicas de recolección de datos. Estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determina las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados” (p. 95).

Validez y Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento es importante en la investigación cuantitativa, pues permite determinar si el o los instrumentos aplicados fueron administrados correctamente o no. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la confiabilidad se calcula y evalúa para todo el instrumento de medición utilizado, o bien, si se administraron varios instrumentos, se determina para cada uno de ellos” (p. 300). Para el instrumento aplicado a los docentes de educación física, deporte y recreación, un cuestionario cerrado (siempre, algunas veces y nunca), la confiabilidad se dio a través de la aplicación del coeficiente de alfa de Cronbach, el cual es definido por Palella y Martins (2006), de la siguiente manera “ es una técnica que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición presentado con una escala tipo Likert” (p.180). Esta técnica se utiliza para medir la confiabilidad de la escala tipo Likert, partiendo

de los ítems presentes en el instrumento, éste varía entre 0 y 1 (donde 0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta). Su expresión matemática es:

$$\alpha = \left[\frac{k}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_T^2} \right],$$

Fuente: Palella y Martins (2003)

En este sentido, se le aplicó una prueba piloto a diez docentes de la mención de Educación Física, Deporte y Recreación de otra institución que presenta ciertas deficiencias similares al objeto de estudio presente, luego de obtener la información se le aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual arrojó los resultados. Se evaluaron veinte y seis ítems, con un alfa de 0.76, lo cual indicó ser un coeficiente alto, de acuerdo a Palella y Martins (2003), para obtener la interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento “los rangos magnitud: 0,81 a 1,00 es considerada Muy Alta, de 0,61 a 0,80 Alta, de 0,41 a 0,60 Moderada, de 0,21 a 0,40 Baja y de 0,01 a 0,20 Muy Baja.

Para determinar la confiabilidad de la encuesta con escala tipo Lickert, se aplicó el cuestionario a los nueve docentes de la mención Educación Física, Deporte y recreación, en el Liceo Bolivariano “Arturo Michelena”, donde se diagnosticó la necesidad de un plan de acción para el desarrollo del liderazgo transformacional en la organización de eventos deportivos, luego de obtener la información de la encuesta, se le aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, en el que se evaluaron veinte y seis ítems, con un alfa de 0.76, lo cual indicó ser un coeficiente alto.

CAPÍTULO IV

Análisis de los Resultados

Una vez obtenidos los resultados del cuestionario cerrado y las técnicas de medición descritos en el capítulo anterior, se procede a analizar la información recabada. Para Hernández (2006) el producto de un análisis de datos, “es el resumen de los datos recolectados y el tratamiento estadístico que se le aplicó” (p.329). El análisis de los resultados de una investigación se plantea para hacerle entender al lector todos los procesos que se debieron efectuar para obtener una respuesta a las hipótesis que el investigador se hace, Según Tamayo (2000), los resultados se refieren a “los datos que se han obtenido por la investigación científica”. (p.186).

A continuación se presenta el análisis de los resultados del cuestionario cerrado aplicado a los docentes de la mención Educación Física, Deporte y Recreación. Este cuestionario aplicado corresponde a la dimensión (liderazgo transformacional) para evaluar el carisma, la habilidad y la confianza que debe tener un líder en una organización de eventos deportivos. Se evaluó y analizó cada dimensión con sus respectivos indicadores.

Dimensión: Liderazgo Transformacional

Indicador: Características del líder Transformacional

Subindicadores: Carisma, Habilidad.

Ítems: 1, 2, 3, 4.

1. ¿Es carismático (a) o tendrá carisma para inspirar confianza dentro de una organización de eventos deportivos?
2. ¿Es necesario ser carismático (a) para influenciar en las diferencias personales, logrando cambios positivos dentro de una organización de eventos deportivos?

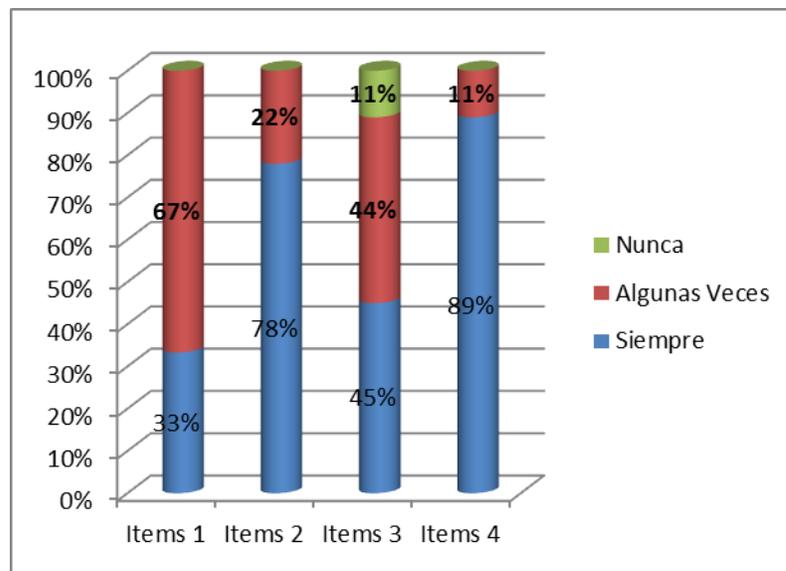
3. ¿Tiene habilidad para manejar situaciones de conflicto dentro de una organización de eventos deportivos?
4. ¿La habilidad juega papel importante en el líder para la organización de eventos deportivos?

Cuadro N° 3 Carisma y Habilidad

ÍTEMS	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	
1	3	33	6	67	0	0	100%
2	7	78	2	22	0	0	100%
3	4	45	4	45	1	10	100%
4	8	89	1	11	0	0	100%

Meléndez, (2016)

**Gráfico N° 3
Carisma y Habilidad**



Meléndez, (2016)

Interpretación y Análisis de los Resultados

Ítems 1: De acuerdo al ítems número uno, 67 por ciento de los encuestados respondió que a veces ser carismáticos para inspirar confianza dentro de una organización de eventos deportivos es importante, mientras que 33 por ciento respondió que siempre debe serlo.

Ítems 2: 78 por ciento de los docentes considera que es necesario ser carismáticos para influenciar en las diferencias personales, logrando cambios positivos dentro de una organización de eventos deportivos, por otra parte, 22 por ciento de los encuestados lo considera necesario algunas veces.

Ítems 3: Un 45 por ciento de los encuestados respondió haber tenido habilidad para manejar situaciones de conflicto dentro de una organización de eventos deportivos, el 44 por ciento de los docentes consideró haberla tenido algunas veces y un 11 por ciento respondió que nunca ha tenido la habilidad para solventar o resolver problemas ante situaciones difíciles dentro de una organización.

Ítems 4: 89 por ciento de los docentes consideran que siempre se debe ser un líder hábil para la organización de eventos deportivos, mientras que un 11 por ciento de los encuestados respondió que la habilidad juega papel importante algunas veces.

En relación a los datos reflejados en la tabla N° 3, se puede concluir que la gran mayoría de los docentes algunas veces tiene el carisma para generar la confianza en los miembros de una organización de eventos deportivos, sin embargo, 78 por ciento de los docentes considera que el carisma es necesario para influir en las actitudes positivas de los que conforman una organización, concluyendo de esta manera, es necesario que un líder tenga carisma para generar motivación en su equipo de trabajo para lograr un clima organizacional positivo. Según Weber (2006), un líder carismático “es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores” (p.p. 89)

Por otra parte, se puede evidenciar que la mayoría presenta dificultad para ser un líder hábil, lo cual es una señal de que esta mayoría no ha tenido la suficiente experiencia, motivación o actitud para desenvolverse ante situaciones donde deba tener la capacidad para solventar cualquier conflicto que se le presente, de hecho, evidencia la deficiencia para tomar el control de los problemas existentes en la institución donde labora, tomando en cuenta que el desenvolvimiento como organizador de eventos deportivos puede parecerse al desenvolvimiento de un docente en la institución, en ambos casos el docente debe ser líder y hacer que sus estudiantes también lo sean, debe ser motivador para impulsar los talentos escondidos que hay que buscar en cada estudiante.

Según Rodríguez (2012), “Para manejar los conflictos se necesita comprender sus propios sentimientos hacia el conflicto, tener la habilidad de escuchar atentamente, debe tratar de comprenderse lo que la otra persona está diciendo y brindar opciones para resolver el conflicto (p.p. 174)

La diferencia que puede establecerse en ambos casos son los objetivos planteados y la creatividad que se tenga para poder convertir un problema en una solución, por ello se considera generar cambios actitudinales en aquellos docentes que presentan dicha dificultad a través de charlas, inclusión en las distintas actividades que se lleven a cabo, tomar en cuenta sus decisiones u opiniones, delegar funciones para convertirlos en líderes hábiles y transformacionales, entre otros, por ello ser un líder hábil es considerado entre los encuestados un papel fundamental a la hora de organizar eventos deportivos.

Dimensión: Liderazgo Transformacional

Indicador: Respeto y Comunicación

Ítems: 5, 6, 7, 8.

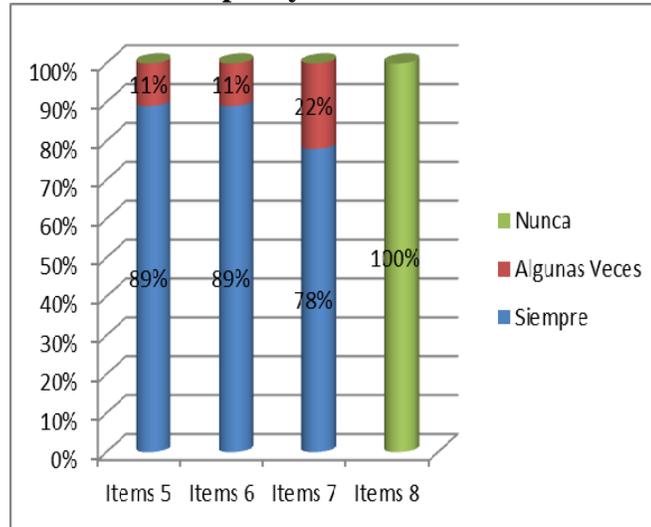
Cuadro N° 4 Respeto y Comunicación

ÍTEMS	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	
5	8	89	1	11	0	0	100%
6	7	78	2	22	0	0	100%
7	7	78	2	22	0	0	100%
8	9	100	0	0	0	0	100%

Meléndez (2016)

5. ¿Cree usted que el respeto forma parte del desarrollo del liderazgo para mantener la confianza dentro de una organización de eventos deportivos?
6. ¿Considera que el respeto nutre las relaciones personales dentro de una organización?
7. ¿Es necesaria la comunicación entre los miembros de una organización?
8. ¿Cree que sin los factores comunicacionales se pueden tomar decisiones en una organización de eventos deportivos?

