REPÚBLICA BOLIVARIANA DEL VENEZUELA
UNIVERSIDAD DEL ZULIA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA

COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACION.

Trabajo Especial de Grado para optar al título de especialista en Administración Deportiva

Autor:
MAITE VILLALOBOS
C.I. 15.411.333

Tutor:
JOSÉ TORRES
C.I. 7.832.023

Maracaibo, Febrero 2011

UNIVERSIDAD DEL ZULIA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
INSTITUTO PANAMERICANO DE EDUCACIÓN FÍSICA

COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN

Trabajo de grado presentado por:
Maite Villalobos

Especialidad en Administración Deportiva

Maracaibo, Febrero 2011

COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS DOCENTE DE EDUCACION FISICA, DEPORTE Y RECREACION.

Autora: Lcda. Maite Carolina Villalobos Pino

C.I. 15.411.333

Dirección: Municipio Mara. Estado Zulia, Venezuela

Teléfono: 0262-5233080

Correo electrónico: esp.maite.55@gmail.com

Firma: _____

Tutor: Esp. José Torres.

C.I. 7.832.023

Dirección: Municipio Maracaibo. Estado Zulia, Venezuela

Teléfono: 0426-5637841

Correo electrónico: torreyo@hotmail.com

Firma: _____

REPÚBLICA BOLIVARIANA DEL VENEZUELA
UNIVERSIDAD DEL ZULIA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PARA GRADUADOS
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA

VEREDICTO

Quienes suscriben, Miembros del Jurado nombrado por el Consejo Técnico de la División de Estudios para Graduados de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia, para evaluar el Trabajo de Grado titulado:

"COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS DOCENTES DE EDUCACION FISICA, DEPORTE Y RECREACION"

Presentado por la **LCDA. MAITE CAROLINA VILLALOBOS PINO**, para optar al Título de Especialista de Administración Deportiva, después de haber leído y estudiado detenidamente el trabajo y evaluada la defensa de la autora, consideramos que el mismo reúne los requisitos señalados por las normas vigentes y por tanto se **APRUEBA** y para que conste se firma en

MARACAIBO, a los 11 días del mes de febrero de 2011

JURADO

COORDINADOR
MSc. Manuel Rodríguez
C.I.:3.007.486

SECRETARIO
MSc. Ever Gotera
C.I.: 3.650.142

TUTOR
Esp. José Torres
C.I.: 7.832.023

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, que con su guía y magnanimidad me permitió estar en pie en todo el recorrido de esta bella especialidad que nos brinda tantas oportunidades en la vida.

A Mis Padres, Alí Villalobos, Maribel Pino, por brindarnos toda la confianza y colaboración necesaria para llevar a cabo esta meta tan anhelada.

A Zully y mi Abuela, que con su cariño, paciencia y consejos llenos de experiencia y amor me estimularon a ser cada día más fuerte y constante en estos nuevos estudios.

A todas las personas, que de una manera u otra me ayudaron y me demostraron comprensión y paciencia para darme fuerza en el logro de dicha meta.

A todos Gracias!

AGRADECIMIENTO

A Jehová, nuestro Dios Todopoderoso, le agradezco de todo corazón, a mis padres, familiares, amigos y profesores que me han entregado toda la ayuda y apoyo necesario para el término satisfactorio del presente trabajo.

Dios, les Bendiga

Maite

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Fronstipicio	3
Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Índice General	7
Índice de Cuadros	9
Índice de gráficos	10
Índice de tablas	11
Índice de Fotografía	12
Índice de Figuras	13
Índice de Anexos	14
Resumen	15
Abstract	16
Introducción	17
CAPITULO I. El Problema	**20**
-Planteamiento del Problema	21
-Formulación del Problema	25
-Objetivo de la Investigación	25
• Generales	25
• Específicos	25
-Justificación de la Investigación	26
-Delimitación de la Investigación	27
CAPITULO II. Marco Teórico	**29**
-Antecedentes de la Investigación	30
-Bases Teóricas de la Investigación	34
-Definición de las Variables de Estudio	76
-Cuadro de operacionalización	77
CAPITULO III. Marco Metodológico	**78**
Tipo y Nivel de la Investigación	79
Diseño de la Investigación	80
Sujetos de la Investigación	80
Población	80
Muestra	82
-Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	82
-Confiabilidad y Validez de los Instrumentos	84
-Propiedades Psicométricas	85
- Procedimiento	86
- Técnica de Análisis de los Datos	87
-Consideraciones Éticas	88
Capítulo IV. Resultado	**89**
-Análisis de los Datos	90
-Discusión de los Resultados	101
-Conclusiones	102
-Recomendaciones	103
-Referencias Bibliográficas	105

INDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro Nº1. Operacionalización de la Variable	77
Cuadro Nº2.Distribución de la Población	81
Cuadro Nº3. Comportamiento del Instrumento	83
Cuadro Nº4. Estructuración del Instrumento	84
Cuadro Nº5. Escala de Respuestas	85
Cuadro Nº 6. Estructuración de la variable	120

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico Nº1. Distribución Porcentual de la Dimensión. Competencias Gerenciales Generales. 92
Gráfico Nº2. Distribución Porcentual de la Dimensión. Competencias Gerenciales Técnicas. 94
Gráfico Nº3. Distribución Porcentual de la Dimensión. Competencias Gerenciales Específicas. 96
Gráfico Nº 4. Distribución Porcentual de la Dimensión. Competencias Esenciales. 98
Gráfico Nº5.Distribución Porcentual de la Variable. Competencias Gerenciales de Los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación. 100

INDICE DE TABLAS **Pág.**

Tabla Nº1. Distribución Porcentual de la Dimensión. Competencias Gerenciales Generales. 92
Tabla Nº2. Distribución Porcentual de la Dimensión. Competencias Gerenciales Técnicas. 94
Tabla Nº3. Distribución Porcentual de la Dimensión. Competencias Gerenciales Específicas. 96
Tabla Nº 4. Distribución Porcentual de la Dimensión. Competencias Esenciales. 98
Tabla Nº5.Distribución Porcentual de la Variable. Competencias Gerenciales de Los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación. 100

INDICE DE FOTOGRAFÍA

FOTOGRAFÍA 1,2. Competencias gerenciales de tipo general. 91
FOTOGRAFÍA 3,4. Competencias gerenciales de tipo técnica. 93
FOTOGRAFÍA 5,6. Competencias gerenciales de tipo específicas. 95
FOTOGRAFÍA 7,8. Competencias esenciales. 97

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

FIGURA 1. Corresponsabilidad de la Educación. 55
FIGURA 2. Corresponsabilidad de la Educación Física. 70

INDICE DE ANEXOS

Pág.

Anexo A: Instrumento de Recolección 109
Anexo B: Validación del Instrumento. 117

Universidad del Zulia
Facultad de Humanidades y Educación
Instituto Panamericano de Educación Física
División de Estudio para Graduados
Especialidad en Administración Deportiva

RESUMEN

COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN.

Autor: Villalobos, Maite

Tutor: Torres, José

Fecha: Febrero, 2011

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las competencias gerenciales del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación en las escuelas básicas del Municipio Mara, se sustento en las teorías autores como: Herrera y López (2001), Gento (2002), Ministerio del Poder Popular para la Educación (2008), Zona Educativa Zulia (2009), entre otros. Es de tipo descriptiva, con un diseño de campo no experimental y transaccional. La población estuvo conformada por 1 supervisor, 5 coordinadores, 15 directores y 15 docentes. Se empleo un instrumento constituido por 35 ítems dirigidos a los docentes y orientados por los directivos y coordinadores. Validado con el criterio de expertos y de confiabilidad mediante la fórmula ALFHA DE CROBANCH con un índice de 0,93. El análisis estadístico se realizo mediante frecuencia, porcentaje y gráficos de sectores. El resultado más relevante fue que las competencias gerenciales del docente develan la capacidad del ser, hacer, conocer y convivir de las personas, dentro de una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducente a un trabajo adecuado y oportuno desempeño en las escuelas básica. Las conclusiones se fundamentan en que todo tipo de competencias capacita al Docente para ejercer las funciones y tarea para el cual fue profesionalizado en un contexto democrático, pleno, participativo y protagonista.

Descriptores: Competencias gerenciales generales, técnicas, especificas y esenciales, Educación Fisca, Deporte y Recreación.

Correo electrónico: esp.maite.55@gmail.com.

Universidad del Zulia
Facultad de Humanidades y Educación
Instituto Panamericano de Educación Física
División de Estudio para Graduados
Especialidad en Administración Deportiva

ABSTRACT

MANAGERIAL COMPETITIONS (COMPETENCES) OF THE DOCENTE OF PHYSICAL EDUCATION, SPORT AND RECREATION.

Autor: Villalobos, Maite

Tutor: Torres, José

Fecha: Febrero, 2010

The present investigation(research) had as aim(lens) determine the managerial competitions(competences) of the Teacher of Physical Education, Sport and Recreation in the basic schools of the Municipality Gang, I sustain in the theories authors as(like): Blacksmith and Lopez (2001), Gento (2002), Department of the Popular Power for the Education (2008), Educational Zone Zulia (2009), between(among) others. It(he,she) is of type descriptive, with a design of not experimental and transactional field. The population was shaped by 1 supervisor, 5 coordinators, 15 directors and 15 teachers. I use an instrument constituted by 35 articles directed the teachers and orientated by the executives and coordinators. Validated with the criterion of experts and of reliability by means of the formula CROBANCH's ALFHA with an index of 0,93. The statistical analysis I realize by means of frequency, percentage and pie charts. The most relevant result was that the managerial competitions(competences) of the teacher develan the capacity of the being, to do, to know and to coexist of the persons, inside an integrated combination of knowledge, skills and conducive attitudes to a suitable work and opportune performance(discharge) in the schools basic. The conclusions are based in that all kinds of competitions(competences) qualifies the Teacher to exercise the functions and task for which(whom) was professionalized in a democratic, full, participative context and protagonist.

Describers: managerial general, technical Competitions(Competences), you specify and essential, Education Fisca, Sport and Recreation.

E-MAIL:esp.maite.55@gmail.com.

INTRODUCCIÓN

El universo, espacio geográfico y espiritual en donde habilitan los seres humano, fue creados como regalo para los hombres con todo lo que existe en él, así mismo fueron concedidas innumerables ciencias, conocimientos y herramientas utilizadas por los hombres y para los hombres, como es el caso de la Educación, conjuntamente con su proceso educativo orientado a lo gerencial, ésta forma parte fundamental en el desarrollo y adaptación del individuo, en sus diferentes entornos de vida: familiar, escolar, social y espiritual, durante los años transcurridos entre los siglos o décadas, se han originado y recaptado diferentes teorías y conceptos sobre la Educación y su proceso, es por ello que en la mayoría de los países del mundo, bien sean desarrollados o subdesarrollados, existe un sistema educativo, el cual garantiza la formación y la transformación de los individuos en cada uno de los aspectos humanos, de manera integral, continua, organizada y permanente, dicho Sistema Educativo está comprometido a orientarse por las disposiciones y principios establecidos en aquellas leyes y decretos emanados por los entes nacionales, estatales y municipales, de tal manera que todos aquellas instituciones educativas, conjuntamente con su personal, específicamente su personal Docente ejecutaran una serie de competencias con funciones y tareas que le permitirán llevar a cabo un proceso de enseñanza – aprendizaje, utilizando sus capacidades, conocimientos y habilidades didácticas y gerenciales, además de aquellos que son de carácter esencial y ineludible para su área en el cual labora según su profesionalismo.

Tomando en cuenta lo descrito anteriormente, es necesario mencionar que según la Ley Orgánica de Educación, la organización del Sistema Educativo venezolano se encuentra estructurado por subsistemas, niveles y modalidades para los cuales en la actualidad, se cuenta como profesionales que se orientan a cada uno de estos subsistemas, niveles y modalidades, al igual que a las áreas implícitas en un sistemas educativos, a tal efecto se encuentran laborando en el Ministerio del Poder Popular para la Educación docentes integrales de aulas, estos Docentes concretan sus áreas académicas o de aprendizaje en base al Currículo Básico Nacional de educación, es interesante reconocer la labor ejercida por dichos Docentes en el sistema educativo y por ende en las instituciones educativas, más sin embargo se debe puntualizar la

interesante labor llevada a cabo por un Docente en el área de Educación Física, Deporte y Recreación, catalogada como parte del plan educativo de casi todos los subsistemas, niveles y modalidades del Sistema Educativo, y para comprender la importancia de dicha área, cabe destacar la influencia del área en todos los aspectos que integran el ser humano, en lo biológico, físico y social, considerando la actitud física, deporte y la recreación como los medios implícitos en los procesos de enseñanza aprendizaje señalados en el área, de tal manera según el Manifiesto Mundial de la Educación Física(2000),.." las actividades físicas son consideradas un medio educativo

Si se piensa en diferenciar o catalogar a los docentes por sus competencias educativas gerenciales sería erróneo, ya que todo Docente ejerce funciones y tareas que percibe finalidades básicas para lograr con eficacia los procesos educativos que orientan ,deducciones analizadas por medio de las normativas establecidas en el Perfil del egresado de educación de la universidad del Zulia (1998), más sin embargo el docente de Educación Física, Deporte y Recreación durante un tiempo se ha destacado en competencias meramente educativas, restando sus posibilidades de concretar algunas otras competencia gerenciales que le permitan ascender en la escala de Jerarquía asumida en la organización estructurales de las instituciones educativas, dictaminadas en la Ley de Educación y que no es oculto que para los docentes integrales del aula es casi exclusiva esta jerarquización, en asensos y promoción a cargos como: Coordinador , director o supervisor educativo, por medio de entrevista directas a las autoridades académicas de la Jefatura Escolar Mara, Estado Zulia se concreto dicha información.

La incidencia del desempeño de las diferentes competencias utilizadas por los docentes, en particular por los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, describe que por medio de estas investigación y tomando en cuenta los sujetos de la muestra, y dichos docentes físicos, concretan favorablemente sus acciones y tareas educativas y esto los conlleva a ser capaz de cumplir competencias gerenciales dentro de un proceso, que además de educar pueda gerencial.

El trabajo de la investigación realizada se presenta en cuatro capítulos; el primero referido al planteamiento del problema, abarca la formulación del mismo, los objetivos, la justificación y delimitación de la investigación.

Para el segundo capítulo se encuentran, los antecedentes y la fundamentación teórica conjuntamente con la definición y la operalización de las variables, en el se expone la posición de un grupo de especialista en el campo de las competencias, que fijan su criterio en que existen diferentes tipo de competencias, según sea el campo de desempeño, además se completaron una serie de acciones y tareas ejercidas esencialmente por los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación.

Luego encontramos el tercer capítulo que está referido al marco metodológico donde se dispone el tipo, nivel, diseño, población y muestra de la investigación, con una descripción de la técnica, el instrumento, su validación y valides, seguidamente con la técnica del análisis de los datos con el procedimiento a seguir además de la propiedad psicométrica, finalizando con algunas consideraciones éticas.

Terminando con los capítulos se encuentra el cuarto capítulo que muestra los resultados de la investigación análisis y discusión de los resultados.

Para finalizar este trabajo de investigación se establecieron las conclusiones en las cuales se expresa de manera precisa los aspectos más relevantes de cada capítulo de la investigación, dando prioridad al cuarto capítulo de los resultados, las recomendaciones que expresan las expresiones vividas y en práctica, de tal forma que se describan las pautas a seguir para llevar a cabo las recomendaciones.

Capítulo I

El Problema

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

El siglo XXI, se inicia con una carga de transformaciones científicas, ideológicas, sociales, educativas, económicas y culturales cuyas repercusiones no son fáciles de predecir. La incertidumbre ante el futuro, cambios drásticos en la forma de pensar y actuar, han originado rupturas, generando nuevos paradigmas unos prácticos y otros teóricos operativos en todo el saber y el quehacer humano. La educación como proceso social genera productividad en cuanto al crecimiento del conocimiento.

Es pertinente resaltar, que la calidad desde el punto de vista como noción que da cuenta de las cualidades y características del servicio que presta una determinada empresa o sistema, sinembargo es preciso señalar que la calidad de adecuación al uso, al grado en que satisface la expectativa de los clientes. Según Rodríguez (2001), “la calidad está enfocada a evaluar el producto o servicio del sistema y de sus partes y en qué medida se adecuan satisface lo que espera de él”. (p.124)

En el mismo orden del planteamiento, la productividad es la estimación del producto en cuanto a la relación entre ésta y ciertos insumos, por lo tanto, la productividad es la producción sobre los insumos, o lo que es lo mismo, los resultados sobre los recursos empleados. Para Rodríguez (2001), “…la productividad y la calidad han sido objeto de investigación y la correlación con la afectividad, eficacia y eficiencia”. (p.125)

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, es preciso relacionar estas características con la efectividad del proceso educativo la cual según criterio de Martínez y Albornoz (2001):

“Es la generación sistemática de resultados consistentes integrados, la eficacia y la eficiencia. Este es el aspecto de muchas relevancias para organización y en especial

para las educativas las cuales establecen como producto la enseñanza lograda con el alumno” (p.72).

Por tal razón, la eficacia a juicio de los citados autores es la contribución de los resultados obtenidos al cumplimiento de objetivos (globales de la sociedad); relevancia, pertenencia, validez o utilidad socioeconómica de los resultados (objetivos predefinidos)

En el marco de este compromiso, las filosofías de estas organizaciones exitosas marcan la pauta para su desarrollo, de los países y de los sistemas sociales contemporáneos, los organismos modernos se han convertido en fuentes de prosperidad para sus interrogantes y para toda la sociedad en general y de alguna manera, sus competencias no afectan el desarrollo de sus entorno socio – educativo; es por ello que al frente de estas organizaciones exitosas se distinguen gerentes proactivos quienes utilizan todos los recursos, métodos, técnicas y procedimientos posibles las conducen hacia el éxito.

