

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
POSTGRADO EN EDUCACIÓN FÍSICA
MENCION GERENCIA DEL DEPORTE**

**PLAN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN EL ÁREA DE
EDUCACIÓN FÍSICA**

Caso de estudio: Municipio Antonio Pinto Salinas, estado Mérida

AUTORA: Lcda. Marisela Jiménez M.

TUTOR: Dr. Marino Dávila.

Mérida, diciembre de 2017

c.c Reconocimiento

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
POSTGRADO EN EDUCACIÓN FÍSICA
MENCIÓN GERENCIA DEL DEPORTE**

**PLAN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN EL ÁREA DE
EDUCACIÓN FÍSICA**

Caso de estudio: Municipio Antonio Pinto Salinas, estado Mérida

www.bdigital.ula.ve

Trabajo Especial de Grado para Optar al Grado de Especialista en
Gerencia del deporte.

AUTORA: Lcda. Marisela Jiménez M.
TUTOR: Dr. Marino Dávila.

Mérida, Diciembre de 2017

c.c Reconocimiento

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
POSTGRADO EN EDUCACIÓN FÍSICA
MENCIÓN GERENCIA DEL DEPORTE**

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que una vez leído el Anteproyecto de Trabajo de Grado titulado Plan de Evaluación del Desempeño Directivo en el Área de Educación Física, presentado por la Licenciada Marisela Jiménez M. C.I. 16907203, para optar al Grado de Especialista en Gerencia del Deporte y que acepto asesorar al estudiante, en calidad de Tutor, durante la etapa del desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Mérida, a los 22 días del mes de Enero de 2017.

Dr. Marino M. Dávila
C.I. V.- 9361725

INDICE

RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO I	7
EL PROBLEMA.....	7
Planteamiento del Problema.....	7
Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos	8
Justificación de la Investigación	8
Delimitación de la Investigación.....	9
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	9
Antecedentes.....	9
Bases teóricas	10
Gerencia.....	10
Desempeño gerencial.....	10
Perfil del gerente y los Valores.....	11
Innovador.....	11
Honesto.....	11
Responsable.....	12
Componentes gerenciales	12
Diagnóstico	12
Planificación	12
Organización	12
Ejecución	12
Evaluación	13
Dimensión Académica	13

Rol Investigador	13
Rol Facilitador	13
Rol Orientador	13
BASES LEGALES QUE FUNDAMENTAN EL ESTUDIO.....	14
Cuadro n.-1 Operacionalización de variables	42
Educación Física	42
CAPÍTULO III	15
MARCO METODOLÓGICO	15
Tipo de Investigación.....	15
Diseño de la investigación	17
Población y Muestra.....	17
Población:	17
Muestra:.....	17
Técnica e instrumentos de recolección de información	17
Validez y Confiabilidad	17
Validez:.....	18
Confiabilidad:.....	18
Técnica de recolección de Datos	19
Procesamiento y presentación de datos.....	19
Sistema de Variables e Indicadores.....	19
CAPÍTULO IV	20
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	20
CAPÍTULO V	29
PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN	29
Presentación del plan	29
Justificación de la Propuesta	29
Fundamentación de la propuesta	30
Factibilidad de la Propuesta	30
Factibilidad Gerencial	30
Factibilidad Educativa	30

Factibilidad Social	30
Objetivos de la Propuesta	30
Objetivo General.....	30
Objetivos Específicos	31
Actividad n.-1.....	34
Actividad n.-2.....	34
Actividad n.-3.....	34
Actividad n.-4.....	34
Actividad n.-5.....	34
Tema: Instrumentos de evaluación.....	34
Actividad n.-6.....	34
Actividad n.-7.....	35
Actividad n.-8.....	35
Actividad n.-9.....	35
CONCLUSIÓN.....	36
RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXO I: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	42
ANEXO II: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	43
Objetivo General.....	45
Objetivos Específicos	45
Cuadro n.-1 Operacionalización de variables	50
Educación Física	50

7

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
POSTGRADO EN EDUCACIÓN FÍSICA
MENCIÓN GERENCIA DEL DEPORTE**

**PLAN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN EL ÁREA DE
EDUCACIÓN FÍSICA**

AUTORA: Lcda. Marisela Jiménez M.

TUTOR: Dr. Marino Dávila.

FECHA: Diciembre de 2017

RESUMEN

El presente estudio tiene como finalidad proponer un plan de evaluación del desempeño gerencial en el área de educación física por cuanto se sustenta en una investigación de enfoque cuantitativo y naturaleza de proyecto factible con un diseño de estudio de campo de tipo no experimental, en el cual se abordará una población de 45 docentes de educación física de la que se tomará una muestra de 20 docentes. El proceso de obtención de información a través de la encuesta como técnica y en lo referente al instrumento se relata que este se estructuró con cinco alternativas de respuestas (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca, Nunca). En el caso de esta investigación para calcular la validez de contenido, luego de ser valorados por expertos se procede a utilizar el Coeficiente de Proporción de Rango (C.P.R.). Por su parte para la confiabilidad el alpha de Crombach. Finalmente se concluye que el desarrollo de la investigación realizada permitió detectar que la orientación idónea de la evaluación del desempeño de los directivos hacia la parte de educación física generalmente se acentúan la falta de innovación, investigación y cualidades orientadoras, así mismo se conoció la debilidad de estrategias institucionales para proveer capacitación a los docentes del área de educación física. De esta manera, con el trabajo realizado se espera contribuir a que los directivos continúen fortaleciendo sus evaluaciones de manera progresiva.

Descriptores: Evaluación, Gerencia, Docente, Educación física.

INTRODUCCIÓN

La educación debe ser un proceso de formación integral, donde se compenetren aspectos bio-psico-sociales del individuo y es por tanto que asignaturas como la educación física no pueden quedar de ningún modo aisladas del contexto educativo debido a su valor integral que le introduce a la educación actual. De este modo, la educación física como tal, es una asignatura esencial que contribuye de manera directa al logro de hábitos saludables que favorecen a mejorar la calidad de vida. Es importante resaltar que al igual que otras asignaturas, la educación física requiere de controles y procesos gerenciales que permitan una mejor organización durante el desarrollo de las actividades de clases.

De este modo la evaluación, es parte esencial del proceso gerencial que permite no solo actualizar sobre la fase en la que se encuentra el logro de objetivos, sino que también entre otras cosas contribuye a detectar debilidades y oportunidades para mejorar el ejercicio docente, el cual debe estar supeditado propiamente a procesos gerenciales.

De tal manera el estructura de esta investigación viene dada de la forma explicada a continuación: Capítulo I: El Problema, se realizará el planteamiento del problema. Se plantearán los objetivos de la investigación, se justificará la importancia de la investigación y alcances de la misma. En el Capítulo II: Marco teórico, Se presentarán los antecedentes de la investigación y una recopilación de información que conforman las bases teóricas y legales. Capítulo III: Marco Metodológico, donde se describirá el tipo, el diseño, la población y muestra de la investigación, luego se ejecutarán técnicas e instrumentos de recolección de datos. Capítulo IV: Comprende el análisis, presentación e interpretación de resultados. Consecuentemente el Capítulo V: Para presentar el diseño del plan propuesto. Y finalmente las conclusiones y recomendaciones donde se plasmarán datos importantes obtenidos de la aplicación del instrumento y lo descubierto en el proceso de la investigación.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Hoy día las instituciones educativas, son un pilar de reconstrucción constante de las sociedades, y en efecto un espacio donde se fomenta el conocimiento, las emociones y las actitudes necesarias para que el individuo se prepare hacia el logro de habilidades que le permitan resolver problemas de la vida diaria. Por lo cual, el desempeño que posea el docente es indispensable para el logro de los objetivos lo que sin lugar a dudas va respaldado de una efectiva gerencia.