Gráfico N° 4
Respeto y Comunicación



Meléndez (2016)

Análisis de los resultados e Interpretación

Ítems 5: 89 por ciento de la población encuestada cree que el respeto forma parte del desarrollo del liderazgo para mantener la confianza dentro de una organización de eventos deportivos, mientras que 11 por ciento lo considera algunas veces.

Ítems 6: 89 por ciento de los docentes encuestados considera que el respeto nutre las relaciones personales dentro de una organización, mientras que 11 por ciento respondió que lo es algunas veces.

Ítems 7: 78 por ciento de los resultados, los docentes encuestados respondieron que siempre es necesaria la comunicación entre los miembros de una organización, mientras que el 22 por ciento considera que lo es algunas veces.

Ítems 8: 100 por ciento de los encuestados respondieron que nunca pueden tomarse decisiones sin los factores comunicacionales.

El mayor porcentaje de los docentes encuestados considera que la confianza es un valor importante que se obtiene a través del respeto, cuando existe respeto dentro de una organización se genera la confianza, un líder debe respetar a sus seguidores para poder recibir respeto y de esa manera generar la confianza, mientras exista un clima organizacional de respeto entre unos y otros se puede llegar a obtener excelentes resultados a beneficio de todos, ya que al nutrir las relaciones personales existirá una mejor toma de decisiones y los factores comunicacionales serán efectivos. El respeto dentro del aula de clases o en las canchas donde se imparte la educación física, el deporte y la recreación debe prevalecer en todos los términos pertinentes al tema de la comunicación, tomando en cuenta que el respeto supone dotar a toda relación personal de una forma objetiva que implica el querer no dañar ni ser dañado, ese refrán común de “respetar para que te respeten”, cuando existe la armonía entre estos entonces allí el docente como líder se ganará la confianza de sus estudiantes que podrían convertirse en sus aliados para incluirlos en cualquier actividad.

En toda organización debe prevalecer la comunicación, los docentes encuestados están de acuerdo en que debe existir el diálogo entre todos los miembros que la conforman, sin los factores comunicacionales no puede existir el diálogo, es por ello que la comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones, , la respuesta 100 por ciento de los docentes es positiva, porque estarían en el camino correcto para llegar a ser un verdadero líder, ya que si un comunicador organizacional no tiene liderazgo, no puede ser comunicador en una organización. Sin embargo un líder por más comunicador que sea debe saber la manera en cómo decir las cosas.

Dimensión: Liderazgo Transformacional

Indicador Competencias del Líder Transformacional

Sub indicadores: Toma de Decisiones y Manejo de Conflicto

Ítems: 9, 10, 11, 12

Cuadro N°5 Toma de Decisiones y Manejo de Conflicto

ÍTEMS	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	
9	5	56	4	44	0	0	100%
10	2	22	4	45	3	33	100%
11	8	89	1	11	0	0	100%
12	3	33	6	67	0	0	100%

Meléndez (2016)

9. ¿Es necesario tomar en cuenta las opiniones y sugerencias de los miembros que conforman una organización para la toma de decisiones?

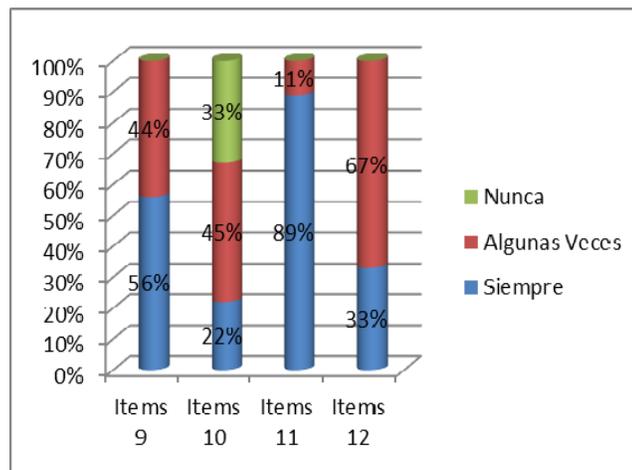
10. ¿Alguna vez ha tomado decisiones sin antes haber consultado con su equipo de trabajo?

11: ¿Considera importante saber manejar las situaciones de conflicto dentro de una organización?

12: ¿Cree que debe existir equilibrio emocional para manejar situaciones de conflicto dentro de una organización de eventos deportivos?

Gráfico N° 5

Toma de Decisiones y Manejo de Conflicto



Meléndez (2016)

Análisis e Interpretación de los resultados

Interpretación

Ítems 9: 56 por ciento de los docentes considera necesario tomar en cuenta las opiniones y sugerencias de los miembros que conforman una organización para la toma de decisiones, mientras que 44 por ciento respondió que lo es algunas veces.

Ítems 10: 22 por ciento de los encuestados siempre ha tomado decisiones sin haber consultado antes con su equipo de trabajo, por otra parte, 45 por ciento de los docentes algunas veces consulta con su equipo de trabajo las decisiones que toma en un momento determinado y 33 por ciento confirma que nunca lo hace.

Ítems 11: 89 por ciento de los encuestados consideró importante saber manejar las situaciones de conflicto dentro de una organización, mientras que 11 por ciento lo considera algunas veces.

Ítems 12: 33 por ciento de los docentes respondió que siempre debe existir equilibrio emocional para manejar situaciones de conflicto dentro de una organización de eventos deportivos, mientras tanto, 67 por ciento responde que algunas veces es importante mantener un equilibrio emocional para manejar situaciones de conflicto.

Análisis

Al analizar los resultados de ambos ítems se evidencia la importancia en tomar en cuenta las opiniones y sugerencias de los miembros que conforman una organización, tanto el sistema como el subsistema debe participar de forma consciente y racional, escogiendo y decidiendo entre las alternativas que parezcan suficientemente racionales, por lo tanto es evidente que gran parte de los docentes que afirman no haber consultado la toma de decisiones con su equipo de trabajo corre el riesgo de tomar decisiones desacertadas, lo cual implica generar anarquía organizacional

A través de los resultados arrojados en el presente instrumento, es notable la importancia de saber manejar las situaciones de conflicto para poder resolver el mismo con el fin de tener un clima organizacional efectivo en la institución, en cuanto al equilibrio emocional para manejar las situaciones de conflicto, para el 67 por ciento de los docentes no es prioridad mantenerlo, el cual este influye en la capacidad de encauzar las emociones, poniéndolas en función de los objetivos trazados, tomando en cuenta que la capacidad de un líder se mide hoy día por su poder de aglutinar, inspirar y motivar a los demás, por su confianza en el colectivo, los deseos de aprender y acumular experiencias, y por su inclinación a escuchar y a aceptar los errores.

Para Munch (2005), define la motivación como " el proceso por medio del cual se logra la satisfacción del personal y se impulsa su conducta hacia el logro de los objetivos de acuerdo con los estándares deseados" (p. 25).

Por lo tanto, en el ámbito educativo, el docente debe motivar a sus estudiantes a aspirar obtener un logro o una meta, siendo capaz de realzar el talento que tenga cada uno, prepararlo e indicándoles hacia donde deben ir, cabe destacar que hay muchos estudiantes con talentos a nivel deportivo que no son tomados en cuenta para desarrollar su potencial o habilidades, tomando en consideración las oportunidades que pueden tener a futuro a través de cualquier disciplina deportiva.

Dimensión: Liderazgo Transformacional

Indicador: Competencias del Líder Transformacional

Sub indicador: Trabajo en Equipo.

Ítems: 13 y 14

Cuadro N° 6

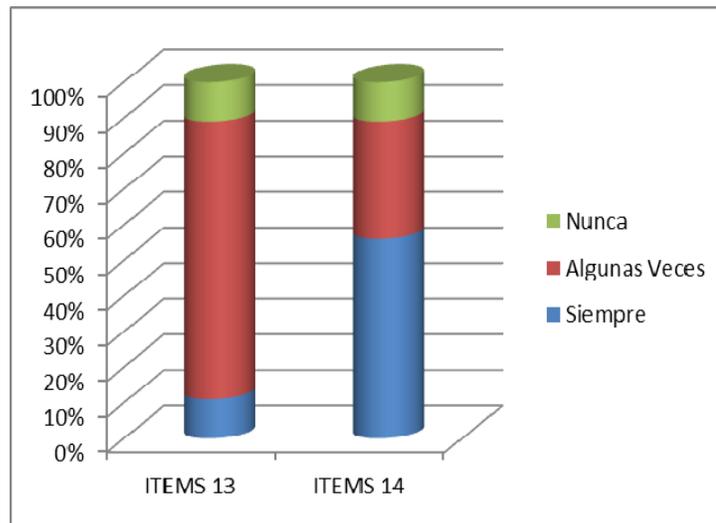
ÍTEMS	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	
13	1	11	7	78	1	11	100%
14	5	56	3	33	1	11	100%

Meléndez (2016)

13. ¿Alguna vez ha tenido la iniciativa de promover el trabajo en equipo?

14. ¿Considera que el trabajo en equipo puede impulsar la consecución de las metas comunes?

Gráfico N°6
Trabajo en Equipo



Meléndez (2016)

Análisis e Interpretación de los Resultados

Interpretación

Ítems 13: 11 por ciento de los docentes alegan tener siempre la iniciativa de promover el trabajo en equipo, por otro lado 78 por ciento de los encuestados respondió haberla tenido algunas veces y 11 por ciento expresa que nunca ha tenido la iniciativa.

Ítems 14: 56 por ciento de los docentes respondió que el trabajo en equipo puede impulsar la consecución de las metas comunes, mientras que 33 por ciento lo

consideró algunas veces y 11 por ciento de los encuestados no consideraron que el trabajo en equipo puede lograr metas comunes.

Análisis

Analizando los resultados de los ítems 13 y 14, se puede evidenciar que no hay relevancia e importancia absoluta que se le dé al trabajo en equipo, considerando que 56 por ciento respondió que “a veces” se pueden lograr metas a través del trabajo en equipo, una minoría como 11 por ciento de los docentes consideró que “siempre” se debe trabajar en conjunto para lograr objetivos en común y el resto de los resultados arrojados dio a conocer que 11 por ciento de los docentes no incluyen en sus estrategias o metodologías de aprendizaje el trabajo en equipo, siendo esta una realidad que afecta a todos los miembros de la comunidad educativa, tomando en cuenta que mientras se trabaje en equipo se multiplicarían los recursos, se unificarían las ideas, plantearían las soluciones, el trabajo se hace menos fuerte, se reforzarían los valores, se impulsaría la motivación para el (ganar ganar). De acuerdo Blake (2010), establece que el trabajo en equipo “es un aspecto que brinda un aporte esencial para implementar con éxito un sistema de gestión, sea éste de calidad, medio ambiente, salud y seguridad ocupacional, inocuidad alimentaria, etc., ya que permite alcanzar la participación y el compromiso de los miembros de la organización en el logro de los objetivos planteados” (p.p 741)

Dimensión: Docente de Educación Física, Deporte y Recreación.