Por consiguiente, los sistemas educativos, se constituyen entonces, las organizaciones con mejores niveles de compromiso social, en la actualidad lo corresponde a los verdaderos gerentes educativos. Ante esta situación, se identifica la específica labor que tiene el referido responsable educativo tiene que ejecutar para lo cual debe contar con un equipo integrado al logro de los objetivos y metas, se plantea que las competencias gerenciales son herramientas fundamentales para asegurar la competitividad en la manera educacional global actual y futura. Cada institución educativa debe definir las competencias acordes para cumplir su misión. Esto le asigna vigencia a un diseño de sistema de evolución el cual permite detectar las carencias y necesidades del desarrollo gerencial en las instituciones educativas, por lo tanto, es el medio más complejo para este propósito.

Es conveniente presentar, que las instituciones aprenden a evaluar y desarrollar las competencias gerenciales y están capacitados, para afrontar los continuos retos del mismo entorno y de demandas científicas y tecnológicas que en el día a día son

modernizados, determinados de esta forma una vía para el mantenimiento de las herramientas para el desempeño general. En este sentido, la competencia se sustenta en la búsqueda de articular educación y gerencia dentro del sentido socializar que define cuantitativamente y cualitativamente a las competencias. Por ello, la revolución educativa, debe colocarse al frente de las organizaciones escolares como parte esencial para el desarrollo y funcionamiento eficaz de las mismas, debido al nivel de influencia significativo que ejercen sobre los miembros que las constituyen.

Por su parte, la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 1999), plantea que:

> “La educación del futuro pasa a ser un instrumento fundamental para generar el cambio y movilizar las organizaciones hacia un debate que contribuya a la autodeterminación de los problemas. También plantea que debe restaurarla de tal forma que cada persona desde donde esté, tome conciencia de su prevalecía en función a los demás seres humanos”. (p. 14)

En igual forma que las organizaciones exitosas, las instituciones educativas desempeñan competencias gerenciales, las cuales también pueden ser llevadas a cabo por docentes en el área de Educación Física, Deporte y Recreación según su preparación, capacitación y aptitud gerencial le permitirá ejercer funciones que lo puedan caracterizar como un director, coordinador, supervisor o asistente gerencial, toda esta productividad, eficacia y calidad que se concretan en las diferentes organizaciones gerenciales deben concretarse más aún en las instituciones educativas, con un personal seleccionado idóneamente por sus capacidades y características gerenciales.

Asimismo, Venezuela al igual que la gran mayoría de los países de América Latina y del Caribe, confronta en los actuales momentos crisis estructurales en todos los sectores de la vida nacional, lo cual responde a una crisis de valores educativos, económicos y sociales producto de la perdida de la conciencia nacionalista que

demandan políticas dirigidas a mejorar las condiciones socio-educativas de los países, considerando que no todos los directivos, coordinadores o supervisores de las instituciones educativas del país no cumplen con una debida selección y asignación de estos papeles gerenciales por concerniente deben considerarse como un personar para desempeñar competencia gerenciales, como es el caso especifico de aquellos docentes del área de Educación Física Deporte y Recreación que según sea su actitud y preparación puede integrarse a la práctica de las competencias gerenciales dentro y fuera de una institución educativa.

Es preciso mencionar que un personal gerencial lleva en sus funciones la movilización de las instituciones, desarrollar y analizar normativas en cuanto a los aspectos técnico-administrativos, humano, organizacional y de supervisión, lograr cumplir planes y programas, contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los bienes que ofrece el estado a la población, por este motivo, se requiere que los docentes de Educación Física Deporte y Recreación estén consientes de la importancia de su labor al concretar competencias gerenciales, por esta razón cabe destacar que según el Ministerio del Poder popular para la Educación, un director, coordinador o supervisor es una persona gerencial que debe proyectar un liderazgo, acompañado de la misión y visión de la organización o institución, promoviendo el proceso de gestión educativa y laboral, contribuyendo de tal manera que todos los actores vayan en una sola dirección, gerentes, docentes y comunidades en general. Este debe ser el norte que se requiere para que un docente pueda llegar a desempeñar un papel como gerente, sin embargo las debilidades no lo permiten así.

La situación antes planteada evidencia en las escuelas básicas del Municipio Mara que el personal docente, específicamente el docente de Educación Física y Deporte y Recreación se le evidencia debilidades gerenciales en sus competencias, esto sumado a la poca actitud gerencial que demuestran dichos docentes, además de su preparación y capacitación previa para poder considerarlo como un personal apto para desempeñar competencias gerenciales de manera más amplia en su ámbito laborar.

Por otra parte, se considera que hoy en día existen profesionales de la Educación Física, Deporte y Recreación que superan estas debilidades y que pueden ser considerados como un personal gerencial eficiente en sus competencias gerenciales de tipo generales, técnicas, específicas y esenciales de su área; pero no solo en sus labores como educador si no como un personar gerencial dentro de alguna institución o entes educativos.

Formulación del problema

Ante la situación planteada surge la siguiente interrogante que permitirá dar orientación a la generación de los objetivos, los cuales representan las metas del estudio y se expresa de la siguiente manera ¿Cuáles son las competencias gerenciales de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de las Escuelas Básicas del Municipio Mara, del Estado Zulia?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar las competencias gerenciales de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de las escuelas básicas del municipio Mara.

Objetivo Especifico

- Describir las competencias gerenciales generales y técnicas de los docentes de las escuelas básicas del municipio Mara.
- Clasificar las competencias gerenciales específicas desempeñadas por los docentes de las Escuelas Básica del Municipio Mara.
- Mencionar las competencias esenciales que caracterizan al docente de Educación Física, Deporte y Recreación de las escuelas básicas del municipio Mara.

Justificación de la Investigación

Considerando la importancia que tiene la formación y preparación de los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, no solo para el proceso educativo que imparte sino para desempeñarse en funciones gerenciales que les permita mejorar procesos administrativos en las instituciones educativas donde laboran, consolidando así una serie de competencias gerenciales de tipo generales, técnicas y especificas que pueden caracterizar al docente físico como un supervisor, coordinad o director a nivel institucional, regional o nacional. Por todo hecho, se hace referencia a una investigación que facilite el reconocimiento de la contextualización, caracterización y clasificación de dichas competencias gerenciales estipuladas para los docentes de Educación Física, Deportes y Recreación.

El estudio se considera relevante desde el punto de vista teórico, debido al estudio de los conceptos básicos sobre competencias gerenciales de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, referencias inmediatas básicas, generadas por los procesos gerenciales dentro de la Educación Integral en las escuelas básicas del Municipio Mara, a su vez, permitirá confrontar teorías dentro de las cuales se encuentran Montenegro (2003), Gento (2000), entre otros, que permitirá si fuese necesario, comprobar o refutar los criterios asumidos en el estudio.

El carácter práctico está relacionado con la utilidad del estudio para las instituciones, por cuanto se obtendrán indicadores objetivos de las competencias gerenciales de las docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, con la finalidad de orientar los esfuerzos educativos gerenciales para la preparación de educadores comprometidos y orientados a fortalecer sus actividades gerenciales en pro a la transformación de sus labores como supervisor, coordinador o director ejerciendo competencias gerenciales generales, técnicas y especificas que garanticen la efectividad de sus funciones educativas gerenciales en las escuelas básicas del municipio Mara.

De la misma manera, el valor metodológico está orientado a validar y dar confiabilidad a un instrumento que mide las competencias gerenciales de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, estimulo a la capacidad de gerencia, el trabajo administrativo, la aptitud gerencial, y las características gerenciales individuales de los docentes físicos, considerando que estas pueden ser útiles para aplicarlas en otras investigaciones que aluden a las competencias gerenciales de los docentes de Educación Física, Deportes y Recreación de las Escuelas Básicas del Municipio Mara.

Finalmente lo antes descrito, es un punto de referencia bibliográfica para aquellos docentes físicos, orientados a una aplicación de competencias gerenciales, con el fin de permitirles conocer las aplicaciones que pueden generar las competencias gerenciales integradas dentro de los planteles educativos e instituciones deportivas. En consecuencia, el estudio sirve de aporte a futuras investigaciones en el área de gerencia educativa e institucional, además, destaca la relevancia del análisis de características y clasificaciones para la variable de estudio, proponiendo un conjunto de conclusiones y recomendaciones útiles para adecuar las competencias a las demandas educativas y gerenciales de otros planteles educativos e instituciones deportivas.

Delimitación de la Investigación

La presente investigación, se realizó en las Escuelas de Educación Básica del Municipio Mara, Parroquia San Rafael y Parroquia Tamare del Estado Zulia, Venezuela, específicamente en los planteles de la EBN “Jesús María Sistiaga”, EBN “25 de Agosto”, EBN “Nazaret”, EBE “Sixto de Vicente”, EBE “Maestro Ricardo Aguirre” ,UE “Nixon Mejías Romero”, UE “Luís Villalobos Villasmin”, UE “Nuestra Señora del Carmen” EBN. Bolivariana “Los Lechosos”, EBNB “Tamare Viviendas”, EBN Bolivariana “Sipisipi”, EBNB “Manuel Ángel Luzardo”

Con base en una población conformada por el personal directivo, docentes de Educación Física, Deporte y Recreación y coordinadores de Educación Física de dichas instituciones.

Así mismo, la investigación se ejecutó en el lapso comprendido entre junio 2008 hasta enero 2009. Dicho estudio, se apoyó por diversas teorías expuestas por varios autores, tales como: Giuliani (2006), Gento (2000), Montenegro (2003), entre otros.

Para la investigación referida a la temática o área de estudio son las ciencias sociales estando involucrada la Administración en función a la Administración deportiva.

Capitulo II

Marco Teórico

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación, se analizaron los antecedentes vinculados con la variable competencias gerenciales de los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, tal como se presenta a continuación:

Al respecto, Soto (2004), en su investigación “Las Competencias Gerenciales de los Supervisores de los Planteles de Educación Básica III Etapa de Valle la Pascua. Estado Guárico”. El objetivo principal fue evaluar las Competencias Generales de los supervisores de los planteles de Educación Básica III Etapa Valle de Pascua, la metodología se orientó en un tipo de investigación descriptiva, bajo el diseño de campo.

En ese sentido, la población estuvo conformada por 181 docentes de aula, 6 directivos y supervisores de las Escuelas Básicas: Celestino Perozo, José Gregorio González y Juan José Rendón; ubicadas en el Valle la Pascua del Estado Guárico. La muestra fue seleccionada mediante el sistema aleatorio, dicha muestra estuvo conformada por 56 docentes de aula, 5 directivos en edades entre 25 y 55 años, que representan el 32% de la población y con los directores y supervisores se realizó un censo.

De los resultados del diagnóstico, se encontró que los aspectos con mayor criticidad son: El gerencial, la comunidad y la calidad de la educación. En cuanto a las recomendaciones, el autor propuso realizar investigaciones a fin de determinar las competencias requeridas por el supervisor y el déficit afecta el desempeño. Este antecedente aportó información relevante sobre el alcance que presentan las Competencias Gerenciales para explicar las funciones que cumple el supervisor como gerente educativo. A su vez, sirve como referencia teórica y metodológica que pudiera coincidir con los resultados obtenidos.

De la misma manera Sánchez (2004), en su estudio denominado “Las Competencias del Director y la Calidad del Proceso Gerencial en la I y II Etapa de Educación Básica”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias del director y la calidad del proceso gerencial en la I y II etapa de las Escuelas Básica del Municipio de La Cañada de Urdaneta. El tipo de investigación fue descriptivo – correlacionar, bajo el diseño de campo con un diseño no experimental, transaccional.

La población estuvo constituida por 91 docentes y 8 directivos para un total de 99 sujetos. Se utilizó como técnica la encuesta. Como resultado, se obtuvo que las competencias personales y profesionales que posee el supervisor como gerente educativo de las Escuelas Básicas, se ubicaran con porcentaje elevado con relación a la visión compartida y aprendizaje en equipo.

El aporte del estudio, estuvo relacionado con el manejo de la variable Competencias, la cual permitió evidenciar el proceso de gestionar la supervisión mediante una visión compartida con el personal directivo, docente y representantes con la finalidad de elevar la corresponsabilidad en el logro de la calidad de los procesos educativos. De la misma manera, tomando en cuenta sus resultados, permite la posibilidad de comparar los resultados obtenidos en el presente estudio.

Al respecto, Peley (2004), en su estudio “Perfil de Competencias del Director en las Escuelas Básicas Bolivarianas”, tuvo como objetivo determinar el perfil de competencias del director de las Escuelas Básicas Bolivarianas con el propósito de proponer lineamiento ideales para dicho perfil. La investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño de campo no experimental. La muestra estuvo conformada por 74 docentes y 6 directivos.

Para la recolección de la información se aplicó un instrumento dirigido a los directivos y docentes, de manera reorientada con las alternativas: siempre, casi siempre, casi nunca y nunca; el cual sometido a un proceso de validez de contenido a través del criterio de expertos, así mismo la discriminante. Para medir el nivel de

confiabilidad del instrumento, se aplicó la fórmula Alfa Crobach, con valor de 0.98 para ambos informantes.

Para el proceso de análisis de los datos contenidos en ellas se utilizó la estadística descriptiva en lo que respeta a una distribución frecuencial y porcentual concluyó, que al identificar las cualidades personales del director en las Escuelas Básicas Bolivariana, se evidencia que estas contribuyen con su eficiencia. Esto se explica, en cuanto al hecho de tolerancia, la criticidad, responsabilidad y comprensión. Por su parte, la objetividad, ética y honestidad se considera productores medianamente eficientes, lo cual no garantiza los logros y transformaciones que establece el proyecto de las Escuelas Bolivarianas.

De esta manera el resultado demostró que se deben conformar círculos de estudios entre el personal directivo para analizar las cualidades posicionadas en su desempeño y las que demanda el Proyecto de Escuelas Bolivarianas, con mayor énfasis en la objetividad. Ética y honestidad, que se encuentra desatendida dentro de la gestión del director. El aporte más relevante de este antecedente, fue la referencia del líder comunitario, usó el mismo tipo de investigación y diseño; por ello, es muy probable que los resultados, pudieran coincidir en ambos trabajos. Aportando a ésta, recomendaciones dentro de las competencias gerenciales de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación.

Iguaran (2002), realizó una investigación denominada “Competencias Gerenciales de los Directores y su relación con el Proceso de Comunicación en las Escuelas Básicas de la Parroquia Escolar No. 6 del Municipio Maracaibo”. La investigación fue de tipo correlacionar y de campo. La muestra objeto de estudio estuvo conformada por 167 sujetos distribuidos en 24 directores y 143 docentes.

Para la recolección de la información se aplicó un instrumento para los directores, el cual fue reorientado para los docentes con tres alternativas de respuesta: Siempre, Casi Siempre y Nunca. Los instrumentos fueron sometidos a un proceso de validez de

contenido y de constructo. Para medir el nivel de confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la fórmula de Alfa de Cronbach, con el resultado 0.99. El análisis fue realizado a través de la estadística descriptiva e inferencial.

Se concluyó que existe una relación altamente significativa entre la comunicación gerencial y las competencias gerenciales del director en las Escuelas Básicas estudiadas. Se recomendó crear espacios de intercambio entre directores y docentes para analizar el tipo de comunicación que prevalece, con la intención de conformar alianzas que promuevan el entendimiento del personal de la institución, apoyada en una comunicación de red.

En este sentido, se establece que el estudio analizado aporta a esta investigación información sobre las barreras que están afectando la comunicación y las cuales deben ser atendidas dentro de una estrategia de eficiencia personal del director en las escuelas básicas Bolivarianas, lo cual resulta un aspecto de interés dentro del actual esquema de investigación.

Granje, E. (2003), de la Universidad Rafael Belloso Chacín, realizó un estudio denominado: “Competencias Gerenciales Implementadas por los Directores para el Logro del Cambio Educativo en la I y II Etapa de Educación Básica”. La presente investigación de tipo descriptiva correlacionar se centró en determinar la relación entre las estrategias gerenciales implementadas por los directores para el logro del cambio educativo en la I y II etapa de Educación Básica en las instituciones educativa ubicadas en la Parroquia Escolar Dr. Raúl Cuenca del Municipio Valmore Rodríguez del Estado Zulia.

Este estudio, se enmarcó dentro del diseño no experimental transaccional correlacionar. La población objeto de estudio estuvo constituida específicamente por cinco (5) directores, tres (3) subdirectores y ochenta y ocho (88) docentes, todos pertenecientes a las instituciones de dicha parroquia, para efecto de este estudio, se

tomó el total de los 96 sujetos, es decir, se trabajó con un censo poblacional por existir una población de pequeña magnitud.

Para obtener los datos que permitieron establecer la relación entre las variables se aplicó un cuestionario en dos versiones, uno dirigido a los docentes (1A) y otros a los directores (2A) contentivos de 33 y 30 ítems respectivamente, ambos con alternativas de respuestas cerradas, los cuales fueron sometidos a la validez de contenido por diez (10) expertos con grado de doctores. Para determinar la confiabilidad se realizó la prueba piloto, utilizando para ello el coeficiente alfa Cronbach, cuyos resultados fueron 0.99 para los docentes y 0.97 para los directores.

El análisis de los datos se realizó mediante la estadística descriptiva, específicamente frecuencia y porcentaje, mientras que para medir la relación de las variables se utilizó un Chi cuadrado, con un valor de 0.007. Se concluyó, que existe un nivel de relación significativo entre ambas variables, lo que evidencia que la variable estrategias gerenciales está afectando la variable cambio educativo. Entre los lineamientos establecidos se encuentra integrar los planes de formación profesional con los planes de la organización y en revisión permanente con el sector educativo actual de un grupo social. Este antecedente, aporta a la investigación un modelo teórico para explicar las competencias gerenciales en términos de estrategias y logros que se pueden adquirir asociados directamente con las demandas actuales del nivel de educación básica. Los antecedentes en conjunto aportan información teórica y procedimental para direccional el enfoque de competencias del gerente educativo en las escuelas bolivarianas.