De este modo, vale resaltar que la responsabilidad educativa se inicia desde el hogar y es complementada formalmente en la escuela, lo cual hace de la institución, el espacio oportuno para corregir y mejorar. De tal manera, partiendo desde la eficiencia con la que se desarrolla la labor gerencial del directivo es esencial para de este modo garantizar las condiciones de una sinergia de equipo adecuada que favorezca al desarrollo de todos quienes hacen parte del hecho educativo.

Desde el contexto gerencial, la educación física es una asignatura de mucha importancia que contribuye al objetivo institucional de lograr una formación integral, para lo cual es esencial considerar que si bien es cierto su responsabilidad teórica es menor respecto a la de otras asignaturas, su valor complementario de importancia la convierte en una asignatura donde la evaluación al docente de su desempeño gerencial no puede de ningún modo dejarse de lado.

Sin embargo, debido a la particularidad didáctica de la educación física, esta asignatura representa retos diferentes al momento de establecer una supervisión eficiente por parte del directivo hacia el docente de esta área, por cuanto su desarrollo implica un nivel de conocimiento especializado que no

puede ser abordado de manera ordinaria sino que en lugar a ello pretende respetar la amplitud y el nivel de flexibilidad de esta asignatura sin que ello sea mal interpretado en desorden en la planificación o ausencia cumplimiento de objetivos. En este sentido vale resaltar que la educación física presenta diversidades de formas de participación entre las cuales destacan las actividades deportivas, recreativas y culturales que se desarrollan a nivel institucional.

Desde luego, la educación física debe ser un medio inicial para captar habilidades físicas, y desarrollar capacidades competitivas que den la oportunidad de brindar el acceso y el desarrollo en el mundo del deporte de alta competencia. Lo cual requiere de un trabajo especializado que efectivamente debe ser supervisado para ello es importante considerar aspectos esenciales que menciona Jordi (2012):

- Preparación de las clases - Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos.
- Sistema de docencia que permita un aprendizaje de todos los alumnos a su cargo y -
- Responsabilidades profesionales (p.24)

En referencia a lo anterior, el directivo tiene como responsabilidad evaluar el desempeño del docente de educación física, bajo los aspectos ya mencionadas en la cita, como el preparar y crear las condiciones de ambiente adecuadas para el aprendizaje, así como también desplegar un sistema adaptado a las necesidades y la ejecución de sus responsabilidades como docente que van mucho más allá del aula y en efecto incluyen procesos de sistematización y control de los procesos como información clave que le permitirá una reflexión constante.

En el mismo orden de ideas, el directivo debe evaluar al docente en su ejercicio profesional en el dominio de los contenidos de la educación física sustentado en el marco curricular nacional, así como también determinar si el

docente conoce o no, las características y la realidad de cada uno sus estudiantes y si adopta las técnicas más idóneas de enseñanza. Igualmente es importante saber si el docente de educación física domina didáctica y estrategias de evaluación vinculados con los objetivos de aprendizaje.

De igual forma, es necesario evaluar si el docente de educación física, logra establecer un contexto social ideal de relaciones sociales donde el baluarte fundamental son los valores como la aceptación, la confianza, la solidaridad, la equidad y el respeto. Por cuanto el docente más que una persona ideal para orientar el desarrollo psico-motor de sus estudiantes debe ser orientador y formador de conductas.

Todo proceso debidamente ejecutado requiere de una evaluación adecuada que no solo de respuesta a indicadores sino que realmente esté adaptado a objetivos y que en efecto permita determinar el nivel de logro alcanzado gerencialmente en el desempeño del docente. En lo que respecta a la evaluación por parte del directivo existen aspectos importantes a considerar, según Chiavenato (2012):

La variación de las competencias viene dada según el cargo, nivel jerárquico y área de actuación; por lo cual, el docente con función directiva debe saber manejar recursos, relaciones interpersonales, información, sistemas y tecnología en diferentes grados de intensidad” (p.152).

Siendo así, en otras palabras toda persona en función de directivo posee diversos recursos que debe saber manejar debido a la responsabilidad que conlleva. Por lo cual, el logro de resultados indica la eficiencia con la que está siendo llevado a cabo el rol de la gerencia a ello afirma López (2014) cuando refiere que: “algunos directivos carecen de los conocimientos necesarios para realizar actividades de orientación, acompañamiento, seguimiento y control de la clase de educación física” (p.58).

De este modo, según lo planteado queda claro un serio problema cuando una persona en función de directivo en su carácter de máximo representante de la institución, no está en capacidad de orientar lo cual es algo muy común y que hace de la educación física una asignatura un tanto difícil para ejecutar de manera ideal procesos relacionados al acompañamiento, seguimiento y control. Según Rosales (2007) se debe a que: “el docente cuando asume la función directiva no posee formación gerencial, sino una formación eminentemente docente, por lo cual, se hace necesario que adquiriera competencias en el área gerencial, que le permitan, desarrollar de manera eficiente su labor” (p.59). De este modo, queda claro en primer lugar la importancia de la formación gerencial del directivo en cualquier institución y en segundo orden la preparación que debe poseer todo directivo sobre la asignatura de educación física.

De tal forma, de acuerdo a acercamientos y observaciones previas se ha podido constatar que en el caso de los directivos de instituciones de Educación Primaria ubicadas municipio Antonio Pinto Salinas del estado Mérida, presentan situaciones derivadas del desconocimiento sobre procesos adecuados para el desarrollo de evaluaciones sobre el desempeño gerencial en el área de la educación física.

Con lo cual de acuerdo a lo expresado por los docentes se ha hecho evidente el desconocimiento de aspectos esenciales de la asignatura por parte del directivo, por otro lado a la falta de capacitación sobre procesos gerenciales, todo ello se ve reflejado en las orientaciones que el directivo realiza sobre la asignatura.

Todo ello trae como consecuencia una mala praxis de contenidos programáticos vinculados con la educación física por el docente de educación física lo que conlleva al desarrollo de estrategias no idóneas aplicadas en la educación física. En otro sentido a nivel directivo se da la aplicación incorrecta de procesos gerenciales lo cual a su vez desencadena

situaciones donde aumenta la vulnerabilidad y dificulta la corrección de errores.

Por ello, la investigadora se ha motivado a plantear el desarrollo de un plan para que el directivo pueda evaluar el desempeño del docente en el área de educación física con el propósito de conocer las verdaderas causas y consecuencias que presenta la falta de cumplimiento de las funciones en el desarrollo del área académica contenida en el Currículo de Educación primaria. En consecuencia se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el desempeño gerencial del directivo hacia el área académica de educación física en Instituciones de educación primaria ubicadas en el municipio Antonio Pinto Salinas del estado Mérida?, ¿Cuál será la factibilidad de un plan para evaluar el desempeño gerencial del directivo hacia el área académica de educación física en Instituciones de educación primaria?, y ¿Cómo se puede diseñar un plan para que directivo evalúe el desempeño gerencial del docente en el área académica de educación física en Instituciones de educación primaria?. Para dar respuesta a las interrogantes de investigación, se plantean los siguientes objetivos.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un plan de evaluación del desempeño directivo en el área de educación física.

Objetivos Específicos

Identificar el desempeño del directivo en el área académica de educación física en instituciones de educación primaria ubicadas en el municipio Antonio Pinto Salinas del estado Mérida

Determinar la factibilidad gerencial educativa y social de un plan de evaluación del desempeño en el área de educación física.

Diseñar un plan de evaluación del desempeño directivo en el área de educación física.