Indicador: Perfil del Docente

Subindicadores: Liderazgo, Organiza eventos deportivos, Dominio de Disciplinas Deportivas.

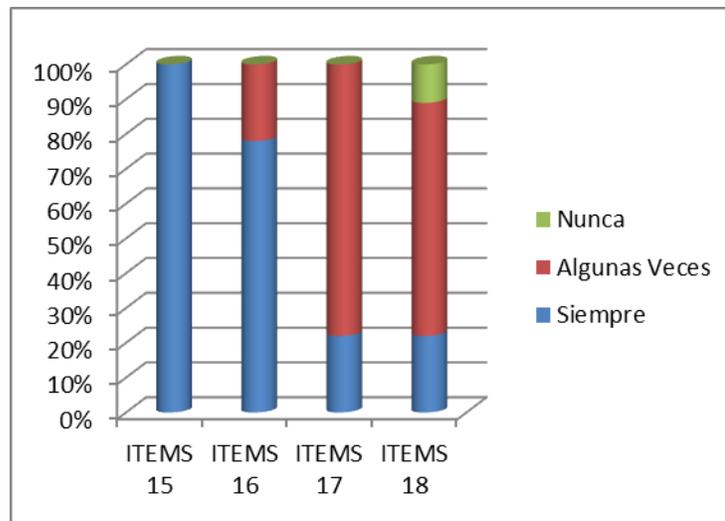
Ítems: 15, 16, 17, 18.

Cuadro N° 7 Desarrollo del Liderazgo

ÍTEMS	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	
15	9	100	0	0	0	0	100%
16	6	78	3	22	0	0	100%
17	2	22	7	78	0	0	100%
18	2	22	6	67	1	11	100%

Meléndez (2016)

**Gráfico N° 7
Desarrollo del Liderazgo**



Meléndez (2016)

15. ¿Es posible que a través del desarrollo del liderazgo en los Docentes de educación física Deporte y Recreación mejore la capacidad de llevar a cabo una organización de eventos deportivos?

16. ¿Alguna vez ha asistido a talleres, conferencias, conversatorios o afines en pro del desarrollo del liderazgo para organizar eventos deportivos?

17. ¿Es importante impartir las disciplinas deportivas a través de eventos deportivos para lograr el dominio de las mismas?

18. ¿Todos los docentes de educación física, deporte y recreación deben dominar las disciplinas deportivas no convencionales?

Análisis e Interpretación de los Resultados

Interpretación

Ítems 15: 100 por ciento de los docentes encuestados respondieron que siempre es posible mejorar la capacidad de llevar a cabo una organización de eventos deportivos a través del desarrollo del liderazgo.

Ítems 16: 78 por ciento de los docentes expresaron que “siempre” asisten a talleres, conferencias, conversatorios o afines en pro del desarrollo del liderazgo, mientras que 22 por ciento lo hace “algunas veces”.

Ítems 17: 22 por ciento de los docentes respondieron que siempre es importante impartir las disciplinas deportivas a través de eventos deportivos, por otra parte la mayoría de los encuestados con 78 por ciento de participación, opinaron que “algunas veces” es importante llevar a cabo las disciplinas deportivas para lograr su dominio.

Ítems 18: De acuerdo a los resultados del presente ítems, 22 por ciento de los docentes respondió que todos los docentes de educación física, deporte y recreación deben dominar las disciplinas deportivas convencionales, mientras que 67 por ciento de los docentes respondieron que es necesario “algunas veces” dominar todas las disciplinas deportivas convencionales, por otra parte, 11 por ciento respondió que no es necesario.

Análisis

Considerando las respuestas que dieron los docentes a cerca de los sub indicadores 15 y 16, se puede concluir que todos están de acuerdo en que se desarrolle el liderazgo para organizar eventos deportivos, sin embargo, a pesar de que la gran mayoría ha asistido a talleres, conferencias, o afines, es notable que aún necesitan afianzar sus conocimientos y actualizarse para el desempeño continuo de la educación gerencial, deportiva y educativa.

Chiavenato (2007), establece que “el desarrollo del liderazgo es importante enfocarlo como un proceso ya que es necesario que el crecimiento y construcción sea constante en cuanto al desarrollo de habilidades, capacidades, hábitos, actitudes y virtudes de una persona. Es un proceso continuo de mejora, y como todo proceso necesita de bases que apunten a los objetivos y que los resultados se puedan evaluar permanentemente (p.p. 06)

Por otra parte, con respecto a los resultados obtenidos de los ítems 17 y 18, la mayoría de los encuestados consideraron que algunas veces se deben llevar a cabo las disciplinas deportivas para lograr el dominio de las mismas, lo cual refleja una respuesta desinteresada al aprovechar las oportunidades para motivar a los atletas de la institución educativa o a los estudiantes que quieran participar en los eventos que se organicen para premiar el talento, motivarlos a mejorar sus capacidades físicas, a través de la organización de eventos deportivos.

Dimensión: Docente de Educación Física, Deporte y Recreación

Indicadores: Funciones Gerenciales del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación

Sub indicadores: Planifica, Organiza, Ejecuta y Evalúa.

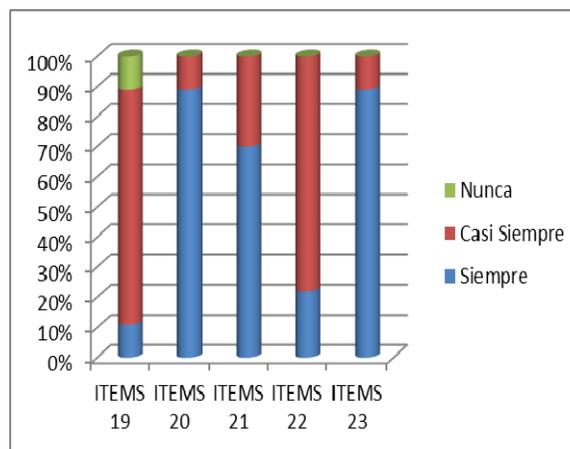
Ítems: 19, 20, 21, 22, y 23.

Cuadro N°8
Planifica, Organiza, Ejecuta y Evalúa.

Ítems	Siempre		Algunas veces		Nunca		Total
	F	%	F	%	F	%	
19	1	11	6	78	1	11	100%
20	8	89	0	0	1	11	100%
21	6	70	3	30	0	0	100%
22	2	22	7	78	0	0	100%
23	8	89	1	11	0	0	100%

Meléndez (2016)

Gráfico N° 8
Planifica, Organiza, Ejecuta y Evalúa



Meléndez (2016)

Ítems

19. ¿Es posible llevar a cabo una organización de eventos deportivos sin una planificación previa?

20. ¿Ha formado parte de una organización de eventos deportivos?

21. ¿A través del desarrollo del liderazgo en los docentes de educación física, deporte y recreación es posible mejorar las deficiencias en las organizaciones de eventos deportivos?

22. ¿Consideras importante los procesos gerenciales en la ejecución de actividades físicas?

23. Luego de obtener resultados en el desarrollo del liderazgo en los docentes de educación física, deporte y recreación, ¿es importante evaluar las fortalezas y debilidades que se presenten?

Análisis e Interpretación de los datos

Interpretación

Ítems 19: De acuerdo a los resultados del presente ítems, 11 por ciento respondió que “siempre” es posible llevar a cabo una organización de eventos deportivos sin una planificación previa, por otra parte 78 por ciento de los encuestados expresó que “algunas veces” es posible, y 11 por ciento de los encuestados asume que nunca es posible organizar eventos deportivos sin una planificación previa.

Ítems 20: 89 por ciento de los docentes encuestados ha formado parte de organizaciones en eventos deportivos, 11 por ciento ha sido parte de una organización “algunas veces”.

Ítems 21: Tomando en cuenta las respuestas de los docentes encuestados, 70 por ciento expresó que es posible mejorar las deficiencias en las organizaciones de eventos deportivos a través del desarrollo del liderazgo, mientras que 30 por ciento lo consideró “algunas veces”.

Ítems 22: 22 por ciento de los docentes encuestados, “siempre” es importante tomar en cuenta los procesos gerenciales en la ejecución de actividades físicas, 78 por ciento lo consideró “algunas veces”.

Ítems 23: 89 por ciento de los encuestados, “siempre” es importante evaluar las fortalezas y debilidades luego de obtener los resultados del desarrollo del liderazgo en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, mientras que ,11 por ciento expresó que “algunas veces” es importante evaluarlas.

Análisis

Para analizar las respuestas obtenidas a través del instrumento aplicado a los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, con respecto a los ítems 19 y 20, hay una minoría que se vuelve importante a la hora de analizar las estrategias que se utilizan para llevar a cabo las clases impartidas en la cancha deportiva, ya que sólo 11 por ciento considera importante tomar en cuenta la aplicación de la planificación para la organización de eventos deportivos, resultando como consecuencia factores que degeneran el proceso gerencial y educativo, tanto en la organización de una clase

común de educación física, deporte y recreación, como la de una organización de eventos deportivos la planificación debe prevalecer en todo momento siendo esta uno de los niveles gerenciales más importantes que hay que aplicar en toda organización educativa.

Para Antúnez (1992) planificar es "establecer una serie de actividades en un contexto y un tiempo determinados para enseñar unos contenidos con la pretensión de conseguir varios objetivos". (P.p 85)

De acuerdo al análisis que se le hace a cada una de las respuestas, los resultados indican que algunos docentes no aplican la planificación o no la consideran importante al momento de ejecutar una clase, se evidencia que sus clases impartidas en la institución son improvisadas, por lo que mayormente no se logran los objetivos propuestos. Esto genera motivos para promover la planificación en el plan de acción a ejecutar.

Por otra parte, la gran mayoría de los encuestados están de acuerdo que a través del desarrollo del liderazgo es posible mejorar las deficiencias que presentan los mismos para la organización de eventos deportivos, tomando en cuenta los procesos gerenciales para determinar los objetivos y metas propuestas para el desarrollo de las actividades físicas en el ámbito educativo.

Con 89 por ciento de los docentes encuestados, "siempre" es importante evaluar las fortalezas y debilidades que se presenten luego de haber desarrollado el liderazgo en cada uno de ellos, pretendiendo lograr la eficacia de la planificación estratégica educativa para la organización de eventos deportivos y lograr la comprensión de aquel docente que cree que la planificación es poco importante para llevar a cabo una organización.