Bases teóricas de la investigación

Considerando la importancia que tiene el área de Educación Física, Deporte y Recreación en la formación integral del ser humano y siguiendo con los parámetros establecidos en la ley venezolana que incluye en sus artículos la necesidad de implementar un proceso educativo en pro del desarrollo biofísico-social del individuo.

Al respecto de la Constitución Bolivariana de Venezuela estipula que:

> "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 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 en ley". (pág.21)

> "Todas las personas tienen el derecho al deporte y la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva. El Estado asumirá el deporte y la recreación como política de educación y salud pública y garantizará los recursos para su promoción. La Educación Física y el Deporte cumplen un papel fundamental en la formación integral de la niñez y adolescencia. Su enseñanza es obligatoria en todos los niveles de la educación pública y privada hasta el ciclo diversificado, con excepción que establezca la ley". (p.23)

En este sentido, los Docentes de Educación Física, Deporte y Educación deben formarse y laborar en función al cumplimiento de dichas disposiciones y propósito establecidos, además, es necesario que estos educadores ejerzan otras competencias que garantice su labor como profesional, es decir, los docentes de Educación Física, deporte y Recreación no solo llevarán funciones educativas, sino gerenciales ya que deben cumplirlas para el mejoramiento administrativos en las instituciones educativas donde laboran, consolidando así una serie de competencias gerenciales de tipo general, técnica y específicas que pueden garantizar al Docente Físico como un supervisor, coordinador o director a nivel institucional, regional o nacional.

Analizar las competencias gerenciales implica delinear que se asumirán los tipos de competencia que estructuraran las competencias y las demandas normativas y

contextuales, dentro del marco teórico, integrado y asociado, centrado en los esfuerzos de la gestión del personal con eficacia y eficiencia.

Competencias Gerenciales

Las competencias laborales como cualquier otra definición asume estructurar dependiendo del contexto que respalde a continuación se presentaron algunas definiciones. Según Dussi (2000), las competencias se presentaron como una construcción social de aprendizaje significativo y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también en que son medidas mediante el aprendizaje por experiencias en situaciones concretas de trabajo. En efecto, es la capacidad que permite ejercer convenientemente una función o una actividad.

Al respecto, según la Organización Panamericana de la Salud (2002), competencia es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad emprendidos por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer, es decir, la capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado.

Estas definiciones centran las competencias en la combinación de conocimiento, habilidades y actividades con la idea de poner en juego o movilizar capacidades diversas para actuar logrando un desempeño. Dichas ideas pueden ser trasladadas en diversos contextos cuyos significados permitan a la persona ser capaz de comprender para que la actuación sea pertinente.

Por lo anterior expuesto, es necesario presentar las competencias que permiten a una persona ser eficaz en su puesto, abarcar aptitudes, conocimientos, actitudes y rasgos de personalidad, es decir, un comportamiento observable que contribuye al éxito

de una tarea o de una misión o en un puesto de trabajo. Al respecto, es pertinente, entender que las competencias, son comportamientos observables, pero también subjetivos en cuanto que la percepción de los mismos depende del observador, por tal razón, cuando se evalúan las competencias requieren un procedimiento más cuidadoso que el de los objetivos, ya que hay que tener en cuenta su subjetividad.

De tal forma, es adecuado disponer de una lista de competencias con definiciones claras y especificas que puedan ser interpretadas de la misma manera por los distintos observadores. Esto plantea el problema de decidir qué tipo de competencias serán ideales para describir en este caso las funciones gerenciales de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de las Escuelas Básicas del municipio Mara, en dirección a la ejecución de la investigación.

En el mismo orden de ideas, el término competencia gerenciales, se entiende como la habilidad que posee un docente para sistematizar acciones y racionalizar recursos en los planteles. Visto desde el punto de vista gerencial, el concepto de competencia se refiere a la capacidad del gerente para alcanzar las metas propuestas para la escuela, Morles (1999), define "Competencia Gerencial como las habilidades significativas, que equivalen en un sentido general, al constructo que muchos identifican como competencia y otros como procesos gerenciales". (p.104)

Es preciso señalar según Fe y Alegría (2004), que la competencia técnica del gerente educativo debe estar coordinadas por la gestión administrativa, pedagógica y comunitaria. Los gerentes educativos tienen que comprometerse activamente en la construcción de su propia persona como un paso sustantivo en la tarea educativa, esta construcción del ser persona implica un ejercicio de conocimiento permanente de sí mismos y de los demás, en un proceso progresivo que permita la vivencia y expresión de los valores humanos. La construcción de la persona es un proceso social que implica la relación con los otros: Sólo es posible desarrollarse como persona en interacción con otras personas.

Esta dimensión es fundamental para los educadores porque su actividad está muy marcada por la dinámica interpersonal. Los gerentes educativos para este nuevo tiempo tienen que asumir la construcción de la relación con las otras personas, como un proceso dialógico tendiente a fortalecer valores humanos (solidaridad, amistad, servicio, respeto...) que contribuyan a la convivencia democrática en y desde los espacios educativos.

En un contexto cambiante e incierto, los gerentes educativos tienen el reto de proponer permanentemente estrategias osadas, creativas y atrevidas para responder adecuadamente al reto del servicio educativo de calidad para el pueblo. Igualmente deben asumir una cultura del trabajo productivo en la propia tarea educativa, con ejemplos constantes de responsabilidad y eficiencia. El rol del gerente educativo para este tiempo requiere del ejercicio de un liderazgo democrático que asuma el proceso educativo como una acción donde todos, incluso él mismo, tienen que aprender.

Reconocer los saberes de los educandos y promover este diálogo de saberes, en un ejercicio crítico permanente, permitirá romper los esquemas donde se rutiniza el hecho educativo al concebirlo como una transferencia de información. El proceso educativo basado en el diálogo, requiere que los gerentes educativos tengan habilidades para el trabajo en equipo, y que asuman los conflictos como oportunidades para el desarrollo de nuevos aprendizajes.

Tipos de Competencias

Según Álvarez y Cárdenas (2001), hay tres tipos fundamentales de competencias que conviene distinguir: Las competencias gerenciales o genéricas y las competencias técnica o de puesto y las específicas todas son imprescindibles en el ejercicio de cualquier responsabilidad y para los efectos de la presente investigación, podrán ser interpretadas como elementos de estudio en el docente de Educación Física, Deporte y Recreación.

Las competencias técnicas, según Álvarez y Cárdenas suelen incluir conocimientos o habilidades específicas necesarias para desempeñar una tarea concreta. De allí que determinados puestos pueden requerir cierto dominio con otro idioma, manejo de tecnología, manejo del estadístico y de investigación, lo cual eleva la capacidad resolutiva del director.

Mientras que las competencias gerenciales son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en función directiva. Estas competencias son más gerencias y aunque cada institución pueda enfatizar más unas que otras, pueden estudiarse de manera conjunta a partir del análisis de la función educativa y las competencias especificas son aquellas habilidades propias y vinculadas a una titulación, le dan identidad y consistencia profesional al perfil formativo del individuo.

Siguiendo el modelo antropológico de empresa propuesto por Pérez (2000), la función gerencial consiste en diseñar estrategias que produzcan valor económico, desarrollando las capacidades de sus empleados y uniéndolos con la misión de la empresa.

Así mismo, según Pérez (2000), las competencias gerenciales se apoyan en la eficiencia personal y organizacional, que se traducen en hábitos facilitando una relación eficaz de las personas con su entorno y determinación la capacidad imprescindible para dirigir a otras personas. Estas competencias son requeridas en todas los ámbitos de las organizaciones e instituciones sin importar la naturaleza de las mismas.

Competencias Generales

Las instituciones de formación docente deben orientar sus objetivos a la formación de un profesional con miras a fortalecer sus competencias generales en los procesos educativos a través de lo siguiente:

- Poseedor de características y actitudes personales que le permitan interpretar y desempeñar a cabalidad su rol en la comunidad y ser modelo y ejemplo para la población venezolana.

- Conocedor de la realidad educativa y de la realidad nacional y capacitado para comprender las relaciones existentes entre el sector educativo y los factores sociales, económicos, políticos y culturales del país y de la región o comunidad en la cual se desempeña a fin de actuar sobre ellos para superar sus deficiencias, afrontar los problemas con actitud positiva y plantar alternativas de solución.

- Capacitado para investigar, interpretar y comprender los procesos de enseñanza y aprendizaje de tal manera que seleccione y utilice las estrategias, métodos, técnicas y recursos más adecuados a la naturaleza de la situación de aprendizaje para lograr el objetivo fundamental de su acción educativa.

- Preparado en el dominio y manejo teórico – práctico de un conjunto de conocimientos generales y específicos del nivel, modalidad o área de especialización que su vocación y aptitudes le han llevado a seleccionar como centro de su acción educativa.

- Capacitado para proponer alternativas adecuadas para la solución de problemas educativos y de utilizar estrategias y metodologías acordes con el momento histórico y con las características del medio en el cual se desenvuelve.

- Consciente de la necesidad de crear incentivos en los estudiantes para que participen racional y activamente en el desarrollo del país y de su región, proponiendo soluciones para sus propios problemas escolares, vocacionales y personales y los de su propia comunidad.

- Consciente de que el proceso de formación en el cual participa debe orientarse hacia una actitud abierta y alerta a los cambios, dadas las circunstancias dinámicas de la sociedad.

- Capacitado para contribuir a la formación de agentes de cambio y forjadores de futuros, que posean conciencia de que este futuro es el resultado de la acción humana y social y, por lo tanto, no es o está, sino que hay que crearlo

Se considera que el docente, para cumplir a cabalidad su labor, además de reunir condiciones básicas de salud física y mental y de equilibrio emocional, debe culminar y desarrollar un conjunto de atributos personales inherentes a sus funciones, tales como el de ser creativo, honesto, perseverante, reflexivo y crítico, comunicativo, amplio y receptivo, participativo, responsable y ético.

Definición de Términos Básicos

Creatividad

La creatividad es capacidad de inventar algo nuevo, de relacionar algo conocido de forma innovadora o de apartarse de los esquemas de pensamiento y conducta habituales. En psicología, se le atribuyen los atributos de originalidad (considerar las cosas o relaciones bajo un nuevo ángulo), flexibilidad (utilizar de forma inusual pero razonable los objetos), sensibilidad (detectar problemas o relaciones hasta entonces ignoradas), fluidez (apartarse de los esquemas mentales rígidos) e inconformismo (desarrollar ideas razonables en contra de la corriente social).

Honestidad

La honestidad es una cualidad humana consistente en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, y de acuerdo con los valores de verdad y justicia. En su sentido más evidente, la honestidad puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; en otros sentidos, la honestidad también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo.

Perseverancia

Perseverancia es aquello que se está propuesto a alcanzar, en momentos que uno se auto propone llegar a un final definido por el mismo, es ese ante logro en el que se basa el hombre para formar parte de una vida con perseverancia en su mismo

cuestionamiento, por ende decidir es querer algo que uno se autopropone, motivando a si esta virtud conocida como la perseverancia y llevándola a una satisfacción o algo ya alcanzado.

Reflexión

El término reflexión en Filosofía se refiere al proceso de meditar.

Crítico

Una crítica (del griego *kriticós*) es la reacción o la opinión personal y/o analizada ante un tema, varias opiniones pueden formar a veces también una crítica, siempre que sea de la misma tendencia. La crítica es el arte de juzgar las cualidades (bondad, verdad, belleza...) de las cosas

Comunicación

La comunicación es un proceso de interrelación entre dos o más personas donde se transmite una información desde un emisor que es capaz de codificarla en un código definido hasta un receptor el cual decodifica la información recibida, todo eso en un medio físico por el cual se logra transmitir, con un código en convención entre emisor y receptor, y en un contexto determinado.

Amplio

Adjetivo que define lo extenso, dilatado, espacioso.

Receptividad

La receptividad se refiere a la capacidad de recibir.

Participación

Participación. (Del lat. *participatĭo, -ōnis*). f. y se refiere a la acción y efecto de participar, la de dar aviso o dar parte, la noticia que se da a alguien.

Responsabilidad

Se refiere a la virtud individual de concebir libre y conscientemente las máximas universalidad de nuestra conducta. Es decir, capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

Ética

Ética (del griego *ethika,* de *ethos,* "comportamiento", "costumbre"), principios o pautas de la conducta humana, a menudo y de forma impropia llamada moral (del latín *mores,* "costumbre") y por extensión, el estudio de esos principios a veces llamado filosofía moral.

Competencias Técnicas

Las competencias técnicas se entienden como un proceso administrativo sistematizado, que hace posible el desempeño exitoso de un profesional que se desenvuelve en un proceso enseñanza – aprendizaje. La gestión educativa atiende la planificación, organización, dirección, control, evaluación y adiestramiento de personal.

Es importante destacar que dentro del sector educativo estas competencias son fundamentales para el desempeño del docente de Educación Física, Deporte y Recreación, por lo que se ajustan al propósito de la investigación.

Planificación

La planificación debe abordar la totalidad, por ende es integral, también analizar los casos de la realidad, por tal razón es objetiva, se coloca metas posibles para que sea realista, es una etapa clave en el proceso gerencial, decide a donde debe ir la organización y cómo puede llegar allí mediante la evaluación del entorno, apoyado en proyecto de acción con el conocimiento pleno de las fortalezas y debilidades de la organización.

Analizando esta definición, se deduce que se planifica para atender necesidades individuales y sociales que determinan el comportamiento eficaz y de calidad, tanto del personal docente, como de los estudiantes, por ello, la calidad se detecta tanto en los procesos como en los resultados. Al respecto, Bounds y Woods (2001), define la planeación como el trabajo que debe hacerse durante un periodo de tiempo, sea día, semanas o trimestre y determina los pasos y procedimientos para realizar ese trabajo, es decir, el gerente educativo está comprometido con la planificación de la Institución y debe promover la participación en las decisiones de trabajo para garantizar los logros establecidos. (p. 72)

En el mismo orden de ideas, es pertinente señalar, la planificación institucional, se elige para poner en práctica la misión de la organización, utilizando los recursos humanos, físicos y financieros en la forma más efectiva y eficiente, en este orden la planificación es guía a la organización por el camino indicado en un periodo de tiempo determinado, en síntesis, la planificación es diseñar cada uno de los pasos para alcanzar la misión y visión demandada.

Es evidente que la planificación es un elemento fundamental para la toma de decisiones administrativas académicas y comunitarias, busca lograr los objetivos propuestos por la organización o proyecto para minimizar la resistencia a los cambios. Razón por la cual, la planificación de la acción educativa se centra en una perspectiva más vinculada a la concepción democrática de la organización social, la cual justifica la participación y toma de decisión en el sistema educativo.

De allí, la planificación es la más importante de las obligaciones de un docente y se asume de manera racional y social para coordinar las acciones. Al respecto Bounds y Woods (2001), agrega que “Una planeación propia prevé los problemas y ofrece líneas de acción para elevar los niveles de logros educativos”. (p. 15)

Las condiciones actuales de la educación básica exige que la planificación sea innovadora es decir, que este dado por los conocimientos que se tengan sobre la institución, las nuevas tendencias para educar, tomar en cuenta las necesidades y expectativas de los educando y en general del contexto entorno educativo.

Es conveniente definir, la planificación en los instituciones educativas, determinaron los fines objetivos y proveen los medios para adquirir y obtener logros, con la disposición metodológica que permita el alcance al máximo de los objetivos planeados, de igual modo verla como un proceso social, que responde a necesidades y expectativas de los miembros de la organización, mediante un sistema operativo que asegure la constancia en los procedimientos, y el debido uso de los recursos para elevar la disposición, hacer ajustes, modificaciones y establecer normas de control, lo que involucra el trabajo continuo e integrado del gerente educativo.

La planificación es una de las funciones básicas que definen las competencias gerenciales de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, en ella se desarrolla una serie de actividades, donde la principal es realizar un diagnóstico de las situaciones y la formulación de políticas, programas, objetivos, metas y estrategias. Es una importante herramienta en el desempeño del gerente educativo. Al respecto, Ferry (2000) refiere que la planificación es una función primaria de la administración siendo necesaria para que sobreviva cualquier organización. Asimismo, considera que es el proceso a través del cual no solo se establecen los objetivos, sino que también se integran todos los recursos para lograrlo en forma provechosa.

De allí que la planificación permite determinar los recursos de la organización e integrarlos para relacionarlos en función de los objetivos previstos. Se puede inferir

entonces, la planeación es una función gerencial que todos los gerentes educativos deben llevar a cabo, de esta manera, los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de las escuelas básicas, debe planificar con antelación las actividades que desarrollará, para ello debe elaborar un plan que represente los objetivos de la organización o institución y de su proceso de enseñanza – aprendizaje, estableciendo procedimientos idóneos para alcanzarlo.

Organización

La organización es el proceso de decidir el trabajo en componentes manejables y de asignar las actividades para lograr con su mayor eficiencia posible los resultados deseados. En otras palabras si la planificación ofrece las herramientas para decir dónde ir y cuál es la mejor forma de llegar allí, la Organización ofrece las herramientas para llegar allí. Es un criterio que resulta acorde para el desempeño del gerente educativo.

En efecto, la organización es la disposición de arreglo u orden de los casos para que funcionen. En la medida en que se establecen procesos sujetos a reglas se clarifican las estructuras, circuitos y relaciones para asignar tareas, es decir, determinar forma de realizar el trabajo y fijar las relaciones y dependencias jerárquicas para desarrollarle en las condiciones requeridas. En consecuencia a través de la organización se logra que el esfuerzo cooperativo sea eficaz y determinando las líneas de jerarquía y las funciones que cada quien debe ejercer para garantizar los objetivos de la Institución educativa.

