



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**ESTRATEGIA GERENCIAL DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A LOS  
ENTRENADORES DEL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL PARA EL  
DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL MUNICIPIO LOS GUAYOS**

Autor: Lcdo. Alí A. Chirinos O.  
Tutor: Msc. Néstor Martínez

Bárbula, Abril de 2013



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**ESTRATEGIA GERENCIAL DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A LOS  
ENTRENADORES DEL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL PARA EL  
DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL MUNICIPIO LOS GUAYOS**

Autor: Alí A. Chirinos O.  
Trabajo presentado ante el  
Área de Estudio de  
Postgrado de la Universidad  
de Carabobo, para optar al  
Título de Magíster en  
Gerencia Avanzada en  
Educación

Bárbula, Abril de 2013



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



## AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Msc. Néstor Martínez, titular de la cédula de identidad N° 7.240.126, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **ESTRATEGIA GERENCIAL DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A LOS ENTRENADORES DEL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL MUNICIPIO LOS GUAYOS**, presentado por el ciudadano Alí A. Chirinos O., titular de la cédula de identidad N° 13.236.511, para optar al título de **Magíster 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 \_\_\_\_\_ días del mes de Abril del año 2013.

---

**Msc. Néstor Martínez**

**C.I.: 7.240.126**



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



## AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Msc. Néstor Martínez, titular de la cédula de identidad N° 7.240.126, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **ESTRATEGIA GERENCIAL DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A LOS ENTRENADORES DEL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL MUNICIPIO LOS GUAYOS**, presentado por el ciudadano Alí A. Chirinos O., titular de la cédula de identidad N° 13.236.511, para optar al título de **Magíster 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 \_\_\_\_\_ días del mes de Abril del año 2013.

---

**Msc. Néstor Martínez**

**C.I.: 7.240.126**



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



## INFORME DE ACTIVIDADES

**Participante:** Alí A. Chirinos O. C.I: 13.236.511  
**Tutor: (a) Msc. Néstor Martínez** C.I: 7.240.126  
**Correo electrónico del participante:** alideportivo@hotmail.com  
**Título Tentativo del Trabajo:** Estrategia Gerencial de Capacitación Dirigida a los Entrenadores del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.  
**Línea de Investigación:** Gerencia

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	16/01/12	8am a 12m	Planteamiento del problema	
2	23/01/12	8am a 12m	Objetivos y justificación	
3	06/02/12	8am a 12m	Marco teórico	
4	20/02/12	8am a 12m	Marco metodológico	
5	05/03/12	8am a 12m	Aplicación de instrumentos	
6	19/03/12	8am a 12m	Análisis de resultados	
7	02/04/12	8am a 12m	Propuesta	
8	16/04/12	8am a 12m	Conclusiones y recomendaciones	

**Título Definitivo:** Estrategia Gerencial de Capacitación Dirigida a los Entrenadores del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

**Comentarios finales acerca de la Investigación:** Esperamos sea puesta en práctica dicha propuesta.

**Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de Dirección del Trabajo de Maestría arriba mencionado.**

---

**Msc. Néstor Martínez**  
C.I.: 7.240.126

---

**Lcdo. Ali Chirinos**  
C.I.: 13.236.511



**PETICIÓN DE TÍTULO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
POSTGRADO**



Yo, **Alí Armando Chirinos Oviedo**

Género: **Masculino** Cédula de Identidad: **13.236.511**

Lugar de Nacimiento: **Bárbula – Estado Carabobo**

Solicito la elaboración de mi Título Profesional de:

Magíster: **en Gerencia Avanzada en Educación**

**DATOS DEL EGRESADO**

Título:

Expedido por: **Universidad de Carabobo**

En Fecha:

Dirección de Habitación: **Vivienda Popular Los Guayos Sector 5, Vereda 1, Casa 05, I Etapa del Municipio Los Guayos Estado Carabobo.**

Ciudad: **Valencia** Teléfono: **0412-1490762**

Correo Electrónico: **[alichirinos\\_uc@hotmail.com](mailto:alichirinos_uc@hotmail.com)**

Indique dos personas a través de las cuales se le pueda localizar

1. Nombre: Otilia Oviedo Teléfono: 0241-2182052
2. Nombre: Martha Falcón Teléfono: 0412-7575860

**Nota: Esta Petición será tramitada en la Dirección de Información y Control Estudiantil (DICES) única y exclusivamente cuando se haya cumplido con todos los requisitos exigidos por esta Área de Estudios.**

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Revisado y recibido en la Sección de Grado por: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**VEREDICTO**

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **ESTRATEGIA GERENCIAL DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A LOS ENTRENADORES DEL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL MUNICIPIO LOS GUAYOS**, presentado por el autor: **Alí A. Chirinos O.**, para optar al título de Magíster en Educación, Mención Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Aprobado: \_\_\_\_\_

<b>Nombre</b>	<b>Apellido</b>	<b>C.I.</b>	<b>Firma</b>
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Bárbula, Abril de 2013

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
AUTORIZACIÓN DEL TUTOR.....	.iii
AVAL DEL TUTOR.....	.iv
INFORME DE ACTIVIDADES.....	.v
ACTA DE APROBACIÓN.....	.vi
VEREDICTO.....	.vii
ÍNDICE.....	.viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	.xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	.xii
DEDICATORIA.....	.xiii
RESUMEN.....	.xv
INTRODUCCIÓN.....	.16
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA.....	.18
Planteamiento del Problema.....	.18
Objetivos de la Investigación.....	.24
Objetivos Generales.....	.24
Objetivos Específicos.....	.24
Justificación de la Investigación.....	.24
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO.....	.27
Antecedentes de la Investigación.....	.27
Bases Teóricas.....	.29
Estrategias Gerenciales.....	.30
Gerencia.....	.32



Administración.....	32
Planificación Estratégica.....	33
Competencia.....	33
Capacidad Deportiva.....	34
Creatividad.....	35
Bases Psicológicas.....	35
La Motivación.....	35
Importancia de La Motivación.....	36
Teorías Motivacionales.....	37
Factores de La Motivación.....	41
Factores Higiénicos.....	41
Teorías de la Motivación Laboral.....	42
Teorías de la Motivación de Higiene.....	43
Fundamentación Legal.....	44
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>49</b>
Tipo y Diseño de la Investigación.....	49
Población.....	51
Muestra.....	51
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	52
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	52
Validez.....	52
Validez de Contenido.....	53
Validez de Expertos.....	53
Confiabilidad.....	54
<b>CAPÍTULO IV</b>	
Análisis e Interpretación de Datos.....	57
Conclusión del Diagnóstico.....	73
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>75</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>77</b>

## CAPÍTULO IV

LA PROPUESTA.....	79
Título.....	79
Introducción.....	79
Misión.....	80
Visión.....	80
Objetivo General.....	81
Objetivos Específicos.....	81
Factibilidad Económica.....	81
Espacio Físico.....	82
Recursos Humanos.....	82
Equipos y Materiales.....	82
REFERENCIAS .....	88
ANEXOS.....	91
A - 1 Instrumento para la Recolección de Datos.....	92
A - 2 Instrumento para la Recolección de Datos.....	93
B Coeficiente de Confiabilidad.....	94

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>CUADRO</b>		<b>Pág.</b>
1	Informe de Actividades.....	5
2	Estrategias Gerenciales.....	31
3	Teorías Motivacionales.....	39
4	Operacionalización de Variables.....	48
5	Población.....	51
6	Rango y Confiabilidad.....	56
7	Dimensión: Estrategia Gerencial; Indicador: Motivación.....	58
8	Dimensión: Estrategia Gerencial; Indicador: Planificación.....	60
9	Dimensión: Gerencia; Indicador: Organización.....	62
10	Dimensión: Competencia; Indicador: Habilidad.....	65
11	Dimensión: Competencia; Indicador: Conocimiento.....	67
12	Dimensión: Creatividad; Indicador: Capacidad.....	69
13	Dimensión: Creatividad; Indicador: Destreza.....	71
14	Taller 1.....	83
15	Taller 2.....	84
16	Taller 3.....	85
17	Taller 4.....	86
18	Taller 5.....	87

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO</b>		<b>Pág.</b>
1	Teorías Motivacionales.....	40
2	Dimensión: Estrategia Gerencial; Indicador: Motivación.....	58
3	Dimensión: Estrategia Gerencial; Indicador: Planificación.....	60
4	Dimensión: Gerencia; Indicador: Organización.....	63
5	Dimensión: Competencia; Indicador: Habilidad.....	65
6	Dimensión: Competencia; Indicador: Conocimiento.....	67
7	Dimensión: Creatividad; Indicador: Capacidad.....	69
8	Dimensión: Creatividad; Indicador: Destreza.....	71

## DEDICATORIA

**A mi Dios**, por haberme permitido venir al mundo y de darme una familia tan hermosa, además por darme la sabiduría de alcanzar uno de mis apreciados sueños el de educar y por enseñarme a quererme por lo que soy.

**A mi Hija**, que llenas todo mi ser y no me imagino la vida sin ella TE AMO Valentina.

**A mi Madre**, por ser una mujer tan luchadora en esta vida, me haz enseñado a nunca rendirme y por ese apoyo tan incondicional para lograr mis metas, y por muchas más razones te mereces todos mis éxitos y los que vienen, TE AMO.

**A mi Padre**, por enseñarme tanta humildad que no me cabe en el pecho para ser como tú y gracias por ser ese ejemplo a seguir, además cada paso que doy tengo la confianza de que tú y mi mamá están a mi lado, TE AMO.

**A mi Compañera**, por ser esa mujer que vive por mis sueños y mi acompaña a cada parte que voy, además trae en su vientre otro futuro de este gran amor y porque detrás de un gran hombre existe una gran mujer, TE QUIERO MUCHO Martha.

**A mis Hermanos**, Alida, Segundo, David y Maibi, por ser esas personas con quien aprendí a compartir los momentos de mi vida, sin ustedes no sabría ser niño, además llenan una parte muy hermosa de mi corazón, LOS QUIERO.

**A mis Sobrinos**, Génesis, Nicol, Anthony, Nathaly, Geisy, Geremi y Juliet, que son parte de mi vida, donde nace cada sonrisa y cada lágrima, LOS QUIERO.

**A mis Hermanos y Sobrinos Guaros**, Zuleima, Nancy, Ali y todos sus hijos, porque tengo fue que Dios nos dará la oportunidad de compartir momentos especiales, LOS QUIERO.

**A mi familia Falcón,** Ysbelia, Susagne, Félix, Hugo, Oriana, Mauricio, Javier y Johana, Los Quiero.

**A mis Hermanos de vida,** Gredit, Héctor, Alfredo, Arturo, Luis, Urquidi, Enrique, Richard, Gustavo, Neiro, Jorge, Johan y Pedrito, que han sido de gran apoyo en los momentos difíciles alegres de mi vida, son ustedes los que cultivan una gran y fuerte amistad, LOS QUIERO.

**A mis compañeros de IAMDREGUAYOS,** y muchas otras personas de la Alcaldía de Los Guayos, que de una u otra manera han creído en mi, gracias por la confianza depositada y porque juntos hemos luchado para construir el municipio deportivo que queremos, LOS APRECIO.

**A mis Profesores,** Clemente, Néstor, Luis, Antonio, que fueron parte esencial de mi formación como educador y por tenderme su mano amiga, LOS APRECIO.

**A mis Familiares,** Tíos, Primos, que estuvieron pendiente de una u otra manera, de este esfuerzo alcanzado, LOS QUIERO.

**A mi familia de Yaracuy,** Rodolfo, Nixan, José, Caridad, Alejo, Julián, Elio, Aura, Andrés, Jesús, y todos aquellos de la bartola que hacen de mis vacaciones agradables. LOS QUIERO.

**A mis hijas de la vida,** All Star, Clínica 24 Horas, Unefa Isabelica y Pdvsa Carabobo, quienes han compartidos momentos de esfuerzos y dedicación para alcanzar logros deportivos en mi vida, LAS QUIERO.

**Nuevamente gracias Dios,** por tener tantas personas a quien dedicarle este trabajo, haz hecho mi corazón tan amplio, que falta mucha gente por nombrar....

**Lcdo. Alí Chirinos.**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**ESTRATEGIA GERENCIAL DE CAPACITACIÓN DIRIGIDA A LOS  
ENTRENADORES DEL INSTITUTO AUTÓNOMO MUNICIPAL PARA EL  
DEPORTE Y LA RECREACIÓN DEL MUNICIPIO LOS GUAYOS**

**AUTOR: Lcdo. Alí A. Chirinos O.**

**TUTOR: Msc. Néstor Martínez**

**AÑO: 2013**

**RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito analizar la Estrategia Gerencial de Capacitación dirigida a los Entrenadores del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos, utilizando como apoyo conceptos fundamentales como Estrategias Gerenciales, Planificación Estratégica y Capacidad Deportiva. El diseño de la investigación fue, no experimental traseccional campo de tipo descriptivo. La población estuvo integrada por treinta y uno (31) Entrenadores y Promotores Deportivos de la institución en estudio, los cuales a su vez constituyeron en una muestra censal. La técnica para la recolección de datos, fue la encuesta; y a través de la aplicación de un cuestionario estructurado con escala policotómica se logró la recopilación de los datos que evidencian los conocimientos sobre las diferentes disciplinas deportivas. La validación del instrumento se realizó por juicios de expertos, tanto en contenido, como en diseño y metodología. Para la confiabilidad se utilizó el Coeficiente de Alpha de Cronbach el cual se utiliza cuando el instrumento de investigación posee respuestas policotómicas. Asimismo el análisis de datos se efectuó a través de técnicas estadísticas de carácter descriptivo, donde cada variable se analizó individualmente. De igual manera, la información se organizó y se tabuló en términos porcentuales, representándose en tablas de frecuencias y gráficos de barras que se elaboraron de acuerdo a las dimensiones e indicadores de los aspectos a investigar que hacen referencia a las distintas variables citadas en el cuadro de operacionalización o sistema de variables. La conclusión de la presente investigación evidencia que la capacitación es necesaria para el desarrollo y avance de un país por ello, se ha comprobado que los entrenadores y promotores deportivos en quienes está legado el propósito de dicha estudio, deben tener la motivación, el interés y la orientación para capacitarse y formarse constante y efectivamente.

**Palabras Claves:** Estrategias Gerenciales, Planificación Estratégica y Capacidad Deportiva, Entrenadores, Deporte, Recreación

**Líneas de Investigación:** Gerencia.

## INTRODUCCIÓN

La situación socioeconómica del país exige la reactivación inmediata de hombres y mujeres en el ámbito deportivo. En tal sentido, es necesario capacitar un personal que este acorde a las necesidades de la comunidad para difundir los conocimientos básicos a los niños y niñas de nuestra sociedad.