Dimensión: Recursos Disponibles

Indicador: Humanos

Sub indicadores: Docentes

Ítems: 24

Cuadro N° 9
Recursos Humanos

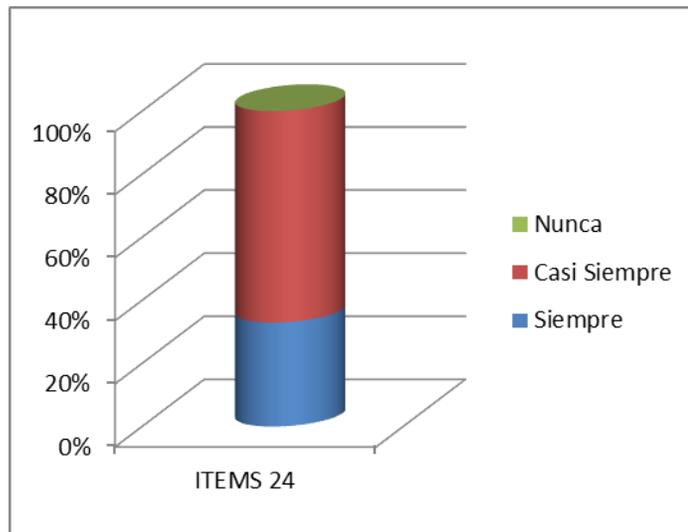
ÍTEMS	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	
24	3	33	6	67	0	0	100%

Meléndez (2016)

Ítems

24. ¿Forma equipos de trabajo con los docentes de las demás áreas para integrarlo en las organizaciones de eventos deportivos?

Gráfico N° 9
Recursos Humanos



Meléndez (2016)

Análisis e Interpretación de los Resultados

Interpretación

Ítems 24: 33 por ciento de los encuestados respondieron que “siempre” incluyen a los docentes de otras áreas en las organizaciones de eventos deportivos, 67 por ciento los incluye “algunas veces”

Análisis

Con respecto a los resultados obtenidos del presente ítems, se puede concluir que en las organizaciones que realizan los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación existe la exclusión de los docentes de otras áreas. Cuando se incluye la participación de docentes de otras áreas existe comunicación, interacción, logrando un clima organizacional de respeto y tolerancia, surgen intercambio de ideas que puedan generar la creación de nuevos métodos para organizar eventos, se impulsan los valores como la amistad, compañerismo, el trabajo en equipo, cooperación, entre otros.

Al respecto, Fernández y López (2008), establece que:

Mediante la acción colectiva en una comunidad nos capacitamos para actuar comunitariamente y, recíprocamente, solo personas que son capaces de conocer y poner en práctica las habilidades necesarias para comunicarse, compartir valores, llegar a acuerdos, perseguir objetivos comunes, programas, actividades y diagnosticar problemas que exigen una acción comunitaria pueden convertirse en ciudadanos activos que favorezcan una evolución social positiva (p.p. 8)

Dimensión: Recursos Disponibles

Indicador: Económicos

Sub indicadores: Pago para Especialista

Ítems: 25

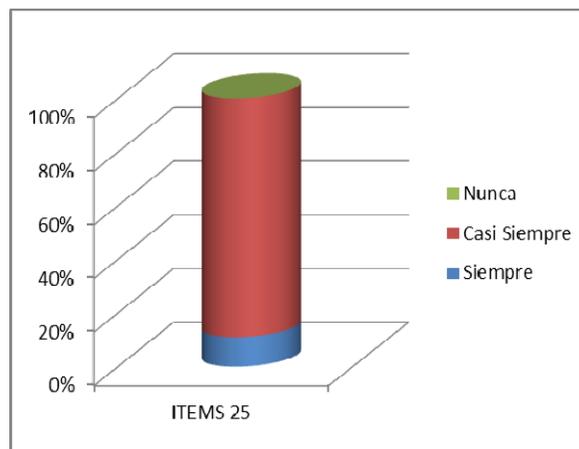
Cuadro N° 10
Recursos Económicos

ÍTEMS	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	
25	1	11	8	89	0	0	100%

Meléndez (2016)

25. ¿La institución cuenta con los recursos económicos para el Pago de especialistas que llevaran a cabo el plan de acción para el desarrollo del liderazgo en los docentes de educación física, deporte y recreación?

Gráfico N° 10
Recursos Económicos



Meléndez (2016)

Análisis e Interpretación de los resultados

Interpretación

Ítems 25: 11 por ciento de los encuestados respondió que la institución “siempre” cuenta con los recursos económicos para el pago de los especialistas que llevarán a cabo el plan de acción, mientras que 89 por ciento respondió que “algunas veces” la institución cuenta con los recursos económicos.

Análisis

Los resultados arrojados en el presente ítems, da a conocer que la institución no siempre cubre los gastos necesarios para pagar a los especialistas externos que participarán en la charla y talleres que se llevaran a cabo en la institución o en un lugar oriundo de la misma, lo que da a entender que cada participante deberá colaborar con los recursos necesarios para la capacitación. Para Piñero (2001), la educación además de ser un derecho, es una inversión económica.

Cuadro N° 11
Recursos Técnicos

ÍTEMS	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	
26	2	22	7	78	0	0	100%

Meléndez (2016)

Dimensión: Recursos Disponibles

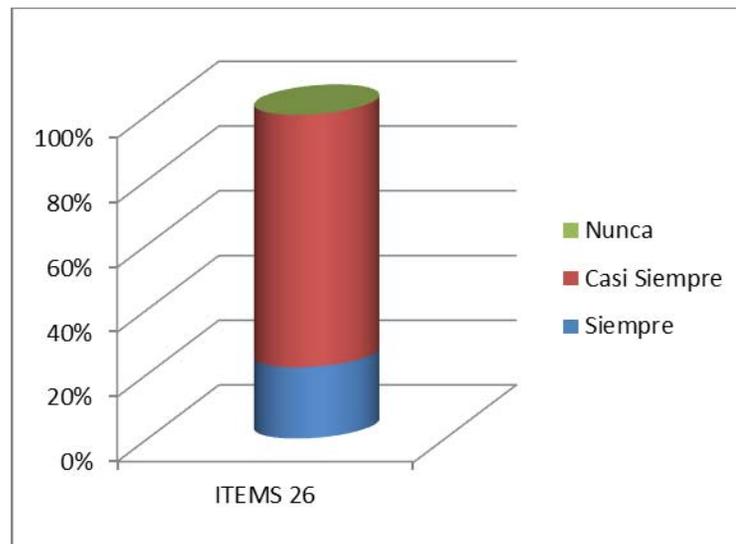
Indicador: Técnicos

Sub indicadores: Video Beam, Laptop.

Ítems: 26

26. ¿La Institución cuenta con recursos audiovisuales para la metodología y enseñanza del plan de acción para el desarrollo del liderazgo en eventos deportivos?

Gráfico N° 11
Recursos Técnicos



Meléndez (2016)

Análisis e Interpretación de los Resultados

Interpretación

Ítems 26: El 22 por ciento de los encuestados expresó que “siempre” la institución cuenta con los recursos audiovisuales para la metodología y enseñanza del plan de

acción, mientras que el 78 por ciento respondió que “algunas veces” la institución cuenta con recursos audiovisuales.

Análisis

Debido a que la institución cuenta con un solo video beam, se debe solicitar el mismo con antelación para poder tener acceso a su uso. Cabe destacar que los recursos audiovisuales serán una herramienta importante a la hora de explicar los contenidos del plan de acción. Según Milior (2011), “trabajar con los medios y tecnologías es una oportunidad y forma de aprendizaje que se acomoda al tiempo y a la necesidad del estudiante, facilitando el manejo de la información y de los contenidos del tema que se quiere tratar” (p.p. 31)

Conclusiones del Diagnóstico

En cuanto al diagnóstico de la necesidad del personal docente del Liceo Bolivariano “Arturo Michelena” del municipio Bejuma, Estado Carabobo, en función al desarrollo del liderazgo transformacional para la organización de eventos deportivos, se pudo conocer que los docentes aún utilizan las mismas estrategias para planificar y llevar a cabo organizaciones deportivas, los cuales solo se han enfocado en desarrollar las capacidades físicas y técnicas de los estudiantes de las diversas disciplinas deportivas en los estudiantes, dejando a un lado los procesos gerenciales para desarrollar actividades educativas, deportivas y recreativas de calidad, en el que se ha visto debilitado en los procesos de planificación, organización, seguimiento y control dentro de las organizaciones educativas, deportivas y recreativas, motivos por el cual dichos procesos de dirección han sido criticados, causando deficiencias en el contexto gerencial de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación.

Por otra parte, los estudiantes atletas se han visto afectados porque últimamente no han obtenido méritos o incentivos dentro de las organizaciones deportivas que se han efectuado dentro de la institución, por lo que los docentes afirman no contar con un presupuesto que alcance para la compra de trofeos o medallas para motivar a los mismos.

En lo que respecta el segundo objetivo específico de investigación, el cual estuvo orientado a determinar la factibilidad de la aplicación de un plan de acción en el desarrollo del liderazgo transformacional en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, se puede establecer que si existen las condiciones institucionales, legales y personales para implementarla, por medio del cual, se aspira la transformación de nuevos líderes que sean capaces de brindar un excelente servicio, desarrollando cada una de sus capacidades para obtener beneficios incontables a futuro.

Es necesaria la capacitación de los mismos para emprender cambios gerenciales positivos dentro y fuera de la institución, lo cual es sumamente oportuno introducir un nuevo estilo gerencial para lograr las metas propuestas del plan de acción, el mismo estará orientado a la asesoría de especialistas en el área para motivar un alto nivel de participación de los docentes como piezas claves del sistema educativo.

En este sentido, el tercer objetivo específico, establecido en diseñar un plan de acción basado en el proceso del desarrollo del liderazgo transformacional para la creación de eventos deportivos en la comunidad educativa, es pertinente señalar que cada uno de los objetivos planteados por el plan de acción busca fijar los lineamientos claros y precisos para la capacitación de los docentes que se dirija al mejoramiento u optimización del desempeño laboral en los mismos.

Recomendaciones

De acuerdo a los planteamientos de la presente investigación, en función al desarrollo del liderazgo a través de los procesos gerenciales, surgen algunas recomendaciones al respecto:

Que los docentes se preocupen por generar cambios positivos dentro y fuera de la institución, siguiendo las pautas pertinentes para solventar los problemas existentes, a su vez, sigan ampliando sus conocimientos y enfocar sus esfuerzos en aplicar otros estilos de liderazgo que le sean útil para obtener resultados óptimos, tomando en cuenta que siempre hay la oportunidad de propiciar metas y objetivos con la ayuda y colaboración de todos.

Por otra parte, seguir motivado a toda la comunidad educativa a trabajar para servir con calidad y no a medias, especialmente a los estudiantes, ya que ellos son el futuro de nuestro país, el cual requiere de líderes que sean capaces de inculcar el sentido de pertenencia de su propia comunidad.

Comprender el valor de “querer es poder” a pesar de las condiciones o circunstancias en las que actualmente se encuentra el país. Que nunca desmaye nuestra labor social, ni la preocupación por parte de los entes gubernamentales en apoyo a todos los proyectos que se establezcan por parte de la comunidad educativa.

Asimismo, lograr que en todas las instituciones, los docentes desarrollen sus capacidades como líder, transformando un problema en una solución.

Lograr la inclusión de todo el personal que labora en la institución para lograr los objetivos propuestos de manera productiva y eficaz.