Dirección

La dirección es considerada como función vital dentro de cualquier organización, igualmente compleja ya que alude el proceso en si de conducir por parte del gerente a los miembros de la misma con el objeto de ejecutar todos los planes en desarrollo y por consiguiente alcanzar los resultados propuestos. Es pertinente, señalar, la dirección es conducir, influir, inspirar y guiar a un grupo de personas hacia la consecución de metas y la ejecución de su trabajo como éxito, referente al campo educativo, no es solo decirle

a los docentes que hacer, sino motivarlos y hacerle que deseen hacer el mejor esfuerzo.

Todo gerente educativo debe ser, facilitador, comunicador, coordinador, monitor, entre otros: Como sujeto que no solamente trata de adaptarse a la organización y a los exigencias del entrono, sino que orienta al personal en general. Es decir, reconcilia el interés individual con el organizacional, esto demanda una gerencia de confianza y compromiso con la institución y el trabajo. En el caso del gerente educativo, al planificar, organizar, dirigir se observa que la gerencia de la institución, está generando una verdadera competencia.

Al respecto Ordóñez L. (2001), expresa que el gerente educativo, coordina el desarrollo de los programas en los diferentes espacios para el logro de los objetivos dirige al personal a su cargo, planifica y formula cada unidad del plantel, coordina los actos para la integración escuela-comunidad, cumple las competencias y trámites de recaudos administrativos, promueve actividades donde propicia al proceso de enseñanza-aprendizaje y fomenta la investigación junto a su equipo gerencial. Esta resulta una práctica adecuada para el gerente educativo ya que le facilita el desempeño de sus funciones.

Su dirección se apoya en la organización, en el recurso humano y en la integración de la escuela con la comunidad para garantizar el fin último de la gerencia, lograr el perfil de los alumnos en el nivel que administra en este caso la educación básica. La dirección, consiste en motivar a los alumnos para que desempeñen su actividad y así lograr los objetivos de la organización, mediante el liderazgo y la toma de decisiones comunes. Al respecto Soto (2000) al referirse a la dirección educativa, señala: “La acción de dirección es un proceso que imprime orden y hace crecer la organización como sistema y se asocia con la planificación y organización”. (p.36)

La dirección estudiada de esta manera, necesita prestar atención de métodos y herramientas gerenciales, considerando los factores que puedan limitarla, sin olvidar

que cada persona posee singularidad y exige que sus necesidades sean atendidas. En las Escuelas Básicas, la dirección como proceso administrativo busca cumplir sus objetivos educacionales, que el personal docente trabaje eficientemente, sintiéndose satisfecha de la labor que realizan.

Si bien la competencia de dirección es fundamental, esto se visualiza en la posibilidad de impulsar el esfuerzo en los miembros de la comunidad y la institución como tal, se trata ciertamente de mantener la fuerza y la motivación para el logro de metas que benefician el colectivo. Es por ello que en este sentido se determina la necesidad que el gerente educativo logre cubrir la expectativa en relación a la dirección para la mejora de su rol.

Control

Según Stoner (2001), “El control es un proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajustan a las proyectadas”. (p. 610). Según Bounds y Woods (2001) el control significa “Comparar resultados con los planes y tomar la acción correctiva para alcanzar las metas”. (p.14). Cabe señalar que los autores antes mencionados tienen pertinencia en cuanto al contexto de las teorías presentadas, en cuanto al gerente educativo, se informa de las actividades, examina y utiliza cualquier estrategia a lo largo del proceso, investigar con qué frecuencia y qué tipo de fallo se produce y luego establece procedimientos para llevar un registro de este tipo de información, de esta manera examina cualquier situación que le permita comprender la capacidad de identificar casos o fallas presentadas en la organización.

En este caso no es necesario que el gerente educativo implemente sistemáticamente normas, que le permitan establecer controles pertinentes, en las planificaciones establecidas en la Institución, es una forma de medir los resultados obtenidos y así garantizar de manera eficaz y eficiente los objetivos institucionales. Es decir, el control permite que los gerentes educativos sean oportunos para alcanzar las metas específicas, de ahí que las actividades se controlen para determinar si se adaptan a la acción planeada y por ello representa un elemento de alta importancia.

En el campo educativo, es muy frecuente la retroalimentación, siempre buscando la forma de una salida y comparar los criterios preestablecidos, buscando siempre el control pertinente de la organización. Esta forma de capturar la información desde el personal y hacia ellos teniendo como punto clave al gerente educativo es una forma de actualizar la realidad operativa de la institución y observar cómo se desarrolla lo planeado, para lograr el control requerido.

El control es un proceso que ayuda a los gerentes a realizar el seguimiento de la eficacia de su planeación, su organización y su dirección; la realización de informes, comparaciones y evaluaciones del proceso de las metas trazadas; constituye el fundamento para intervenir, hacer ajustes, replanear y aplicar medidas correctivas cuando se necesiten. Al respecto Newman (2000), lo define como “la fase final de la dirección, en la cual se asegura que la ejecución se realice de acuerdo a los pasos previamente concertadas”. (p.54)

La competencia de control en los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación que cumplen funciones técnicas gerenciales en las escuelas básicas, se manifiesta cuando éste asegura que el rendimiento laboral esté conforme con los planes institucionales, dicho control involucra un proceso de evaluación del rendimiento laboral de los docentes y la toma de decisiones adecuadas cuando el rendimiento laboral difiera de los planes. Es por ello que esta competencia va a ser adecuada para el proceso de implementación del gobierno escolar, debido a que permite que se establezca un seguimiento de todas las acciones previstas en la normativa para el desempeño de cada uno de los actores en sí, garantizando así el proceso enseñanza – aprendizaje.

Adiestramiento de Personal

Por su parte, en lo que a Adiestramiento se refiere, Chiavenato (2000), señala que “es aquel que adapta al hombre para un cargo o función, así mismo dota al personal de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el cumplimiento de dichas funciones, con un nivel adecuado de eficiencia”. (p.149). Según lo anterior, puede

decirse que el adiestramiento es un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos.

Igualmente, manifiesta el autor, que el Adiestramiento es el acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje. Para tal efecto, el adiestramiento debe orientar las experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico de manera tal de complementarlas y reforzarlas con actividades planeadas, con el fin de que en todos los niveles de la empresa puedan desarrollar con mayor rapidez sus conocimientos, destrezas y habilidades beneficiándolos a sí mismos y a su organización.

Competencias técnicas Pedagógicas:

Acompañamiento Docente

Según Carrasco (1998), el acompañamiento docente apoya al docente a través de las fases de la gerencia en el aula para racionalizar los recursos y hacer posible los objetivos institucionales y curriculares. Del mismo modo cabe señalar, que estos procesos aportan requerimientos y mantienen equilibrado los ánimos del personal docente y del estudiantado en general, permitiendo dar paso a las técnicas gerenciales, en concordancia se puede decir que las técnicas pedagógicas gerenciales que aplica el docente físico son procedimientos sistemáticos que responden a exigencias inductivas, deductivas y asociativas, para disfrutar las potencialidades de los alumnos, dando apoyo a las estrategias y los cursos de acción que planifica el docente. (p.10)

Por otra parte es necesario presentar el aporte de Dorlan (2000) relacionados con los saberes académicos que se encuentran asociados al hecho del acompañamiento docente.

El conjunto de concepciones discipulares que tienen los profesores, sean estos relativos a los contenidos del currículo o a las ciencias de la educación. Son saberes

que se generan fundamentalmente en el proceso de formación inicial, entre estos los referidos a los tópicos curriculares que realmente se generan durante todo el proceso académico. (p.60)

En el mismo orden de ideas, el proceso pedagógico en este orden, se refiere a una serie de procedimientos que apoyan los conocimientos, habilidades y actitudes delineando su formación. El Currículo Básico Nacional (1997), establece que el gerente educativo debe buscar la vía que contribuya a la orientación pedagógica del docente sobre el proyecto pedagógico de aprendizaje (aula) y comunitario, con la finalidad de fortalecer las debilidades presentadas en el docente en pro de proporcionar una calidad educativa cónsona con las exigencias del momento.

De estas evidencias anteriores, cabe señalar que el gerente tiene la misión de establecer formas para la mayor actualización de los docentes, de tal manera que fortalezca la calidad de la acción educativa buscando la eficiencia y eficacia en el proceso enseñanza-aprendizaje y en la gestión del currículo. Para lograr el manejo pedagógico, que apoya el sistema educativo venezolano, en lo referente a la innovación introducida en el currículo básico nacional para tratar de mejorar la calidad de la enseñanza.

De igual modo se presenta, el proceso pedagógico educativo, el cual se interpreta como el conjunto de acciones, deliberaciones y arreglos organizacionales para desarrollar y comprender los siguientes componentes: técnicos é instruccionales, actividades organizadas, organización de tiempo y organización del ambiente de aprendizaje.

Así mismo, Flores (2001), la metodología de proyecto “se engloba en una corriente constructivista pedagógica que supone que el verdadero aprendizaje se logra modificando la estructura mental del alumnado a fin de que alcance mayor nivel de variedad, complejidad y de interrupción”,(p. 84) por lo anterior expresado, es necesario que el proceso se desencadene no basta que los alumnos se encuentren ante

contenidos para aprender es pertinente actualizar sus esquemas de conocimientos contratarlos con nuevas ideas, identificando similitudes y discrepancia e integrando esquemas, para comprobar que los resultados tienen coherencia.

Según Carrasco (1998), los aprendizajes y la interacción de los alumnos deben estar dirigido a generar conocimiento para satisfacer la vida o a las necesidades de la comunidad; y esto es logrado a través de un proceso constructivo del sujeto tomando en cuenta la construcción del conocimiento, la interacción social, la construcción conjunta, la sistematización de experiencia, la ejecución y la evaluación de procesos. (p. 110)

El gerente educativo debe tener como responsabilidad la premisa de que todos los docentes, conozcan las funciones a cumplir y cómo se ajusta estas tareas dentro de los esfuerzos del colectivo. Para esto, Dayal y Thomas (2000) propone varias técnicas, una de ellas es la técnica de análisis de roles, la cual se centra en los diferentes roles de grupo, en ella existe un líder del grupo, el cual se encarga de recoger comentarios y sugerencias de los diferentes puestos de trabajos y cómo ésta afecta el desempeño de los demás. La competencia pedagógica en esta investigación se asocia con la combinación de la acción pedagógica, la motivación y las nuevas tecnologías, a continuación se presentan cada una de ellas.

Melinkoff (1998) sostiene que, la coordinación es un proceso integrador y armonizador, que se ocupa de la sincronización de labores, con atributos de monto, tiempo y dirección. (p.125). La coordinación de acciones es una función fundamental en el proceso de dirección dentro de técnicas pedagógicas. El docente como gerente debe sincronizar y armonizar el esfuerzo de cada uno de los estudiantes que participan para el logro de los objetivos deseados.

En el mismo orden, Munch y García (2000) plantean: “La coordinación es la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía y rapidez, en el desarrollo y la comunicación de los

objetivos”. (p.84). En este sentido, la coordinación de acciones pedagógicas es un proceso eminentemente dinámico de gran importancia y necesidad en la organización de acciones pedagógicas. Las diferencias individuales en cuanto a las características, necesidades y objetivos de cada cual, induce a diferentes puntos de vista acerca de cómo deben hacerse las cosas del trabajo y que tiempo y recursos.

Relaciones Profesionales

Para Cuevas (2002), la relación profesional de trabajo del gerente educativo con similares jerarquías u otros de menor responsabilidad, establece la necesidad de respeto y equilibrio en el desempeño, esto motivado a que para el logro de las metas organizacionales no deben anteponerse los criterios de uno u otro, se espera que todos se esfuercen y que en los casos de aquellos individuos que por su naturaleza no sean tan dinámicos y efectivos, puedan establecer esfuerzos complementarios a los del equipo, de esta manera se lograra un ambiente adecuado en el cual no se imponen las individualidades y por lo contrario se establece una apertura hacia logros mucho más productivos. (p.86)

La forma en la cual el gerente educativo logra establecer relación con sus similares profesionales expresara las características que prevalecen en este importante aspecto de su desempeño así como será una expresión directa de la capacidad de trabajo en equipo de estos en sus diferentes instituciones.

Competencias técnicas Comunitarias

Un aspecto de gran importancia por ser considerado en la gestión escolar, se centra en la comunidad como elemento para responder a los requerimientos educativos. Por eso, se propone según Andrade (2005), una gestión escolar integral, como proceso que articula las múltiples instancias de la vida escolar, con una direccionalidad que apunta al eje central de la educación, es decir, el logro de aprendizajes significativos en los alumnos. Desde esta óptica, gestionar, implica enlazar todo aquello que acontece

diariamente en la cotidianidad de la escuela, con miras a un fin, una meta por alcanzar, que es una educación de calidad.

La necesidad de conceptualizar un modelo de gestión integral de calidad para los centros escolares surge del reconocimiento de la escuela como una organización compleja, donde intervienen los miembros de la comunidad: directivos, docentes, alumnos, padres y representantes, administrativos y obreros, o sea, se impone la percepción de que el rol de la escuela ha cambiado, y hay necesidad de concebir una gestión directiva, capaz de articular en forma sistémica, a los miembros de la comunidad, con las innovaciones que impulsan los procesos de reforma educacional.

En este orden de ideas, Monterola (1997) refiere que la función principal del gerente escolar “es integrar la escuela con la comunidad”. (p. 70) De allí, que debe procurar el establecimiento de fuertes lazos morales entre todos los miembros de la comunidad educativa para ayudarlos en cuanto al trabajo a realizar de modo que obren en estrecha cooperación para alcanzar los objetivos de la institución, la distribución de las tareas o el trabajo más adecuado para cada miembro de los equipos de trabajo.

De manera que cada uno pueda desarrollar sus capacidades en otras direcciones promisorias, en el caso de las personas que recién se integren al trabajo escolar orientarlos para que se adapten con facilidad y por último evaluar los resultados de los esfuerzos realizados por cada miembro de acuerdo con los objetivos establecidos y logrados.

Chapiro (1997), en ponencia sobre la Educación en Estados Unidos plantea, que la comunidad y la educación deben estar estrechamente relacionadas. Cada estado mantiene su propio sistema educativo en la que la mayor parte del control de la educación primaria y secundaria es responsabilidad de la comunidad, la que para efectos educativos es entendida como distrito escolar conformado por varios pueblos o municipalidad. Cada ciudad o suburbio pueden comprender un distrito escolar.

El Distrito Escolar está en capacidad de recabar fondos, fijar salarios, decidir los cursos u ofrecerlos, seleccionar los libros de textos, hacer los arreglos para los comedores escolares y las actividades extra cátedra, en fin administrar las actividades diarias en su plantel. En este sentido, el educador profesional es contratado por el comité educativo local que usualmente se conoce como junta educativa que suele estar conformada por cinco (5) a doce (12) miembros que representan la comunidad y no la integran educadores. Se aclara aquí que el trabajo realizado por este grupo de personas (junta educativa) no es remunerado.

Se destaca también, que en la educación primaria norteamericana hay un alto grado de participación de la comunidad, de las familias en la toma de decisiones y, en la autogestión para el logro de las transformaciones educativas que requiere la sociedad del distrito escolar o municipalidad. Por otra parte, las empresas han incorporado el término comunidad para desarrollar sus acciones y mejorar la productividad.

Es preciso señalar que la Educación en todas las instituciones Escolares del Estado Venezolano se involucra en una corresponsabilidad educativa, donde según la ley orgánica de Educación (2009) se estipula que deben integrase la Escuela, la Familia y la comunidad en base a los valores y áreas académicas.

Familia

Inicia

Escuela Comunidad

Piloto Participa

Valores/ Áreas Educativas

FIGURA 1. CORRESPONSALIDAD DE LA EDUCACIÓN. FUENTE: VILLALOBOS (2010)

Competencias Específicas

Las competencias específicas asumidas por los docentes de integral y en dicho caso por los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, se enmarca en los diferentes roles desempeñados durante el proceso educativo en los cuales se mencionan las siguiente, con sus acciones y tareas determinadas especificadas en la descripción encontrada en el Perfil del egresado de educación universidad del Zulia (1999).

Rol del Docente

Partiendo de las ideas plasmadas en los diseños curriculares, los cuales definen a los profesionales de la educación como la persona capaz de ejercer su trabajo educativo dentro de todos los niveles y modalidades del sistema educativo y para ello se les ha designado importantes papeles de desempeño, dentro de dichos niveles y modalidades educativas, en consecuencia se describe el rol docente como: unos de los roles de mayor importancia y fundamentación para que un educador ejerza tareas, propósitos y funciones que conllevan a su buen desempeño educacional, acompañado con las actitudes, conocimientos y experiencias con las que el docente cuenta en el momento de implicarse en un proceso de aprendizaje y un proceso de formación y adaptación de los individuos, actuando como facilitador, mediador y orientador de tales procesos mencionados, en el área de su competencia.

Las acciones relevantes del rol docente son las siguientes:

- Planificar y organizar programas y planes de contenidos que conlleve al cumplimiento de los propósitos planteados para un grupo de educandos, con el fin de consolidar su proceso enseñanza – aprendizaje en función a los conocimientos y habilidades que estos requieren.
- Planificar procedimientos estratégicos que desarrollen y estimulen la formación integral del individuo como objetivo primordial de la educación.
- Intervenir en las relaciones sociales y comunicacionales entre los educandos y la sociedad en general.

- Detectar problemas en el proceso enseñanza/aprendizaje, para introducir las soluciones pertinentes.
- Conocer las potencialidades y habilidades del educando para su fortalecimiento y superación de sus limitaciones dentro de su proceso de aprendizaje.
- Orientar al estudiante para que en función de sus propios criterios e ideas tome sus propias decisiones en el desempeño de sus actitudes y aptitudes.
- Evaluar los procesos instruccionales del aprendizaje como un momento excepcional, privilegiado que muestra los resultados, experiencias ganadas y observadas en los estudiantes y orientadas a un aprendizaje de calidad.
- Comunicar al educando sus logros académicos, durante el desarrollo de los contenidos educacionales y en todas y cada una de las etapas del sistema educativo, con el propósito de optimizar el rendimiento y desempeño estudiantil.