La capacitación a través de la historia, ha sido considerada como el recurso más idóneo y eje rector de todo desarrollo, es la base de la formación y preparación de los recursos humanos necesarios, convirtiéndose en el medio para la multiplicación de actividades productivas.

En atención a esta situación se propone elaborar un plan estratégico gerencial de capacitación para el desarrollo de los entrenadores del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos. Como alternativa para el desarrollo deportivo sustentable, que conlleve a un cambio positivo y calidad de vida para la comunidad.

Se espera que la capacitación genere las condiciones para que los entrenadores del instituto y promotores deportivos de la comunidad se comprometan con el aprendizaje de los niños y niñas, es decir, que permitan efectivamente adquirir el conocimiento y a su vez permita desarrollar las competencias plantadas en cada una de las actividades deportivas.

Este trabajo esta constituido por cinco capítulos. En el primero de ellos se hace la descripción de la situación problemática, en función del



planteamiento del problema, se definen los objetivos, se describe el porque de la investigación y se delimita el ámbito del problema.

El segundo capítulo lo conforman los elementos del marco teórico, en donde se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y psicológicas, la fundamentación legal y finalmente la tabla de especificaciones del aspecto a estudiar.

El tercer capítulo esta organizado por los componentes del marco metodológico se describe la naturaleza y diseño de la investigación, se define la población y muestra a estudiar, se mencionan las técnicas e instrumentos elegidos para la recolección de datos con su respectiva validez y confiabilidad.

En el cuarto capítulo se presenta el análisis e interpretación de los datos, mediante tablas porcentuales de respuestas a los diferentes ítems así como las conclusiones del diagnóstico.

El quinto capítulo compuesto la propuesta presenta por el investigador, con una misión y visión, con objetivos bien definidos y taller de capacitación.

Además de las conclusiones, recomendación y finalmente de las referencias y anexos.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

La educación a nivel mundial, comenzó a través del aprendizaje directo entre padres e hijos, la cual a su vez le da paso a las enseñanzas personalizadas por intelectuales. Sin embargo no es sino a partir de la era de la industrialización cuando comienza a instituirse la masificación de las escuelas como sistema determinante para la obtención de conocimiento.

Pero en los años de 1940, se establece la creación de Institutos para la formación de profesionales preparados para la enseñanza – aprendizaje. A mediados del siglo XX debido al avance educativo se establece un sistema pedagógico con asignaturas como: matemáticas, castellano y literatura, historia, geografía, entre otras, orientadas al desarrollo y culturalización de las masas más populares, por un personal especializado en cada una de las asignaturas.

De igual manera, se ve la necesidad de insertar en el pensum de estudio otras asignaturas, en la cual se encuentran la educación con el firme objetivo de obtener más diversidad en los conocimientos, pero para impartir dicha asignatura se requiere de un personal calificado para tal tarea, ya que en la educación física existen unos contenidos programáticos los cuales se derivan de tres grandes aspectos como lo es, la actividad física específicamente dirigida a la salud del individuo, la recreación orientada para un sano

esparcimiento y el deporte enfocado a la actividad competitiva pero a su vez de masificación, estos tres aspectos nacen con la inquietud de mejorar la calidad del individuo tanto a nivel personal como interpersonal.

En este sentido, para poder desarrollar el deporte se debe contar con un personal capacitado en el ámbito deportivo y es por ello que centraremos esta investigación en buscar la manera de como formar al personal. Aprovechando que la capacitación deportiva ha estado inherente en el desarrollo de los seres humano, como parte esencial de los derechos del hombre, con ellos se espera lograr una educación más integral.

Cabe destacar que en México, a principios de los años noventa comenzó la tendencia en capacitación deportiva, con un enfoque hacia las clases de grupos o sectores más populares. A mediados de esta década el concepto de los gimnasios tradicionales que sólo tenían un modelo de infraestructura muy sencillo, se modifica con la inclusión ideológica del concepto llamado "Fitness y Wellness" lo que realmente se denomina acondicionamiento físico integral con orientación de bienestar físico y mental, generado por la sociedad deportiva del momento con el propósito de crear un patrón de actividades sin importar el ámbito deportivo.

A principios del año 2000, en Venezuela comenzó una ola de apertura de lugares que imparten capacitación deportiva, muchos de ellos con una idea de fomentar el deporte a través de las ciencias del ejercicio, estas instituciones ofertaban diferentes modelos de educación y los contenidos temáticos buscaban contribuir al incremento del nivel de conocimiento sobre cultura física en nuestro país.

Cabe destacar, que la capacidad deportiva en Venezuela ha evolucionado, ya que se ha notado un cambio importante en los últimos

catorce años, en relación al apoyo e inversión que recibía el sector deportivo por parte de las instituciones del Estado. El objetivo que actualmente tiene el gobierno nacional es impulsar a Venezuela como una potencia deportiva, apoyando a todos los venezolanos que tengan potencialidades en el deporte.

Del mismo modo, se establece en el sistema educativo venezolano en especial en el artículo 1 de la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física (2011), el cual destaca lo siguiente:

“Esta ley tiene por objeto establecer las bases para la educación física, regular la promoción, organización y administración del deporte y la actividad física como servicios públicos, por constituir derechos fundamentales de los ciudadanos y ciudadanas y un deber social del Estado, así como su gestión como actividad económica con fines sociales.  
(p. 1)”

Por consiguiente, el Estado Venezolano aspira que a través de la educación física en el aspecto deportivo se formen ciudadanos para la vida y se brinde una mejor atención a los deportistas del país, para así articular y evaluar los programas que ejecuta las políticas deportivas, la cual se lleva a cabo a través del Ministerio del Poder Popular para el Deporte y del Instituto Nacional del Deporte.

Es por ello, que el deporte en la República Bolivariana de Venezuela hoy día constituye un área del quehacer humano de alto impacto social. A través de su proyección, se ha convertido en una opción válida de mediación para el logro de una nueva relación entre el ente gubernamental y la sociedad organizada. Esto contribuye así a maximizar la acción de carácter social, cultural y educativo, desarrolladas en el ámbito específico de su competencia.

Es importante señalar, que la gerencia deportiva o gestión deportiva, es un área del conocimiento que es diferenciada como uno de los componentes de la investigación en la educación física y la actividad deportiva en general. En la actualidad existen grupos de investigación (INGESPORT) y asociaciones a nivel internacional (ALGEDE) que estudian la gerencia deportiva en diversos niveles y modalidades. En Venezuela, esta área ha sido bastante descuidada y son muchos los que participan en ella en calidad de entusiastas.

Es por esto, que es necesario formalizar un grupo de trabajo que identifique elementos fundamentales de la gerencia del deporte y la educación física y que genere actividades de trabajo e investigaciones en nuestro país; además que marque pautas y genere cambios en la organización deportiva nacional.

Es por ello, que la gerencia deportiva en Venezuela busca determinar los cambios que ha logrado gracias a la autonomía alcanzada por sus Estados; uno de ellos se considera el caso del Estado Carabobo, el cual posee unas características particularmente especiales dada su importancia, debido a que ha logrado ser el mejor Estado deportivo en Venezuela al mantenerse como el campeón en los últimos 20 años en los juegos nacionales deportivos, como también al albergar en su territorio a la Universidad de Carabobo que ha sido la campeona indiscutible en los juegos universitarios, además la participación de las asociaciones deportivas que integran el ente deportivo gubernamental, siendo estos coautores del conjunto de programas sociales que coadyuvan a la satisfacción de sus necesidades y con ello también tratan de ayudar al desarrollo de la gestión municipal.

Pero, se puede evidenciar a través de la observación directa, que la gestión municipal no está utilizando las estrategias deportivas adecuadas;

como las implementadas por el ente deportivo gubernamental como lo es fundadeporte, la cual cabe señalar que otras entidades estatales si han copiado su modelo de organización y planificación, cosa que no han hecho los funcionarios municipales que integran la estructura gerencial directamente relacionada con el desarrollo de programas sociales y políticas públicas orientadas a la comunidad, puesto a que no brindan el apoyo necesario a los atletas para su debida formación. Además, existe un gran deseo de las comunidades en organizarse día a día y en apoyar gradualmente a que se les provea de un mecanismo por el cual acceder más directamente en la participación real de la canalización y solución de sus problemas y hacerlo además con organización y apego.

En este sentido, y debido a que la capacitación deportiva carentes en el Municipio Los Guayos en ocasiones con falta de operatividad, se desea desarrollar en primera instancia cursos que puedan brindar los conocimientos mínimos sobre las ciencias del ejercicio a los aspirantes a entrenadores o instructores, tratando de seguir un modelo en función de los contenidos temáticos, en ocasiones sin un estudio previo curricular sobre las necesidades en actividades deportivas.

En el mismo orden de ideas, y gracias a que la actividad deportiva trasciende las dimensiones competitivas y recreativas, por medio de la cual se pueden desarrollar políticas sociales que redunden y promuevan las mejoras de la calidad de vida a través del deporte en los habitantes del Municipio antes citado.

Es por ello, que el deporte proporciona un medio para aprovechar de manera productiva el tiempo libre. Asimismo, incorpora al individuo a un proceso de despliegue de energía corporal y psicológica que lo aleja de la

posibilidad de orientar esta energía hacia áreas no cónsonas con la sana convivencia competitiva y la integración a la comunidad a la cual pertenece.

De igual manera, es una vía socialmente productiva para drenar las angustias y tensiones del diario vivir, refuerza la disciplina y el proceso de internalización de las normas que hacen posible la interrelación relativamente pacífica y estable de los pueblos. A través de su aporte, se refuerza el autocontrol personal, la solidaridad, la cooperación y el incentivo de la sana competencia. Dado el impacto social que tiene la actividad deportiva, ésta debe asumirse como uno de los componentes de primerísima relevancia en la implementación de las políticas y planes de desarrollo en el ámbito local y/o municipal.

Es por ello, que surgen las siguientes preguntas:

¿Existe algún plan de desarrollo deportivo gerencial en el Municipio Los Guayos?

¿Cuenta el Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos con personal calificado para las funciones de gerente deportivo?

¿Están los entrenadores adscritos al Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos desempeñando bien sus funciones de facilitador en el área de deporte y recreación?

¿Es conveniente diseñar estrategias gerenciales de capacitación deportiva para ser aplicada a los entrenadores del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Proponer un plan estratégico gerencial de capacitación dirigida a los entrenadores del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

### **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la necesidad de implementar un plan estratégico gerencial de capacitación dirigido a los entrenadores del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.
- Establecer la factibilidad de implementar un plan estratégico gerencial de capacitación dirigido a los entrenadores del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.
- Diseñar un plan estratégico gerencial de capacitación dirigido a los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

### **Justificación**

En Venezuela, la educación física impulsa a la reconversión del recurso humano, ya que está repotencia sus capacidades técnicas en las áreas de gestión y entrenamiento deportivo. Además ayuda a la formación de los atletas y estimula su incorporación al deporte con fines recreativos y para la



salud, intensificando la educación y promoción deportiva como herramienta básica para desarrollar una cultura deportiva municipal.

La investigación propuesta busca, propiciar el establecimiento de un modelo de gestión deportiva que conlleva a la participación de los organismos locales, tanto públicos como privados, que desarrollen planes y programas relacionados con la actividad deportiva. Todo ello, con la incorporación, apoyo y promoción de la sociedad civil organizada ubicada en el Municipio Los Guayos.

A tales efectos, para el logro de una gestión pública eficaz en materia deportiva se aspira ampliar el espacio político y social del deporte dentro de la gestión del municipio para repotenciar el lugar que debe ocupar el deporte dentro de la agenda de los asuntos públicos como medio propiciador de la participación de la sociedad civil en la prevención de la salud y de la delincuencia, creador de oportunidades de empleo y generador de valores integradores y dignificadores del individuo en su respectiva comunidad.

En tal sentido, se justifica la investigación ya que se desea masificar la actividad deportiva, incorporando al deporte recreativo y para la salud a grandes grupos poblacionales del municipio de todas las edades, sexo y procedencia social (escolar, rural, comunal, discapacitados, tercera edad y otros), ofreciendo opciones para la práctica de actividades deportivas adaptadas a sus posibilidades.

En el mismo orden de idea, se anhela promover la organización y la participación de la sociedad civil en el diseño, ejecución y control de los programas deportivos, convirtiéndolo en un medidor válido en el nuevo modelo de relación entre el ente municipal y la sociedad civil como espacio

para la participación del pueblo, la solidaridad y la integración de la comunidad.

Por lo tanto, se debe seguir democratizando la gestión del sector público y privado de la organización deportiva local, estableciendo mecanismos de relación constructiva con los distintos componentes de organización y gestión deportiva municipal de manera democrática, descentralizada y facilitando la participación de la sociedad civil para el logro de la excelencia deportiva del municipio. Lo que se aspira entonces es realizar un seguimiento y control de la gestión deportiva municipal de acuerdo al grado de correspondencia que exista entre las actividades desarrolladas, objetivos y metas del Plan Deportivo Local en función de determinar el impacto de la inversión social realizada.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes de la Investigación**

La capacitación deportiva se presenta como un reto para los entes deportivos, puesto que requieren de un personal altamente calificado con desarrollo en competencias personales, profesionales y técnicas, que al mismo tiempo posea la capacidad de desarrollar en los individuos estas aptitudes y adaptarse a los cambios de una sociedad cada vez más exigente. Es importante señalar que es evidente la necesidad de mejorar la formación de los entrenadores y promotores deportivos, puesto que constituyen el pilar fundamental del proceso de capacitación, a fin de facilitar aprendizajes significativos, que contribuyan con el progreso de las comunidades.

Al respecto Piña (2001), en su trabajo de grado titulado “Capacitación en gerencia de aula dirigido a los docentes de la primera y segunda etapa de la Escuela Básica San Gerónimo de Cocorote del Estado Yaracuy”; cuya metodología, utilizada fue la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo y documental, concluyó que es necesaria la implementación de talleres, seminarios, charlas y jornadas entre otras, con la finalidad de adiestrar a los docentes en la ejecución de las funciones gerenciales para lograr altos niveles de excelencia en la acción educativa.

En este sentido, se propone que la calidad de la capacitación debe estar ligada a la calidad del facilitador, por ser el pilar fundamental del proceso de aprendizaje, ya que se podrá alcanzar la eficiencia y la eficacia si éste posee la preparación y la capacitación para brindar beneficios a la comunidad.

Zambrano (2001), en su investigación titulada “Estrategias gerenciales para la integración comunidad escuela, basadas en procesos comunicacionales efectivos y eficaces en la Unidad Educativa ‘Elvia Peña de Valera’ en el Estado Carabobo”; el cual utilizó como metodología, la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de método cualitativo de tipo descriptivo, dentro del diseño de campo, concluyó que se debe mejorar el proceso de integración entre los miembros de la comunidad y la escuela con la visión de establecer estrategias gerenciales basadas en procesos comunicacionales efectivos y eficaces, servirán para unir al personal de la comunidad con la escuela, logrando así la calidad total del proceso de enseñanza aprendizaje.