Justificación de la Investigación

La presente investigación contribuye a conocer el desempeño gerencial del directivo en el área educación física, a través del fortalecimiento de las funciones gerenciales de planificación, organización, dirección, control y evaluación. Además permite visualizar acciones tendientes a estimular el trabajo cooperativo y dinámico que fortalezca la calidad del proceso de enseñanza de la educación física en las instituciones objeto de estudio.

Considerando la perspectiva científica, el estudio tiene importancia porque está basado en el método científico y estadísticas descriptivas las cuales aportara resultados y conclusiones en lo que se refiere al desempeño gerencial del directivos en el área de educación física en instituciones de educación primaria ubicadas en el municipio Antonio Pinto Salinas, estado Mérida.

En el orden social, el estudio tiene su justificación por cuanto permite fortalecer la interacción dinámica entre directivos y docentes de educación física, a través de una comunicación más efectiva que contribuya a dinamizar el desempeño gerencial, además de incidir de manera directa en la convivencia que se desarrolla dentro y fuera de las aulas e instituciones

educativas. En relación al aspecto práctico, la relevancia radica en la vigencia del desempeño del directivo de educación primaria dentro de la comunidad escolar, así como el conocimiento del rol que permita la retroalimentación y toma de decisiones para fortalecer los roles e identidad laboral.

Lo antes mencionado podría generar la reflexión sobre dichas actuaciones, así la confrontación sobre la realidad detectada con el deber ser planteado por los autores como Chiavenato, Robbins y Coulter, Münch y García J., quienes hacen mención sobre los sistemas de evaluación aplicados en la gerencia permitiendo la búsqueda de soluciones efectivas ante los problemas educativos de mayor relevancia en el contexto de la orientación dada a través de la educación física.

Por otra parte, al tratar de optimizar el desempeño del directivo a través de la información suministrada congruente con el fin educativo, lo que permite evaluarse para ser más eficaz y competitivo tendrá impacto en el sistema educativo. Ello beneficiará tanto a directivos como a los docentes de educación física en los problemas que se deriven del proceso educativo.

Desde el punto de vista metodológico, los instrumentos a utilizar en la recolección de información sobre el desempeño gerencial del directivo representarán una alternativa para ser empleadas en otras investigaciones. Los mismos serán herramientas que ofrecen la posibilidad de recolectar datos para establecer como son dichas variables, siendo beneficio a estudios posteriores. Por otra parte, los resultados deben responder a los nuevos enfoques gerenciales demostrando dominio de las competencias básicas y específicas para el desempeño de los roles de director se manifieste en el incremento de los niveles de calidad de las instituciones educativas.

Delimitación de la Investigación

El contexto de esta investigación se enmarca en presentar un plan para evaluar el desempeño gerencial del directivo hacia el área académica de educación física en Instituciones de educación primaria ubicadas en el municipio Antonio Pinto Salinas del estado Mérida. En el mismo participaron activamente docentes de educación física de dichas Instituciones y se orienta en el enfoque cuantitativo con el apoyo de una investigación de proyecto factible. En este mismo contexto cabe destacar que se desarrolló en un lapso de tiempo comprendido entre octubre 2016 hasta enero 2017, lapso en el que se desarrolló cada una de los capítulos del proyecto.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Es importante conocer los trabajos que a nivel de investigación se realizan y que de manera directa están ligados a la presente investigación por cuanto se busca elevar el desempeño del docente dentro de la comunidad escolar. En tal sentido, los antecedentes que preceden esta investigación serán descritos y analizados para determinar sus valiosos aportes al desarrollo del presente estudio.

Antecedentes

En un primer momento, Villalobos P. (2016) realizó un estudio titulado “Competencias pedagógicas gerenciales de los docentes de educación física en educación primaria”. La investigación tuvo como objetivo determinar las competencias pedagógicas gerenciales del docente de educación física, en las escuelas básicas del Municipio Mara, estado Zulia. La metodología se fundamentó en una investigación descriptiva, con un diseño de campo no experimental y transeccional, cuya población estuvo conformada por 15 directores y 15 docentes de educación física. Se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento dos cuestionarios constituido por 25 ítems dirigidos a los docentes y el segundo con igual número orientados a los directores.

Los instrumentos fueron validados con el criterio de expertos y de confiabilidad mediante la fórmula Alfa de Crobach con un índice de 0,78 y 0,82 El análisis estadístico se realizó mediante frecuencia, porcentaje y gráficos de barras El resultado más relevante fue que las competencias pedagógicas gerenciales de los directivos hacia los docentes de educación

física es que develan la capacidad del ser, hacer, conocer y convivir de los docentes y estudiantes, dentro de una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducente a un trabajo adecuado y oportuno en las diferentes escuelas, sin embargo se observaron deficiencias en la planificación y aplicación de métodos para fortalecer el aprendizaje y desarrollo del docente del área de educación física..

Las conclusiones se fundamentan en que los directivos recibieron capacitación en competencias que les permite ejercer las funciones de planificador, evaluador, motivador y mediador del proceso. Sin embargo en las recomendaciones se destacan, la orientación, acompañamiento, seguimiento y control del trabajo que se realiza en el espacio de trabajo con los docentes.

Este estudio representa un aporte teórico a la investigación en desarrollo por cuanto desarrolla aspectos fundamentales del desempeño gerencial en el área de educación física; además a nivel práctico coincide en referir la problemática que se presenta en las Instituciones de educación primaria con relación al desenvolvimiento del proceso educativo y la praxis que desarrolla el directivo hacia el docente de educación física.

En este mismo contexto, Padrón, I. (2014) titulado, “Estrategias didácticas para fortalecer el desempeño gerencial del docente de educación física en educación primaria” el mismo tuvo como objetivo, proponer estrategias didácticas para fortalecer el desempeño gerencial del docente de educación física en educación primaria, municipio Baralt estado Zulia.

Se desarrolló mediante una investigación proyectiva con apoyo de un diseño de campo con una muestra de 14 directivos a quienes se suministró un cuestionario de 24 ítems con una escala Likert de cinco alternativas de respuesta, el cual fue comprobada su validez mediante juicio de expertos, la confiabilidad se determinó a través de una prueba piloto cuyos datos fueron

procesados mediante el coeficiente alfa de Cronbach con un valor de 0.78. Es decir, alta confiabilidad.

Los datos obtenidos fueron analizados mediante el uso de la estadística descriptiva, para lo cual se presentaron en cuadros y gráficas circulares con su respectivo análisis, generando como conclusiones del diagnóstico: el 45% de los directores manifiestan presentar debilidades en la planificación y evaluación en el área de educación física ya que no poseen suficiente conocimiento en la misma. Se carece de la orientación en estas actividades que permita mayor interacción y dinamismo con el docente de educación física. Esta situación sirvió de fundamento al diseño de estrategias didácticas para fortalecer el desempeño gerencial del directivo en la educación física en las que se destacan: Talleres de capacitación para los directivos, círculos de estudio e investigación para compartir experiencias, encuentros con otros directivos para acordar cronogramas de acompañamiento y orientación a las actividades gerenciales.

La investigación descrita representa un aporte significativo al estudio en desarrollo, pues ambas se relacionan con el problema del desempeño profesional de los directores hacia el área de educación física, a su vez, las experiencias expuestas se tomarán como referencia en el desarrollo de futuros estudios en el cual se amplíen dimensiones e indicadores en poblaciones de directivos con mayores universos para que se obtengan resultados más confiables que contribuyan a fortalecer los diferentes roles y funciones que debe cumplir el directivo.