Tareas

- Diseñar y aplicar las estrategias instruccionales que promuevan la formación y la adaptación global del educando.
- Planificar contenidos educacionales en función de los problemas detectados y a través de una realidad en el contexto educativo.
- Diseñar nuevas y aplicables estrategias y técnicas de aprendizaje que promueven el desarrollo armónico de los procesos de aprendizaje.
- Preparar diferentes tipos de instrumentos de evaluación para plasmar resultados según los objetivos programados.
- Vincular los procesos de aprendizaje con los avances científicos – técnicos y su adaptabilidad con los medios educativos del docente y del educando.
- Seleccionar los métodos, procedimientos, estrategias y medios de enseñanza que satisfagan la función docente y los deseos y responsabilidades del estudiante.

Metas Propuestas

- Concienciar y organizar todos los conocimientos y actitudes previas, necesarias para la puesta en marcha de toda una serie de tareas y funciones, para las cuales un docente está debidamente preparado por haber dado cumplimiento a un sistema o procedimiento de formación profesional, en todo caso sentirse plenamente identificado y capaz de llevar a la práctica este rol educativo.
- Siguiendo con las funciones y tareas, se propone la diagnosis: Diagnóstico institucional e instruccional, que permitirá conocer las necesidades, posibilidades e intereses de cada uno de los grupos de educandos, para los cuales se les destinarán y plantearán una gama de contenidos, entre los cuales ellos participan en la elección previa de el contenido de mayor agrado e importancia para ello.
- Seleccionar los contenidos y actividades de mayor importancia para el nivel de aprendizaje de cada uno de los grupos erarios, siguiendo aspectos como: La etapa que ocupan en el sistema educativo, necesidades e intereses del alumnado y los programas básicos institucionales o nacionales.
- Planificar una gama de actividades, tareas y recursos orientados al logro de los objetivos percibidos, durante esta meta o función educativa el docente será un facilitador del aprendizaje, un mediador de información para ser organizada dentro del proceso de planificación con la finalidad de continuar con la buena marcha de lo ya planificado para una sección de clase.
- Como paso final o necesario en un proceso educativo, se elaboraron formatos y estrategias de evaluación, considerando los indicadores y criterios más importantes en cada uno de los grupos de educandos, reconociendo así el nivel de participación y ejecución de las actividades educativas por parte del alumno en una organización grupal o individual.
- Como meta fundamental se espera la aceptabilidad por parte de futuros colegas del ámbito educativo, las nuevas ideas y experiencias planteadas en los diferentes programas y planificaciones de clases ya efectuado durante este determinado período de docencia.

Rol de Administrador

Destinado al cumplimiento de funciones y tareas que fortalecen la labor del docente dentro de un proceso enseñanza – aprendizaje, para tal efecto el docente en su rol gerencial participará en actividades de diagnóstico, control y evaluación de situaciones que ameriten estas etapas, para dar continuidad a los programas y actividades planificadas en los procesos educativos. El propósito fundamental de dicho rol administrativo es el control permanente de las acciones cumplidas y las no cumplidas por parte de las que no intervienen en las tareas educativas y administrativas, garantizando el funcionamiento real de la institución educativa y por ende de los procesos educativos que se imparten en ella.

Las acciones relevantes del rol administrador:

- Identificar los factores curriculares y su vinculación en los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- Planificar situaciones de aprendizaje.
- Seleccionar y organizar las estrategias y medios educativos.
- Validar los modelos de evaluación de los procesos educativos.
- Construir modelos para el registro de la administración de los programas educativos.
- Tomar decisiones de acuerdo a los resultados establecidos en los procesos de evaluación según criterios propios aplicables.
- Establecer decisiones efectivas para resolver los problemas presentes en la institución y en los procesos educativos.
- Ejecutar actividades inherentes a la conducción de la institución.

Tareas

- Promover la ejecución de nuevos enfoques de aplicación de los procesos de aprendizaje.

- Administrar, dirigir y analizar los proyectos y programas educativos relacionados con el rendimiento escolar.
- Programar actividades dentro y fuera del aula para mejorar la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Elaborar propuestas para el funcionamiento académico de la institución.
- Proveer actividades de su especialidad a la institución.
- Desarrollar investigaciones que permitan el uso efectivo de los recursos con los que cuenta la institución.
- Integrar grupos de trabajos que contribuyan al mejoramiento de las funciones de la institución.
- Valorar los resultados de las actividades académicas desarrolladas dentro de la institución.
- Generar procesos dinámicos que permitan el intercambio de experiencias personales, institucionales y profesionales.
- Supervisar constantemente al personal de la institución.
- Estimular el espíritu de superación entre los miembros de la institución.
- Mantener una buena relación e interrelación con todos los miembros de la comunidad educativa.

Metas Propuestas

- Describir los contenidos involucrados en el desempeño administrativo del docente dentro de una comunidad e institución educativa.
- Organizar los criterios necesarios para el enlace de un proyecto planificado, en función a la acción administrativa.
- Seleccionar la institución educativa donde se planificara el proyecto educativo propuesto para concluir la acción gerencial.
- Diagnosticar la situación en la que se encuentra la institución educativa, donde se construye el proyecto administrativo o de actividades administrativas.

- Proponer una serie de diseños y decoración de los materiales de los proyectos administrativos
- Reconocer una serie de contenidos y teorías básicas que describen al docente en su rol administrativo.
- Expresar las ideas y criterios propios en relación al proyecto administrativo planificado.
- Enfocar la importancia del rol administrativo dentro de una institución educativa, y de esta manera alcanzar mayor rendimiento y satisfacción en el desempeño profesional de la docencia.

Rol del Investigador

El rol del investigador, formara parte de la función general de un docente, permitirá incorporarlo a las gestiones de investigación educativa en la búsqueda de la identificación y representación de las posibles soluciones de un problema formulado y originado dentro del campo educativo, asimismo, se tomarán en cuenta una serie de conocimientos, objetivos claros y sistemáticos para la aplicación de ciertos elementos surgidos de una realidad observada dentro de dicho cambio educativo.

En este sentido las tareas de investigación le ofrecerá a los docentes la posibilidad de un mayor dominio de los acontecimientos científicos y tecnológicos que se relacionan con la acción educativa que se imparte, además se enriquecerán con estas actividades de investigación la teoría y la metodología que utilizada en los planes, programas y estrategias de enseñanza y aprendizaje del proceso educativo. El docente será con seguridad el más dispuesto y capacitado para convertir sus clases en un centro de investigación e impulsar la transformación de su centro educativo hacia esta misma dirección.

Las acciones relevantes del rol investigado:

- Determinar los problemas de mayor prioridad en la realidad del sistema educativo venezolano.
- Analizar y describir las soluciones idóneas a los problemas encontrados en la realidad socio-educativa del país.
- Validar modelos propios de desarrollo de las disciplinas científicas de la educación.
- Experimentar con nuevas estrategias educativas que permitan el desarrollo y mejoramientos educativos venezolanos.

Tareas

- Definir la realidad socio-educativa del país y del mundo.
- Estructurar los factores problemáticos de la realidad educativa venezolana.
- Seleccionar los problemas según su importancia dentro de la realidad educativa.
- Diseñar proyectos y programas destinados al abordaje de los problemas propuestos.
- Proponer alternativas eficaces a la solución de los problemas educacionales.
- Descifrar la información necesaria y con criterios propios que permitan la acción profesional.
- Analizar todo tipo de enfoques y modelos de investigación social y educativa.
- Validar la aplicación de nuevos modelos de investigación en el área educacional.
- Presentar diferentes métodos y estrategias educativas que orientes a las constantes innovaciones de los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- Activar los nuevos avances científicos-tecnológicos dentro de su área competitiva.
- Considerar dentro de la docencia, un proceso de investigación sistemático, flexible y continúo para favorecerse de sus propias acciones investigativas.

Metas Propuestas

- Definir cada uno de los propósitos, tareas y funciones que se les acredita al docente en su papel investigador, con la seguridad de implementarla durante un trabajo real de investigación educativa.
- Verificar un grupo de conocimientos y elementos necesarios para diseñar y organizar una actividad investigativa, planteando un objetivo claro y sistemático para tal investigación.
- Búsqueda de datos e información relacionada con los innovadores procesos de investigación y estudio de nuevos conocimientos y formas para llevar a cabo un trabajo o tarea de estudio.
- Seguir instrucciones, mediante las cuales se dará cumplimiento de una serie de actividades que permitirán la práctica y experiencia de una acción investigadora.
- Registrar las actividades del rol investigador con los pasos y procedimientos recomendados, a través de las nuevas y merecidas ciencias – tecnología, en especial las avanzadas máquinas e instrumentos tecnológicos.
- Precisar las tareas y funciones más relevantes y necesarias para concluir un papel de investigación por parte de los docentes.
- Obtener una serie de conocimiento que permitieron llevar a un término actividades de investigación.
- Consolidar la información de los nuevos procesos de investigación científicos – tecnológicos.
- Concluir actividades de investigación que permitan la orientación de nuevas experiencias, por medio de innovadoras formas de comunicación y realización de tareas.
- Concebir la idea de que cada día que transcurren se descubren y comprueban nuevos conocimientos que conllevaran a la existencia de procedimientos científicos – tecnológicos que reemplacen a los ya existentes.

Rol de Promotor Social

Rol integrador de la gestión general del docente, se describe como el rol donde se promueve planifica y organizan tareas cuyo objetivo general es la vinculación de la

institución educativa a la comunidad. Identificando primeramente los problemas laborales como socio-culturales y económico que perturban a los procesos educativos y posteriormente reconocer y formular las soluciones idóneas a tales problemas.

De igual manera, el docente en su función fomentadora o promotora deberá estar dispuesto en todo momento a participar e integrarse a las actividades y proyectos destinados al desarrollo social, comunitario y educativo.

Las acciones relevante del rol promotor social:

- Examinar la realidad social en todos sus ámbitos y su relación con los procesos educativos.
- Actuar en la transformación de los procesos educativos, comunitarios y sociales.
- Impulsar acciones de caracteres corporativo y gremial, destinadas al planteamiento de soluciones de los problemas de índole socio-educativos.
- Diseñar y aplicar programas y proyectos educativos extraescolares.
- Promover actividades diferentes a las actividades educativas ya planificadas, para el aprovechamiento de la efectividad de los procesos enseñanza – aprendizaje.
- Vincular las acciones comunitarias a los fines y propósitos de las instituciones educativas.

Tareas

- Actualizarse sobre las condiciones y necesidades existentes en las comunidades relacionadas con la institución donde se labora.
- Promover soluciones a algunos problemas originados en la sociedad en general y comunidad educativa.
- Involucrar al alumnado al proceso de observación y solución de los problemas detectados en la comunidad e institución educativa.
- Analizar sobre los aspectos presentes en la realidad del país, de la región y de la localidad.
- Liderar acciones de prevención de programas relacionados con el desarrollo y la transformación social.

- Promover la participación ciudadana para tomar decisiones.
- Concienciar a los habitantes de las comunidades para organizarse en función a los proyectos destinados a la institución educativa a la cual pertenece.
- Integrar las organizaciones sociales, medios de comunicación, la familia y otros sectores sociales a los fines, objetivos y programas desarrollados en las instituciones educativas.

Metas Propuestas

- Definir las tareas y funciones aplicadas por un docente en su rol de promotor social.
- Organizar las ideas y propósitos necesarios para el alcance del proyecto organizado en función a la gestión promotora.
- Identificación de las necesidades presentadas en la comunidad educativa de la institución.
- Diseñar a través de las necesidades diagnosticadas, las actividades y estrategias para un proyecto de acción fomentadora.
- Planificar, organizar, supervisar y ejecutar las actividades y estrategias extraescolares propuestas en un proyecto seleccionado para la intervención social.
- Proyectar las actividades extraescolares o de aprovechamiento del tiempo libre en diferentes instituciones educativas.

Competencias esenciales

Las funciones educativas desempeñadas por los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación siguen la descripción teórica encontrada, cada tipo de competencia gerencial educativa del docente en general, mas sin embargo como para diferenciar esta descripción teórica la Zona Educativa Zulia (2009) ha revisado y seleccionado las siguientes competencias esenciales desempañadas en un proceso enseñanza-aprendizaje en el área de Educación Física, Deporte y Recreación.

1. Planificar, organizar y finalizar las actividades emanadas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.
2. Participar activamente en el Proyecto Educativo Integral Comunitario. (P.E.I.C).
3. Realizar su plan anual, lapso o semanal de clases (diario), así como también llevar registro de control de asistencia y la planificación, deberá estar orientada en el Sistema Educativo Bolivariano (S.E.B) y así mismo cumplir con los parámetros; área de aprendizaje, finalidad, componente, estrategias, indicador, instrumentos de evaluación y observación.
4. El docente especialista no realiza Proyecto de Aprendizaje o de aula, ejecuta actividades o planes de acción para reforzar los proyectos de los docentes de aula (integrador) donde la planificación debe ser realizar en equipo decente especialista — docente integrador, para establecer enlaces de contenidos y actividades de forma articulada .(P.A)
5. Desarrollar planes de clases de Educación Física en contacto con la naturaleza (espacios naturales) donde se desarrollan contenidos planificados, articulados con otras áreas y con el acompañamiento pedagógico del docente integrador,
6. Realizar investigaciones estudios permanentes en sus áreas, establecido el componente curricular como Sistema de Formación Permanente (proyecto, trabajo de investigación e intercambio de saberes).
7. Participar en los encuentros de experiencias pedagógicas de las clases de Educación Física, en las fases Parroquiales Municipales, organizadas por la División de Deporte y la Coordinación Regional de Subsistemas Primarias de Escuelas Bolivarianas.
8. Participar con los alumnos en las actividades académicas y juegos deportivos, programados por la División de Entes Públicos y Privados del Sector Deporte Escolar.
9. Realizar actividades deportivas y Recreativas, en fechas conmemorativas, donde participen Alumnos, Representantes, Docentes, Directivos y Consejos Comunales, sobre acontecimientos históricos y tomando en cuenta la pertinencia curricular.
10. Participar en los Festival Recreativo Culturales, Municipal y Regional de escuelas Primarias Bolivarianas Jornada de medio turno y jornada de 8 horas integral.

11. Participar en Festival Regional Bolivariana de la clase de Educación Física. Deporte y Recreación.
12. Participar en las Carreras Estudiantiles de los Institutos Educación del Estado Zulia,
13. Asistir al ciclo de talleres, cursos de capacitación y actualización para los docentes emanados por la División Coordinación con los entes públicos y privados del sector deportivo. así como también los Municipios Escolares.
14. Apoyar exclusivamente con el surgimiento trimestral de peso y talla de los alumnos en concordancia con el P.A.E.B.
15. En caso (le existir en la Institución Educación Inicial, debe de insertarse en el horario de área del especialista, siempre y cuando exista la disponibilidad horaria. La Docente de Educación Inicial debe hacer el Acompañamiento en el momento de la clase,
16. La clase del docente de Educación Física debe realizarla con el acompañamiento pedagógico del docente integrador (aula) para lograr una mejor integración del estudiante.
17. El docente debe participar en las diferentes actividades organizadas por la Zona Educativa y las Jefaturas Escolares así mismo, puede asistir a eventos, talleres siempre y cuando se establezca alternativas y propuestas sin que los alumnos dejen de tener clase de Docente: A.- El Docente debe dejar su planificación (plan de clase), al Docente integrador, B.- Los alumnos pueden ser acompañados o asistidos por un Monitor Deportivo / Entrenador' de la Comunidad o representantes con conocimientos en el área de (competencias deportivas), C.- El Docente Integrador puede en ocasiones asistir a los niños y niñas a la actividades deportivas de forma coordinada con el Docente de Educación Física.
18. Presentar informes de las diferentes fases del deporte escolar: Inter-curso, Municipales, Distritales Estadales y otras, que contengan: objetivos, número de disciplinas, números de alumnos beneficiados, logros, planillas de datos.
19. Debe participar en un plan o cronograma de actividades de los que va a desarrollar y o practicar por periodos y reflejarlo por semana.
20. Debe participar en los encuentros de experiencias pedagógicas de la clase de los Docentes Especialistas en sus diferentes fases.

21. Todo docente debe realizar un excelente trabajo en la escuela Académico Pedagógico, desarrollo, actividades que favorezcan a su institución y la comunidad: esto le permitirá su preselección para la organización de eventos estatales u otros.
22. Donde exista poca matricula y bajo número de secciones se puede desarrollar clase de Educación Física dos (2) o tres (3) veces a la semana con días alternos, así como clase a miembros de la comunidad en programas de ejercicios para la salud.
23. La clase de Educación Física en la Educación Bolivariana está orientada a la Formación para la Salud y la Vida.

Por todas estas funciones desempeñadas por el Docente de Educación Física, Deporte y Recreación, el mismo debe estar posesionado con el perfil estipulado por la Zona Educativa Zulia (2009) en los casos específicos del Estado Zulia, así también se establecen algunas otras acciones en el desempeño de las competencias esenciales del Docente físico.

Perfil

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

De lo pedagógico.

1. Elaborar el horario de clases.
2. Realizar la planificación diaria y por lapso de las clases.
3. Hacer el diagnóstico integral de los alumnos (medidas antropométricas trimestral, cardiovascular, condición física, estado de salud).
4. Llevar el control de asistencia de los niños (as).
5. Impartir clases a todas las secciones por institución tomando en cuenta los siguientes parámetros de tiempo:

- ✓ Nivel: Educación Inicial: de 25min a 35min por sesión de clases.
- ✓ Nivel: Educación Primaria: lera etapa: de 45min a 60min por sesión de clases.
- ✓ Nivel: Educación Primaria: 2da etapa: de 50min a 90min por sesión de clases.
- ✓ Nivel: educación Secundaria: de 50min a 90mín por sesión de clases.