Inculcar en los estudiantes el liderazgo transformacional, con el objetivo de generar propuestas productivas, logrando cambios positivos en el comportamiento de los mismos, el sentido de pertenencia y la lucha por los bienes del municipio en los que todos se benefician.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

Una propuesta es una oferta o invitación que alguien dirige a otro o a otros, persiguiendo algún fin; que puede ser concretar un negocio, una idea, una relación personal, un proyecto laboral o educacional, una actividad lúdica, entre otros.

Luego de haber finalizado con los análisis de los resultados arrojados por medio del instrumento aplicado, se evidenció la necesidad de presentar una propuesta donde se desarrolle el liderazgo transformacional de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación para mejorar el estilo gerencial, la cual pretende generar cambios positivos dentro del campo gerencial educativo, deportivo y recreativo en el Liceo Bolivariano “Arturo Michelena” ubicado en Bejuma, Edo- Carabobo. La propuesta se registrará mediante la siguiente estructura:

- 1.- Presentación
- 2.- Objetivos de la Propuesta
- 3.- Justificación
- 4.- Fundamentación Legal
- 5.- Misión
- 6.- Visión
- 7.- Actividades de la propuesta
8. Factibilidad de la Propuesta
- 9.- Bibliografía

Presentación

Una de las diversas maneras por el cual luchar por la educación venezolana de calidad proviene de algún cambio, por supuesto que sea positivo, uno que genere hipótesis, pero a la vez tener el acceso para encontrar respuestas, que involucre a las personas y sirva de motivación para ser un ejemplo a seguir. En el ámbito gerencial educativo ocurre lo mismo (cuando hay necesidades de cometer cambios que logren desarrollar las capacidades de otros para obtener beneficios en común, es por ello que la presente propuesta es un Plan de Acción Gerencial estratégico que busca desarrollar el liderazgo transformacional en los docentes de la mención Educación Física, Deporte y Recreación del Liceo Bolivariano "Arturo Michelena", situado en Bejuma, Estado Carabobo, para mejorar las estrategias planteadas ejerciendo el liderazgo transformacional, con el objetivo de valorar la importancia de la toma de decisiones asertivas, cumpliendo las funciones gerenciales de manera jerárquica que se requieren a la hora de organizar eventos deportivos de calidad dentro del ámbito educativo o fuera de él.

Ahora bien, uno de los principales motivos que hacen que la labor del docente de Educación Física, Deporte y Recreación bajo el régimen del Sistema Curricular Bolivariano donde se deben seguir los lineamientos que se plantean en el mismo, pudiera tener efecto en cuanto el desarrollo de actividades de inclusión y al mismo tiempo protagonizar la participación del docente como líder, sin embargo los resultados que se obtuvieron a través del instrumento que se aplicó para analizar las fortalezas y debilidades en el aspecto gerencial que presentan los docentes es

deficiente, por lo que se requiere aplicar el plan de acción para desarrollar el liderazgo transformacional para la organización de eventos deportivos.

Asimismo, dicha propuesta surge en función del diagnóstico situacional realizado con la participación de todo el personal que labora en la referida institución educativa.

Objetivos de la Propuesta

General

- ✓ Capacitar a los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación del Liceo Bolivariano “Arturo Michelena” en el desarrollo del liderazgo Transformacional a través de la organización de eventos deportivos.

Objetivos Específicos

- ✓ Generar cambios actitudinales y aptitudinales en el proceso gerencial educativo para la organización de eventos deportivos a través de charlas y talleres relacionados al tema.
- ✓ Detectar las necesidades que presenta la institución que pudieran ser solventadas por parte de los docentes.
- ✓ Analizar los procedimientos gerenciales con el objetivo de reforzar los conocimientos de los docentes.
- ✓ Ejecutar las estrategias diseñadas por el plan de acción.

- ✓ Evaluar las actividades que se lleven a cabo dentro de la organización de eventos deportivos

Justificación

En Venezuela, la gerencia de la institución educativa es el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela y sus relaciones con el entorno con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de ofrecer un servicio de calidad y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes.

En este sentido, el propósito general de la propuesta que se plantea, es a través de la necesidad de desarrollar el liderazgo transformacional en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación para la organización de eventos deportivos a través de la capacitación dirigida por especialistas en gerencia educativa, deportiva y recreativa, con la finalidad de contribuir a establecer la inclusión de todos los miembros de la comunidad educativa, lograr el autofinanciamiento dentro y fuera de la institución para solventar problemas que son aparte de la actual diagnosticada, como por ejemplo: el mantenimiento de la cancha deportiva, la compra de recursos materiales que se necesitan para impartir las clases, además de potenciar las capacidades del recurso humano, inculcar valores a través de la participación de los estudiantes, brindarle a la comunidad de Bejuma un espacio de bienestar donde puedan disfrutar de distintas modalidades de entrenamiento, contribuyendo a la salud y a la vez bajar los niveles de enfermedades consecuentes al sedentarismo.

Fundamentación Legal

Artículo 102:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, 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. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en valores ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta constitución y la ley.

Artículo 103:

Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivan de sus actitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente, dotados para asegurar el ascenso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el

sistema educativo. Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

Artículo 104:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esa Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Asimismo, la Ley Orgánica de Educación en su Artículo N° 3, establece que:

La Educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad democrática, justa y libre, basada en la familia como célula fundamental y en la valorización del trabajo; capaz de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social; consustanciado con los valores de identidad nacional y con la comprensión, la tolerancia, la convivencia y las actitudes que favorezcan el fortalecimiento de la paz entre las naciones y los vínculos de integración y solidaridad latinoamericana. La educación fomentará el desarrollo de una conciencia ciudadana para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente, calidad de vida y el uso racional de los recursos naturales; y contribuirá a la formación y capacitación de los equipos humanos necesarios para el desarrollo del país y la promoción de los esfuerzos creadores del pueblo venezolano hacia el logro de su desarrollo integral, autónomo e independiente.

Así como también establece en el Artículo 6:

Todos tienen derechos a recibir una educación conforme con sus aptitudes y aspiraciones, adecuada a su vocación y dentro de las exigencias del interés nacional o local, sin ningún tipo de discriminación por razón de la raza, del sexo, del credo, la posición económica y social o de cualquier otra naturaleza. El estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el cumplimiento de la obligación que en tal sentido le corresponde, así como los servicios de orientación, asistencia y protección integral al alumno, con el fin de garantizar el máximo rendimiento social del sistema educativo y de proporcionar una efectiva igualdad de oportunidades educacionales.

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 156 establece que “El trabajo se llevara a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos.

Misión

Capacitar al personal docente de la mención Educación Física Deporte y Recreación del Liceo Bolivariano “Arturo Michelena” en el ámbito gerencial, para brindar eventos educativos, deportivos y recreativos de calidad, a su vez desarrollar las capacidades de enseñanza y aprendizaje dentro y fuera del contexto educativo, asimismo, motivar al docente a desarrollar nuevas estrategias y a la capacitación constante

Visión

Ser un ejemplo para las demás instituciones educativas que requieren solventar los problemas a través de una gestión de calidad, que tomen en cuenta cada una de sus potencialidades y las pongan en práctica para lograr cambios positivos en la institución y en la comunidad de Bejuma. De igual modo, lograr captar la atención de los entes gubernamentales que deseen apoyar las gestiones educativas para las nuevas generaciones, por otra parte, que el Liceo Bolivariano “Arturo Michelena” sea reconocido por tener docentes de calidad, capaces de levantar a un país a través de la educación.

PROGRAMA

Objetivo General: Capacitar a los Docentes de la Mención Educación Física, Deporte y Recreación del Liceo Bolivariano “Arturo Michelena” en el Desarrollo del Liderazgo Transformacional a través de la Organización de Eventos Deportivos.

Charla “¿Cómo lograr ser un líder Transformacional?”				
Recursos Humanos: Especialistas y Personal Docente				
Recursos Materiales: Video Beam, Material Impreso, Hojas Blancas, Lápices, Pizarra, Marcadores.				
Tiempo de Ejecución: 2 Horas.				
Evaluación: Formativa				
1.Objetivo Específico				
-Generar Cambios Actitudinales y Aptitudinales en el Proceso Gerencial Educativo para la Organización de Eventos Deportivos a través de una charla.				
Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo de Ejecución	Evaluación
<p>-Dinámica Grupal</p> <p>-¿Quién es un líder? Concepto e importancia</p> <p>Funciones de Liderazgo Transformacional</p> <p>Motivación y Comportamiento de un Líder Transformacional</p> <p>Etapas del Proceso de Administrar: Planificación, Organización, Dirección, Control, Evaluación</p> <p>(Reflexión.)</p>	<p>Inicio.</p> <p>Saludo y Bienvenida al personal docente, Toma de Asistencia, Presentación de las Actividades a realizar.</p> <p>Desarrollo.</p> <p>1. Realización de la dinámica grupal: “Reconociendo el talento y la habilidad de mi compañero”,</p> <p>2. Ejecución de la Charla dirigida por la especialista Mary Sánchez.</p> <p>3. Reflexión del tema planteado.</p>	<p>Humanos: Especialistas, Docentes.</p> <p>Materiales:</p> <p>Video Beam, Material Impreso, Hojas Blancas, Lápices. Borrador, Pizarra, Marcador</p>	2 horas	<p>F</p> <p>O</p> <p>R</p> <p>M</p> <p>A</p> <p>T</p> <p>I</p> <p>V</p> <p>A</p>

Actividad Nº 1

-Realización de la dinámica grupal: “Reconociendo el talento y la habilidad de mi compañero”,

Cada uno de los docentes deberá escoger un compañero, el cual debe describir sus características como líder, el talento o la habilidad que tenga para lograr objetivos planteados dentro de una organización de eventos deportivos, ejemplo: Carmen tiene la habilidad de convencer a cualquier miembro de una organización, Roberto tiene la capacidad de resolver o manejar los conflictos que se presenten dentro de una organización, Martín es carismático y logra fácilmente la empatía con los miembros de la organización. Todas estas características provienen de un líder transformacional, de esta manera los docentes tendrán en cuenta que cada uno de ellos tiene el talento para ser un líder sin importar la personalidad que cada uno tenga, el objetivo es lograr convencer de cuán importante pueden ser dentro de una organización.

El Contenido Programático para Generar Cambios Actitudinales y Aptitudinales en el Proceso Gerencial Educativo para la Organización de Eventos Deportivos será a través de esta charla, la cual especificará los siguientes términos:

Concepto de Liderazgo

Es el proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio.

¿De qué lado nos interesa estar?

Los Buenos seguidores influyen en los líderes, debe existir una actitud recíproca y no solo del líder a sus seguidores. v Se trata de saber dirigir, orientar, lograr cohesión, unidad, criterios integradores, que permitan libre coparticipación, para el logro de objetivos y metas.