Finalmente se presenta el estudio realizado por Ramírez A. (2013) quien realizó una investigación que lleva por título, "Evaluación del desempeño gerencial de los directivos en la parte de educación física"; la misma tuvo como finalidad evaluar el desempeño gerencial de los directivos en la parte de educación física en Instituciones de educación primaria en el municipio Palavecino, estado Lara. La cual se orientó a través de un estudio

de campo y descriptivo, en el que la población y muestra fueron 16 directivos y 22 docentes de educación física, a quienes se suministró dos cuestionarios cada uno con 24 ítems y una escala Likert de cuatro alternativas de respuesta, los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con una prueba piloto.

Una vez recolectados los datos fueron tabulados en forma manual y presentada en cuadros y gráficos con frecuencias porcentualizadas, obteniendo entre otras conclusiones: Los docentes en su totalidad manifestaron que solo algunas veces los supervisan debido al desconocimiento de los métodos interactivos y de enseñanza que aplicamos los docentes de educación física. Asimismo, un 58% de los directivos realizan visitas oportunas de acompañamiento y seguimiento a la actividad gerencial que se desarrolla en los espacios y ambientes deportivos y recreativos disponibles.

De allí que la autora recomienda entre otros aspectos; a los directivos y docentes reunirse para unificar el trabajo gerencial en aspectos de planificación ejecución y evaluación; así mismo, la adquisición de material del área de educación física que les permita una mayor autoformación.

Esta investigación, se relaciona directamente con la problemática que se estudia con respecto al desempeño del directivo hacia el área de educación física en el proceso de enseñanza que desarrolla en los diferentes ambientes y espacios de enseñanza, por lo que su aporte es significativo a nivel teórico al describir los diferentes aspectos que identifican las variables, además permite conocer las debilidades y fortalezas que se presentan en la gerencia de la educación física, así como una referencia teórica a otros estudios relacionados con el problema.

Bases teóricas

Gerencia

Hoy día la gerencia, presente toda una gama de retos que constantemente colocan a prueba la eficiencia de toda la institución o organismo, la mayoría de estos obstáculos, inicialmente son de origen emocional de quienes son parte de la institución sin embargo sus efectos no se limitan allí sino que en lugar de ello trascienden al talento humano, creando en muchas situaciones problemas que se reflejan en el rendimiento del equipo de trabajo.

Es indispensable comprender que en toda organización los intereses personales muchas veces resultan obstáculos para los objetivos institucionales, al respecto Chiavenato I. (2012) afirma: “Casi siempre los objetivos organizacionales se contraponen a los personales...la productividad no compagina con el esfuerzo saludable...la coordinación se da con la autonomía, y lo que es bueno para una parte no lo es para la otra” (p. 66).

Lo mencionado es una realidad que se agudiza en las instituciones educativas y ello representa un obstáculo para el logro de objetivos a nivel de la institución. Por lo que resulta muy valioso, un desempeño eficiente de quien se encuentra en la función gerencial, para que en su deber sea el garante del equilibrio entre la organización y en empleado, reconociendo la importancia del talento humano para toda organización.

Siendo así, resulta fundamental entender que toda organización representa una situación de complejidad frente a la interacción de elementos donde el gerente interviene para mediar y encaminar soluciones. En lo que respecta a Robbins y Coulter (2010) establecen cuatro funciones esenciales:

“planeación, organización, dirección, control y supervisión”. Todas ellas dadas en el ejercicio administrativo. Münch y García (2008) complementan que: “Si es control se estudia como última etapa del proceso administrativo, esto no significa que en la práctica suceda de la misma manera. La planificación y el control están relacionados a tal grado, que en muchas ocasiones el administrador difícilmente puede delimitar si está planeando o controlando” (p. 183). Esto indica, que la planificación aun cuando se realice inicialmente para orientar el proceso, se encuentra a lo largo de todo el desarrollo del plan administrativo del mismo modo como el control, que aun cuando es ubicado en la última fase interviene de forma constante en todos los ciclos.

Ahora bien, a efectos del desarrollo de esta investigación en el ámbito gerencial educativo se estudia la evaluación de procesos gerenciales en el departamento de registro control y evaluación de estudio, para lo cual es importante contextualizar sobre aspectos y acciones que son llevadas intrínsecamente en las instituciones educativas. A estos efectos, se determinará sobre aspectos esenciales de la evaluación

Siendo así, la organización es la representación de un conjunto complejo de elementos donde el gerente interviene para hacerlos interactuar, orientando constantemente hacia el logro de objetivos organizacionales los cuales gerencialmente deben ser desarrollados en funciones. En el caso de la **Gerencia deportiva**, es indispensable adoptar estrategias para que el docente no solo aprenda sino que internalice y se involucre responsablemente con su rol de gerente en la asignatura y de este modo pueda escatimar las debilidades que se presentan de manera cotidiana lo cual no resulta de ninguna manera fácil, menos aun valorando los elementos y retos adicionales que presenta esta asignatura en la administración de recursos materiales.

La gerencia deportiva de este modo, debe orientarse a superar obstáculos desde la asignatura que contribuya al logro de los objetivos organizacionales, lo cual se dificulta en la ausencia de funciones esenciales de la gerencia. En lo que respecta a Robbins y Coulter (2010:34) establecen cinco funciones esenciales: “planeación, organización, dirección, control y supervisión”. Por lo cual se establece que el hecho gerencial se ejerce a través del ejercicio constante de estas funciones.

Desempeño gerencial

El desempeño está referido al modo de actuación de los miembros de las organizaciones en atención al rol que fue encomendado en relación a su cargo en la organización de los puestos de trabajo en la estructura organizativa. En el campo educativo y en la función didáctica el director valora su desempeño en la transformación positiva y permanente del perfil de profesor. A este respecto, Gutiérrez, P. (2006) refiere la investigación como:

Una tarea vital del docente es establecer el sistema de medición del desempeño gerencial de la Institución, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la acción pedagógica y administrativa y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de trabajo en los diferentes procesos. (p.30)

En este sentido se promueve el establecimiento de criterios de evaluación surgidos de la participación colectiva, con la finalidad de establecer acuerdos que determinen de manera objetiva las dimensiones de eficiencia y eficacia que caracterizan el desempeño gerencial cenado en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones, así como también la evaluación del desempeño es considerada como una estrategia de motivación al logro; tanto en lo individual como en lo colectivo.

En correspondencia con lo planteado Guerra P. (2007) valora la mejora del desempeño gerencial “como una perspectiva sistemática que debe conducir a una efectiva productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño gerencial” (p.206). En atención a la perspectiva del precitado autor se exhorta la formación personal en su motivación intrínseca del trabajador, para encontrarse con sus propias herramientas de autovaloración que le permita elevar sus distinciones con la identidad organizacional.

En el contexto educacional, el hacer integral supera sus necesidades económicas, en la visión y misión que lo consagran en un alto nivel de compromiso, que le hacen estar consciente de la mística de trabajo y conducción de su nivel de vida personal y profesional centrados en alcanzar un desempeño eficiente que les distinga en la valoración subjetiva que se contrasta en la realidad transformadora de la conducta y modo de actuación del estudiante en la trascendencia social de su aprendizaje. En este mismo contexto, Corona T. (2005) enfatiza que:

El desempeño gerencial del docente está referido al conjunto de funciones y roles que posibilitan su acción en un espacio o ambiente de aprendizaje, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas e institucionales” (p.22).

Es decir, indica la valoración en cuanto a la cantidad y calidad de la actividad realizada por un docente en la Institución vista desde su trascendencia comunitaria. Estos aspectos hacen inevitable que en oportunidades se puede realizar comparaciones del nivel de desempeño de instituciones o también entre los miembros de las organizaciones que cumplen los mismos roles; tomando en cuenta los aspectos positivos y mejorables que son meramente importantes o beneficiosas entre los grupos y las personas para ir fortaleciendo el éxito o el objetivo planteado.