Por consiguiente, se puede decir que se debe adoptar un modelo y mantener un estilo de comunicación acorde a las necesidades y objetivos de la institución, donde las personas interactúen usando estrategias que perciban como adecuadas, tratando de mantener el control sobre las situaciones que enfrenten.

Así mismo Rodríguez (2002), en su proyecto de seminario titulado “Situación actual de la gerencia y factores de competitividad en las instituciones del nivel de educación básica en la I y II etapa en el Estado Carabobo”; el cual empleó como metodología, la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de tipo descriptivo, dentro del diseño de campo, concluyó que el gerente educativo carece de competencias necesarias para ejecutar la política que permitan involucrar al representante

en la búsqueda de soluciones de sus escuelas. Como también carece de competencias personales, profesionales y técnicas que le impiden el fortalecimiento de la gerencia para enfrentar con éxito la competitividad.

En consecuencia, recomiendo orientar el desempeño gerencial hacia la comunicación, liderazgo, motivación, estrategias competitivas y trabajo en equipo como factores de competitividad, de esta manera los facilitadores se manejarán adecuadamente para poder alcanzar los objetivos propuestos.

Por su parte Aular (2008), en su estudio de grado titulado “Estrategias gerenciales que optimicen las funciones del coordinador pedagógico en la Escuela Bolivariana San José de los Chorrillos del Municipio Libertador del Estado Carabobo”; utilizó como metodología, la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo y documental, obteniendo como conclusión que la actualización de los coordinadores pedagógicos, con estrategias gerenciales es fundamental para alcanzar la eficiencia de las instituciones educativas.

Por tal motivo, se aprecia que las acciones pedagógicas no están dirigidas por personas con conocimientos y habilidades necesarias que reorganicen gerencialmente la planificación de una institución, por ello, el proceso de capacitación, requiere urgentemente la planificación de novedosos modelos de gerencia académica que suplan al actual modelo tradicional por uno más efectivo y contemple una continua evaluación y un constante control que contribuya al logro de sus objetivos.

### **Bases Teóricas**

Para establecer las bases teóricas que fundamentan este estudio, se hizo una revisión bibliográfica del proceso entrenador – comunidad donde la

implementación de estrategias en el desarrollo de la planificación posibilita la ejecución del proyecto de capacitación para el desarrollo de los entrenadores, los cuales son garante de su ejecución y evaluación.

En el proceso de capacitación existe una retroalimentación constante de información lo cual es imprescindible para implantar acciones que privilegien la formación permanente de los entrenadores centrados en el quehacer deportivo e intercambio de experiencias a través de los círculos de acciones de la comunidad, que permiten al facilitador conducir el éxito de una gerencia competitiva.

### **Estrategias Gerenciales**

Según Stoner (1997), señala que el gerente debe tener presente tres valores en su práctica profesional:

1. El trabajo debe ser divertido, por lo que debe ser disfrutado.
2. El trabajo es importante, no debe ser tomado con tanta seriedad.
3. Las personas son importantes, cada una de ellas constituye una diferencia.

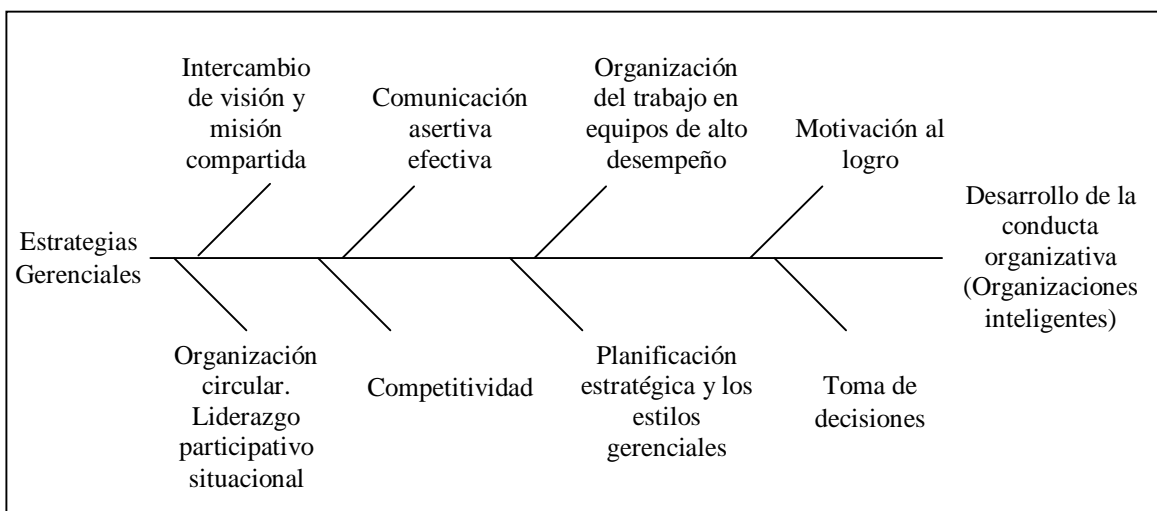
Realmente, el gerente debe poseer capacidad de liderazgo para conducir el recurso humano hacia el logro de los objetivos y estrategias de la organización, integrándolos como equipos, identificados con su misión.

Los nuevos paradigmas en la capacitación significan auténticos desafíos para las instituciones deportivas, ya que solo pueden lograrse a través de un nuevo sistema gerencial basado en estrategias y decisiones que orientan la acción competitiva.

El autor antes citado hace mención que en todo instituto debe estar presente un gerente – asesor que por las exigencias del medio debe transformarse en un coordinador deportivo capaz de lograr que su institución llegue a ser competitiva, a través de las siguientes tareas y funciones:

- Formulación de la visión – misión y filosofía organizacional.
- Establecer las políticas estratégicas.
- Realizar los diagnósticos.
- Fijar los objetivos estratégicos.
- Determinar las estrategias.
- Convertir las estrategias en actividades.
- Implantar las estrategias.

Todo ello, se logra aplicando las estrategias gerenciales, que para Stoner (1997), son las herramientas de la alta gerencia que le permiten dirigir eficaz y efectivamente a la organización y conlleva hacia la excelencia organizacional, ya que se busca el bienestar de los niños mediante una formación de calidad. Tal como se puede observar en el siguiente cuadro.



Fuente: Stoner (1997)

## **Gerencia**

Ruiz (1998), se refiere a la gerencia como una organización que efectúa actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos y metas establecidas.

La gerencia está implícita en todas las actividades y roles del ser humano. En las últimas décadas se ha evidenciado una mayor tendencia hacia el estudio de la gerencia, por ello los institutos deportivos deben considerarse una organización social que conviene ser gerenciada por personas preparadas.

## **Administración**

Según, Aular (2008), en la administración se observan diversas definiciones de organización y gerencia, existe un elemento común entre ellas, la gerencia consiste en dirigir al gerente hacia el comportamiento deseado, y la organización, coordina al gerente a lograr lo planteado.

La administración deportiva debe ejercer liderazgo con los gerentes del aprendizaje, ya que se interactúa con él, para instruirlo, persuadirlo, asesorarlo o motivarlo.

No obstante, tiene que existir un desarrollo de la organización competente que incluye en su sentido instrumental una serie de factores: estrategias, estructura, cultura y sistemas, estos factores son usados por la gerencia educativa para controlar la conducta organizativa de los gerentes del aprendizaje, con el propósito de satisfacer las exigencias de la comunidad.



## **Planificación Estratégica**

Según, Aular (2008), la planificación estratégica es el proceso mediante el cual quien toma decisiones en una organización obtiene, procesa y analiza información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la organización, así como su nivel de competitividad con el propósito de decidir sobre el rendimiento de la organización.

La planificación estratégica más que un mecanismo para elaborar planes, es un proceso que debe conducir a una manera de pensar estratégicamente, para la creación de un sistema gerencial inspirado en una cultura estratégica que puede utilizar un coordinador deportivo para perfilar a la organización hacia la excelencia y así lograr el compromiso de los entrenadores en consolidar la conducta organizativa, que se requieren en la gestión estratégica.

La planificación estratégica gerencial de la organización supone predecir, establecer objetivos, programas, proyectar desarrollar políticas y procedimientos. Por ello quien dirige necesita habilidades analíticas e intelectuales que le permitan comprender la organización como un sistema abierto, reconocer las diversas fuerzas internas y externas que influyen sobre él y que pueden perturbar la toma de decisiones adecuadas.

## **Competencia**

Según el planteamiento de Hellriegel, Slocum y Woodman (2000), define una competencia como un grupo de habilidades interrelacionadas y las bases de conocimientos que permitan a las personas brindar valor agregado a un área general de responsabilidad del puesto. Una habilidad, un elemento de una competencia, se refiere a un grupo específico de capacidades. De la

misma manera que las organizaciones necesitan competencias fundamentales para competir y alcanzar sus metas, también los empleados las necesitan. En sentido, se puede clasificar las competencias en personales, profesionales y técnicas y refiere que los grupos de habilidades dentro de cada competencia están interrelacionados. Por ejemplo, ser efectivo en movilizar la innovación y el cambio es difícil sin la competencia complementaria de administrar personas y tareas.

### **Capacidad Deportiva**

Según, Delgado, Gutiérrez y Castillo (2004), cuanto mayor es el conocimiento que una persona tiene sobre la actividad física que practica, mejor puede explicar los efectos originados por la misma sobre su organismo y mejor puede desarrollar el programa de entrenamiento propuesta por su entrenador o profesor. (p. 151).

Esto responde a la necesidad de ajustar los procesos de aprendizaje en materia de capacitación de entrenadores, enmarcados en la política educativa como aspecto fundamental de su categorización y la especificidad de los conocimientos, habilidades y actividades que se requieren en los diferentes niveles y especialidades deportivas, así como el reconocimiento de la profesión del entrenador en el contexto social.

Debido, a que la educación no puede reducirse a transmitir los patrones establecidos que solamente genera conductas que pronto serán obsoletos, el objetivo de capacitar a los entrenadores deportivos de una manera autodidacta, por experiencia laboral o por estudios sin reconocimiento oficial, es para que adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para desenvolverse en este ámbito.

## **Creatividad**

Según, Manes (1999), plantea que la creatividad es la capacidad de pensar, producir y actuar en forma innovadora o novedosa en el campo intelectual, artístico, productivo, tecnológico, de la acción social.

Despertar la capacidad creativa del ser humano, permite desarrollar destrezas que a futuro le convertirán en personas innovadoras. Es necesario que el gerente crea en sus capacidades, establezca un ambiente de trabajo de apertura, para que los niños manifieste sus inquietudes, explicar al niño que existen limitantes que ha de vencer, entre ellas las conductas, los dogmas y los miedos. El gerente debe contar con un conjunto de técnicas y estrategias para orientar, estimular y desarrollar a los niños. La creatividad ayuda a que los gerentes descubran problemas, identifiquen oportunidades y ejecuten nuevos cursos de acción para la solución de problemas presentados.

## **Bases Psicológicas**

### **La Motivación**

Según Camperos (2008), la motivación está relacionada con el sistema de cognición del individuo, por que los actos del ser humano son guiados, por lo que él piensa, creen y prevé. Además el ser humano gasta motivación. Las necesidades varían de un individuo a otro, produciéndose diferentes patrones de comportamiento, los valores sociales también son diferentes y así sucesivamente.

Así mismo Chiavenato (2000), el concepto de motivación es difícil de definirlo puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia,

motivo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico.

Por su parte, Stoner (1997), la motivación, es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa en qué dirección se encauza la energía.

Se puede decir, que la motivación es una serie de anhelos, deseos y necesidades que hacen que un individuo se comporte y actúe de una manera determinada, y al mismo tiempo canaliza su actuación o desempeño en un momento dado.

El éxito de una organización depende en gran parte de la manera como el gerente o director tome en cuenta el grado de motivación de sus colegas en cuanto al desempeño de las actividades asignadas. El individuo actúa de acuerdo al grado de satisfacción que recibe por parte del gerente: un reconocimiento puede tomar la figura de una palabra de estímulo, un ascenso o bien la posibilidad de cursos de mejoramiento con miras a las promociones internas del personal.

### **Importancia de la Motivación**

Se hace necesario darle importancia a la motivación y a los factores que intervienen durante el proceso motivacional de aquí que cada persona deba sentirse atraída por ciertos conjuntos de metas.

Por su parte, Camperos (2008), Todo empresario debe saber motivar al recurso humano para así poder lograr el objetivo que persigue en su

organización, de manera que se le permita aplicar estrategias que motiven a su personal en la realización de cada una de sus actividades que realicen.

En realidad, algunos gerentes llaman perezosos a los empleados que parecen carecer de motivación, pero muchas veces las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, son las implican; bien puede ser por las condiciones físicas o los ambientales de trabajo.

### **Teorías Motivacionales**

En relación con las teorías motivacionales humanas, se puede citar la jerarquía de las necesidades de Maslow (citado por Camperos 2008), Según la autora, esta teoría de las necesidades humanas está organizada dispuesta en niveles:

- **Necesidades Fisiológicas:** Las cuales constituyen el nivel más bajo de todas las necesidades humanas, pero así mismo, son de vital importancia. En este nivel están las necesidades de alimentación (hambre, sed), de sueño y reposo (cansancio), de abrigo (frío y calor), el deseo, otros. Estas necesidades están relacionadas con la supervivencia del individuo y con la preservación de la especie; son necesidades instintivas que nacen con el individuo. Por otra parte, son las más apremiantes de todas, ya que, cuando algunas de ellas no está satisfecha, domina la dirección del comportamiento.
  
- **Necesidades de Seguridad:** Son las necesidades de seguridad o estabilidad; las mismas consisten en la búsqueda de protección contra la amenaza o privación, es como un escape al peligro. Estas necesidades surgen en el comportamiento, cuando las antes mencionadas (necesidades fisiológicas), han sido relativamente

satisfechas. De igual manera, estas necesidades de protección tienen gran importancia en el comportamiento humano; el empleado está siempre en relación de dependencia con la empresa en la que acciones administrativas arbitrarias o decisiones incoherentes, provocan inseguridad e incertidumbre en el empleado en cuanto a su permanencia en el empleo.