6. Entregar evaluación de los alumnos a los docentes de cada sección tomando en cuenta algún indicador de los contenido educativo
7. Vincular los proyectos de aprendizaje de cada sección con las clases de educación física.
8. Realizar una cartelera deportiva en cada institución.
9. Impartir ciases con ropa deportiva.
10. Ajustar el horario de clases de tal forma que cuando se inicien juegos sean atendidas todas las secciones del plantel.

De lo Deportivo:

1. Inaugurar todos los periodos escolares los Juegos Deportivos en cada institución.
2. Desarrollar todos los periodos escolares los Juegos Deportivos en cada institución.
3. Clausurar todos los periodos escolares los Juegos Deportivos en cada institución.
4. Seleccionar los atletas y equipos que representarán a cada institución en los Juegos Deportivos Escolares Municipales.
5. Dirigir los atletas en deportes individuales y equipos en deportes colectivos que representan las instituciones donde laboran, en los encuentros con otras

instituciones en el lugar, día y hora establecidos en los cronogramas de juegos avalados por la Coordinación de Educación Física.

6. Acompañar a los atletas que refuerzan los equipos de otras instituciones a las prácticas o encuentros deportivos en caso de ser seleccionado un talento de la institución donde labora.
7. Contribuir en el desarrollo de los juegos deportivos municipales con apoyo técnico y logístico para el cual lesea solicitado.

De lo ineludibles.

1. Organizar actividades deportivas-recreativas en los planteles en los días festivos de acuerdo a lo programado con la Coordinación de Educación Física.
2. Asistir a las reuniones convocadas por la Coordinación de Educación Física.
3. Entregar informes sobre las actividades organizadas en cada plantel o comunidad a la Coordinación de Educación Física.
4. Hacer inventario del material deportivo de cada institución.
5. Contribuir en la medida de sus posibilidades en la solución de los problemas de cada plantel y en la organización de las actividades del mismo.
6. Participar en la organización de los eventos programados por la Coordinación de Educación Física.

Educación Física, Deporte y Recreación

ALUMNO

SER

Bio-Físico-Social

FIGURA 2. **CORRESPONSABILIDAD DE LA EDUCACIÓN FÍSICA. FUENTE:** VILLALOBOS (2010)

En cierto modo es preciso mencionar que al establecer las competencias esenciales dispuestas por los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación se demuestra que este docente al asumir el aspecto pedagógico, deportivo e ineludibles en su labor educativa, estaría entonces conjuntamente con su perfil de egresado realizando toda una serie de acciones, tareas, actividades y metas que lo caracterizan más aun como un gerente educativo, como para no solo orientar un proceso enseñanza – aprendizaje, sino que como otros docentes puedan tener la oportunidad dentro del Ministerio del Poder Popular para la Educación u otras instituciones de ámbito gerencial de concretar todas sus competencias gerenciales donde podría ocupar un cargo de supervisor, director, coordinador, y no solo se podría ejercer estos cargos en un ente Educativo Público o privado ya que igualmente podría pertenecer a, alguna organización exclusivamente empresarial; pero con funciones orientadas a la educación, la salud y la calidad de vida de los seres humanos.

Por lo anteriormente descrito cabe señalar que toda instrucción educativas está dirigida por una serie de disposiciones y normas que deben describir las autoridades educativas para el mejor desempeño de todo su personal, se citara según el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) los procedimientos y requisitos a evaluar y concretar para que un docente se designe para su promoción y ascenso en la cerrera profesional Docente:

Art. 29: La promoción dentro de la carrera docente consiste en todo tipo de acciones realizadas por las autoridades educativas que propendan al mejoramiento del profesional docente en servicio, que permitan su realización plena o que faciliten el mejor aprovechamiento de sus potencialidades.

Las promociones procederán como reconocimiento y estímulo, en atención a la calificación eficiente de la actuación profesional. Entre las medidas de promoción pueden aplicárselas siguientes: paso de una dedicación a otra de mayor concentración de horas docentes, reubicación del docente en un plantel o servicio de mayor categoría

o mejor ubicación geográfica, realización de giras de observación y estudio, comisiones especiales de trabajo en el campo de la docencia, cursos de nivelación, perfeccionamiento o postgrado y entrenamientos especiales, así como cualesquiera otras que disponga la autoridad educativa en relación con el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Art. 30: Se entiende por ascenso el pase progresivo del profesional de la docencia en las jerarquías administrativas y categorías académicas de la carrera docente, en virtud de la calificación eficiente de su actuación y desarrollo profesional, y del cumplimiento riguroso de los requisitos establecidos para el correspondiente pase a la jerarquía o categoría inmediata superior.

Art. 31: Para ascender a los profesionales de la docencia en las jerarquías y categorías de la carrera docente, se tomarán en cuenta los siguientes elementos de juicio:

1. Años de servicio prestados en planteles o servicios educativos del sector oficial.
2. Títulos, certificaciones y constancias de estudios realizados.
3. El puntaje mínimo establecido de acuerdo con la Tabla de Valoración de Méritos.
4. Memoria Descriptiva o Trabajo de Ascenso, según corresponde.
5. Otros méritos que acrediten legalmente al aspirante, vinculados con la actuación, el desarrollo y la eficiencia profesional.

Art. 32: Los miembros ordinarios del personal docente tendrán derecho a las promociones y ascensos. siempre que reúnan los requisitos mínimos establecidos en las especificaciones de las jerarquías y categorías contenidas en la Tabla de Posiciones de la Carrera Docente, conforme a las disposiciones siguientes:

Primera Jerarquía: DOCENTE DE AULA

Categoría 1: Docente

Ingresa por concurso de méritos

Para ascender a Categoría Docente II debe cumplir todos los siguientes requisitos:

1. Tres (3) años de ejercicio en la categoría Docente
2. Curso de actualización o de perfeccionamiento profesional, de primer nivel, con evaluación.
3. Presentación de la Memoria Descriptiva de su actuación.
4. Puntaje mínimo acumulado de: cuatro (4,00) puntos en el sistema de calificación.

Categoría 2: Docente II

Requisitos mínimos para ascender a Docente III:

1. Cuatro (4) años de ejercicio en la Categoría Docente II.
2. Curso de actualización o de perfeccionamiento profesional.de segundo nivel, con evaluación,
3. Puntaje mínimo acumulado de: ocho (8,00) puntos en el sistema de calificación.

Categoría 3. Docente III

Requisitos mínimos para ascender a Docente IV:

1. Cuatro (4) años de ejercicio en la Categoría Docente III.
2. Curso de actualización o de perfeccionamiento profesional, de tercer nivel con evaluación.
3. Trabajo de ascenso.
4. Puntaje mínimo acumulado de: doce (12,00) puntos en el sistema de calificación.

Categoría 4: Docena IV

Requisitos mínimos para ascender a Docente V:

1. Cinco (5) años de ejercicio en la Categoría Docente IV.
2. Curso de postgrado, equivalente a especialización como mínimo.
3. Trabajo ce ascenso.
4. Puntaje mínimo acumulado de: dieciséis (16,00) puntos en el sistema de calificación.

Categoría 5: Docente V

Requisitos mínimos para ascender a Docente VI:

1. Cinco (5) años de ejercicio en la Categoría Docente V.
2. Curso de postgrado, equivalente a Maestría o Doctorado.
3. Trabajo de ascenso.
4. Puntaje mínimo acumulado de: veinte (20,00) puntos en el sistema de calificación.

Categoría 6: Docente V

Ultima clasificación de las categorías académicas establecidas para la jerarquía de Docente de Aula.

Segunda Jerarquía. DOCENTE COORDINADOR

Para ingresar a la jerarquía de Docente Coordinador se requiere:

1. Tener una antigüedad no menor de doce (12) meses en la categoría de Docente II.
2. Tener dedicación a Tiempo Completo.
3. Ganar el concurso correspondiente

Tercera Jerarquía: DOCENTE DRECTIVO Y DE SUPERVSÓN

Para ingresar a la jerarquía de Docente Directivo y de Supervisión se requiere:

1. Ser venezolano,
2. Ganar el concurso correspondiente
3. Tener dedicación a Tiempo Integral o a Tiempo Completo, según corresponda.
4. Haber aprobado el curso de cuarto nivel relativo a la naturaleza, funciones y atribuciones del cargo al cual va a optar.
5. Poseer por lo menos la categoría docente que según el cargo a ocupar se señala a continuación, y haberse desempeñado en ella en un lapso no menor de doce (12) meses

5.1. Para el cargo de Subdirector: Docente lll

5.2. Para el cargo de Director: Docente IV

5.3. Para el cargo de Supervisor: Docente V.

Cuarta Jerarquía: SUPERVISORES ITINERANTES NACIONALES

Para ingresar a la jerarquía de Supervisores itinerantes Nacionales, es necesario:

1. Ser venezolano.
2. Ser o haber sido docente.
3. Ser de reconocida solvencia moral y con méritos académicos suficientes que acrediten su eficiencia profesional.
4. Ser nombrado por el Ministro de Educación, Cultura y Deportes, a proposición del Viceministro de Asuntos Educativos.

El Cuerpo de Supervisores itinerantes Nacional estará conformado por los docentes que fueren necesarios, a proposición del Viceministro de Asuntos Educativos, del cual dependerán jerárquicamente. Dichos Supervisores realizarán supervisiones integrales en todos los planteles establecidos a nivel nacional.

Definición de las Variables de Estudio

Definición Teórica

Implica seleccionar los indicadores contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones teóricas en las variables en estudio.

Definición Operacional

Debe responder a un conjunto de funciones y actividades que se explican a través de conocimientos, habilidades y actitudes, las cuales se contemplan en la gerencia actual que rigen la Educación Física, Deporte y Recreación en las escuelas básicas. Esta variable se mide operacionalmente a través de los siguientes indicadores: salud física y mental, equilibrio emocional, características personales, planificación, organización, dirección, control, evaluación y adiestramiento.

Variable

Competencias Gerenciales de los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de las Escuelas Básicas del Municipio Mara.

Cuadro Nº 1

Operacionalización de la variable:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
Competencias Gerenciales del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación.	Generales	Salud física y mental. Equilibrio emocional. Características personales.
	Técnicas	Planificación. Organización. Dirección. Control. Evaluación.
	Específicas	Adiestramiento. Docente. Administrador. Promotor social. Investigador.
	Esenciales	Pedagógica Deportiva Ineludibles

Capítulo III

Marco Metodológico

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

A continuación, se presenta el marco metodológico, donde se procede a determinar el tipo y nivel de investigación que abarcan la población y la muestra, la definición operacional de la variable; así como también, la técnica e instrumento de la recolección de datos, análisis de los datos, el procedimiento de la investigación y las consideraciones éticas.

Tipo y Nivel de Investigación

El presente estudio se caracteriza por ser descriptivo, pues se busca determinar las competencias gerenciales de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación en las escuelas básicas del municipio Mara. En este sentido Hernández, Fernández y Baptista (2003), señalan que "los estudios descriptivos buscan explicar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis" (p.200)

Desde este punto de vista, se infiere que los estudios descriptivos buscan precisión en las singularidades de la realidad estudiada en las instituciones educativas; destacan las características de una determinada situación, buscando mayor precisión en los resultados obtenidos, minimizando las inclinaciones y aumentando el grado de fiabilidad.

De igual manera, la investigación se ubica dentro de las denominadas de campo prospectivo, ya que será dirigida a obtener información sobre la situación actual de la variable Competencias Gerenciales de los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación. Al respecto, afirma Ballestrini (2002), los datos de información se recogen en forma directa en la realidad". (p.132), es decir, permite la observación en contacto directo con el objeto de estudio y el acopio de testimonio que permitan confrontar la teoría.

Diseño de la Investigación

El diseño de investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. Implica el desglose de las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable. Según Hernández Fernández y Baptista (2003), "Seleccionar o desarrollar un diseño de investigación y aplicarlo al contexto particular de su estudio. (p.106); es decir, el diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio contestar las interrogantes que se han planteado y analizar la certeza de la (s) hipótesis formuladas en un contexto en particular.

Igualmente, el estudio se adecua a los propósitos del enfoque no experimental donde no se han planteado hipótesis pero si se han definido las variables; tal como lo refiere Hernández, Fernández y Baptista (2003), "consiste en observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos, es decir, se observan situaciones ya existentes no provocadas intencionalmente por el investigador”. (p.189)

Así mismo, la transversalidad de la investigación no se pretende manipular las variables en estudio, puesto que el caso de la variable referida a las competencias comunitarias del supervisor, se observaran dentro de su contexto natural; para ser analizada sin provocar ninguna variación en ellas.

Sujetos de la Investigación

Población

Una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. La población serán las unidades de análisis. Tal como lo refiere Ballestrini (2002), "se extiende como un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes". (p.137)

En concordancia con lo anterior, Pérez (2005) establece que la población "es el conjunto finito o infinito de unidades de análisis, individuos, objetos o elementos que se someten a estudios; pertenecen a la investigación y son la base fundamental para obtener información". (p.75)

Para la realización de la presente investigación, la población objeto de estudio estuvo conformado por 36 sujetos distribuidos de la siguiente manera:

01 Supervisor General de Educación Física, Deporte y Recreación

15 Directivos.

05 Coordinadores de Educación Física, Deporte y Recreación.

15 Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación perteneciente a las instituciones del Municipio Mara, tal como se presenta en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 2
Distribución de la población

Población		**Características**		
	Supervisores	**Coordinadores**	**Docentes**	**Directores**
Jefatura Escolar	1	5		
Mara				
EB del Municipio			15	
Mara				
EB del Municipio				15
Mara				

Fuente: Villalobos (2008)

Muestra

En la presente investigación, tomando en consideración que los sujetos conforman un número reducido, se realizó un censo poblacional. Al respecto, Méndez (2003), señala que "este proceso se constituye en un censo, porque se estudian todos los elementos que la conforman" (p.181)

La muestra se obtiene con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual debe ser representativa de la misma. Para cumplir esta característica la inclusión de objetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo. En tales casos, puede obtenerse, una información similar a la de un estudio exhaustivo con mayor rapidez y menor costo. Sobre este principio, Ballestrini (2003), señala que "es una parte de la población, o sea un número reducido de individuos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo (p.141)

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Se estableció como técnica de recolección de datos la observación mediante encuestas. Esta técnica persigue la obtención de datos principales, pues supone para el investigador dirigirse a la realidad estudiada y obtener los datos directos de los sujetos inmersos en la realidad. En este orden de ideas, Bravo (1999), indica que…”la observación mediante encuesta es atendida en el sentido de interrogación a los sujetos o protagonistas de los hechos estudiados.

De esa manera, el instrumento de recolección de datos seleccionados en el presente estudio fue un cuestionario conformado por 35 ítems, el cual es un conjunto de interrogantes dirigidas a los sujetos de la investigación para que emitan una repuesta, implementando de esta manera una escala ordinal de repuesta.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), “la escala esta conformada por una serie de categorías, ante las cuales se pide la opción de los sujetos a quienes se les administra el instrumento” (p.112)

Para confeccionar el instrumento se siguieron los siguientes pasos:

Primero, se establecieron las dimensiones e indicadores para construir el banco de ítems, por medio de la técnica de lluvias de ideas.

Segundo: Luego de realizar la primera versión de los instrumentos, se procedió a eliminar aquellos ítems redactados en forma imprecisa, repetidas o que no se adaptaron a los indicadores, es decir, se llevó a cabo la decantación de los mismos. Posteriormente fueron validados por expertos y a partir de sus recomendaciones de estas.

A continuación se presentan los respectivos cuadros donde se ofrecen la estructuración de cada instrumento, así como el baremo de clasificación.

Cuadro 3

Comportamiento del Instrumento

Puntos Totales	**Promedio Ponderado**	**Rango**	**Categoría Comportamiento**
147,01 – 175,00	4,21 – 5	V	Muy desarrolladas
119,01 – 147,00	3,41 – 4,20	IV	Desarrolladas
91,01 – 119,00	2,61 – 3,40	III	Moderadamente
63,01 – 91,00	1,81 – 2,60	II	Desarrolladas
35 – 63,00	1 – 1,80	I	Poco desarrolladas
			Muy poca desarrolladas

Fuente: Villalobos (2008)

Cuadro 4

Estructuración del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Saturación
Competencias Gerenciales del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación.	Generales	Salud física y mental.	1,2	5,7%
		Equilibrio emocional.	3	2,9%
		Características personales.	4,5,6,7,8,9,10, 11,12	25,5%
	Técnicas	Planificación.	13,14	5,7%
		Organización.	15,16	5,7%
		Dirección.	17,18	5,7%
		Control.	19,20	5,7%
		Evaluación.	21,22	5,7%
	Específicas	Adiestramiento.	23,24	5,7%
		Docente.	25,26	5,7%
		Administrador.	27,28	5,7%
		Promotor social.	29,30	5,7%
		Investigador.	31,32	5,7%
	Esenciales	Pedagógicas	33	2,9%
		Deportivas	34	2,9%
		Ineludible	35	2,9%

Fuente: Villalobos (2008)

Confiabilidad y Validez de los Instrumentos

El instrumento sintetiza en sí, toda la labor previa de investigación: resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a la variable y conceptos utilizados; pero también, sintetiza el diseño concreto elegido para el trabajo.

De acuerdo con Ballestrini (2002), los instrumentos de investigación, "son un conjunto de técnicas que permiten cumplir con los requisitos establecidos en el paradigma científico, vinculados a el carácter específico de las diferentes etapas del

proceso investigativo" (p.145) Para el presente estudio, se diseñó un cuestionario, conformado por 36 ítems dirigido a los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación y reorientado a los supervisores y coordinadores del área de Educación Física, tomando en cuenta las dimensiones e indicadores. A su vez, se utilizó cinco opciones de repuesta según la Escala Ordinal de Repuesta.

Cuadro Nº 5
Escala de Respuestas

siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca	Casi Nunca

Fuente: Villalobos (2008)

El cuadro número 5, muestra las categorías de respuestas propuestas para el instrumento, que muestra cada criterio, según lo considere el encuestado o sujeto a investigar, lo que conllevará a una serie de juicios relacionados con las Competencias Gerenciales de los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de las Escuelas Básicas del Municipio Mara de manera válida, confiable y precisa para medir de alguna forma los hechos a estudiar.