Por ello, Pozner P. (2003) resalta que “un buen directivo debe ocuparse de lograr en los docentes los niveles más altos de desempeño; motivándolos para alcanzar sus metas, esto promueve la estimulación y favorece el desarrollo profesional” (p.77). Por tanto la habilidad para acercar al colectivo las funciones directivas, contribuye al mejoramiento de la misión pedagógica del docente de educación física y favorece la formación integral de los y las estudiantes, desde el desarrollo de las habilidades y destrezas deportivas y su actividad física.

Perfil del gerente y los Valores

Las diversas propuestas y normativas legales dejan claro la visión de un tipo de director transformador, multiplicador de oportunidades, que propicia experiencias significativas en todos los ámbitos personales y sociales de los docentes. En este sentido un director debe facilitar un área integrada al conjunto de todas las áreas académicas contenidas en el Currículo Nacional Bolivariano (2007) y por medio de las cuales se llega a una consideración global e integrada del conocimiento.

En tal sentido, García J. (2007) considera que “el directivo es un profesional con dominio en el manejo de técnicas e instrumentos de campo, que le permitan recoger, analizar, sistematizar e interpretar información sobre la educación física y áreas afines” (p.39), es decir, se fundamente su acción en la operacionalización de técnicas de diagnóstico para indagar las potencialidades, habilidades destrezas de los y las docentes de educación física para lograr incidir acertadamente en el complejo dinamismo del ser humano en lo físico y mental; a través de un trabajo dinámico e interactivo.

En esta misma perspectiva, debe estar vinculado en forma directa con la formación de valores para impulsar competencias no solo de tipo cognitivo sino de realización personal en el orden deportivo, físico y competitivo, que le

permita llegar a consolidar un perfil que se corresponda con la propuesta curricular y las necesidades socioculturales de su entorno. En este sentido, Graterol A. (2006), afirma que el directivo debe poseer, entre otras las siguientes características:

Conocer, valorar e interpretar la filosofía educativa propuesta por el Ministerio en el Currículo Nacional Bolivariano, analizar el acto educativo cotidiano en relación con los lineamientos curriculares; con el propósito de atender a los mismos e integrarlos a la planificación que se realiza para desplegar el proceso enseñanza aprendizaje, visualizar el acto educativo como una interrelación de aspectos políticos, económicos, culturales e históricos integrando al alumno a esta realidad, concebir su área educativa como una búsqueda constante de respuesta a la existencia vital y como un puente liberador promotor de valores, así como también analizar de manera coherente, las diversas situaciones educativas de un forma integral y humana, utilizando esta información como vía para identificar componentes pedagógicos de gran vigor comunicativo (p.121)

Por tanto, es un ser humano con elevadas distinciones en su formación y modo de actuación, que permiten una visión proactiva del aprendizaje cooperativo centrado en los valores, demostrando habilidades básicas en gerencia y didáctica de procesos.

Innovador.

El rol innovador en el desarrollo de la actividad física le exige y le permite al docente al mismo tiempo mostrar con el ejemplo un adecuado estado físico y mental que se traduce en probidad para el desempeño. En este sentido se hace líder, se identifica con su profesión, con la especialidad y su entorno sociocultural. En correspondencia con la importancia de la Educación Física, como área del currículo, en el desarrollo integral del ser humano, Ramos J. (2009) sostiene que:

El directivo debe poseer condiciones “para innovar y valorar su influencia en la generación de actitudes positivas a la práctica deportiva y el aprovechamiento del tiempo libre; mediante el desarrollo de habilidades, destrezas y condición física, que le permitan desempeñarse como elemento activo del proceso educativo (p.64).

Entonces se hace pertinente resaltar que esta disciplina curricular como lo es la educación física no solo desarrolla capacidades motrices; sino, las capacidades lúdicas, de expresión corporal y artística. Indicadores de perfil que condicionan en lo positivo la convivencia, las relaciones interpersonales con distinciones inherentes a su formación permanente donde asume la innovación en su mejoramiento profesional, con pertinencia social que se traduce en vías expeditas para elevar la calidad de vida.

En esta misma perspectiva, Carranza B.(ob.cit) manifiesta que el directivo “debe poseer dominio como investigador, al poseer una sólida base o sustento científico para atender la solución a problemas motrices; al tiempo que asume una actitud crítica, creativa y de interés por el desarrollo de la cultura física”(p.143); es decir, este acompañante ha de ser un permanente innovador e investigador reflexivo, al incorporar métodos interactivos; promotor de saberes psicomotores que asume una actitud crítica, creativa y reflexiva por el desarrollo de la cultura física con incidencia en el entorno social; con la oportunidad que este brinda en desarrollo de la actividad académica. Así como el aprovechamiento de los recursos comunitarios.

En este orden de ideas, Graterol A. (2006) considera que “el directivo debe ser un promotor integral pero fundamentalmente creador de nuevas actividades comunitarias” (p.92).En consecuencia, promueve, innova y organiza actividades que beneficien la calidad de vida de las personas.

Honesto

Ante los escenarios actuales con entornos dinámicos y realidades sociales diferentes, el docente de educación física debe ser un modelo para

los estudiantes en lo personal, modelando valores como la honestidad, responsabilidad y proactividad; que le permitan mostrar una postura actitudinal, motora e intelectual, acorde con su función y rol que desempeña.

A este respecto Hernández, S. (2011) refiere que la honestidad “Es un valor que se da entre seres humanos que consiste en ser justos y sinceros cuando se emite un juicio, puede ser de valores objetivos o subjetivos”. Valor que está presente en toda dirección pero que por la afinidad que implica la actividad gerencial para la mayoría de los docentes, en este se magnifica la necesidad de cultivarlo y demostrarlo; en aras de mantener y fortalecer el liderazgo.

En todo caso la honestidad se refleja o sustenta en otros valores como la verdad, la sinceridad, la equidad y el compromiso; valores fundamentales en la personalidad de un educador que modela las conductas sociales que propicia construir en el estudiante en correspondencia con su entorno social. Por su parte Vargas, F. (2011) la define como “valor humano inherente a cada ser, y en este sentido cada uno deberíamos tener, al menos por lógica un mínimo índice de honestidad de acuerdo a nuestra escala de valores” (p.142). Es entonces un valor personal inherente a la escala de valores de cada individuo. Sin embargo, en el docente este valor debe estar fortalecido para contar con la idoneidad y probidad de promoverlo y exigirlo.

La honestidad permite al docente influir en el estudiante mediante las orientaciones a tiempo de manera equitativa y justa en el rango de los seres humanos. En la evaluación se hace presente este valor con una elevada pertinencia; una vez que esta exige de la objetividad y equidad para comunicarle al estudiante los avances en la construcción de su aprendizaje. De esta manera, desde la formación permanente este valor en la práctica contribuye en la formación de verdaderos profesionales.

Responsable

Dentro de este contexto, Carranza B. (2008) agrega que “en el perfil del directivo además de las características señaladas anteriormente, debe ser “responsable, dinámico, participativo, entre otros” (p.28). Esta efusividad de valores que se asumen compartidos determina sin duda la expresión social extrínseca e intrínseca de los y las estudiantes que abordan esta área del conocimiento.

De igual modo, es importante destacar que el directivo tiene la responsabilidad de mediar y facilitar la construcción de los conocimientos aplicados a la realidad del estudiante, haciendo uso de metodologías innovadoras que sean necesarias en el proceso de su formación, para que puedan alcanzar el éxito. A este respecto, Albornoz B. (2002) considera que “el docente es responsable de guiar, apoyar al estudiante en un ambiente de aprendizaje de interacción cognitiva, social, afectiva, necesita investigar sobre las tendencias actuales en los ambientes de aprendizaje aplicables, de igual forma en las acciones docentes a distancia y presenciales” (p.32).