- **Necesidades Sociales:** Estas surgen en el comportamiento cuando las necesidades más bajas (fisiológicas de seguridad), se encuentran relativamente satisfechas. Entre las necesidades sociales están las de asociación, participación, de aceptación por parte de los compañeros, de intercambios, amistosos, de afecto y de amor. Asimismo, cuando estas necesidades no son lo suficientemente satisfechas, el individuo se vuelve resistente, antagónico y hostil con relación a las personas que lo rodean.
- **Necesidades de Estima:** Estas necesidades están relacionadas en la forma como el individuo se observa se evalúa. De igual forma, involucra la auto percepción, auto confianza, la necesidad de aprobación social de respeto, de status de prestigio, de consideración. La frustración de las necesidades citadas anteriormente puede producir en el individuo sentimientos de inseguridad, debilidad, dependencia desamparo, que a su vez conducen al desánimo o actitudes compensatorias.
- **Necesidades de Autorealizaciones:** son las necesidades humanas más elevadas que están en la cima de la jerarquía. Son las necesidades de desarrollar su propio potencial de autorealizarse continuamente. Esta tendencia se expresa generalmente a través del impulso de la persona de ser cada vez más de tender a ser todo lo que puede ser.

				<b>Autorrealización</b>
			<b>Estima</b>	
		<b>Sociales</b>		*Autorrealización *Autodesarrollo *Autosatisfacción
	<b>Seguridad</b>		*Necesidades del ego *Orgullo autorespeto *Progreso *Confianza *Necesidades de status *Aprecio *Admiración	
<b>Fisiológica</b>		*Interacción *Aceptación *Afecto *Amistad *Comprensión *Consideración		
*Alimento *Reposo *Abrigo	*Seguridad *Protección contra el peligro *Incertidumbre *Desempleo			

Fuente: Camperos (2008)

Se considera que las teorías motivacionales humanas, se puede citar la jerarquía de las necesidades por niveles dependiendo el desarrollo que se amerite bien sea el comportamiento de los miembros de una organización, y por otro lado buscar alternativas ante posibles conflictos, basados en un análisis científico de los hechos.

Por otra parte, Maslow (citado por Camperos 2008), ofrece un esquema orientador útil para el comportamiento del administrador.



Fuente: Camperos (2008)

Se considera por tal motivo de gran importancia que toda persona conozca maneje la jerarquización, según Maslow (citado por Camperos 2008), de las necesidades de los seres humanos, puesto que de esta forma podría determinar el por que de ciertos comportamientos de los miembros de una organización, y por otro lado buscar alternativas ante posibles conflictos, basados en un análisis científico de los hechos.



## Factores en la Motivación

### Factores Motivacionales

Dentro de los factores motivacionales se encuentran los siguientes:

- **Reconocimiento:** Es la retribución a la labor docente bien hecha o a una realización personal.
- **Trabajo en sí:** Es el actual contenido del trabajo su efecto positivo o negativo sobre el maestro; si el trabajo es interesante o aburrido, variado o rutinario, creativo o frustrante, fácil o difícil, desafiante o no.
- **Responsabilidad:** Referido al control que ejerce el profesor sobre su propio trabajo o a la responsabilidad que se le ha dado sobre el trabajo de otros.
- **Ascensos:** Se define como la posibilidad de ascender en la escala jerárquica del organigrama de la organización.
- **Crecimiento y desarrollo profesional:** Definido como el aprendizaje actual de nuevas destrezas, con grandes posibilidades de promoción dentro de la especialidad ocupacional y de su desempeño profesional.

### Factores Higiénicos:

Dentro de los factores higiénicos se encuentran los siguientes:

- **Supervisión:** Dirigida solo a la competencia o habilidades técnicas para la supervisión.
- **Condiciones de trabajo:** Referidas al medio ambiente físico (colegio) donde se realiza el trabajo y las facilidades para ejecutarlo.

- **Relaciones con los compañeros:** Son las relaciones armónicas de respeto entre los directivos y los profesores.
- **Salario:** Incluye todas las compensaciones monetarias referentes al sueldo, incrementos de salarios o a expectativas insatisfechas de incremento.

### **Teoría de la Motivación Laboral:**

Guillen y Guil (2000), señala que toda persona requiere de un estímulo, razón por la cual las organizaciones deben centrarse, en la motivación laboral, donde se logre motivar al personal a fin de que los individuos sientan que son valorados y tomados en consideración sus logros a través del desarrollo de cada una de las tareas. Estos aspectos conforman una estructura que progresivamente será significativa para la organización.

En cuanto a esta teoría se han dado muchas explicaciones, sobre las variables que motivan a las personas para llevar a cabo una tarea. Las clasificaciones que se han hecho son:

- Teorías de contenidos por Campbell (citado por Guillén y Guil 2000), que trata de describir los aspectos y factores específicos que motivan a la persona a trabajar, y reconocen que todas las personas tienen necesidades innatas aprendidas o adquiridas, teorías de proceso, que se centran en la descripción de la forma de potenciar, dirigir y terminar la conducta en el trabajo.
- La más actual de Kanfer (citado por Guillen y Guil 2000), que propone un modelo heurístico de constructor y teorías motivacionales agrupa las distintas teorías en función de los constructos que cada una considera centrales para la motivación.

En relación a las teorías citadas sobre la motivación laboral, es de importancia señalar que en las relaciones interpersonales, esta centra su relevancia en que el personal va conjugando aspectos que le faciliten el desempeño de sus funciones, donde la motivación es primordial debido a que los intereses a nivel de comportamiento se podrán adecuar y así el personal logra identificarse con la organización.

### **Teorías de Motivación de Higiene:**

Interpretar esta teoría, resulta relevante en el desenvolvimiento del personal en las organizaciones, donde existen factores favorables desfavorables que interfieren en le adecuado desarrollo de las tareas, es por ello que representan una satisfacción e insatisfacción partiendo de las necesidades que cada individuo posea, esta teoría es considerada en la investigación, debido a que en las relaciones interpersonales infieren factores que debilitan o logran favorecer al personal.

Según Herzberg (citado en Guillen y Guil 2000), señala que los factores que dan lugar a la satisfacción e insatisfacción en el trabajo no son dos polos opuestos sino, que ha dos factores distintos:

- a. El factor satisfacción – no satisfacción está influenciado por los factores intrínsecos o motivadores del trabajo como el éxito, el reconocimiento, la responsabilidad, la promoción el trabajo en si mismo.
- b. Factores insatisfactorios- no insatisfacción dependen de los factores extrínsecos, de la higiene o anatomía fisiológica, que no son motivadores en si mismo pero reducen la insatisfacción. Entre estos factores están la política de la organización, la dirección, la

supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo o los salarios

## **Fundamentación Legal**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 102, establece:

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 la valoración 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 de esta Constitución y la Ley (p.35).

En este artículo nos explica que la educación es un derecho que tiene cada individuo para adquirir conocimiento, esto con firme propósito de desarrollar un material humano capaz de desenvolverse en el libre ejercicio de sus funciones, además se le dan un valor fundamental a la familia como núcleo social donde se desarrollan los principios y normas de convivencia para el desarrollo de la personalidad, estrechamente enlazado con la valorización y ética en el trabajo, todo esto gracias al aporte que nos brinda el Estado de manera democrática, gratuita y obligatoria para los ciudadanos y ciudadanas de la República Bolivariana de Venezuela.

De igual modo, la Ley Orgánica de Educación (2009), plantea en su artículo 15. La educación, conforme a los principios y valores de la Constitución de la República de la presente Ley, tiene como fines:

Desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, en una sociedad democrática basada en la valoración ética y social del trabajo liberador y en la participación activa, consciente, protagónica, responsable y solidaria, comprometida con los procesos de transformación social y consustanciada con los principios de la soberanía y autodeterminación de los pueblos, con los valores de identidad local, regional, nacional, con una visión indígena, afrodescendiente, latinoamericana, caribeña y universal (p.19).

Este artículo expresa un valor fundamental a la familia, pues es allí donde se forma el individuo, con principios y valores de solidaridad a los cambios que transcurran en la sociedad, donde demuestre ser responsable, crítico y capaz de convivir en una sociedad dinámica y cambiante.

Cabe enfatizar, que lo establecido en el artículo 16 de la Ley Orgánica de Educación donde reza: “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”.

De acuerdo con lo antes expuesto y debido a las precisiones en este particular, las leyes especiales, reglamentos u orientaciones, garantizan atender, impulsar y desarrollar el deporte y la cultura, en las instituciones educativas en cualquiera de los niveles académicos, además se incluye su tercer aspecto: la recreación.

En el mismo orden de ideas, se establece en el sistema educativo venezolano en especial en el artículo 4 de la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física (2011), el cual destaca lo siguiente:

“Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, estatal y municipal con competencia en materia de deporte, actividad física y educación física facilitaran la participación popular en la gestión pública, debiendo impulsar la transferencia de competencias a las organizaciones del Poder Popular, así como estimular la contraloría social de éstas (p. 1)”.

En tal sentido, los órganos gubernamentales deben abocarse a facilitar los conocimientos a través de profesionales capacitados para impartir esta enseñanza y lograr la participación de los entes municipales para trabajar mancomunadamente en materia deportiva para las comunidades.

Cabe mencionar, que la actividad deportiva está fundamentada en diversos instrumentos legales, que le dan soporte y garantizan, por medio de sus postulados el desarrollo del área en los diferentes ámbitos territoriales a saber: nacional, estatal, municipal y parroquial. Dentro de este contexto, la Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2005), en el artículo 37 sobre los deberes y derechos de las parroquias y otras entidades locales, en su numeral 13 establece “auspiciar y promover la actividad deportiva” y en el numeral 14 establece “auspiciar y promover las actividades culturales que integren a la comunidad.

Es por ello, que en los municipios específicamente dentro las comunidades, se establece fomentar actividades recreativas, deportivas y culturales que contribuyan al sano esparcimiento del individuo y a su vez lograr ocupar su tiempo de ocio.

Asimismo, en la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNA 2007) el artículo 63. Derecho al descanso, recreación, esparcimiento, deporte y juego; estipula en el parágrafo 2 “el estado con la activa participación de la sociedad debe garantizar programas de recreación, esparcimiento y juegos deportivos dirigidos a los niños, niñas y adolescentes” y el artículo 64 Espacios en instalaciones para el descanso, recreación, esparcimiento deporte y juego; establece “la planificación urbanística debe asegurar la creación de áreas verdes, recreacionales y deportivas destinadas al uso de los niños, niñas adolescentes”.

En virtud de esto, se puede demostrar que la importancia del deporte y la recreación son elementos indispensables inherentes al proceso de formación integral del niño y del adolescente venezolano. Por consiguiente, y en base a ciertas consideraciones planteadas se evidencia que a través de la observación directa en la Alcaldía de Los Guayos conjuntamente con su Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos, como órganos responsables de las políticas deportivas del Municipio, requieren con urgencia de un cambio de estrategias que sirva para enriquecer las políticas deportivas del municipio, a su vez orientar su gestión hacia el desarrollo pleno del deporte, en atención a los principales descriptores de la problemática deportiva en la localidad.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo Específico	Definición Nominal	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Diagnosticar la necesidad de implementar un plan estratégico gerencial de capacitación para el desarrollo del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.	El plan estratégico gerencial de capacitación supone administrar, competir y crear habilidades analíticas e intelectuales que le permitan comprender un sistema.	- Estrategias Gerenciales	- Motivación	1 - 2
			- Planificación	3 - 4
		- Gerencia	- Organización	5 - 6 7 - 8
		- Competencia	- Habilidad	9 - 10
			- Conocimiento	11 - 12
		- Creatividad	- Capacidad	13 - 14
			- Destreza	15 - 16



## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Una vez descrita la problemática de estudio y el abordaje de todo el ámbito teórico, la aplicación de la metodología es el desarrollo propiamente dicho de la investigación. Para ello se debe señalar la tipología y diseño de la investigación; la definición de la población a estudiar así como la selección de la muestra y finalmente, la aplicación de los instrumentos, de donde se obtendrán los datos que serán analizados.

#### **Tipo y Diseño de Investigación**

En el presente trabajo de investigación, se utilizó como estrategia para responder a la problemática planteada, el Diseño No Experimental; ya que en este diseño solamente se observan los hechos tal cual como se presentan en su contexto natural y en un tiempo determinado, para luego ser analizados. Cabe destacar, que las variables se observan y se estudian tal como se presentan en el contexto real, y no se generan ni se manipulan situaciones artificiales.; así lo sostienen los autores Palella y Martins (2006) en el texto titulado “Metodología de la Investigación Cuantitativa”.

Cabe señalar, que el presente estudio, se enmarcó en un estudio Transeccional, porque se “recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único” como lo plantea Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.270). Igualmente se desarrolló bajo la modalidad de Investigación de campo, ya que la misma “consiste en la recolección de datos directamente de

los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (Arias, F. 2006; p. 31).

En toda investigación es necesario recurrir a alternativas metodológicas que identifiquen el estudio, en tal sentido, la presente investigación esta concebida, bajo la modalidad de un proyecto factible, el cual enmarcará la situación general de un problema existente en la capacitación para el desarrollo del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos. El proyecto factible, según la definición del El Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006), consiste en:

...elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupo sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades (p. 21).

Así mismo, para el desarrollo de esta investigación se tomo en cuenta las siguientes fases para su elaboración:

- Fase I: Diagnóstico de las necesidades.
- Fase II: Estudio de factibilidad.
- Fase III: Diseño de propuesta.

Cabe destacar, que para determinar la necesidad de la propuesta, se apoyó en una investigación de campo, que según Arias (2006) “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p.31), cuyo propósito, será diagnosticar para obtener información real y concreta acerca de la necesidad de la propuesta.

## **Población**

Pinto y Pernaletе (2003), plantean que la población es él: “Conjunto de unidades, individuos, elementos, datos que satisfacen una definición común y que reúne cierto interés de estudio, lo cual señala que tiene que ser medible”. (p.04).

Visto de esta forma, la población estará conformada por treinta y uno (31) entrenadores pertenecientes al Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos y el total de promotores deportivos integrantes de la Misión Barrio Adentro Deportivo del Municipio Los Guayos:

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>
Entrenadores	05
Promotores Deportivos	26
Total	31

## **Muestra**

La muestra según Palella y Martins (2006) es de tipo censal, ya que “es cuando la muestra es igual a la población” (p.126). Debido al tamaño de la población de la presente investigación y por lo aportado por los autores antes citados; en esta investigación no se seleccionó alguna muestra.

En este estudio, los elementos de investigación estuvieron representado por cinco (05) entrenadores pertenecientes al Instituto Autónomo Municipal

para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos todos con un grado académico de Bachilleres en Ciencias y veintiséis (26) promotores deportivos integrantes de la Misión Barrio Adentro Deportivo del Municipio Los Guayos con un grado académico de Licenciado en Cultura Física.

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Dada la naturaleza del estudio y en función de los datos que se requieren, para proseguir con la realización de la presente investigación se utilizó un cuestionario, según Arias (2006) “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel que contiene una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrativo porque debe ser llenado por el encuestado sin intervención del encuestador” (p. 74).