Para influir en el proceso de una organización de eventos deportivos, el líder comunica sus ideas, los seguidores las aceptan y se sienten motivados para respaldarlas y efectuar el cambio. “LA INFLUENCIA ES LA PARTE MEDULAR DEL LIDERAZGO”.

“Para influir en el comportamiento de las personas, en ocasiones, los que dicen ser líderes, las coaccionan, los verdaderos líderes nunca lo hacen”.

“El líder se gana la voluntad y el entusiasmo de seguidores dispuestos a que influyan en ellos”. v “Los líderes eficaces saben cuándo guiar, seguir y compartir responsabilidades”.

Objetivos Organizacionales

Los líderes eficaces influyen en los seguidores para que no piensen en función de sus propios intereses sino en los de la organización. El liderazgo ocurre cuando los seguidores sienten el influjo de hacer lo que es ético y benéfico para la organización y para ellos mismos. Aprovecharse de los seguidores en beneficio personal no forma parte del liderazgo.

Los Integrantes De Una Organización Requieren:

Trabajar en equipo, Orientarse a resultados, Propósitos comunes compartidos que motiven a alcanzarlos, Responsabilidades compartidas, Definir objetivos y metas claras.

Cambio

“Influir y establecer objetivos son temas indisolubles del cambio”. Las organizaciones deberán modificarse de continuo, adaptarse a un ambiente que se transforma con rapidez. Las frases siguientes nunca han estado en el vocabulario de los líderes triunfadores: “siempre lo hemos hecho de esta manera”. “nunca lo hemos hecho así”. “es imposible realizarlo”. “¿acaso alguien más lo ha hecho?”. “no creo que se pueda”.

¿Los Líderes, Nacen O Se Hacen?

Los líderes eficaces, no solo nacen con cierta capacidad de liderazgo, sino que además la cultivan. Los investigadores señalan que, muchas habilidades cognitivas y rasgos de personalidad, son innatos, al menos en parte, así, cierta habilidad natural puede presentar algunas ventajas ó desventajas a un líder.

Un legendario líder dijo en una ocasión: “contrario a lo que opina mi gente, los líderes no nacen, se forman con esfuerzo y trabajo arduo”. Todos somos líderes y todos poseemos capacidades potenciales para ello, es cuestión de decidir en invertir en el desarrollo de sus destrezas o dejar que permanezcan como están.

Niveles De Análisis Del Liderazgo

Nivel Individual

Concentración del líder y su relación con cada uno de los seguidores.

Nivel De Grupo

Concentración del líder y los seguidores en conjunto.

Nivel Organizacional

Se concentra en la organización como un todo.

2.- Personalidad Y Ética Del Liderazgo

¿Por qué algunas personas son sociables y otras tímidas, dinámicas ó tranquilas, cálidas ó frías, activas ó pasivas?

Por los rasgos individuales de la personalidad, los rasgos son esas características que distinguen a las personas, la personalidad es la combinación de rasgos que definen el comportamiento de un individuo.

Entender la personalidad de alguien es importante, pues ésta influye en su comportamiento, lo mismo que las percepciones y las actitudes. v La personalidad tiene bases genéticas, pero también la determinan factores ambientales. Los genes que se heredan influyen en la personalidad, pero también la familia, los amigos, la escuela, el trabajo.

Perfiles de la personalidad

Son características que identifican rasgos de individualidad acentuados y débiles.

Rasgos de un Liderazgo mal orientado

Estilo intimidatorio, insensible y brusco. - Fríos, distantes y arrogantes. - Defraudan la confianza depositada en ellos. - Egocéntricos, ambiciosos. - Acaparan todo, incapaces de delegar responsabilidades ó formar equipos eficaces.

Ideas para modificar su Actitud

- 1.- Procure tener y mantener, de manera consciente, una actitud positiva y optimista.
- 2.- Considere que tener actitudes negativas y pesimistas, contamina a los demás.
- 3.- Fomente ideas optimistas.
- 4.- Evite a la gente negativa, ó trate de persuadirlas a ser más positivas.
- 5.- Fijese metas y cúmplalas.
- 6.- Concéntrese en buenos resultados y no en el fracaso.
- 7.- Acepte cumplidos genuinos.
- 8.- No menosprecie sus logros, ni se compare con los demás.
- 9.- Sea auténtico, piense por sí mismo.
- 10.- Sea un modelo positivo.

Etapas del proceso de administrar aclarar, ampliar y determinar los objetivos.

- ✓ Pronosticar. Establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo.
- ✓ Seleccionar y declarar las tareas para lograr los objetivos.
- ✓ Establecer un plan general de logros enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejores de desempeñar el trabajo Establecer políticas, procedimientos y métodos de desempeño.
- ✓ Anticipar los problemas futuros.
- ✓ Planeación Organización Subdividir el trabajo en unidades operativas.
- ✓ Aclarar los requisitos del puesto.
- ✓ Seleccionar y colocar a los individuos en un puesto adecuado.
- ✓ Utilizar y acordar la autoridad para cada miembro de la administración.
- ✓ Proporcionar facilidades personales y otros recursos
- ✓ Poner en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión o acto.
- ✓ Conducir o retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo.
- ✓ Motivar a los miembros.
- ✓ Comunicar con efectividad.
- ✓ Desarrollar a los miembros para que realicen todo su potencial.
- ✓ Recompensar con reconocimiento y buena paga por un trabajo bien hecho.
- ✓ Satisfacer las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo.
- ✓ Control Comparar los resultados con los planes en general.
- ✓ Evaluar los resultados contra los estándares de desempeño.
- ✓ Idear los medios efectivos para medir las operaciones.
- ✓ Comunicar cuales son los medio de medición.
- ✓ Transferir datos detallados de manera que muestren las comparaciones y variaciones.
- ✓ Sugerir las acciones correctivas cuando sean necesarias.
- ✓ Informar a los miembros responsables de las interpretaciones.

Cierre: Tomar como reflexión y poner en práctica todas aquellas virtudes que nos caracterizan para lograr cambios significativos dentro y fuera de nuestra institución en las Organizaciones educativas, deportivas y recreativas.

Objetivo General: Capacitar a los Docentes de la Mención Educación Física, Deporte y Recreación del Liceo Bolivariano “Arturo Michelena” en el Desarrollo del Liderazgo Transformacional a través de la Organización de Eventos Deportivos.

Taller “¿Cómo buscar Patrocinantes?”				
Recursos Humanos: Especialistas y Personal Docente				
Recursos Materiales: Video Beam, Material Impreso, Hojas Blancas, Lápices.				
Tiempo de Ejecución: 2 Horas.				
Evaluación: Formativa				
2.Objetivo Específico				
-Ejecutar las Estrategias basadas en la búsqueda de Patrocinio dentro de una Organización de Eventos Deportivos.				
Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo de Ejecución	Evaluación
<p>-Pasos para lograr obtener Patrocinio</p> <p>-Importancia del Patrocinio en las organizaciones de Eventos Deportivos</p> <p>-Crea un Paquete de Patrocinio</p>	<p>Inicio.</p> <p>Saludo y Bienvenida al personal docente, Toma de Asistencia, Presentación de las Actividades a realizar.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>Explicar los pasos necesarios para adquirir patrocinio para la organización de eventos deportivos.</p> <p>Analizar la importancia del patrocinio en las organizaciones de Eventos Deportivos</p> <p>Cierre:</p> <p>Los docentes deberán crear un paquete de Patrocinio de acuerdo a los conocimientos obtenidos del taller.</p>	<p>Humanos: Especialistas, Docentes.</p> <p>Materiales:</p> <p>Pizarra, Marcadores, Material Impreso, Hojas Blancas, Lápices. Borrador, Pizarra, Marcador</p>	<p>2 horas</p>	<p>F</p> <p>O</p> <p>R</p> <p>M</p> <p>A</p> <p>T</p> <p>I</p> <p>V</p> <p>A</p>

ACTIVIDAD N° 2
TALLER 1: “¿Cómo buscar Patrocinio?”

Instrucciones:

1-Identifica a los patrocinadores Potenciales

Busca compañías que patrocinen otros eventos o actividades similares a las tuyas.

Utiliza las investigaciones previas de otras organizaciones para contar con ventaja. Si buscas un patrocinio para un evento especial de carreras o caminatas, busca otras carreras en tu zona y observa qué patrocinadores tienen. Este podría ser un buen lugar para comenzar.

- Si tu evento es de carácter deportivo, considera como posibilidades a Nike, Adidas, Livestrong y otras organizaciones relacionadas con los deportes.

2. Crea una lista de patrocinadores potenciales.

Tener una gran lista de patrocinadores potenciales es genial, pero tendrás que preguntarles a todas las personas y compañías que conozcas si quieren patrocinarte. Tu lista debe estar formada por patrocinadores posibles, es decir, personas o compañías que verdaderamente podrían patrocinarte. Incluye compañías que te hayan patrocinado en otros momentos, compañías que hayan patrocinado otras ideas similares a las tuyas o compañías con las que tengas algún tipo de contacto personal mediante el cual puedas conseguir el patrocinio.

3. Investiga a cada compañía o persona de tu lista.

Tener información de los antecedentes de los patrocinadores potenciales te será de gran ayuda para conseguir patrocinadores. Piensa en qué beneficios obtendrían ellos al patrocinarte.

- Considera la posibilidad de aprovechar la rivalidad entre los patrocinadores. Si una tienda de artículos deportivos del lado oeste ya se comprometió contigo a cierto nivel, menciona eso a la tienda de artículos deportivos del lado este de la ciudad. Ellos captarán la indirecta.

4. Escribe un resumen ejecutivo

Un paquete de patrocinio siempre debe comenzar con un resumen ejecutivo o una declaración sobre la misión del evento o negocio que quieres que reciba patrocinio.

Este debe contener entre 250 y 300 palabras que describan en detalle la actividad a financiar, por qué buscas patrocinadores y cómo se beneficiará la empresa por brindarte patrocinio.

- Tu resumen ejecutivo es tu única oportunidad para que los patrocinadores potenciales continúen leyendo, por lo tanto debes escribir una carta original. Escribe una nota individualizada para que el patrocinador potencial sienta que te tomaste el tiempo necesario para aprender acerca de él y su compañía. Esto también demostrará al patrocinador que mantendrás tus promesas de patrocinio durante todo el convenio.
- Recuerda que debes agradecer al patrocinador por considerar tu oferta. Para demostrar tu nivel de seriedad, escribe la carta en un tono de trabajo amable y profesional.

5. Enumera los diferentes niveles de patrocinio.

Si aún no lo has hecho, decide el presupuesto para tu negocio o empresa y decide qué es lo que deseas adquirir por parte de los patrocinadores. Crea diferentes "niveles" de patrocinio para que los patrocinadores puedan comprometerse y explica qué pides para cada nivel y por qué necesitas patrocinadores para cada nivel.

Explica los beneficios para los patrocinadores. Atrae a los patrocinadores potenciales usando tu conocimiento sobre su modelo de negocios, audiencia y objetivos, explicando cómo se beneficiarán por patrocinarte. Podrías incluir argumentos acerca de la cobertura de prensa y otras oportunidades promocionales.