En relación a lo expresado por el autor, es necesario significar que desde el punto de vista didáctico y de ética profesional, el director cumple importantes funciones relacionadas con la prevención, anticipación y la toma de decisión oportuna en cada situación que se presente en los diferentes ambientes de aprendizaje. De allí que debe prevenir los diferentes factores de riesgo del entorno a la integridad física de los estudiantes.

En este orden de ideas, cabe destacar la responsabilidad en la planificación de las actividades diarias, el trato con los estudiantes, el buen uso de los recursos y el cumplimiento de las normas establecidas para el buen funcionamiento institucional.

Componentes gerenciales

Los componentes gerenciales de acuerdo con González N. (2010) “están relacionados con los aspectos que deben orientar el desarrollo del proceso de enseñanza, como son la diagnosis, planificación, organización, ejecución o desarrollo y evaluación”(p.87), es decir, son los elementos que determinan las acciones gerenciales para que el proceso sea efectivo; en tal sentido, se describen aspectos importantes de la gerencia.

Diagnóstico

Esta fase corresponde a la exploración que realiza el director acerca de los conocimientos, motivaciones e inquietudes que poseen los profesores con respecto al contexto objeto de estudio. En cuanto al diagnóstico, Martínez J. (2005), considera que, “es necesario tener una visión real y objetiva de una situación escolar, para lo cual el docente debe explorar los diferentes aspectos: personal, escolar, familiar y entorno comunitario del estudiante” (p.73), a su vez considera, que el diagnóstico debe registrar los diferentes eventos y servir de fundamento para la planificación de la actividad gerencial junto a los profesores y estudiantes.

Planificación

La planificación consiste en introducir organización y racionalidad en la acción gerencial, pues es al mismo tiempo una finalidad de la acción social, una necesidad implícita en ella, un método y un instrumento de trabajo. De acuerdo con estos enunciados se puede precisar que la planificación en opinión de Ander-Egg,(2008) “es un proceso organizado racionalmente que establece los objetivos, las estrategias, las actividades y los recursos necesarios para el logro de los objetivos establecidos en el currículo” (p.75).

En otras palabras, la planificación en educación física es una acción continua y sistémica de construcción colectiva; con la participación activa del director y los estudiantes y otros actores escolares que se involucran en el proceso.

Organización

El director como organizador, tiene en cuenta que el éxito de las actividades depende de la organización y planeación de su actividad gerencial, de tal manera los profesores y estudiantes saben exactamente qué hacer en un momento determinado. A este respecto, Díaz T. (2006) menciona que:

El directivo debe organizar el proceso de enseñanza de tal manera que le ayude a que el esfuerzo en conjunto sea eficaz, la orientación del trabajo tenga una finalidad y los profesores y los estudiantes interactúen de una manera dinámica (p.162)

En otras palabras, el director debe estimular el trabajo en equipo para el máximo aprovechamiento del tiempo y los recursos tanto humanos como materiales.

Ejecución

En el desarrollo del proceso de enseñanza, el directivo cumple el rol de motivador, por lo que debe poseer suficientes herramientas didácticas para gerenciar, a fin de que pueda animar y transmitir el conocimiento teórico – práctico mediante la facilidad de expresión tanto gestual como verbal. En relación a lo expresado, Anderr Egg (op-cit) que el directivo debe también tener claro como mediador del aprendizaje la utilización de un lenguaje claro

acorde con el nivel de la cátedra (p.81), es decir, que el director genera la empatía necesaria en los profesores para que puedan construir aprendizajes significativos y mancomunados.

Evaluación

La evaluación de los aprendizajes en opinión de Díaz T. (op.cit) “es un proceso, a través del cual se observa, recoge y analiza información relevante, respecto al proceso de aprendizaje y experiencia , con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje” (p.132), a tal efecto, el director debe realizar un proceso de evaluación continua y sistemática de las actividades que realiza los profesores, con el propósito de verificar la planificación de las actividades, los métodos aplicados y los recursos utilizados.

Dimensión Académica

En la dimensión académica del directivo, es importante destacar que de acuerdo con Mayer y Salovey (1997) el estado emocional “hace énfasis el autoconocimiento (Conocimiento de las propias emociones), el control emocional (Capacidad para manejarlas), la capacidad de motivación, la empatía (Reconocimiento de las emociones de los demás) y las habilidades sociales y liderazgo” (.p.94), es de destacar que el estado emocional está relacionado con la expresión correcta del estado de ánimo, de allí la necesidad de facilitar la comunicación que fortalezca las buenas relaciones sociales.

Por otra parte, en lo que corresponde al desenvolvimiento profesional del directivo y sobre todo a su rol mediador del proceso de enseñanza, es necesario tomar en consideración el rol investigador, facilitador y orientador:

Rol Investigador

El director investigador es aquel que está en permanente proceso de autoformación acerca de los aspectos que surgen cada día en el campo pedagógico y que le permite un reforzamiento positivo en el proceso de gerencia. Por esta razón, Borjas L. (2006), sostiene que:

El director ha de elevar su nivel de preparación como investigador ante una realidad que cada día se hace más compleja y le plantea nuevas y diversas situaciones a las que deberá enfrentar y responder en una participación activa y creadora, por existir desigualdades crecientes en lo económico, social y cultural, y buscando mejorar la calidad de vida tanto para él como para el conglomerado social, (p. 48).

En tal sentido el directivo no ha de limitarse solo a interpretación del campo que dirige, sino que abre espacios en el campo pedagógico general, para poder orientar su acción en un plano científico y metódico que le conduzca hacia la transformación de la realidad educativa y contribuya al fortalecimiento de la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Rol Facilitador

En el contexto del directivo como gerente del proceso de enseñanza Mirabal A. (2006) sostiene, “el director, exige hoy en día un proceso

consciente y que asuma el rol de gerente facilitador, motivador y orientador y para que pueda estimular al docente (p.63), es decir, que para cumplir con su rol gerencial, debe crear un ambiente armónico para la experiencia a desarrollar en la gerencia, ayuda a despertar y esclarecer los propósitos de los y las profesoras; así como, los objetivos más generales del grupo del docentes, confiar en que el docente desea realmente alcanzar aquellas metas significativas para él, siendo éste la fuerza motivacional que subyace en todo aprendizaje.

Asimismo, el gerente debe organizar y poner a disposición de los estudiantes, la más amplia y variada gama de recursos para el aprendizaje, y se considera asimismo como un recurso flexible que estará en disposición de prestar todo tipo de ayuda al grupo.

Rol Orientador

En cuanto al rol orientador del directivo; el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2005) menciona que “el directivo orientador deben centrarse en los grandes procesos implícitos en la educación como proceso integral de formación y las funciones relacionadas con los procesos pedagógicos respectivos” (p.28). En otras palabras, es determinante el rol que se le asigna al gerente en el hecho educativo, y cada vez más esta participación se amplía, mediante un trabajo coordinado y cooperativo con el docente del aula, donde fundamentalmente propicia la acción pedagógica integral e innovadora.

En el ámbito de la educación física docente como orientador coordina la atención educativa integral de los estudiantes, promueve la participación activa en actividades deportivas, recreativas y promociona la salud integral.

BASES LEGALES QUE FUNDAMENTAN EL ESTUDIO

La investigación está relacionada con el desempeño gerencial del directivo en el área de educación física en instituciones de educación primaria, municipio Antonio Pinto salinas estado Mérida, de allí que se fundamenta, en la normativa legal vigente como es, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Educación (2009), Ley del Trabajo (2012), y Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000),

La Constitución en su artículo 104, establece:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica. (p.21)

Dentro de este contexto, es importante mencionar la importancia de la formación y actualización del personal directivo, a fin de que obtenga los conocimientos y experiencias necesarias para que pueda realizar una actividad gerencial eficiente.