El cuestionario se elaboró mediante una escala tipo Likert, en la misma se formularon preguntas cerradas para dar mayor cuantificabilidad al trabajo, según, Hernández, Fernández y Baptista (2006) la define como: “Un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante las cuales se pide la reacción de los sujetos” (p. 368). El cuestionario aplicado estuvo estructurado por tres (3) alternativas de respuesta; (siempre, algunas veces y nunca); es decir, se presentan a los sujetos las posibilidades de respuestas que deben limitarse a los ítems.

### **Validez y Confiabilidad del Instrumento.**

#### **Validez**

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006) plantean: "La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento

mide la variable que pretende medir la validez es una cuestión más compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica". (p. 424)

Es de notar que en toda investigación cuantitativa se aplica un instrumento para medir las variables contenidas en el estudio. Además la validez está orientada hacia la cualidad que posee el instrumento para medir lo se quiere medir y para la validación del mismo se tomaron en cuenta dos tipos de validez.

### **Validez de Contenido**

Se determinó mediante la operacionalización de las variables. Lo que permitió obtener indicadores que sirven para la elaboración de los ítems o preguntas que suministran los datos e información necesaria para la investigación, es decir, que la validez de contenido del instrumento se consideró por la correspondencia de éste con el contexto teórico del estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), la validez queda determinada por "el grado en que el instrumento refleja su dominio específico de contenido de lo que se mide" (p. 243). En otras palabras, que la medición del instrumento domine el contenido a través de las dimensiones que permitió lograr los objetivos formulados.

### **Validez de Expertos**

Como método para estimar la validez de contenido y una vez elaborado el instrumento, se validó a través de juicios de expertos, según Palella y Martins (2006) consiste "en entregarle a 3, 5 ó 7 expertos, (siempre números impares), en la materia objeto de estudios y en metodología y/o construcción de instrumentos; un ejemplar de los instrumentos con una respectiva matriz

acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variable y una serie de criterios para cualificar las preguntas” (p. 147).

Por lo tanto, el juicio de los expertos de la dicha investigación se realizó a través de la comparación entre el formato de validez de instrumento con la tabla de operacionalización de las variables, donde observaron que existía concordancia en los ítem, el cual fue evaluado por (3) tres profesores de la Universidad de Carabobo como maestría en Investigación Educativa y Gerencia Avanzada en la Educación.

### **Confiabilidad**

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad, la misma se refiere al grado de homogeneidad de las respuestas dadas a un instrumento.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, el cual se basa en determinar la consistencia interna de los ítems del cuestionario mediante el análisis de varianza por ítems. Es por ello, que para efecto de interpretación Hernández, Fernández y Baptista (2006), señala que: “requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1”. (p. 354). La confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, ya que las alternativas de respuestas son policotómicas.

Cabe destacar, que para el cálculo del mismo, se utilizó una prueba piloto de seis sujetos, pertenecientes al municipio Los Guayos con características similares debido al trabajo comunitario que realizan en el ámbito deportivo y al grado de instrucción académica, a los cuales se les aplicó el instrumento

de recolección de datos, ya que el tamaño de la población es igual a la muestra. (ver anexo B)

### Formula del Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) * \left[ 1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

$\alpha$  = Coeficiente Alfa de Cronbach.

K = Número de preguntas.

$\sum S^2_i$  = Sumatoria de valores por ítems.

$S^2_t$  = Varianza total del instrumento.

Los valores tabulados para la prueba piloto se recogen en el Anexo B, y partiendo de allí, se obtuvieron los valores que a continuación se muestran:

$$\sum_{i=1}^n S_i^2 = 4,5333$$

$$S_t^2 = 17,8666$$

$$\alpha = \left( \frac{16}{16 - 1} \right) * \left[ 1 - \frac{4,5333}{17,8666} \right]$$

$$\alpha = (1,0666) * (0,7462)$$

$\alpha = 0,80$  El valor de 0,80; indica que cada vez que se aplique el

instrumento, se tiende de una manera alta a obtener las mismas respuestas o resultados. Por ello, el instrumento se consideró confiable; por tal razón, se procedió a la aplicación del mismo, a los sujetos que conformaron la muestra censal.

Cabe señalar, que luego de la aplicación de la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach, el resultado obtenido se interpretó tomando como referencia la siguiente tabla de valores:

#### **Tabla de Rango y Confiabilidad**

<b>RANGO</b>	<b>CONFIABILIDAD</b>
0.81 - 1.00	Muy Alta
0.61 - 0.80	Alta
0.41 - 0.60	Media
0.21 - 0.40	Baja
0 - 0.20	Muy Baja

Fuente: Pinto y Pernalette (2003)



## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS**

Según, para Ballestrini (2001), este capítulo “Es la fase de aplicación de la lógica deductiva en el desarrollo de la investigación. Clasificando, subdividiendo y agrupando los datos atendiendo a sus características”... (Pág. 152). En esta fase ya los datos suministrados por el cuestionario están recopilados y solo falta organizarlos de acuerdo a los objetivos de la investigación, pero una vez clasificados y ordenados proceder a analizar e interpretar los resultados obtenidos.

Los datos fueron recolectados a través de la aplicación del instrumento de investigación a los sujetos claves, conformados por cinco entrenadores pertenecientes al Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos y veinte seis promotores deportivos integrantes de la Misión Barrio Adentro Deportivo del Municipio Los Guayos que conformaron la población, los cuales respondieron de acuerdo a su opinión sobre el proceso de capacitación en esta área de desarrollo.

En este sentido, estos entrenadores y promotores como informantes claves dieron respuesta específicas debido al trabajo cotidiano que ellos realizan con los diferentes niños, niñas y adolescentes de la comunidad del Municipio Los Guayos. A continuación, se procede al análisis de los datos recolectados por cada dimensión basados en las respuestas obtenidas de los sujetos encuestados a cerca de la Estrategia Gerencial de Capacitación dirigida a los entrenadores del Instituto de Deporte del Municipio Los Guayos.

**Dimensión:** Estrategias Gerenciales

**Indicador:** Motivación.

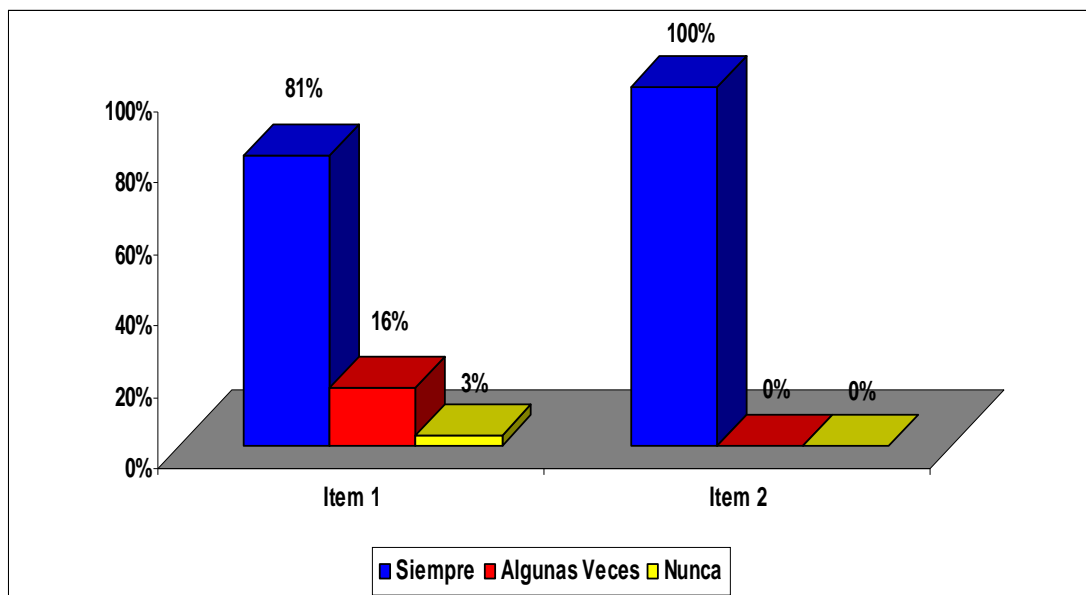
**ÍTEMS:**

- 1- Las condiciones de trabajo dentro de las comunidades te ayudan a mantener tu autoestima en alto.
- 2- Es determinante la relación del entrenador o promotor deportivo con los miembros de la comunidad.

**TABLA Nº 7**

ÍTEM	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
1	25	81	5	16	1	3
2	31	100	0	0	0	0

**GRÁFICO Nº 2**



## **INTERPRETACIÓN:**

En relación a la Dimensión Estrategias Gerenciales y del indicador Motivación, donde se correlacionan dos preguntas, en el cual se pudo apreciar que en el Ítem N° 1.

El ochenta y uno por ciento (81%) de los encuestados opinó que siempre (S) las condiciones de trabajo dentro de las comunidades ayudan a mantener su autoestima en alto, el dieciséis por ciento (16%) indicó que algunas veces (AV) las condiciones de trabajo dentro de las comunidades ayudan a mantener su autoestima en alto y el tres por ciento (3%) afirmó que nunca (N) las condiciones de trabajo dentro de las comunidades ayudan a mantener su autoestima en alto.

En el Ítems N° 2, se pudo evidenciar que el cien por ciento (100%) de los consultados opinó que siempre (S) es determinante la relación del entrenador o promotor deportivo con los miembros de la comunidad.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, se puede concretar que las condiciones de trabajo dentro de las comunidades ayudan a mantener un autoestima alto, por parte de los entrenadores o promotores deportivos, ya que existe una estrecha relación entre el sentirse bien con las condiciones de trabajo y el autoestima de cada uno de los participantes.

Esto hace que se genere una relación sana y acorde con cada uno de los miembros de la comunidad y los entrenadores, pero todos los promotores encuestados sienten tener las condiciones de trabajo adecuadas para mantener un alto autoestima. Como lo plantea Zambrano (2001), donde concluyó que se debe mejorar el proceso de integración entre los miembros de la comunidad y la escuela.

**Dimensión:** Estrategias Gerenciales

**Indicador:** Planificación.

**ÍTEMS:**

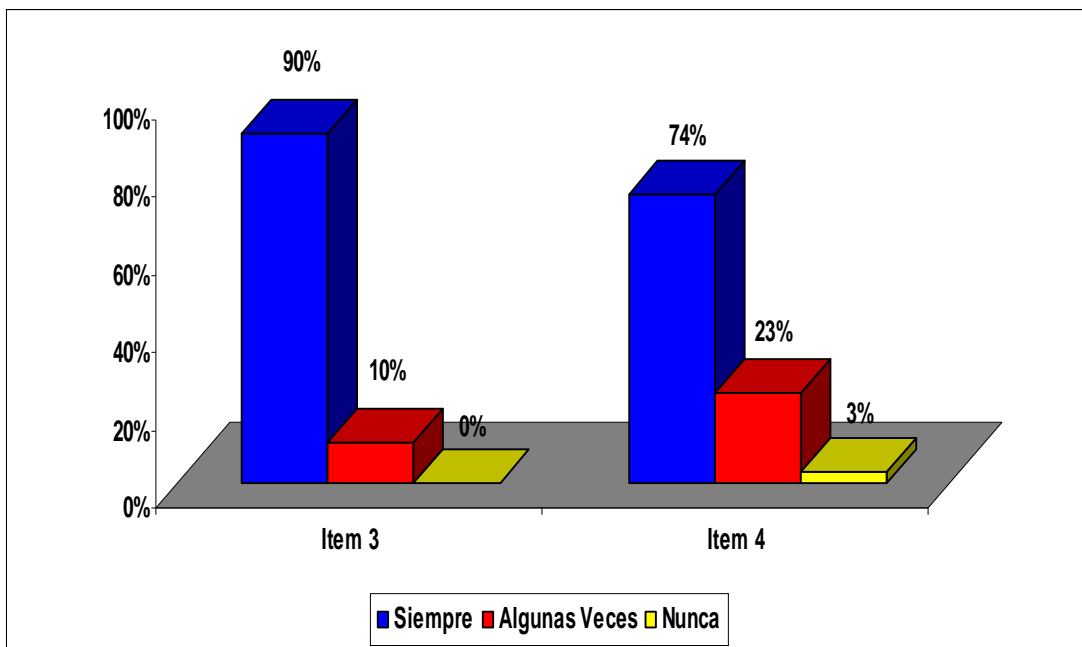
3- Programar las actividades deportivas en las comunidades, rinde mejores resultados.

4- Los deportistas de alto rendimiento surgen de las comunidades que mantienen una planificación deportiva activa.

**TABLA Nº 8**

ÍTEM	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
3	28	90	3	10	0	0
4	23	74	7	23	1	3

**GRÁFICO Nº 3**



## **INTERPRETACIÓN:**

En el indicador Planificación, en el Ítem N° 3 se pudo notar, que el noventa por ciento (90%) opinó que siempre (S) programar las actividades deportivas en las comunidades, rinde mejores resultados, mientras que el diez por ciento (10%) consideró que algunas veces (AV) programar las actividades deportivas en las comunidades, rinde mejores resultados.

En el Ítems N° 4, se pudo evidenciar que, el setenta y cuatro por ciento (74%) expresó que siempre (S) los deportistas de alto rendimiento surgen de las comunidades que mantienen una planificación deportiva activa, el veinte tres por ciento (23%) señaló que algunas veces (AV) los deportistas de alto rendimiento surgen de las comunidades que mantienen una planificación deportiva activa, mientras que el tres por ciento (3%) afirmó que nunca (N) los deportistas de alto rendimiento surgen de las comunidades que mantienen una planificación deportiva activa.

Lo anteriormente descrito, conlleva a pensar que realmente la programación de las actividades deportivas en las comunidades rinden mejores resultados, debido a la planificación y organización que debe llevarse en todo organismo, y que desee mostrar un alto nivel de gerencia dentro de su estructura organizacional, por tal razón todos los promotores y entrenadores deben planificar sus actividades antes de aplicarlas dentro de una comunidad.

Asimismo, todos los deportistas de alto rendimiento o no, deben planificar sus actividades, a fin de mantener un esquema de trabajo que le facilite el desarrollo de las mismas y que no lo limite en el desarrollo de otros quehaceres. La planificación de actividades es un indicador de suma importancia dentro de la gerencia de las actividades a realizar por el cuerpo de entrenadores del Instituto de Deporte y promotores de la Misión Barrio Adentro.