6. Ve al grano.

Estás tratando con comerciantes, empresarios y gente de negocios, no con académicos. Este no es el momento para rellenar tus cartas con un lenguaje notable solo para parecer listo. Da tu argumento, las ventajas de negocio para los patrocinadores y termina rápido. Breve y amable

IMPORTANCIA DEL PATROCINIO

Uno de los roles más importantes durante la ejecución de un proyecto, es el rol del patrocinador o 'sponsor' ejecutivo del mismo, sin embargo, aún las organizaciones no son totalmente conscientes de su importancia. De acuerdo con métricas del PMI en octubre del año 2014, más de la mitad de los programas y proyectos no cuentan con este rol.

A continuación presentamos las tareas que ejecuta un patrocinador y las características con las que debe contar para impulsar el éxito de un programa/proyecto.

Principalmente un patrocinador debe contar con:

- Acceso y soporte del equipo ejecutivo al más alto nivel de la empresa.
- Poder de influencia con los líderes departamentales y los grupos de interesados o del proyecto.

En este sentido, las características más importantes de un patrocinador son: liderazgo, credibilidad, toma de decisiones oportunas, habilidad para influenciar a los grupos interesados, capacidad de trabajar horizontalmente en la organización para buscar en equipo soluciones ganar-ganar, y comunicarse efectivamente a todos los niveles requeridos.

En relación a las tareas más importantes que realiza un patrocinador, se encuentran las siguientes:

- Remover las barreras que pueden afectar la ejecución del proyecto
- Ayudar al equipo del proyecto a entender la alineación entre el proyecto y la estrategia de negocio
- Defender y abogar por el proyecto tanto a lo interno de la empresa como con clientes y proveedores
- Obtener los recursos requeridos para la ejecución del proyecto o programa

- Actuar rápidamente para resolver conflictos
- Manejar las expectativas de los grupos de interesados.

Debido a la exigencia de este rol y a las competencias requeridas, la mayoría de las veces no es fácil la selección del patrocinador correcto. Sin embargo, al igual que las empresas toman cada día mayor conciencia de la necesidad de formar buenos gerentes de proyectos, también es importante formar y capacitar buenos patrocinadores para alcanzar el éxito.

En conclusión, el patrocinador y el gerente del proyecto deben actuar coordinadamente y en equipo para lograr los objetivos del programa o proyecto del presupuesto y tiempos estipulados y con los estándares de calidad esperados.

CIERRE:
“Crea un paquete de patrocinio”

Se generarán 2 equipos, uno de 4 y otro de 5 integrantes para crear un paquete atractivo, con el objetivo de ofrecerlo a una empresa que pueda formar parte del patrocinio en la organización que se pretenda llevar a cabo, los docentes especificarán todos los detalles referentes a las actividades a realizarse, por qué, para qué y para quién será el beneficio de la colaboración de los mismos, al mismo tiempo deberán ofrecer algún tipo de beneficio a la empresa.

Objetivo General: Capacitar a los Docentes de la Mención Educación Física, Deporte y Recreación del Liceo Bolivariano “Arturo Michelena” en el Desarrollo del Liderazgo Transformacional a través de la Organización de Eventos Deportivos.

<p align="center">Actividad N° 3 Taller “Gestiones Legales dentro de una Organización de Eventos Deportivos”</p>				
<p>Recursos Humanos: Especialistas y Personal Docente Recursos Materiales: Video Beam, Material Impreso, Hojas Blancas, Lápices. Tiempo de Ejecución: 1 Hora y 45 min. Evaluación: Formativa</p>				
<p align="center">3.Objetivo Específico -Facilitar la incorporación de herramientas para las gestiones legales a fines de realizar caminatas o carreras, actividades que forman parte de una organización de eventos deportivos.</p>				
Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo de Ejecución	Evaluación
-Conocer las Gestiones legales para la Organización de Eventos Deportivos.	<p>Inicio.</p> <p>Saludo y Bienvenida al personal docente, Toma de Asistencia, Presentación de las Actividades a realizar.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>Entregar material impreso para iniciar el taller.</p> <p>Cierre:</p> <p>Análisis y Retroalimentación de lo expuesto en clase.</p>	<p>Humanos: Especialistas, Docentes.</p> <p>Materiales:</p> <p>Pizarra, Marcadores, Material Impreso, Hojas Blancas, Lápices, Borrador,</p> <p>Pizarra, Marcador</p>	1 hora y 45 min	<p align="center">F O R M A T I V A</p>

Actividad N° 3

Taller

“Gestiones Legales dentro de una Organización de Eventos Deportivos”

De acuerdo al lugar donde se lleve a cabo las actividades organizadas por parte de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, se les solicitará algunos requisitos para establecer permisos en el uso de calles y avenidas para realizar caminatas, carreras o afines. En el caso de los requisitos pertinentes que se deben consignar en el municipio Bejuma son:

- ✓ Comunicado a la Alcaldía del Municipio Bejuma.
- ✓ Comunicado y permiso dirigido al Director (a) de Transporte y Vialidad.
- ✓ Comunicado a Protección Civil

Debe Consignar:

- ✓ Fotocopia de la Cédula de Identidad del solicitante y del representante de la Organización
- ✓ Original y copia de carta o autorización emitida por el presidente de la Organización.
- ✓ Croquis de la organización del evento, recorrido de la carrera o caminata (Calles y avenidas por donde transitarán, descritas en forma consecutiva)
- ✓ Descripción detallada de la actividad que se llevará a cabo.
- ✓ Fecha y horario en el que se llevará a cabo la actividad.
- ✓ Nombre y Firma de la persona responsable
- ✓ Números telefónicos

Factibilidad

Gómez (2000), señala que la factibilidad “indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudio de mercado, y beneficiarios. p. 24. Por ello, una vez culminado el diagnóstico y la factibilidad, se procede a la elaboración de la propuesta, lo que conlleva necesariamente a una tercera fase del proyecto.

Con respecto a la factibilidad de la presente propuesta se requirió un estudio social a fin de determinar los beneficiarios del proyecto en función de las características socio-económicas. Por ello es necesario señalar que quienes se beneficiaron con la operación y ejecución de la presente propuesta fueron principalmente nueve docentes de la mención Educación Física Deporte y Recreación del Liceo Bolivariano Arturo Michelena, para organizar eventos deportivos de calidad dentro y fuera de la institución a través del plan de acción, por otra parte se incluyeron tres estudiantes, los cuales por voluntad propia quisieron formar parte de dicha capacitación.

No obstante, es relevante acotar que el área donde se realizaron las actividades correspondientes al plan de acción de la presente propuesta fueron dentro de la institución educativa Arturo Michelena, específicamente el espacio bibliotecario, ya que dentro de este se hizo uso de los recursos materiales necesarios como video beam, mesas de trabajo, sillas, entre otros; tomando en cuenta el uso de las instalaciones del Centro Social Bejuma, el cual formó parte del espacio para realizar el resto de las actividades.

Al respecto, la fuente de información recolectada en cuanto a la factibilidad de la ejecución del plan de acción dentro de la institución para la capacitación del

desarrollo del liderazgo de los docentes se obtuvo por medio del personal directivo, al mismo tiempo se contó con el pago del especialista y los recursos materiales como lápiz, hojas blancas, marcadores, video beam, sillas, mesas, entre otros.

A continuación se enfatizará el presupuesto para la realización de actividades del plan de acción:

Cuadro N°12
Presupuesto de los Materiales a utilizar bajo la ejecución del Plan de Acción.

Recursos Materiales	Costos	TOTAL
Hojas Blancas (1 Resma)	2000	2000
Lápices (12)	360	360
Marcadores (12)	1650	1650
Video Beam (1)	0	0
Pago de Especialista (1)	5500	5500
Material Impreso	2100	2100
MONTO TOTAL		11.610 Bs F.

Meléndez (2016)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado L, (1999) El Gerente de las Organizaciones del Futuro. Caracas: Publicaciones UPEL, Series de Trabajo de Ascenso.
- Alvarado, J. (2004). *El gerente de las organizaciones del futuro*. Venezuela. UPEL.
- Antúnez, S (1992) *Claves para la Organización de Centros docentes*. Barcelona: ICE- HORSORI
- Banyai , C. (2013) . *Liderazgo Comunitario: Desarrollo y Evolución de la dirección en Himeshima* . Sociedad Rural.
- Bass , B. y Avolio , B. (1995) “*El Cuestionario de Liderazgo Multifactorial*” (MLQ) [El Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ)].
- Bass, B., & Awather, L (1988), “*The Transformational and Transactional Leadership of men and women*” International Association of Applied Psychology
- Bavaresco (2006) “*Proceso Metodológico de la investigación*”. ¿Cómo hacer un diseño de investigación?. Maracaibo EDILUZ , VENEZUELA, 5a. ed.
- Betancourt, J, (2006). Gestión Estratégica: Navegando hacia el Cuarto Paradigma. Edición Electrónica gratuita. Texto disponible en: www.eumed.net/libros/2006c/220/ consulta: 24- 11- 15.
- Bonilla (2011), “*Gestión de la Crisis y del Cambio*”: estudio de caso de una institución educativa del Suroeste Antioqueño. Recuperado en: <http://hdl.handle.net> consulta: 24- 11-15.

- Blake, R. (2010) *¿Cómo trabajar en equipo?: Una teoría para impulsar la productividad de su grupo empresarial*, Bogotá.
- Carpio Y, (2001) *Capacitación y Actualización del Educador en Gerencia de Aula y su Influencia en el Desempeño Docente*. Trabajo de Grado de Maestría en: Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado)
- Castañer, M. y Camerino, (1988). "*La Educación Física en la enseñanza primaria*". Edición. Inde. Barcelona.
- Castañer, M y Camerino, O (1991), "*La Educación Física en la enseñanza Primaria. Una propuesta para la reforma*". Barcelona.
- Cañizares M, (2004) "*Psicología y equipo deportivo*". Editorial Deportes. La Habana.
- Chiavenato I. (1999): "*Introducción a la Teoría General de la Administración*". Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Chiavenato, I, (2005) "*Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en Las Organizaciones*", Australia Thomson.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000).*Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.860*. Caracas
- Cornejo, M. (1995) "*Liderazgo de Excelencia*" México D.F., Ed Grad, 8va edición.
- CORONEL (1995), LEITHWOOD, K. (1994). "*Liderazgo para la reestructuración de las escuelas*". Revista de Educación.
- D' Sousa A, (2000). Manual del Líder 3 "*El liderazgo Efectivo*" Editorial SAL TERRAE Santander.
- Diccionario Enciclopédico Quillet (1971). Editor: Arístides Quillet, Buenos Aires, Argentina.