Por su parte la Ley Orgánica de Educación (2009), en el Artículo 38, establece:

La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y

participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país (p.20)

En otras palabras, en este Artículo se reafirma la importancia de la formación permanente del docente y en este del directivo para poder garantizar una educación de calidad. En este mismo contexto, la citada Ley en el Artículo 43, expresa:

El Estado formula y administra la política de supervisión educativa como un proceso único, integral, holístico, social, humanista, sistemático y metodológico, con la finalidad de orientar y acompañar el proceso educativo, en el marco de la integración escuela-familia-comunidad, acorde con los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Se realizará en las instituciones, centros, planteles y servicios educativos dependientes del Ejecutivo Nacional, Estadal y Municipal, de los entes descentralizados y las instituciones educativas privadas, en los distintos niveles y modalidades para garantizar los fines de la educación consagrados en esta Ley. La supervisión y dirección de las instituciones educativas serán parte integral de una gestión democrática y participativa, signada por el acompañamiento pedagógico (p.22)

En este contexto, se hace referencia a la supervisión que se debe hacer el directivo al proceso educativo que se desarrolla en los planteles; de allí que los docentes de educación física han de ser supervisados por un director u subdirector para conocer su desenvolvimiento en los espacios de aprendizaje donde se desarrolla la clase. Además, menciona, que la supervisión debe ser democrática y su fin es el acompañamiento pedagógico para retroalimentar el proceso educativo.

En relación con este contexto, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), en el Artículo 30 expresa que:

Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad laboral sin más limitaciones que las previstas en la Constitución y las que establezcan las leyes. Ninguna persona podrá

impedirle el ejercicio del derecho al trabajo a otra, ni obligarla a trabajar contra su voluntad (p.10)

En esta perspectiva, se quiere significar que todas las personas en Venezuela tienen libertad para ejercer cualquier actividad laboral, de allí que los directivos pueden cumplir sus funciones tomando en consideración los aspectos que establece la Constitución y la Ley Orgánica de Educación. Por otro lado en relación con la función de dirección en el Artículo 37, se establece que:

Se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlos, en todo o en parte, en sus funciones (p.11)

De igual manera, en el Artículo 41, la misma Ley expresa que:

A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono o de la patrona toda persona natural que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración o que lo represente ante terceros o terceras. Los directores, directoras... y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono o la patrona aunque no tengan poder de representación, y obligarán a su representado o representada para todos los fines derivados de la relación de trabajo. (p.11).

En síntesis, se da a conocer que el directivo de un plantel, es el representante del Ministro de Educación en la Institución por lo que tiene responsabilidad en la toma de decisiones, orientación y control de la actividad tanto pedagógica como administrativa.

En correspondencia con lo expresado, la Ley Orgánica de Contraloría Social (2010), en el artículo 3, menciona que:

El propósito fundamental del control social es la prevención y corrección de comportamientos, actitudes y acciones que sean contrarios a los intereses sociales y a la ética en el desempeño de las funciones públicas, así como en las actividades de producción, distribución, intercambio, comercialización y suministro de bienes y servicios necesarios para la población, realizadas por el sector público o el sector privado (p.1)

A este respecto, cabe señalar que el directivo del plantel debe ejercer control de las diferentes actividades que se desarrollan en la institución escolar con el fin de corregir las acciones que no respondan a los intereses de los estudiantes y a la ética profesional.

Por otra parte, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) en su artículo 60 refiere, que “todos los cargos de la carrera docente deben ser provistos de concurso de méritos y oposición”; es decir que el cargo directivo debe ser desempeñado por un docente que ha participado y ganado un concurso de méritos y oposición

Asimismo en el artículo 35 del citado Reglamento establece que, “para optar al cargo de director debe haber desempeñado en forma eficiente el cargo de subdirector”, En tal sentido, según el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), el cuerpo directivo de cada entidad o plantel debe ser capaz de transmitir prioridades claras que ordenen la tarea de toda la unidad escolar, equilibrando funciones y demandas con la participación de grupos heterogéneos. Se ha identificado esta capacidad con la de “construcción del proyecto institucional”, que transforma los lineamientos de la política educativa en actividades concretas y cotidianas.

En lo planteado en el nuevo Diseño Curricular Bolivariano; el perfil del director de las Escuelas primarias debe ser de un ciudadano (a) con un modelo de liderazgo consustanciado con el proceso de transformación social que atraviesa el país; promotor (a) de la formación del nuevo republicano (a),

que contribuyen a generar la acción, reflexión, cooperación y participación protagónica de los distintos actores vinculados al proceso educativo.

En esta perspectiva, el directivo de una escuela primaria debe coordinar acciones con los distintos grupos, organizaciones e instituciones intersectoriales para impulsar el desarrollo local sustentable y sostenible, poseer una buena formación profesional y académica, promover el trabajo colectivo y solidario de todos los actores y coordinar reuniones: técnicas, docentes y comunitarias para generar acciones que contribuya a mejoras institucional y comunitaria.

En el documento presentado por el Ministro del Poder Popular para la Educación (2007), en uno de sus apartados establece:

Que el personal directivo y de supervisión debe ser venezolano y poseer el título profesional correspondiente, al nivel más alto. Los cargos directivos de los planteles oficiales y los de supervisión se proveerán mediante concursos de méritos o de oposición, en la forma y condiciones que establezca el reglamento. (p.16)

En este sentido los cargos para profesionales en las instituciones deben ser ganados por medio de concurso y currículum, a través de esto se reflejan una marcada intención hacia la formación de un tipo de ciudadano, caracterizado por un pensamiento único, con valores sobre las responsabilidades y derechos individuales y colectivos dentro de una institución, constituyendo un elemento primordial para la construcción del un modelo nuevo en la medida en que están compuestos los planes, políticas, programas y proyectos estructurados e integrados entre sí, que persigue garantizar el carácter social de la educación a toda la población venezolana.

Cuadro n.-1 Operacionalización de variables

Objetivo General: Proponer un plan para evaluar el desempeño gerencial del directivo en el área académica de educación física en Instituciones de educación primaria ubicadas en el municipio Antonio Pinto Salinas del estado Mérida.

Objetivo Especifico	Variable	Dimensión	Indicador	Item
<p>Identificar el desempeño gerencial del directivo en el área académica de educación física en instituciones de educación primaria ubicadas en el municipio Antonio Pinto Salinas del estado Mérida</p> <p>Determinar la factibilidad gerencial educativa y social de un plan de evaluación del desempeño gerencial en el área de educación física.</p> <p>Diseñar un plan de evaluación del desempeño gerencial en el área de educación física.</p>	Desempeño gerencial	Perfil del gerente y los Valores	Innovación	1,2
			Honestidad	3,4
			Responsabilidad	5,6
			Diagnóstico	7,8
			Planificación	9,10
			Ejecución	11,12
			Evaluación	13,14
				15,16
				17,18
				19,20
		Componentes gerenciales		
	Educación Física	Dimensión Académica		
			Rol Investigador	
			Rol Facilitador	
			Rol Orientador	

Fuente: Jiménez (2015)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

En este capítulo se presenta, la metodología empleada en el desarrollo de la investigación, en este caso se tuvo como objeto Proponer un plan para evaluar el desempeño gerencial del directivo hacia el área académica de educación física en instituciones de educación primaria, ubicadas en el municipio Antonio Pinto Salinas del estado Mérida, por lo tanto, la presente, se enmarca en una investigación cuantitativa y a su vez en proyecto factible.