**Dimensión:** Gerencia.

**Indicador:** Organización.

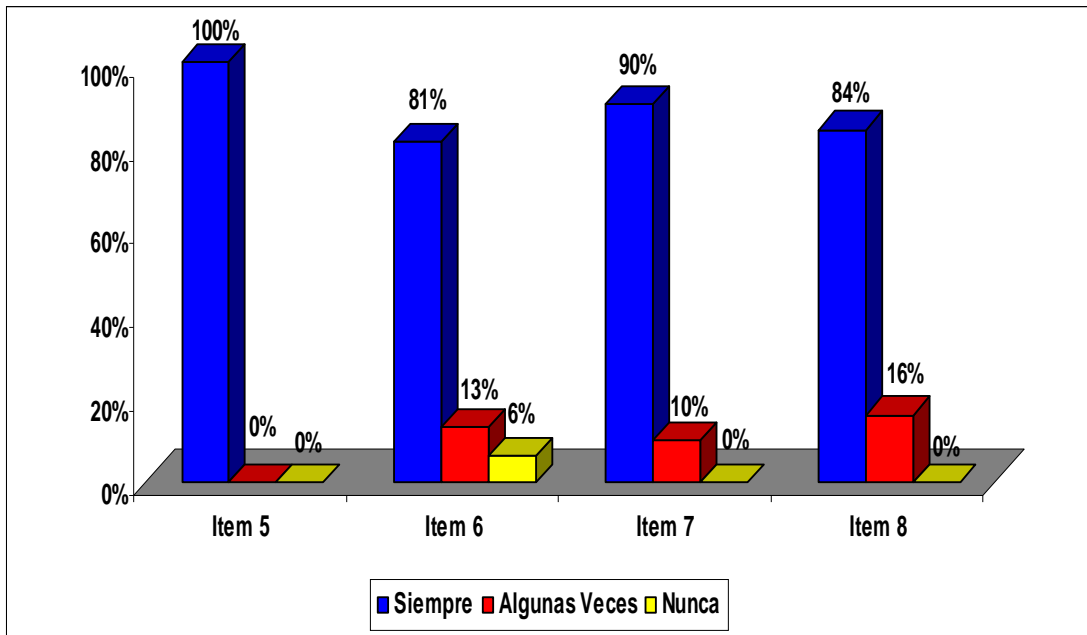
**ÍTEMS:**

- 5- Tener conocimiento de la gerencia deportiva es importante para los entrenadores y promotores deportivos.
- 6- A través de una buena gerencia deportiva, se mantienen dotadas las comunidades de implementos deportivos.
- 7- Todo entrenador o promotor deportivo debe tener experiencia en la organización de eventos que beneficien a la comunidad.
- 8- Los entes gubernamentales deben dictar talleres prácticos de organización de eventos deportivos a los entrenadores o promotores deportivos.

**TABLA Nº 9**

ÍTEM	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
5	31	100	0	0	0	0
6	25	81	4	13	2	6
7	28	90	3	10	0	0
8	26	84	5	16	0	0

**GRÁFICO N° 4**



**INTERPRETACIÓN:**

En función de la Dimensión Gerencia y del Indicador Organización, en el Ítem N° 5, se puede notar que el cien por ciento (100%) expresó que siempre (S) es importante que los entrenadores y promotores deportivos tengan conocimiento de gerencia deportiva.

En el Ítems N° 6, se pudo evidenciar que el ochenta y uno por ciento (81%) señaló que siempre (S) a través de una buena gerencia deportiva, se mantienen dotadas las comunidades de implementos deportivos, el trece por ciento (13%) indicó que algunas veces (AV) a través de una buena gerencia deportiva, se mantienen dotadas las comunidades de implementos deportivos, mientras que el seis por ciento (6%) afirmó que nunca (N) a través de una buena gerencia deportiva, se mantienen dotadas las comunidades de implementos deportivos.

De igual manera, en el Ítems N° 7, se pudo evidenciar que el noventa por ciento (90%) opinó que siempre (S) todo entrenador o promotor deportivo debe tener experiencia en la organización de eventos que beneficien a la comunidad, mientras que el diez por ciento (10%) opinó que algunas veces (AV) todo entrenador o promotor deportivo debe tener experiencia en la organización de eventos que beneficien a la comunidad.

En el Ítems N° 8, se pudo evidenciar que el ochenta y cuatro por ciento (84%) expresó que siempre (S) los entes gubernamentales deben dictar talleres prácticos de organización de eventos deportivos a los entrenadores o promotores deportivos y un dieciséis por ciento (16%) opinó que algunas veces (AV) los entes gubernamentales deben dictar talleres prácticos de organización de eventos deportivos a los entrenadores o promotores deportivos.

De acuerdo a la Dimensión Gerencia, que incluye al Indicador Organización, se puede concluir a través de la anterior argumentación que es de suma importancia poseer conocimientos de gerencia deportiva, para la estructuración de una buena planificación. A través de ellos se podrán crear estrategias tácticas que puedan mantener las comunidades dotadas de implementos deportivos y poder zacear las necesidades de los deportistas en cuanto al uso de recursos deportivos.

Es una necesidad que los entes gubernamentales y privados dicten talleres prácticos de organización de eventos deportivos a los entrenadores o promotores deportivos, porque a través de ellos, estos actualizan y amplían sus conocimientos en relación a la gerencia organizacional; al igual como lo planteado por Piña (2001), donde concluyó que es necesaria la implementación de talleres, seminarios, charlas y jornadas entre otras.



**Dimensión:** Competencia.

**Indicador:** Habilidad.

**ÍTEMS:**

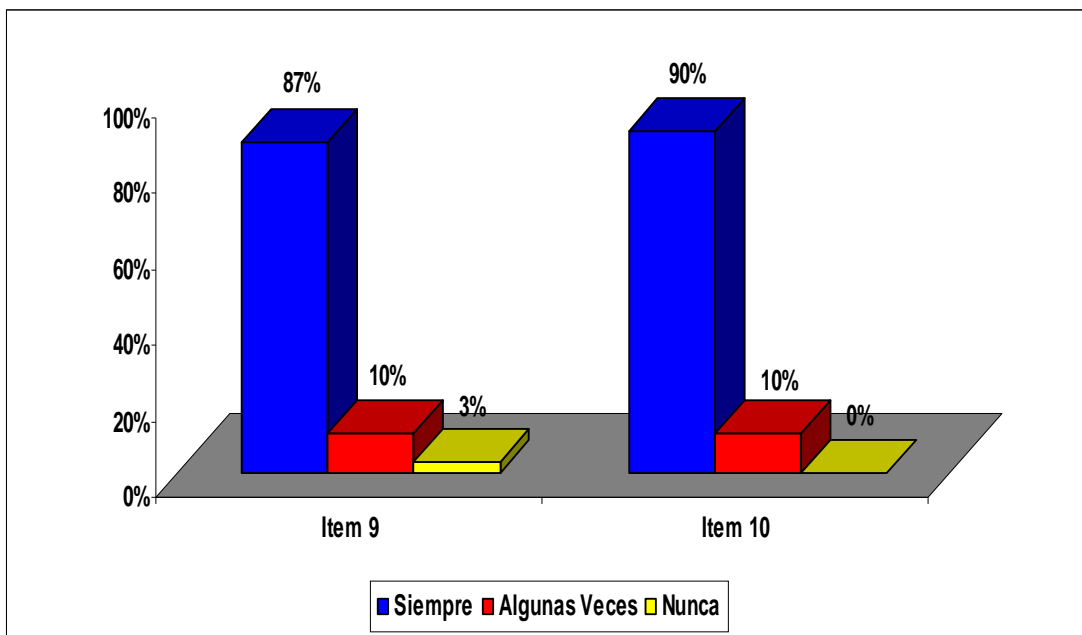
**9-** Los entrenadores y promotores deportivos deben poseer habilidades para facilitar todos los deportes en las comunidades.

**10-** La participación en juegos recreativos en su comunidad ayuda a estimular las habilidades motoras.

**TABLA Nº 10**

ÍTEM	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
<b>9</b>	27	87	3	10	1	3
<b>10</b>	28	90	3	10	0	0

**GRÁFICO Nº 5**



## **INTERPRETACIÓN:**

De la Dimensión Competencia y a partir del indicador Habilidad, en el Ítem N° 9, el ochenta y siete por ciento (87%) opinaron que siempre (S) los entrenadores y promotores deportivos deben poseer habilidades para facilitar todos los deportes en las comunidades, el diez por ciento (10%) opinaron que algunas veces (AV) los entrenadores y promotores deportivos deben poseer habilidades para facilitar todos los deportes en las comunidades y el tres por ciento (3%) afirmaron que nunca (N) los entrenadores y promotores deportivos deben poseer habilidades para facilitar todos los deportes en las comunidades.

En el Ítems N° 10, se pudo evidenciar que el noventa por ciento (90%) opinaron que siempre (S) la participación en juegos recreativos en su comunidad ayuda a estimular las habilidades motoras y el diez por ciento (10%) opinaron que algunas veces (AV) la participación en juegos recreativos en su comunidad ayuda a estimular las habilidades motoras.

Por tal motivo, es importante señalar que todo entrenador o promotor deportivo debe poseer habilidades y destrezas para facilitar todos o la gran mayoría de los deportes en las comunidades, cualidad necesaria para llevar a cabo el proceso de formación de los deportistas, ya que estas actividades están afianzadas hacia los hechos prácticos, pues los niños, niñas y adolescentes de las comunidades desean formarse en los deportes de su preferencia.

Igualmente, la participación de los entrenadores o promotores deportivos en las distintas actividades deportivas en las comunidades, puede interpretarse como una forma de motivación hacia la gama de personas que practican o intentan practicar algún deporte.

**Dimensión:** Competencia

**Indicador:** Conocimiento.

**ÍTEMS:**

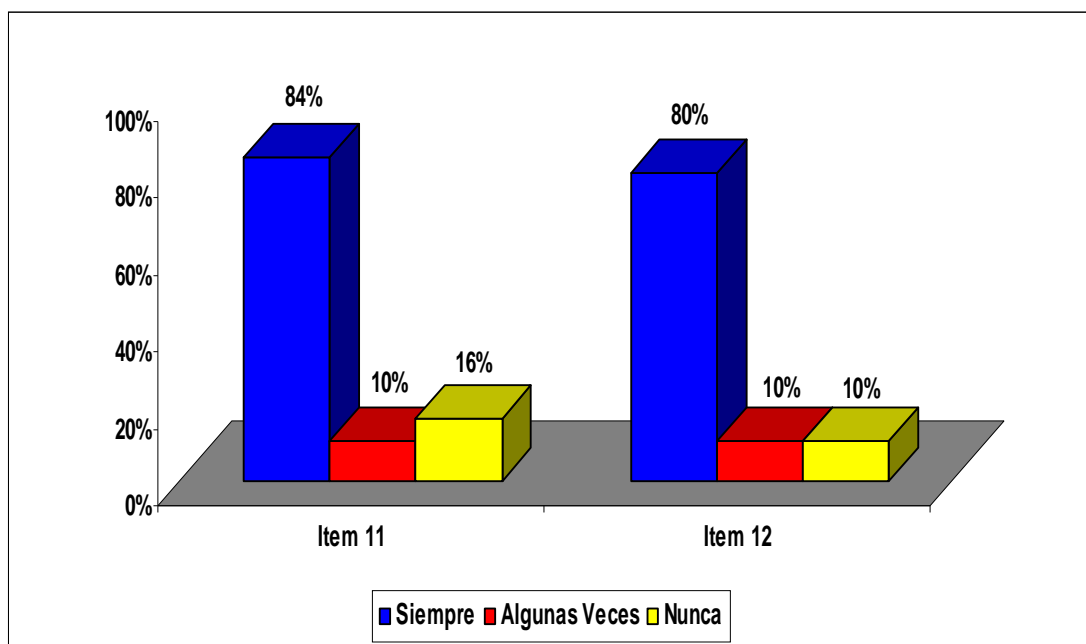
**11-**Es necesario instruirse sobre los reglamentos generales de las diferentes disciplinas deportivas.

**12-**El conocimiento de los diferentes deportes se hace indispensable para fomentar la competitividad entre los jóvenes.

**TABLA Nº 11**

ÍTEM	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
<b>11</b>	26	84	3	10	2	6
<b>12</b>	25	80	3	10	3	10

**GRÁFICO Nº 6**



## **INTERPRETACIÓN:**

Tomando como referencia a la Dimensión Competencia, y a partir del indicador Conocimiento, en el Ítem N° 11, el ochenta y cuatro por ciento (84%) señaló que siempre (S) es necesario instruirse sobre los reglamentos generales de las diferentes disciplinas deportivas, el diez por ciento (10%) opinó que algunas veces (AV) es necesario instruirse sobre los reglamentos generales de las diferentes disciplinas deportivas y el seis por ciento (6%) afirmaron que nunca (N) es necesario instruirse sobre los reglamentos generales de las diferentes disciplinas deportivas.

En el Ítems N° 12, se pudo evidenciar que el ochenta por ciento (80%) opinaron que siempre (S) el conocimiento de los diferentes deportes se hace indispensable para fomentar la competitividad entre los jóvenes, el diez por ciento (10%) opinaron que algunas veces (AV) el conocimiento de los diferentes deportes se hace indispensable para fomentar la competitividad entre los jóvenes y el diez por ciento (10%) afirmaron que nunca (N) el conocimiento de los diferentes deportes se hace indispensable para fomentar la competitividad entre los jóvenes.

De manera concreta, es necesario que los promotores y entrenadores deportivos, deben instruirse sobre los reglamentos generales de las diferentes disciplinas deportivas para tener una mayor noción y visión de las normas que reglamentan a cada deporte, y de esta manera poder desarrollar actividades recreativas apegadas a normas.

También cabe destacar, que las personas encargadas del desarrollo de actividades deportivas necesariamente deben tener conocimientos de los distintos deportes para poder fomentar intercambios deportivos de forma organizada.

**Dimensión:** Creatividad.

**Indicador:** Capacidad.

**ÍTEMS:**

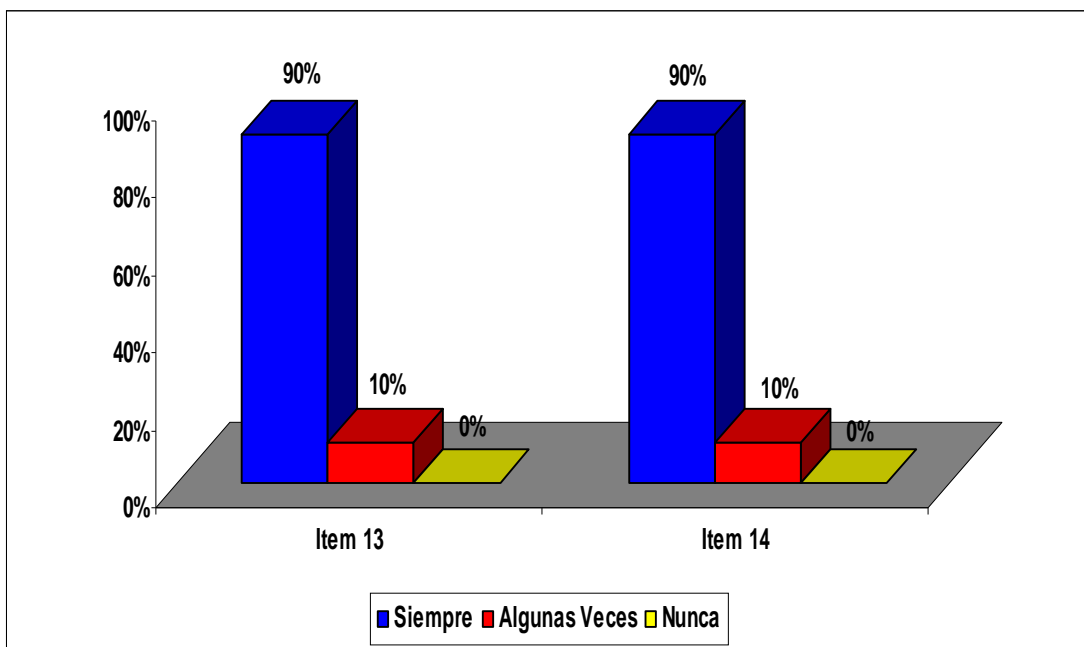
**13-**Debería formar parte de un proceso de adiestramiento sobre las diversas disciplinas deportivas.