Propiedades Psicométrica

Las propiedades psicométricas involucran la validez y la confiabilidad del estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), consideran que "es necesario revisar cómo ha sido utilizada la variable por otros investigadores; y con base a dicha revisión elaboró un universo de ítems posibles para medir la variable y sus dimensiones (el universo debe ser lo más exhaustivo para que sea factible)". (p.243) Para la validación de los cuestionarios utilizó la Técnica Cualitativa Juicio de Expertos (anexo B).

De esta forma, la validez de contenido en esta investigación, se realizó a través de la opinión de tres (3) expertos en el área de Educación Física, Deporte y Recreación y con

conocimientos en metodología de la investigación, quienes emitieron su opinión y validaron el instrumento propuesto.

En cuanto a la confiabilidad, Hernández, Fernández y Baptista (2000), plantean que "la confiabilidad de un “instrumento se refiere al grado que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produzca iguales resultados”. (p.240) Para el presente estudio, el instrumento fue validado por el método de intrapruebas, es decir, el Coeficiente de Cronbach.

Coeficiente Alfa Cronbach

$$RKK = \frac{K}{K - 1} \quad 2$$

Dónde:

R = Coeficiente Alfa Cronbach.

K = Número de Ítems.

Si = Varianza de cada ítems.

St^2 = Varianza de los puntajes totales.

Una vez aplicada la formula de Alfa de Cronbach, se obtuvo el siguiente resultado: 0,93 lo que determina alta congruencia, indicando con ello, que se tiene un instrumento confiable.

Procedimiento

El procedimiento que la investigadora aplicó para la ejecución del presente estudio, fue el siguiente:

Se propuso el título de la investigación, el cual fue aprobado por las autoridades designadas por la institución; se desarrolló el planteamiento y formulación del problema; así como la justificación del tema, para luego establecer los objetivos, variable e indicadores; se procedió a la sustentación teórica de la investigación, consultándose diferentes enfoques teóricos, seleccionándose aquellos considerados de mayor pertinencia con los objetivos de la investigación.

Seguidamente, se establecieron los métodos lógicos a seguir en la investigación, nivel y tipo de investigación, diseño, población, muestra, así como la selección de las técnicas a utilizar para la recolección de la información, entre otros; se formalizó la aplicación del instrumento previa participación a los sujetos de cada institución.

Finalmente, se consideraron los objetivos planteados en la investigación y obtenidos los resultados; se realizó el análisis que permitió identificar las características de la variable en estudio, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas, que sirvieron de sustento teórico.

Técnica de Análisis de los Datos

Se sometió a los procedimientos estadísticos que permitieron definir y formular de manera lógica y expresa, los conocimientos y resultados del estudio. Se corrigió manualmente el cuestionario; y con esta información se levantó dos matrices que permitieron confeccionar una base de datos para el manejo electrónico de la información. Estas matrices en el eje vertical contienen los sujetos y en el eje horizontal las selección asignada a cada una de las preguntas. Una vez alimentada la base de datos se procedió a utilizar el paquete del programa Excel, bajo ambiente Windows XP, para el cálculo de los siguientes parámetros estadísticos a saber: sumatoria, frecuencia de casos", porcentaje, se permitió procesar en forma automatizada al cálculo de los descriptores estadísticos como son los totales y promedios y gráficos de sectores.

Consideraciones Éticas

Con el fin de minimizar los efectos negativos para aquellas personas que participaron como objeto de investigación, varias organizaciones científicas han publicado principios como reglas vinculantes para los miembros de la organización y como recomendaciones para otros investigadores.

Sobre este aspecto Badal (2004), refiere que previa a la realización de una investigación (excepto en investigación que implica sólo encuestas anónimas, observación naturalística o investigación similar), el investigador llega a un acuerdo con los participantes que clarifica la naturaleza de la investigación y las responsabilidades de cada parte (p.112)

En ese sentido, dentro de las consideraciones éticas, se hizo necesario el uso de un lenguaje razonablemente comprensible por los participantes, se le informó que son libres de participar o rechazar su participación, o retirarse de la investigación. Luego la investigadora, explicó las consecuencias previsibles del rechazo o la retirada; informó a los participantes de factores significativos que se esperan tengan influencia en su disposición a participar. Se solicitó al personal directivo, supervisores y docentes de los planteles, la autorización y colaboración para la obtención de información, la cual fue de carácter anónimo y confidencial, respetando la privacidad para alcanzar de esta manera los objetivos de la investigación.

Capítulo IV

Resultado de la Investigación

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se plasmaron los resultados derivados de la información recogida a través del instrumento aplicado en esta investigación al conjunto de 15 personal Directivos, Supervisores y Docentes de las Escuelas de Educación Básica, del Municipio Mara, del Estado Zulia.

Los datos obtenidos y utilizados para describir las competencias gerenciales de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de las escuelas de educación básica, objeto de estudio fueron identificados, a través de los descriptores estadísticos básicos sumatoria y promedio, visualizado en gráficos de sectores circulares.

Análisis de Resultados

Para realizar el análisis de los resultados se hizo necesario los datos de la variable competencias gerenciales de los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación y su análisis de acuerdo con cada dimensión. En las siguientes tablas se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento sobre la misma, el cual fue aplicado a la población seleccionada, para dar respuestas al primer objetivo específico dirigido a clasificar las competencias generales de los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de las Escuelas Básicas del Municipio Mara.

Variable: Competencias Gerenciales.

Dimensión: Competencias Generales.

El análisis de la dimensión de las competencias generales arrojo el siguiente resultado: el 49,38% de Directivos, Docentes, Supervisores y Coordinadores casi siempre el 31,26% siempre, el 19,35% algunas veces, que indican que la población

seleccionada evidencia que el Docente de Educación Física, Deporte y Recreación tienen desarrolladas las competencias generales desempeñadas en las instituciones educativas seleccionadas según el referente del baremo respectivo.

COMPETENCIAS GERENCIALES GENERALES

FOTOGRAFIÁ1

FUENTE: VILLALOBOS (2010)

FOTOGRAFÍA 2

FUENTE: VILLALOBOS (2010)

Tabla Nº 1

Distribución porcentual de la dimensión

Competencias gerenciales generales.

Indicador	***siempre***				***Algunas Veces***					***Nunca***			***Casi nunca***			
	Sup	Dir	Doc	Coor	Dir	Doc	Sup	Coor	Dir	Sup	Coor	Doc	Sup	Coor	Dir	Doc
Salud fisca y Mental	1,50	93,40	94,60	6,10	56,10	61,50	0	3,10	35,40	0	0	0	0	0	0	0
Equilibrio emocional	1,70	93,30	94,20	6,20	56,40	61,30	0	2,90	35,20	0	0	0	0	0	0	0
Características personales	1,20	93,80	94,70	6,50	56,30	61,34	0	2,50	35,10	0	0	0	0	0	0	0
Promedio	1,46	93,50	94,50	7,39	56,27	61,38	0	2,83	35,23	0	0	0	0	0	0	0
Porcentaje	***49,38%***				***19,35%***					***0%***			***0%***			

Fuente: Villalobos (2008)

Fuente: Villalobos (2010)

Dimensión: Competencias Técnicas.

De acuerdo a los datos obtenidos en las competencias técnicas un 43,24% del personal Directivo, Docente, Supervisores y Coordinadores encuestados, señalaron algunas veces el Docente de Educación Física, Deporte y recreación de las instituciones seleccionadas llevan a cabo moderadamente desarrolla competencias tales como: La planificación, la organización, dirección, control, evaluación de su proceso educativo, con el fin de lograra el máximo desenvolvimiento en dichos procesos ejecutados, un 20,51% de las opiniones se orientaran hacia la alternativa siempre y un 36,24% a casi siempre.

FOTOGRAFÁ 3

FUENTE: VILLALOBOS (2010)

FOTOGRAFÍA 4

FUENTE: VILLALOBOS (2010)

Tabla Nº 2

Distribución porcentual de la dimensión

Competencias gerenciales Técnicas.

Indicador	***siempre***			***Casi Siempre***			***Nunca***			***Casi nunca***						
	Sup	Coor	Doc	Sup	Dir	Doc	Sup	Coor	Doc	Sup	Dir	Doc	Sup	Coor	Dir	Doc
Planificación	0	5,10	79,42		30,10	47,05	1,40	10,30	91,30	0	0	0	0	0	0	0
Organización	0	5,20	79,60	0	30,50	47,02	1,30	10,40	91,40	0	0	0	0	0	0	0
Dirección	10	5,30	79,90	0	30,10	47,01	1,20	10,50	91,50	0	0	0	0	0	0	0
Control	0	5,40	79,20	0	30,50	47,03	1,10	10,10	91,10	0	0	0	0	0	0	0
Evaluación	10	5,10	79,40	0	30,20	47,05	1,20	10,10	91,10	0	0	0	0	0	0	0
Adiestramiento	0	5,20	79,90	0	30,10	47,02	1,10	10,30	91,30	0	0	0	0	0	0	0
Promedio	0	5,21	79,57	0	30,25	47,03	1,20	10,28	91,28	0	0	0	0	0	0	0
Porcentaje	***36,24%***			***20,51%***			***0%***						***0%***			

Fuente: Villalobos (2008)

Fuente: Villalobos (2010)

Dimensión: Competencias Específicas

En la tabla Nº 3, se dio respuesta a la dimensión competencias especificas encontradas en el primer objetivo especifico de esta manera se observa que el personal Directivo, Docente, Supervisores y Coordinadores piensan en un 26,23% que algunas veces se cumple con las competencias especificas ejercidas por el docente físico a sus vez, un 40,81% de la opinión se orientó hacia la alternativa siempre, un 32,95% casi siempre respectivamente, su categoría de comportamiento es muy desarrollada en función al baremo correspondiente.

FOTOGRAFÍA 5

FUENTE: VILLALOBOS (2010)

FOTOGRAFÍA 6

FUENTE: VILLALOBOS (2010)

Tabla Nº 3

Distribución porcentual de la dimensión

Competencias Gerenciales Específicas.

Indicado	***Casi Siempre***						***Algunas Veces***						***Casi nunca***				
	Coor	Dir	Sup	Coor	Dir	Doc	Sup	Coor	Doc	Sup	Dir	Doc	Sup	Coor	Dir	Doc
Docente	6,20	56,20	1,00	9,10	70,20	90,50	0	5.03	52,03	0	0	0	0	0	0	0
Administrador	6,50	56,10	1,10	9,50	70,10	90,50	0	5.30	52,10	0	0	0	0	0	0	0
Promotor social	6,10	56,30	1,00	9,30	70,20	90,20	0	5.10	52,20	0	0	0	0	0	0	0
Investigador	6,25	56,10	1,10	9,20	70,10	90,10	0	5.20	52,10	0	0	0	0	0	0	0
Promedio	6,26	56,17	1,05	9,28	70,15	90,28	0	5.16	52,11	0	0	0	0	0	0	0
Porcentaje			**40,81%**					**26,23%**					**0%**			

Fuente: Villalobos (2008)

Fuente: Villalobos (2010)

Dimensión: Competencias Esenciales

En cuanto a la tabla Nº 4, que muestra las competencias esenciales del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación son muy desarrolladas dada en una escala de siempre en un 79,48% y en la escala casi siempre un 20,52%.

FOTOGRAFÍA 7

FUENTE: VILLALOBOS (2010).

FOTOGRAFIA 8

FUENTE: VILLALOBOS (2010)

Tabla Nº 4

Indicador	***siempre***			***Casi Siempre***						***Algunas Veces***				***Nunca***			***Casi nunca***		
	Sup	Coor	Dir	Doc	Coor	Dir	Doc	Sup	Co	Dir	Doc	Sup	Coor	Dir	Doc	Sup	Coor	Dir	Doc.
Pedagógicas	1,20	5,10	30,30	47,50	10,50	93,20	95,20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Deportivas	1,10	5,20	30,50	74,50	10,40	93,50	95,10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros inelucibles	1,20	5,40	30,10	47,10	10,30	93,52	95,30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promedio	1,17	5,23	30,03	47,37	10,04	93,04	95,23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Porcentaje	***20,52%***			***79,48%***						***0%***				***0%***			***0%***		

Distribución porcentual de la dimensión

Competencias Esenciales.

Fuente: Villalobos (2010)

Fuente: Villalobos (2010)

Sobre los datos antes expuesto, se constata que el personal de las escuelas básicas del municipio Mara, refiere que los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación cumplen casi siempre las competencias gerenciales generales de manera desarrolladas en su proceso Educativo, además las competencia generales técnicas son cumplidas moderadamente desarrolladas y las competencia generales especificas son ejercidas muy desarrolladamente, logrando de tal manera un desempeño en dichas competencias y por lo que se podría mostrar que mediante la ejecución de todo estos tipos de competencia el docente físico desempeña su acciones y tareas relacionadas holísticamente a sus labor en el área de Educación Física, además de demostrar alguna otra competencias esenciales que lo fortalecen como docente y como un potencial o futuro gerente Educativo.

Al analizar las variables competencia gerenciales de los docente de Educación Física, Deporte y Recreación, arrojo el siguiente resultado: Un 29,61% del personal Directivo, Docente, Supervisores y coordinadores de la Escuelas Básicas del Municipio Mara señala de manera significativa la alternativa algunas veces, un 43,01% siempre, y un 39,52% casi siempre, quedando con un 0% las alternativas nunca y casi nunca. Los resultados indican que la población seleccionada, perciben unas competencias gerenciales eficientes que le permiten garantizar el desarrollo de un proceso Educativo y/o Administrativo en las mejores condiciones, con miras a logros de resultados favorables.

Finalmente, las competencias gerenciales del docente de Educación Física, Deporte y Recreación debelan la capacidad de ser, hacer, conocer y convivir de los individuos dentro de una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno de los procesos Educativo de las Escuelas Básica del Municipio Mara.

Tabla Nº 5

Distribución porcentual de la variable

Dimensión	***siempre***				***Casi Siempre***				***Algunas Veces***				***Nunca***				***Casi nunca***			
	Sup	Coor	Dir	Doc	Sup	Coor	Dir	Doc	Sup	Coor	Doc	Sup	Coor	Dir	Doc	Sup	Coor	Dir	Doc	
Generales		49,38				31,26				19,35			0				0			
Técnicas		36,24				20,51				43,24			0				0			
Especificas		32,95				40,81				26,23			0				0			
Esenciales		20,25				79,48				0			0				0			
Promedio	**34,77 %**	**43,01 %**	**29,61 %**	**0%**								**0%**								

Competencias Gerenciales de los Docentes de Educación, Física, Deporte y Recreación

Fuente: Villalobos (2010)

Fuente: Villalobos (2010)

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Al analizar lo referido a la variable competencias gerenciales de los docente de Educación Física, Deporte y Recreación, se puede dar como discusión de resultados lo siguiente: La clasificación de las competencias gerenciales según el personal Directivo y Docente las perciben, en el caso de las competencias generales desarrolladas, en las técnicas moderadamente desarrollados y en las especificas muy desarrolladas, al igual que las competencias esenciales, mostrando resultados evidentemente positivos en el desempeño de los docentes en particular en lo docente de Educación Física, Deporte y Recreación.

Dicho resultados lo confirma Álvarez y Cárdenas (2001) está comprobada la importancia de implementar todas estas competencias gerenciales en los procesos enseñanza aprendizaje orientados dentro de Instituciones Educativas, que en este caso necesitan de docentes preparados, capacitados que garanticen llevar a términos y con los mejores resultados dichos procesos.

En cuanto a las funciones derivadas del área de Educación Física, Deporte y Recreación son encontrados en las competencias gerenciales de los docentes integrales; pero reorientadas en contenidos y ejecución para el área de educación física, por lo que compromete al docente de dicha área desempeñarla de la mejor manera posible para obtener mayor eficiencia en los procesos educativos que orienta. Sobre este aspecto, dispone la Zona Educativa Zulia, que los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación debe concretar competencias esenciales acorde con sus acciones y tareas para que tome conciencia de la importancia del área que orienta y la dedicación para mejorarlas en base a sus posibilidades. En relación a las competencias esenciales de los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, se dispuso que son aun más convenientes e importante desempeñarla, ya que estás son las que identifican al docente físico, con un papel realmente importante que lo conlleva actuar en sus proceso educativa como: un pedagogo, un promotor deportivo, un investigador y además de delegarle responsabilidades ineludibles en su labor educativo según lo describe la Zona Educativa Zulia(2009).

CONCLUSIÓN

Una vez redactados, analizados y discutidos los datos derivados de la aplicación del cuestionario, se representan las conclusiones como parte final de la investigación. De este modo se verifican los objetivos establecidos para dar respuesta a los cuestionamientos del estudio por los cuales permiten realizar conclusiones considerando cada una de las dimensiones señaladas, razón por la cual, se constata que:

Los Docentes en su gran mayoría demuestran que poseen y mantienen las competencias generales de su desempeño, y en donde sus características personales de su equilibrio y su salud mental lo autorizan para ejercer en gran medida las funciones y tareas que significan orientar un proceso enseñanza – aprendizaje, al igual que se aprecio que tanto las competencias técnicas, especificas preparan al docente en todo los sentidos académicos, generando procesos y actividades que requieren de una administración de los recursos y el tiempo, de una tarea constante de investigador y promotor de nuevos eventos y actualización de información, y en el caso especifico del docente de Educación Física, Deporte y Reacción lo incluye aún más en estas labores educativas, sociales y gerenciales. En cuanto a las funciones desempeñadas particularmente por Docentes de Educación, Física, Deporte y Recreación se encuentran implícitas cada tipo de competencias generales mencionadas anteriormente, más sin embargo esta se formularan tomando en cuenta el área de aplicación y con descripción a los medios de la actitud física, deporte y recreación.