- FERNÁNDEZ, C. (1999), " *La Comunicación en las Organizaciones*". Editorial Trillas, México.
- Fernández y Baptista (2003), " *Metodología de la Investigación*". Tercera Edición, México: Mc Graw- Hill.
- Fernández y López (2008), " *Trabajo Social Comunitario: Afrontando juntos los desafíos del siglo XXI*". Ed. Alianza, Madrid.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2005). " *El líder resonante crea más*". México, D.F.: Random House Mondadori.
- Gómez P. (2001), " *Educación Física y Fundamentales de la Educación Básica*". Ediciones Penaven, Venezuela.
- González (2011), " *Publicaciones de los Investigadores Educativos Mexicanos en índices con liderazgo mundial*": El caso de la UNAM
- GRESSER B. y BESSY O. (2003) " *La gestión de eventos deportivos: 15 estudios de casos corregidos*. Ediciones de Organización de París.
- Guédez, V. (1998). " *Gerencia, Cultura y Educación*". Caracas: Fondo Editorial Tropykos / CLACDEC.
- Hellriegel, D., y Slocum (2007) *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. Universidad Metodista del Sur, Texas México.
- Hersey, P. y Blanchard, K. (1977). *Management of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, CA: Prentice-Hall.
- Hurtado y Toro. (2007). " *Metodología de la Investigación Holística*". Caracas: Fundación SYPAL-FUNDACITE.
- Leithwood, k., Begley, p. y Cousins, J. (1990). The nature, causes and consequences of principals' practices: an agenda for future research. *Journal of Educational Administration*.

- LEITHWOOD, K. (2004). “*El liderazgo con Éxito*”: El liderazgo Educacional Transformador en un mundo de políticas transaccionales. ICE Deusto, Actas del IV Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos.
- Koontz, H. (1982). *Elementos de administración*. México: McGraw Hill.
- L.U.Z (1997). “*Perfil del egresado de educación*”. Caracas, Venezuela
- Ley Orgánica de Educación (2009). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 5.229. (Extraordinario). Julio15, Caracas
- Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física (2010). *Gaceta Oficial de La República Bolivariana de Venezuela*, N° 39.741. (Extraordinario). Agosto 2011. Caracas.
- Martin A, (1997). *Planificación Estratégica Territorial: Estudios Metodológicos*.
- Mendoza, I. (2013). *Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional en Revista del Centro de Investigación*. Universidad La Salle.
- Ministerio Para el Poder Popular de la Educación (2007). *Subsistema Educación Bolivariana*. Caracas.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2004). “*Pautas para realizar modificaciones Pedagógicas y curriculares en forma progresiva y con carácter experimental en los Diferentes niveles y modalidades del sistema educativo*”. Gaceta Oficial N° 37.874
- Montiel (2012) “*El Liderazgo Transformacional del Directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de Educación primaria*” Recuperado en: <http://www.produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/19163>
Consulta: 13- 10-15.
- Molins, M. (1998). “*Teoría de la planificación*”. Caracas Mimeo: Escuela de Educación - UCV.
- Morán E. (2011) *El Valor Educativo de un Cuento: Grupo de trabajo “Cuentos para Aprender”*. Edición A. de Lamo. Colección EEstudios Número 135.

- Munch, L. (2005) *Liderazgo y Dirección*. México: Trillas
- Murillo, J. (2006). “*Una dirección escolar para el cambio*”: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. REICE (Revista Electrónica Iberoamericana).
- Palella y Martins (2006) “*Metodología de la Investigación Cuantitativa*”. Venezuela FEDUPEL
- Pascual, R., Villa, a. Y Auzmendi, E. (1993). *El liderazgo transformacional en los centros docentes*. Bilbao: Mensajero.
- Peña (2013), “*Acciones Gerenciales dirigidas al fortalecimiento de la calidad Educativa Deportiva de la Unidad Educativa José Antonio Anzoategui*”. Estado Anzoategui, Venezuela.
- Pérez, F. (2005). *Metodología de la Investigación*. Colombia: McGraw Hill.
- Piñero (2001), *Educación y Economía*. Editorial El Macaro, Maracay. Estado Aragua, Venezuela.
- Quillet (1971) “*Diccionario Enciclopédico*”. Published by Editorial Argentina, Quillet-Grolier International., Buenos Aires.
- Ramírez, J. (2006). *Conceptos: Educación Física, Deporte y Recreación*. Caracas: Episteme
- Real Academia Española (1992), *Diccionario de la lengua Española*. Madrid
- Robbins S. & Coulter M (2010). “*Administración*”. Décima Edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2002), *Administración Teórica y Práctica*. México: Mc Graw Hill.
- Rodriguez, V. (2012) *Liderazgo Femenino se alianza en el ámbito organizacional*.

Ruiz, L (1993), Gerencia en el Aula. Nirgua: Talleres gráficos del instituto vocacional en Venezuela.

Ruiz, L. (1992). Gerencia en el aula. Venezuela: FEDUPEL

Sánchez, J. (2004). Las Competencias del director y la calidad del proceso Gerencial en I y II etapa de educación básica. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo. Venezuela

Schein , E y Amaranto (1982) : “*Cultura organizacional y liderazgo*”. San Francisco. Edited by Jossey Bass, California.

Schein, E. (1982). *Psicología de las organizaciones*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Stoner, J (1998), *Administración*. 7ma Edición, México: Pearson.

Subsistema Educativo Bolivariano (2007), Disponible en:
http://uelv.com.ve/sistema_%20educativo_bolivariano.htm. Consulta: 21-11-15

Tamayo M. (1997) “*El Proceso de la Investigación científica.*” Editorial Limusa S.A. México.1997.

Tamayo, M (2000), *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa- Willey, D.F,México 4ta Edición

Unesco (2006). *Conferencia de la Unesco sobre la educación y deporte*. Totster. C. Autor. París.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. (4a ed.). Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

WESTON, Y BRIGHAM, (1994). *Fundamentos de Administración Financiera*. 10ª edición. México: McGraw-Hill.

Whaters, T., Marzano , R. y McNulty , B. (2003) . “*El liderazgo equilibrado* : 30

años de investigación nos dice sobre el efecto del liderazgo en el rendimiento estudiantil” . Aurora, CO : Investigación del centro del continente para la Educación y el Aprendizaje.

Zona Educativa Carabobo (2009). *“Perfil y funciones del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación”*.

ANEXOS

[Anexo A]

**PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN
EVENTOS DEPORTIVOS**

N°	ÍTEMS Usted como docente:	Siempre	Algunas Veces	Nunca
1	Es carismático (a) para inspirar confianza dentro de una organización de eventos deportivos.			
2	Es necesario ser carismático (a) para influenciar en las diferencias personales, logrando cambios positivos dentro de una organización de eventos deportivos.			
3	Tiene habilidad para manejar situaciones de conflicto dentro de una organización de eventos deportivos.			
4	La habilidad juega papel importante en el líder para la organización de eventos deportivos			
5	Cree usted que el respeto forma parte del desarrollo del liderazgo para mantener la confianza dentro de una organización de eventos deportivos			
6	Considera que el respeto nutre las relaciones personales dentro de una organización			
7	Es necesaria la comunicación entre los miembros de una organización.			
8	Cree que sin los factores comunicacionales se pueden tomar decisiones en una organización de eventos deportivos.			

9	Es necesario tomar en cuenta las opiniones y sugerencias de los miembros que conforman una organización para la toma de decisiones.			
10	Alguna vez ha tomado decisiones sin antes haber consultado con su equipo de trabajo.			
11	Considera importante saber manejar las situaciones de conflicto dentro de una organización.			
12	Cree que debe existir equilibrio emocional para manejar situaciones de conflicto dentro de una organización de eventos deportivos.			
13	Alguna vez ha tenido la iniciativa de promover el trabajo en equipo.			
14	Considera que el trabajo en equipo puede impulsar la consecución de las metas comunes.			
15	Es posible que través del desarrollo del liderazgo en los Docentes de educación física Deporte y Recreación mejore la capacidad de llevar a cabo una organización de eventos deportivos.			
16	Alguna vez ha asistido a talleres, conferencias, conversatorios o afines en pro del desarrollo del liderazgo para organizar eventos deportivos.			
17	Es importante impartir las disciplinas deportivas a través de eventos deportivos para lograr el dominio de las mismas.			
18	Todos los docentes de educación física, deporte y recreación deben dominar las disciplinas deportivas convencionales.			

19	Es posible llevar a cabo una organización de eventos deportivos sin una planificación previa.			
20	Ha formado parte de una organización de eventos deportivos.			
21	A través del desarrollo del liderazgo en los docentes de educación física, deporte y recreación es posible mejorar las deficiencias en las organizaciones de eventos deportivos.			
22	Consideras importante los procesos gerenciales en la ejecución de actividades físicas.			
23	Luego de obtener resultados en el desarrollo del liderazgo en los docentes de educación física, deporte y recreación, ¿es importante evaluar las fortalezas y debilidades que se presenten.			
24	Forma equipos de trabajo con los docentes de las demás áreas para integrarlo en las organizaciones de eventos deportivos.			
25	La institución cuenta con los recursos económicos para el Pago de especialistas que llevaran a cabo el plan de acción para el desarrollo del liderazgo en los docentes de educación física, deporte y recreación.			
26	La Institución cuenta con recursos audiovisuales para la metodología y enseñanza del plan de acción para el desarrollo del liderazgo en eventos			

	deportivos.			
--	-------------	--	--	--

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
22													
23													
24													
25													
26													

Nota:

1 = Excelente

2 =Bien

3 =Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos

SI ____NO ____

[ANEXO C]

Confiabilidad del Instrumento																												
Sujeto/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Xi	
1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	
2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	61	
4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	59	
5	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	58	
6	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	56	
7	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	53	
8	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	41	
9	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	48	
Sumatoria	21	25	21	26	26	25	25	9	23	17	26	21	18	22	27	24	20	19	18	25	24	20	26	21	19	20		
Media	2,3	2,8	2,3	2,89	2,89	2,778	2,78	1	2,6	1,9	2,9	2,3	2	2,4	3	2,7	2,2	2,1	2	2,8	2,7	2,2	2,9	2,3	2,1	2,2		
Desv. Est.	0,5	0,4	0,7	0,33	0,33	0,441	0,44	0	0,5	0,8	0,3	0,5	0,5	0,7	0	0,5	0,4	0,6	0,5	0,7	0,5	0,4	0,3	0,5	0,3	0,4		
Varianza	0,3	0,2	0,5	0,11	0,11	0,19	0,19	0,00	0,3	0,6	0,1	0,3	0,3	0,5	0	0,3	0,2	0,4	0,3	0,4	0,3	0,2	0,1	0,3	0,1	0,2	67,03	
Fuente: Instrumento aplic;																												
k/k-1 1,034																												
Varianza Interna 17,90																												
Varianza Exter 67																												
Fraccion 0,27																												
Corchete 0,73																												
Alpha 0,76																												
Leyenda;																												
Siempre: 3																												
Algunas Veces:2																												
Nunca:1																												