**14-**Los entrenadores y promotores deportivos deben actualizarse constantemente en los temas deportivos.

**TABLA Nº 12**

ÍTEM	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
13	28	90	3	10	0	0
14	28	90	3	10	0	0

**GRÁFICO Nº 7**



## **INTERPRETACIÓN:**

De igual manera, en la Dimensión Creatividad, indicador Capacidad, Ítem N° 13, el noventa por ciento (90%) de los encuestados opinó que siempre (S) debería formar parte de un proceso de adiestramiento sobre las diversas disciplinas deportivas y el diez por ciento (10%) expresó que algunas veces (AV) debería formar parte de un proceso de adiestramiento sobre las diversas disciplinas deportivas.

En la tabla N° 6, se puede notar que el noventa por ciento (90%) señaló que siempre (S) los entrenadores y promotores deportivos deben actualizarse constantemente en los temas deportivos y el diez por ciento (10%) indicó que algunas veces (AV) los entrenadores y promotores deportivos deben actualizarse constantemente en los temas deportivos.

Las actividades deportivas, avanzan y se desarrollan de una manera muy parecida, como la hacen las ciencias sociales, por ello; es necesario que los promotores y entrenadores deportivos, siempre se incluyan en cualquier tipo de adiestramiento que tenga que ver con algún deporte, ya que de esta forma están obligados a actualizarse con respecto a los diferentes cambios que pueden ocurrir dentro de las distintas disciplinas deportivas y así unificar criterios y conocimientos en relación al tema en discusión.

Este tipo de actividad que sirve de preparación y nivelación para todas aquellas personas que gerencia la acción deportiva como entrenador o promotor deportivo.

Al mismo tiempo, los entrenadores y promotores deportivos, se le forma la seguridad en la aplicación de las distintas reglas que norman a cada una de las disciplinas del ámbito deportivo.

**Dimensión:** Creatividad.

**Indicador:** Destreza.

**ÍTEMS:**

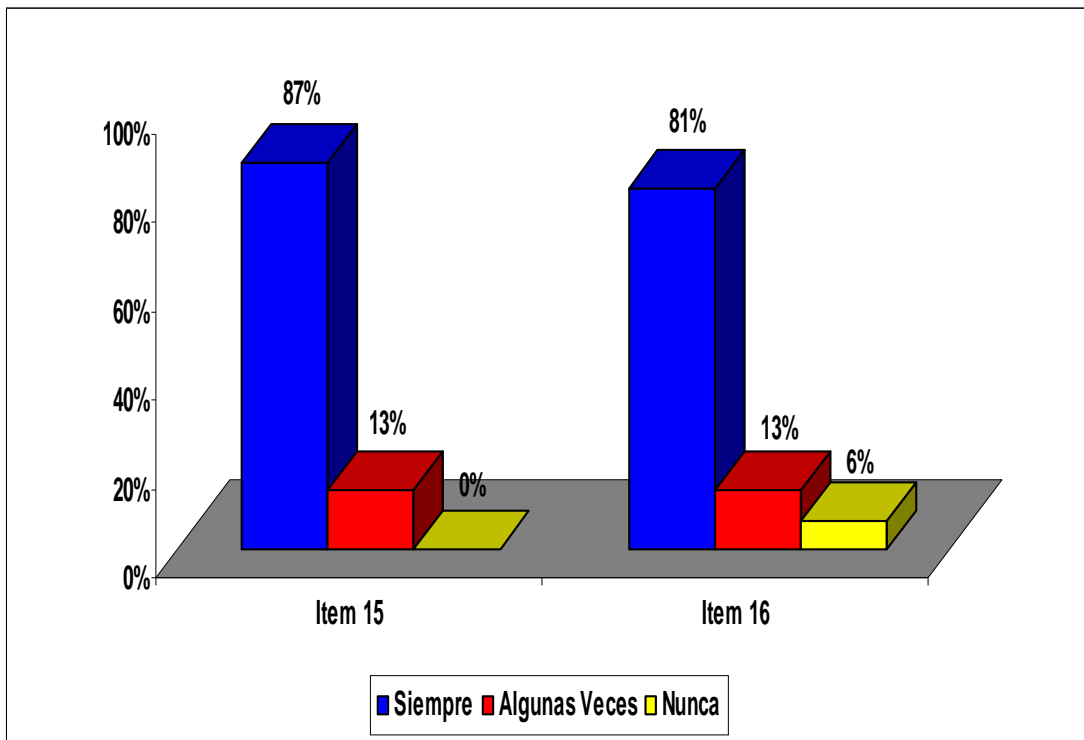
**15-**Es importante demostrar por pasos las destrezas sobre los deportes.

**16-**Aprende con facilidad las diferentes destrezas de los deportes.

**TABLA N° 13**

ÍTEM	SIEMPRE		ALGUNAS VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
15	27	87	4	13	0	0
16	25	81	4	13	2	6

**GRÁFICO N° 8**



## **INTERPRETACIÓN:**

En el ítem N° 15, el ochenta por ciento (87%) señaló que siempre (S) es importante demostrar por pasos las destrezas sobre los deportes y el trece por ciento (13%) indicó que algunas veces (AV) es importante demostrar por pasos las destrezas sobre los deportes.

En el ítem N° 16, se pudo evidenciar que el ochenta y uno (81%) opinaron que siempre (S) aprende con facilidad las diferentes destrezas de los deportes, el trece por ciento (13%) opinó que algunas veces (AV) aprende con facilidad las diferentes destrezas de los deportes y el 6% afirmó que nunca aprende con facilidad las diferentes destrezas de los deportes.

Por lo antes planteado, se puede establecer que toda persona encargada de gerenciar la acción deportiva, debe mostrar sus destrezas en los diferentes deportes paso a paso con la intención de formar un buen deportista, de que sus instrucciones sean bien comprendidas y de esta manera, demostrar la fortaleza como buen instructor deportivo.



## CONCLUSIÓN DEL DIAGNÓSTICO

De acuerdo a las interpretaciones realizadas se puede concretar que debe existir una relación directa y estrecha entre las condiciones de trabajo a nivel comunitario y el hecho de sentirse bien por causa de estas condiciones, ya que esto refleja un alto autoestima. Asimismo; la programación de las actividades deportivas en las comunidades deben ser planificadas y organizadas a fin de garantizar un alto nivel de gerencia dentro de las organizaciones deportivas, por parte los promotores y entrenadores; lo cual garantizaría el desarrollo óptimo de las actividades planificadas.

Cabe destacar que necesariamente los entrenadores deportivos deben poseer conocimientos de gerencia deportiva y sobre los reglamentos generales de las diferentes disciplinas deportivas, para la estructuración de una buena planificación, ya que a través de estos se crearan estrategias pertinentes y acorde a cada una de las disciplinas deportivas y de esta manera podrán mostrar sus habilidades y destrezas en la estructuración de planificaciones orientadas al trabajo comunitario en el Municipio Los Guayos.

Dentro de estas actividades, la participación de las empresas privadas como entes encargados de la organización y desarrollo de talleres, sería de gran importancia para la captación del interés de todos los entrenadores y promotores deportivos y de los mismos deportistas, ya que estas organizaciones privadas contarían con el recurso económico para llevar a cabo dichos eventos.

A través de estos talleres se podría aprovechar la oportunidad para actualizar los conocimientos del personal que administra todas las actividades deportivas, en función de los diferentes cambios que podrían producirse en los reglamentos respectivos de cada disciplina.

De esta manera se justifica la importancia del uso de Estrategia Gerencial de Capacitación dirigida a los Entrenadores del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos, y asimismo se demuestra la factibilidad para el diseño de un plan estratégico gerencial de capacitación dirigida a los entrenadores y promotores deportivos de dicho Instituto.

## **CONCLUSIONES**

La capacitación es necesaria para el desarrollo y avance de un país. Para que esto pueda concretarse, se ha comprobado entonces, que los entrenadores y promotores deportivos en quienes está legado el propósito de dicha estudio, deben tener la motivación, el interés y la orientación para capacitarse y formarse constante y efectivamente, en lo que respecta a todos los elementos que convergen en el ámbito deportivo.

Con la consecuencia de esta investigación y el abordaje de temática concerniente a la capacitación, se puede constatar cuánta exigencia existe en el momento actual en la sociedad en la que se desenvuelven los entrenadores y promotores deportivos, conllevando a la adquisición de conocimientos de la manera más novedosa, práctica y productiva, para así ayudar a la formación de las futuras generaciones, además de abrir las puertas para la satisfacción personal y profesional de ellos.

En este sentido, en lo que respecta al primer objetivo de la investigación, que consistía en diagnosticar la necesidad de implementar un plan estratégico gerencial de capacitación dirigido a los entrenadores del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos, se pudo constatar que existen algunas debilidades, pues la mayoría de los encuestados les cuesta o no están motivados para implementar estrategias o técnicas que promuevan el deporte, ya que no existe una relación directa y estrecha entre las condiciones de trabajo a nivel comunitario y el hecho de sentirse bien por causa de estas condiciones.

En otro orden de ideas, en lo que concierne al segundo objetivo de la investigación, donde se establece la factibilidad de implementar un plan estratégico gerencial de capacitación dirigido a los entrenadores del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos, merece la pena destacar, que existe una oportunidad de garantizar un alto nivel de gerencia, ya que los ellos están abiertos a los cambios concernientes a la planificación deportivas siempre y cuando haya constantemente talleres de capacitación y formación.

Por último, en atención al tercer objetivo de la investigación, por el interés demostrado en las respuestas de la mayoría de los encuestados, con respecto al plan estratégico gerencial de capacitación dirigido a los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos, se realizara el diseño de la propuesta la cual constara de diversos talleres donde ellos podrán participar de manera amena y atractiva, con el fin de que empiecen a dar pasos que los lleven alcanzar grandes metas.

## RECOMENDACIONES

Luego de la reflexión a las conclusiones que anteceden, se hace necesario presentar las siguientes recomendaciones, dirigidas a garantizar una efectiva aplicación en la capacitación, a través de un proceso de aprendizaje donde se basan las tres variables fundamentales:

- a. La naturaleza de la organización.
- b. La naturaleza de los formadores.
- c. La naturaleza de los participantes.

En el mismo orden de ideas se hace necesario considerar:

1. El instituto se debe comprometer a desarrollar todas las actividades que involucren a los entrenadores con la comunidad dentro de las condiciones más adecuadas que propicien una armonía organizacional entre ellos y se considera como imperativo el acatamiento de todas las normas correspondientes.
2. Mantener siempre a los entrenadores motivado, recordando que es el elemento más valioso dentro del proceso productivo, por ello hay que idear un conjunto de programas motivacionales dirigidos a lograr que el mismo se sienta satisfecho y tenga sentido de pertenencia dentro de su ambiente de trabajo, de esta forma cumplirá a cabalidad su función dentro de la comunidad.

3. Realizar cursos o talleres dirigidos a los entrenadores de conocimientos técnicos y tácticos que pueden ser empleados en las comunidades.
4. Incentivar a los entrenadores con programas deportivos y recreativos para obtener un personal humano altamente capacitado, con tácticas gerenciales de avanzada que permitan masificar, diversificar y fortalecer las practicas de actividades físicas y recreativas; optimizando el deporte comunal, vecinal, infantil, adulto mayor y de alto rendimiento.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **Título**

Jornadas de mejoramiento profesional para los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

#### **Introducción**

El Deporte como pilar fundamental en el desarrollo de la personalidad del hombre como individuo y miembro de una sociedad, debe estar en todos los ámbitos de la comunidad. Desde temprana edad los niños y niñas, hombres y mujeres buscan en el deporte una forma de distracción y recreación de manera empírica. Es común ver a niños y jóvenes, practicando deporte tanto en las calles como en terrenos baldíos, sin ningún tipo de orientación técnica lo que trae como consecuencia el mal uso de reglas que normalicen actividades deportivas orientadas hacia la formación de habilidades y destrezas en cada una de las disciplinas, la ausencia de estas técnicas le da el auge a la violencia deportiva, lo cual conlleva al distanciamiento de los futuros atletas de eventos deportivos, acercándolos a las drogas y la delincuencia.

Este proyecto busca elaborar planes y políticas que conjuntamente con la comunidad y los entes gubernamentales, disminuyan los índices de deserción en jóvenes no solo en el deporte sino también en las escuelas.

Es por ello, se deben capacitar a los entrenadores y promotores deportivos de conocimientos técnicos y tácticos que pueden ser empleados en las comunidades como fortalecimiento de una mente sana y cuerpo sano en los niños y adolescentes de este pujante municipio que carece de organización y planificación deportiva, integrando el deporte como parte esencial en la vida de los habitantes de la comunidad de Los Guayos, fomentando el desarrollo físico, espiritual y mental de los individuos; convirtiéndose este proyecto en una herramienta muy importante contra la miseria y la exclusión, ya que en un tiempo muy corto se lograrían resultados tangibles y palpables en la comunidad antes mencionada.

### **Misión**

Diseñar e implementar planes estratégicos orientados a formular, ejecutar, regular y supervisar el desarrollo de programas deportivos y recreativos en el municipio Los Guayos; a través de un recurso humano altamente capacitado, con tácticas gerenciales de avanzada que permitan masificar, diversificar y fortalecer las practicas de actividades físicas y recreativas; optimizando el deporte comunal, vecinal, infantil, adulto mayor y de alto rendimiento.

### **Visión**

Garantizar una organización deportiva modelo a nivel municipal que genere políticas publicas orientadas a la universalización del deporte y la recreación en niños, niñas y adolescentes a fin de alcanzar los máximos niveles de competitividad en el ámbito Municipal, Regional y Nacional.