Finalmente en cuanto a las competiciones esenciales y ineludibles, se reconoce que el docente físico no debe en ningún momento de su proceso enseñanza – aprendizaje dejar de cumplirla, por lo que se cree, según la aplicación del instrumento que los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación, están considerablemente capacitados y con habilidades suficientes para cumplir a cabalidad dichas competencias, en virtud de porque no darle oportunidades por iguales que el resto de los docentes.

RECOMENDACIONES

En función a las conclusiones presentadas se formulan las siguientes recomendaciones:

Informar al personal directivo, docente, supervisor y coordinador, los resultados de esta investigación para generar espacios abiertos de conversación y asumir las ventajas, fortalezas y posibilidades que se describen con el fin de mejorar a mayores escalas los porcentajes de eficiencias y ejecución de sus competencias.

El Docente por medio de su capacidad y habilidades a de llevar a cabo los tipos de competencias generales con su dimensión general, técnica, especifica y esenciales que les permitirán el desarrollo de un gran número de funciones, tareas, metas, actividades, proyectos, eventos en todos los espacios y entornos educativos general y social y con más énfasis y dedicación deberá el Docente de Educación, Física, Deporte y Recreación, realizar dichas competencias.

Se hace necesario crear estrategias de comunicación dentro de las instituciones educativas con los alumnos, docentes y directivos, donde se reflexione sobre el valor de los resultados, generados por el desempeño de cada uno de los integrantes, del proceso educativo y/o aprendizaje.

Informar por medio de oficio digitalizado, y en físico, a las autoridades que rigen los procesos de selección y ubicación de los cargos gerenciales en las instituciones y entes educativos, la inquietud (es) de que se le dificulta la oportunidad a los docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de ocupar otro cargo en dichas instituciones.

Por todo lo mencionado se considera estas últimas reflexiones finales:

- El docente de Educación, Física, Deporte y de Recreación debe contar con su propio código de cargo, por cuanto atiende un área de gran importancia y bienestar para los seres humanos.

- Divulga la existencia de un currículo básico para la educación física.
- Mejorar las condiciones de los Docentes Físicos, en función a los espacios, clima y materiales de implementos deportivos.
- Dialogar referente al tema de los años de servicio del docente físico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez y Cárdenas (2001), **Paradigma de Liderazgo**. Mc Graw Hill, Interamericana. España.

Andrade (2005) **Competencias Comunitarias.** Editores, S.A.

Badall, L. (2004). **Elaboración de referencias y citas según las normas de la American Psichological Association (APA)**, (5A Ed) [Documento en línea] Disponible: http://www.monografia.como/apa.shtml. [Consulta: 2006 Marzo 2]

Benavides, J. (2002). **Competencia y Competitividad**. Paz: Cediae

Ballestrini (2002). **Análisis de un informe de investigación** Caracas: Consultores Asociados BL.

Bounds y Woods (2001), **Supervisión Internacional**,. Editores S.A.

Bravo, S. (1999**). Técnicas de Investigación**. México: Prentice Hall.

Carrasco (1998) **Hacia una enseñanza eficaz**. Realp Machi España.

Córdoba (2000) **Manifiesto de la Educación Física** FIEP.

Chapiro (1997) **Ponencia sobre la Educación en Estados Unidos.**

Chiavenato, I. (2000) **Administración de recursos humanos**. Editorial Mc Graw Hill. México

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Cuevas (2002). **Desarrollo Profesional. Publicaciones de Gerencia del Conocimiento.**

Currículo Básico Nacional (1997)

Diccionario Digitalizado Encarta (2007)

Dorlan (2000) **Funciones del Docente**. Publicaciones Técnicas Educativas

Dussi (2000), **Competencias organizacionales**. Editores, S.A.

Ferry, G. (2000) **El Comportamiento humano en la organización. Fondo Educativo. Interamericano.**

Fe y Alegría (2004), **Competencias de Docente**. Seminario Formativo.

Flores (2001) **Hacia una Pedagogía del Conocimiento**. Mc Graw Hill, Santa Fe de Bogotá Colombia.

Gento (2000) **Instituciones Educativas por la calidad total**. Editorial Muralla S.A. 2da Edición.

Giuliani, F. (2000). **Escuela y Comunidad.** Caracas: Procesos Educativos.

Granje, E. (2003) **Estrategias Gerenciales Implementadas por los Directores para el Cambio Educativo en la I y II Etapa de Educación Básica**. Tesis de Maestría. Maracaibo: Universidad Rafael Belloso Chacín.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P (2003). **Metodología de la Investigación**. México: McGraw Hill

Herrera y López (2001) **La eficiencia escolar.** Centapión Caracas - Venezuela

Iguaran (2002) **Competencias Gerenciales de los Directores y su Relación con el Proceso de Comunicación en las Escuelas Básicas**. Tesis de Maestría. Maracaibo: Universidad Rafael Belloso Chacín.

Ley del Ejercicio Profesional Docente (2000).

Ley Orgánica de Educación (2000)

Martínez, Y. Albornoz M. (2001) **Indicadores de ciencia y tecnología. Estado del arte y perspectiva** Editorial nueva sociedad Venezuela.

Méndez, C. (2003). **Metodología de la investigación**. (3ra. Ed.). Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.

Melinkoff, R. (1998) **Procesos administrativos.** (2da.Ed.).Caracas: Panapo.

Morles, A. (1999) **Régimen legal del mercadeo de capitales**. (2da. Ed.).Trujillo.

Munch y Garcias (2000) **Fundamentos de administración.** (5ta. Ed.). México: Trillas.

Ministerio de Educación (1983), **Revista de las Nuevas Políticas para la Formación Docente**, numero 12.

Ministerio de Educación y Deporte. Viceministro de Asuntos Educativos. Dirección General de Niveles y Modalidades (2003).

Monterola, C. (1997): **El Proyecto Pedagógico del Plantel. Manual para su elaboración.** Maracaibo Zona Educativa.

Montenegro, M. (2003). **La Comunidad como Objetivo y sujeto de acción Social**. Madrid:

Newman, J. (2000). **La gerencia**. Editorial Ateneo. Buenos Aires.

Ordoñez, L. (2001) Desarrollo **y fortalecimiento de los Sistemas Locales de la Salud.** Washington D.C.

Organización Panamericana de la Salud (2002).

Rodríguez, F. (2001).**Calidad y Productividad en la empresa**. Editorial Epgo.

Peley, M. (2004). **Perfil de Competencias del director en las escuelas bolivarianas**, Tesis de Maestría Maracaibo: Universidad del Zulia.

Pérez (2000) **La Práctica educativa, Cómo enseñar.** Barcelona, España, Editorial Grao.

Pérez, F. (2005). **Metodología de la Investigación**. Colombia: McGraw Hill.
Perfil del egresado de educación L.U.Z (1997).

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

Soto (2004), **Competencias Gerenciales de los supervisores de los planteles de educación básica III Etapa.** Tesis de Maestría Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.

Stoner y otros (2001) **Administración** sexta edición.

UNESCO (1999) **Organización de las Naciones Unidas.** Carta para la Educación Física.

Villalobos (2004) **Informe de Pasantías.** Maracaibo: Universidad del Zulia.

Zona Educativa Zulia (2009). Perfil y funciones del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación.

Anexo A

Instrumento de Recolección

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan unas series de afirmaciones, las cuales usted debe responder con "x" seleccionando la alternativa que considere más cercana a lo que usted siente, piensa o hace. Se recomienda elegir una sola respuesta, procurando responder todos los ítems. Así mismo, se sugiere sea lo más sincero posible lo que permitirá obtener mejores resultados.

Coloque sus respuestas de acuerdo con la siguiente escala:

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Nunca	Casi Nunca

Por favor considere cada afirmación por separado.

No hay respuestas correctas o incorrectas.

Conteste lo que usted observó y no lo que debería lo que hace la mayoría de la gente.

Cuestionario dirigido al Supervisor, los Coordinadores y los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación.

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTES Y RECREACIÓN

		ALTERNATIVAS				
	PREGUNTAS	**S**	**CS**	**AV**	**CN**	**N**
1	Poseo una buena salud física para cumplir a cabalidad mi labor educativa.					
2	Manifiesto una buena salud mental para cumplir a cabalidad mi labor educativa.					
3	Mantengo equilibrio emocional en mi labor como educador.					
4	Manifiesto creatividad dentro del proceso educativo.					
5	Expreso honestidad dentro de mi labor educativo.					
6	Persevero activamente en mis actividades educativas.					
7	Mantengo el sentido crítico durante mis acciones educativas.					
8	Reflexiono durante la ejecución de mis acciones educativas.					
9	Comunico mis ideas para mejorar las acciones educativas dentro de la institución.					
10	Mantengo el sentido amplio de fortalecer mis actividades educativas.					
11	Genero responsabilidad durante el desarrollo de mis actividades educativas.					
12	Mantengo la ética profesional para poder llevar a cabo mi proceso educativo.					

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTES Y RECREACIÓN

	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS S	CS	AV	CN	N
13	Promuevo las necesidades de la comunidad a través de las propuestas educativas.					
14	Cumplo con la planificación del proceso educativo.					
15	Promuevo proyectos para identificar nuevas oportunidades en el proceso educativo.					
16	Conozco las líneas de autoridad en la institución educativa.					
17	Orientó el desarrollo de habilidades en la comunidad estudiantil.					
18	Promuevo en la comunidad estudiantil el compromiso con el proceso educativo.					
19	Comparó los resultados en el proceso educativo.					
20	Reorientó las actividades que presentan dificultad en el proceso educativo.					
21	Conozco el sistema evaluativo de la institución que permite mejorar la calidad educativa de la comunidad estudiantil.					
22	Evalúo el logro de los objetivos del proceso educativo que imparto.					
23	Manifiesto los conocimientos necesarios para desempeñarme en mis funciones educativas.					
24	Mantengo un proceso de adiestramiento para mejorar positivamente experiencias educativas					

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTES Y RECREACIÓN

	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS S	CS	AV	CN	N
25	Actúo como facilitador en los procesos educativos que imparto.					

26 Seleccionó los procedimientos adecuados para los procesos educativos que imparto.

27 Garantizó el funcionamiento real de los procesos educativos impartidos.

28 Promuevo procesos administrativos para la aplicación de nuevos proyectos educativos.

29 Participó en actividades destinadas al desarrollo comunitario.

30 Organizó actividades cuyo objetivo es vincular la institución educativa a la comunidad.

31 Dominó los acontecimientos científicos / tecnológico que se relacionan con el proceso educativo que imparto.

32 Experimentó con nuevas estrategias educativas que permiten el mejoramiento de los procesos educativo que imparto.

33 Ejecutó la clase a todas las secciones en el tiempo correspondiente.

34 Implementó los juegos deportivos en cada uno de los períodos escolares.

35 Participó en los eventos programados por la coordinación de Educación Física, Deporte y Recreación.

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL SUPERVISOR Y DIRECTORES

	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS S	CS	AV	CN	N
1	Posee una buena salud física para cumplir a cabalidad con su labor educativa.					
2	Manifiesta una buena salud mental para cumplir a cabalidad su labor educativa.					
3	Mantiene equilibrio emocional en su labor como educador.					

4	Manifiesta creatividad dentro del proceso educativo.					
5	Expresa honestidad dentro de su labor educativa.					
6	Persevera activamente en las actividades educativas.					
7	Mantiene el sentido crítico durante las acciones educativas.					
8	Reflexiona durante la ejecución de sus acciones educativas.					
9	Comunica las ideas para mejorar las acciones educativas dentro de la institución.					
10	Mantiene el sentido amplio de fortalecer las actividades educativas.					
11	Genera responsabilidad durante el desarrollo de las actividades educativas.					
12	Mantiene la ética profesional para poder llevar a cabo el proceso educativo.					
13	Promueve las necesidades de la comunidad a través de las propuestas educativas.					

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL SUPERVISOR Y DIRECTORES

		ALTERNATIVAS				
	PREGUNTAS	**S**	**CS**	**AV**	**CN**	**N**
14	Cumple con la planificación del proceso educativo.					
15	Promueve proyectos para identificar nuevas oportunidades en el proceso educativo.					
16	Conoce las líneas de autoridad en la institución educativa.					
17	Orienta el desarrollo de habilidades en la comunidad estudiantil.					
18	Promueve en la comunidad estudiantil el compromiso con el proceso educativo.					

19	Compara los resultados en el proceso educativo.					
20	Reorienta las actividades que presentan dificultad en el proceso educativo.					
21	Conoce el sistema evaluativo de la institución que permite mejorar la calidad educativa de la comunidad estudiantil.					
22	Evalúa el logro de los objetivos del proceso educativo que imparto.					
23	Manifiesta los conocimientos necesarios para desempeñarme en sus funciones educativas.					
24	Mantiene un proceso de adiestramiento para mejorar positivamente experiencias educativas					
25	Actúa como facilitador en los procesos educativos que se imparte.					
26	Selecciona los procedimientos adecuados para los procesos educativos que se imparte.					

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL SUPERVISOR Y DIRECTORES

		ALTERNATIVAS				
PREGUNTAS		**S**	**CS**	**AV**	**CN**	**N**
27	Garantiza el funcionamiento real de los procesos educativos impartidos.					
28	Promueve procesos administrativos para la aplicación de nuevos proyectos educativos.					
29	Participa en actividades destinadas al desarrollo comunitario.					
30	Organiza actividades cuyo objetivo es vincular la institución educativa a la comunidad.					
31	Domina los acontecimientos científicos / tecnológico que se relacionan con el proceso educativo que se imparte.					
32	Experimenta con nuevas estrategias educativas que permiten el mejoramiento de los procesos educativo que se imparte.					

33	Ejecuta la clase a todas las secciones en el tiempo correspondiente.					
34	Implementa los juegos deportivos en cada uno de los períodos escolares.					
35	Participa en los eventos programados por la coordinación de Educación Física, Deporte y Recreación.					

Anexo B

Validación del Instrumento

I DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Titulo de la Investigación: Competencias Gerenciales de los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación.

II OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Determinar las competencias gerenciales de los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de las Escuelas Básicas del Municipio Mara.

Objetivos Específicos

- Clasificar las competencias gerenciales generales y técnicas de los docentes de las escuelas básicas del municipio Mara.
- Describir las competencias específicas desempeñadas por los docentes de las escuelas básicas del municipio Mara.
- Mencionar las competencias esenciales que caracterizan al docente de Educación Física, Deporte y Recreación de las escuelas básicas.

Definición de las Variables de Estudio

Definición Teórica

Implica seleccionar los indicadores contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones teóricas en las variables en estudio.

Definición Operacional

Debe responder a un conjunto de funciones y actividades que se explican a través de conocimientos, habilidades y actitudes, las cuales se contemplan en la gerencia actual que rigen la Educación Física, Deporte y Recreación en las Escuelas Básicas. Esta variable se mide operacionalmente a través de los siguientes indicadores: salud física y mentar, equilibrio emocional características personales, planificación, organización, dirección, control, evaluación y adiestramiento.

Variable

Competencias Gerenciales de los Docentes de Educación Física, Deporte y Recreación de las Escuelas Básicas del Municipio Mara.

CUADRO 6
Estructuración de la Variable

Variable	Dimensiones	Indicadores
Competencias Gerenciales del Docente de Educación Física, Deporte y Recreación.	Generales	Salud física y mental. Equilibrio emocional. Características personales. Planificación. Organización. Dirección.
	Técnicas	Control. Evaluación. Adiestramiento. Docente. Administrador.
	Específicas	Promotor social. Investigador. Pedagógicas
	Esenciales	Deportivas Ineludible

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombre y Apellido: _____

Cedula: _____

Institución donde trabaja: _____

TITULOS OBTENIDOS:

PREGRADO: _____

Institución donde obtuvo el título: _____

Año de Graduado: _____

POSTGRADO: _____

Institución donde obtuvo el título: _____

Año de graduado: _____

JUICIOS DEL EXPERTO

I. Existen correspondencia entre:

Objetivos y variables SI____ NO____

Indicadores e ítems. SI____ NO____

Observaciones:_____

_____

_____

2. Las preguntas son redactadas en función a los indicadores:

SI____ NO____

Observaciones:_____

_____

_____

3. Las preguntas son redactadas de firma clara y precisa:

SI____ NO____

Observaciones:_____

_____

_____

RECOMENDACIONES DEL EXPERTO

_____

_____

_____

_____

_____

Firma: _____

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombre y Apellido: _____

Cedula: _____

Institución donde trabaja: _____

TITULOS OBTENIDOS:

PREGRADO: _____
Institución donde obtuvo el título: _____
Año de Graduado: _____

POSTGRADO: _____

Institución donde obtuvo el título: _____
Año de graduado: _____

JUICIOS DEL EXPERTO

I. Existen correspondencia entre:

Objetivos y variables SI____ NO____

Indicadores e ítems. SI____ NO____

Observaciones:_____

_____

_____

2. Las preguntas son redactadas en función a los indicadores:

SI____ NO____

Observaciones:_____

_____

_____

3. Las preguntas son redactadas de firma clara y precisa:

SI____ NO____

Observaciones:_____

_____

_____

RECOMENDACIONES DEL EXPERTO

_____

_____

_____

_____

_____

Firma: _____

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombre y Apellido: _____

Cedula: _____

Institución donde trabaja: _____

TITULOS OBTENIDOS:

PREGRADO: _____

Institución donde obtuvo el título: _____

Año de Graduado: _____

POSTGRADO: _____

Institución donde obtuvo el título: _____

Año de graduado: _____

JUICIOS DEL EXPERTO

I. Existen correspondencia entre:

Objetivos y variables	SI____	NO____
Indicadores e ítems.	SI____	NO____

Observaciones:_____

_____

_____

2. Las preguntas son redactadas en función a los indicadores:

SI____ NO____

Observaciones:_____

_____

_____

3. Las preguntas son redactadas de firma clara y precisa:

SI____ NO____

Observaciones:_____

_____

_____

RECOMENDACIONES DEL EXPERTO

_____

_____

_____

_____

_____

Firma: _____