## **Objetivo General**

Desarrollar jornadas de mejoramiento profesional para los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

## **Objetivo Específicos**

- Conocer las tendencias actuales del entrenamiento deportivo contemporáneo a los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.
- Incrementar el nivel de desempeño de los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.
- Promover en las comunidades conocimientos básicos actualizados sobre la planificación y metodología del entrenamiento para la masificación a través los deportes a los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

## **Factibilidad Económica**

Se presentará un proyecto ante los organismos gubernamentales y no gubernamentales como por ejemplo la Oficina Nacional Antidrogas y el Fondo Nacional del Deporte, para la obtención de recursos económicos que conlleven al logro de los objetivos para así desarrollar jornadas de mejoramiento profesional para los entrenadores y promotores deportivos del

Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

### **Espacio Físico**

Tomando en cuenta las infraestructuras del Municipio Los Guayos en el ámbito educativo se utilizara la Aldea Universitaria ubicada en el sector Paraparal de dicho, la cual cuenta con un salón de reuniones en buenas condiciones, aire acondicionado, pizarra acrílica, video been, pupitres, filtros de agua y sanitarios con los servicios básicos, agua y luz.

### **Recursos Humanos**

Para la facilitación de dichos talleres y cursos, realizaremos un convenio con la Universidad de Carabobo debido a que esta casa de estudio posee una Facultad de Ciencias de la Educación a su vez con una Mención de Educación Física Deporte y Recreación, donde se encuentran los docentes especializados en la rama deportiva, la cual es acorde para la propuesta.

### **Equipos y Materiales**

El Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos a través de la Alcaldía Bolivariana de Los Guayos tendrá la responsabilidad de facilitar los materiales como hojas papel, lápices, bolígrafos, carpetas y reproducción del material de apoyo de cada uno de los ponentes para las personas asistentes a dichas jornadas de mejoramiento profesional, además donará la alimentación y otorgará certificados de aprobación del curso.

**OBJETIVO ESPECÍFICO** Conocer las tendencias actuales del entrenamiento deportivo contemporáneo a los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

CONTENIDOS	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS
<p><b>Taller:</b></p> <p>Generalidades acerca del entrenamiento deportivo contemporáneo y los Principios de los entrenamientos.</p>	<p>*Inicio del entrenamiento deportivo a través de su historia.</p> <p>*Actualizar a los participantes sobre el entrenamiento deportivo con información reciente para los deportes de cómo elaborar el entrenamiento deportivo contemporáneo.</p>	<p>*Clases metodológicas.</p> <p>*Clases demostrativas.</p> <p>*Clases abiertas.</p> <p>*Trabajo en equipo.</p> <p>*Técnica de preguntas y respuestas.</p>	<p>Dos (2) horas diarias durante cinco (05) días hábiles, se impartirá una (1) hora teórica y otra practica, el horario puede extenderse en correspondencia a las necesidades de los participantes.</p>	<p><b>Humanos:</b></p> <p>*Facilitadores</p> <p>*Entrenadores</p> <p>*Promotores Deportivos</p> <p><b>Materiales:</b></p> <p>*Aula o salón con capacidad para 31 participantes.</p> <p>*Terreno deportivo para el desarrollo de actividades prácticas.</p> <p>*Balones de distintos deportes.</p> <p>*Agua potable.</p> <p>*Material didáctico impreso.</p> <p>*Cuadernos y lapiceros.</p> <p>*Computadora para visualizar material didáctico en soporte digital.</p> <p>*Certificados de participación para cada participante.</p>

**OBJETIVO ESPECÍFICO** Conocer las tendencias actuales del entrenamiento deportivo contemporáneo a los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

CONTENIDOS	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS
<p><b>Taller:</b></p> <p>Acondicionamiento físico en el entrenamiento deportivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Acondicionamiento articular.</li> <li>*Calentamiento general.</li> <li>*Calentamiento especial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Clases metodológicas.</li> <li>*Clases demostrativas.</li> <li>*Clases abiertas.</li> <li>*Trabajo en equipo.</li> <li>*Técnica de preguntas y respuestas.</li> </ul>	<p>Dos (2) horas diarias durante cinco (05) días hábiles, se impartirá una (1) hora teórica y otra practica, el horario puede extenderse en correspondencia a las necesidades de los participantes.</p>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Facilitadores</li> <li>*Entrenadores</li> <li>*Promotores Deportivos</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Aula o salón con capacidad para 31 participantes.</li> <li>*Terreno deportivo para el desarrollo de actividades practicas.</li> <li>*Balones de distintos deportes.</li> <li>*Agua potable.</li> <li>*Material didáctico impreso.</li> <li>*Cuadernos y lapiceros.</li> <li>*Computadora para visualizar material didáctico en soporte digital.</li> <li>*Certificados de participación para cada participante.</li> </ul>

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Incrementar el nivel de desempeño de los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

CONTENIDOS	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS
<p><b>Taller:</b></p> <p>Clase o unidad de entrenamiento deportivo y sistema de clase.</p>	<p>*Aspectos que componen las diferentes partes de la clase. (Inicial, Principal y Final).</p> <p>*Elaboración de los planes de entrenamiento deportivo. (Micro, Mezo y Macro Ciclos).</p>	<p>*Clases metodológicas.</p> <p>*Clases demostrativas.</p> <p>*Clases abiertas.</p> <p>*Trabajo en equipo.</p> <p>*Técnica de preguntas y respuestas.</p>	<p>Dos (2) horas diarias durante cinco (05) días hábiles, se impartirá una (1) hora teórica y otra practica, el horario puede extenderse en correspondencia a las necesidades de los participantes.</p>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Facilitadores</li> <li>*Entrenadores</li> <li>*Promotores Deportivos</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Aula o salón con capacidad para 31 participantes.</li> <li>*Terreno deportivo para el desarrollo de actividades practicas.</li> <li>*Balones de distintos deportes.</li> <li>*Agua potable.</li> <li>*Material didáctico impreso.</li> <li>*Cuadernos y lapiceros.</li> <li>*Computadora para visualizar material didáctico en soporte digital.</li> <li>*Certificados de participación para cada participante.</li> </ul>

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Incrementar el nivel de desempeño de los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

CONTENIDOS	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS
<p><b>Taller:</b></p> <p>Capacidades físicas y su desarrollo, importancia de las mismas para el entrenamiento deportivo.</p>	<p>Tener en cuenta como educar las capacidades físicas de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Clases metodológicas.</li> <li>*Clases demostrativas.</li> <li>*Clases abiertas.</li> <li>*Trabajo en equipo.</li> <li>*Técnica de preguntas y respuestas.</li> </ul>	<p>Dos (2) horas diarias durante cinco (05) días hábiles, se impartirá una (1) hora teórica y otra practica, el horario puede extenderse en correspondencia a las necesidades de los participantes.</p>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Facilitadores</li> <li>*Entrenadores</li> <li>*Promotores Deportivos</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Aula o salón con capacidad para 31 participantes.</li> <li>*Terreno deportivo para el desarrollo de actividades practicas.</li> <li>*Balones de distintos deportes.</li> <li>*Agua potable.</li> <li>*Material didáctico impreso.</li> <li>*Cuadernos y lapiceros.</li> <li>*Computadora para visualizar material didáctico en soporte digital.</li> <li>*Certificados de participación para cada participante.</li> </ul>

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Promover en las comunidades conocimientos básicos actuales sobre la planificación y metodología del entrenamiento a través de los entrenadores y promotores deportivos del Instituto Autónomo Municipal para el Deporte y la Recreación del Municipio Los Guayos.

CONTENIDOS	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS
<p><b>Taller:</b></p> <p>Sistema de enseñanza de los procedimientos actuales del entrenamiento deportivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Propuesta de diseñar un programa de enseñanza.</li> <li>*Carteleras informativas.</li> <li>*Trípticos.</li> <li>*Elaboración de manuales deportivos.</li> <li>*Uso del Internet como medio activo de enseñanza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Clases metodológicas.</li> <li>*Clases demostrativas.</li> <li>*Clases abiertas.</li> <li>*Trabajo en equipo.</li> <li>*Técnica de preguntas y respuestas.</li> </ul>	<p>Dos (2) horas diarias durante cinco (05) días hábiles, se impartirá una (1) hora teórica y otra practica, el horario puede extenderse en correspondencia a las necesidades de los participantes.</p>	<p><b>Humanos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Facilitadores</li> <li>*Entrenadores</li> <li>*Promotores Deportivos</li> </ul> <p><b>Materiales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Aula o salón con capacidad para 31 participantes.</li> <li>*Terreno deportivo para el desarrollo de actividades practicas.</li> <li>*Balones de distintos deportes.</li> <li>*Agua potable.</li> <li>*Material didáctico impreso.</li> <li>*Cuadernos y lapiceros.</li> <li>*Computadora para visualizar material didáctico en soporte digital.</li> <li>*Certificados de participación para cada participante.</li> </ul>

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (5ta Edición). Caracas. Venezuela: Editorial Episteme C.A.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860. Caracas - Venezuela.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2005). Ley Orgánica del Poder Público Municipal. Gaceta Oficial. N° 38.327. Caracas - Venezuela.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2007). Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Gaceta Oficial. N° 5.859. Caracas - Venezuela.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2009). Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial. N° 5.929. Caracas - Venezuela.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2011). Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física. Gaceta Oficial. N° 39.741. Caracas - Venezuela.
- Aular, M. (2008). *Estrategias Gerenciales que Optimicen las Funciones del Coordinador Pedagógico en la Escuela Bolivariana San José de los Chorritos del Municipio Libertador del Estado Carabobo*. Tesis de postgrado no publicada, Universidad de Carabobo.



Ballestrini, M. (2001), *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. (5ta Edición). Caracas. Venezuela: Editorial BL Consultores Asociados.

Camperos, C. (2008). *Factores del Ambiente Laboral que Determinan las Relaciones Interpersonales entre los Directivos y Docentes en el Liceo Bolivariano Luís Sanojo*. Tesis de postgrado no publicada, Universidad de Carabobo.

Chiavenato, I. (2000). *Teoría General de la Administración*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Delgado, M. Gutiérrez, A. y Castillo, M. (2004). *Entrenamiento físico – deportivo y alimentación de la infancia a la edad adulta*. (3era Edición). Barcelona. España: Editorial Paidotribo.

Guillen, C, y Guil, R. (2000). *Motivación y Satisfacción Laboral*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Hellriegel, D. Slocum, J. y Woodman, R. (2000). *Comportamiento Organizacional*. (8va Edición). México: Editorial Internacional Thomson.

Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Manes, J. (1999). *Gestión Estratégicas para Instituciones Educativas*. Buenos Aires. Argentina: Editorial Granica.

Parella, S. y Martins, F. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (2da Edición) Caracas. Venezuela: Fedupel.

Pinto, A. y Pernalet, N. (2003) *Apuntes de Estadística con aplicaciones de procesadores*. Valencia: Departamento de Publicaciones de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

Piña, A. (2001). *Capacitación en Gerencia de Aula Dirigido a los Docentes de la Primera y Segunda Etapa de la Escuela Básica 'San Geronino' de Cocorote del Estado Yaracuy*. Tesis de postgrado no publicada, Universidad de Carabobo.

Rodríguez, N. (2002). *Situación Actual de la Gerencia y Factores de Competitividad en las Instituciones del Nivel de Educación Básica en la I y II Etapa en el Estado Carabobo*. Tesis de postgrado no publicada, Universidad de Carabobo.

Ruiz, L. (1998). *Gerencia en el Aula*. Yaracuy. Venezuela: Editorial INSTIVOC.

Stoner, J. (1997). *Administración*. Barcelona. España: Editorial Granica.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2011). *El Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales*. 4ta Edición. Caracas. Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Zambrano, M. (2001). *Estrategias Gerenciales para la Integración Comunidad Escuela, Basadas en Procesos Comunicacionales Efectivos y Eficaces en la Unidad Educativa 'Elvia Peña de Valera' en el Estado Carabobo*". Tesis de postgrado no publicada, Universidad de Carabobo.

**ANEXOS**

## ANEXO A - 1



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Por medio del presente instrumento, un estudiante de la Universidad de Carabobo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Maestría en Gerencia Avanza en Educación, le presentan una serie de ítems relacionados con la estrategia gerencial de capacitación dirigida a los entrenadores del instituto autónomo municipal para el deporte y la recreación del municipio los guayos, con el fin de elaborar un diagnóstico acerca de la comunicación entre el entrenador deportivo y los niños, niñas y adolescentes de la comunidad.

### INSTRUCCIONES

- Lea detenidamente cada uno de los ítems que se presentan a continuación.
- Marque con una "X", la respuesta que seleccionó.
- Asegúrese de seleccionar la respuesta que mejor refleje su realidad, ya que no hay respuestas correctas e incorrectas.
- Le agradecemos la mayor sinceridad en su respuesta.

## ANEXO A - 2

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nº	Considera usted, que	Siempre	Algunas Veces	Nunca
01	Las condiciones de trabajo dentro de las comunidades te ayudan a mantener tu autoestima en alto.			
02	Es determinante la relación del entrenador o promotor deportivo con los miembros de la comunidad			
03	Programar las actividades deportivas en las comunidades, rinde mejores resultados.			
04	Los deportistas de alto rendimiento surgen de las comunidades que mantienen una planificación deportiva activa.			
05	Tener conocimiento de la gerencia deportiva es importante para los entrenadores y promotores deportivos.			
06	A través de una buena gerencia deportiva, se mantienen dotadas las comunidades de implementos deportivos.			
07	Todo entrenador o promotor deportivo debe tener experiencia en la organización de eventos que beneficien a la comunidad.			
08	Los entes gubernamentales deben dictar talleres prácticos de organización de eventos deportivos a los entrenadores o promotores deportivos.			
09	Los entrenadores y promotores deportivos deben poseer habilidades para facilitar todos los deportes en las comunidades.			
10	La participación en juegos recreativos en su comunidad ayuda a estimular las habilidades motoras.			
11	Es necesario instruirse sobre los reglamentos generales de las diferentes disciplinas deportivas.			
12	El conocimiento de los diferentes deportes se hace indispensable para fomentar la competitividad entre los jóvenes.			
13	Debería formar parte de un proceso de adiestramiento sobre las diversas disciplinas deportivas.			
14	Los entrenadores y promotores deportivos deben actualizarse constantemente en los temas deportivos.			
15	Es importante demostrar por pasos las destrezas sobre los deportes.			
16	Aprende con facilidad las diferentes destrezas de los deportes.			

## ANEXO B

### COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD

Sujetos	Ítem																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	39
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	39
3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	39
4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	38
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	34
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
<b>Varianza</b>	0,3	0,3	0,27	0,267	0,3	0,27	0,27	0,3	0,3	0,27	0,3	0,27	0,3	0,3	0,27	0,3	

Varianza Interna	4,53333333
Varianza Total	17,8666
Paréntesis	1,06666667
Cociente	0,25373134
Diferencia	0,74626866
Producto	0,7960199
Alfa	0,8