Respeto al paradigma cuantitativo, surge como efecto de que el instrumento a ser desarrollado permite la obtención de datos cuantificables sobre elementos que componen el problema. En referencia a la investigación cuantitativa Rojas (2011; 23), aporta que: “Es aquella que permite examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la Estadística”. Según lo descrito anteriormente, la investigación cuantitativa permite que los elementos del problema puedan ser representados por valores numéricos para facilitar el análisis de datos y la obtención de conclusiones.

De esta forma, atendiendo los requerimientos del Manual de Trabajo de Grado, de Maestría y Tesis Doctoral de la UPEL (2014), donde establece:

El proyecto factible, consiste en la elaboración de una propuesta, de un modelo operativo viable, o una solución posible de un problema de tipo práctico para satisfacer necesidades de una institución o grupo social. La propuesta debe tener apoyo, bien sea a una investigación de tipo documental de campo o un diseño que incluya ambas modalidades y debe referirse a la formulación de políticas, planes, programas tecnológicos, métodos o proceso (p. 21)

A tal efecto, el proyecto factible consiste en la formulación de políticas, planes, programas tecnológicos, métodos o proceso con la finalidad de dar solución a un problema práctico ya sea que esté ocurriendo en una institución o un grupo social. Para lo cual requiere de apoyarse de una investigación documental, de campo, o que integre ambas, a fin de lograr una mayor objetividad en el estudio, garantizando que la investigación y el planteamiento de soluciones permitan una adaptación con la realidad existente.

www.bdigital.ula.ve

Diseño de la investigación

En referente al diseño de la investigación, se encuentra dentro de la enfoque de estudio de campo, no experimental. En el caso de estudio de campo se debe, a que en consecuencia, la obtención de datos se desarrollará con la aplicación del instrumento directamente a los docentes y directivos. En concordancia para Palella y Martins (2010), el diseño de investigación de campo es:

La Investigación que consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (p.88)

De acuerdo a lo planteado por el autor, la investigación de campo permite al investigador, obtener la información de forma directa en el contexto, cual permite observar la realidad de los hechos donde ocurren en su contexto

natural y es utilizada en el desarrollo de investigaciones de fenómenos sociales donde no se manipulan ni se controlan las variables, lo que aclara que el caso de la presente investigación corresponde con lo descrito, donde la información obtenida de los docentes y directivos en relación a la propuesta será analizada sin crear condiciones de manipulación ni control de variables.

Población y Muestra

Población:

La población corresponde a una parte del universo estudiado, para Hernández, Fernández y Baptista (2010) es: “Un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados”. (p.28). En otras palabras, la población es un grupo del cual se pretende obtener resultados, que conlleven a caracterizar el universo en general. De este modo, la población que se abordará será de 45 docentes de educación física y 14 directivos.

Muestra:

En referencia a la muestra, esta es un segmento de la población donde se desarrolla la investigación, de acuerdo a su definición, Hernández Fernández y Baptista (2010) es: “Un conjunto de individuos extraídos de una población con el fin de inferir, mediante su estudio, características de una población” (p.35). Así, según lo citado la muestra es una parte de la población abordada, de la cual se logra extraer características generalizables, en el estudio en cuestión corresponde a 20 docentes de educación física y 7 directivos.

Técnica e instrumentos de recolección de información

El proceso de obtención de información a través de la encuesta como técnica. Una vez que se han establecido la población y muestra de la investigación, según Barrera P. (2008) es necesario que “el investigador seleccione las técnicas y los instrumentos mediante los cuales obtendrá la información necesaria para llevar a cabo la investigación”. (p. 153) Resulta significativo distinguir entre las técnicas y los instrumentos. Las técnicas tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos, es decir, el cómo. El instrumento representan la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar la información, es decir, el con qué. En este sentido, el presente estudio se aplicó un cuestionario se estructuró con cinco alternativas de respuestas (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca, Nunca). Cabe acotar que el Cuestionario será dirigido a los docentes y directivos.

Validez y Confiabilidad

Validez:

La validez garantiza objetividad en la elaboración del instrumento, del cual se obtendrán los datos que serán analizados y que en efecto conllevarán a las conclusiones finales. Respecto a ello, Kerlinger A. (2008) afirma: “se trata de determinar hasta donde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que se desea medir” (p.138). Lo expuesto deja claro que los instrumentos deben lograr una representatividad de la población.

En efecto, para lograr la mayor validez en el siguiente estudio se desarrolló bajo el “juicio de expertos”, a desarrollarse de la siguiente manera: Se seleccionaron tres especialistas vinculados a la temática de la investigación, para que evalúen y corrijan de manera independiente, la asertividad de los ítems introducidos en los instrumentos, en aspectos relacionados a su presentación, claridad en la relación de los ítems, pertinencia de las categorías con indicadores, relevancia del contenido y factibilidad de aplicación.

Así en consecuencia, cada experto recibirá un sobre que contendrá objetivos, operacionalización de las variables, cuestionarios y formatos de validación, buscando de este modo que cada experto cuente con la información acerca del propósito de la validez de contenido. En el caso de esta investigación para calcular la validez de contenido, se utilizará el Coeficiente de Proporción de Rango (C.P.R.) definido por Hernández (2010) como el “algoritmo, que permite calcular la validez de contenido de todo instrumento y el nivel de concordancia entre los jueces que validan la prueba”. (p.290). Cabe destacar, que el C.P.R., se interpreta de la siguiente manera: Menor que 0,80 validez y concordancia inaceptable. Mayor de 0,80 a 0,90 validez y concordancia buena. Y finalmente Mayor de 0,90 a 100 validez y concordancia excelente.

Confiabilidad:

La confiabilidad es el indicador que sirve como garante de una adecuada medición y por tanto es un requisito fundamental que debe reflejar todo instrumento de recolección de datos que se refiere al grado en que su

aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Con respecto a la confiabilidad López S. (2014) manifiesta:

La confiabilidad se refiere a la estabilidad, consistencia y exactitud de los resultados; es decir, que los resultados obtenidos por los instrumentos sean similares si se vuelven a aplicar sobre las mismas muestras en igualdad de condiciones...La medida de la confiabilidad se expresa en forma de coeficiente, cuyo valor oscila entre 0 y 1, donde 0 significa que el instrumento no es confiable y 1 la máxima confiabilidad. (p.116).

Con respecto a lo anterior citado por López S.(2014)., mientras el resultado se acerque más a 1, mayor es el margen de confiabilidad. Así bien, para lograr este fin se desarrollará una prueba piloto donde intervendrán la muestra con características similares a la población estudiada; la cual permitirá determinar la confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach que según Hurtado es: “saber si él o los instrumentos van a servir para recolectar la información que se necesita medir lo que exactamente se quiere”. (2010, p.203), el cual viene expresado por la siguiente ecuación a partir de las varianzas:

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

Donde:

- S_i^2 es la [varianza](#) del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

Rasgos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Técnica de recolección de Datos

La técnica de recolección de datos consiste en obtener información en una muestra representativa de una población, en el caso de esta investigación se empleará la encuesta, y como técnica en esta investigación de corte de campo, mediante el uso del cuestionario como instrumento en consecuencia Silva F. (2010) amplía:

La recolección de datos se realiza mediante preguntas que midan diversos indicadores que se han determinado en la operacionalización de variables. Para aplicar esta técnica se necesitan ciertos formatos o instrumentos que deberán ser valorados bajo las normas de validez y confiabilidad que rigen para la investigación científica (p.110).

En congruencia a lo anterior, los indicadores derivados de la operacionalización de variables sirven de base para el desarrollo de las preguntas a realizar en la muestra representativa de la población para ello se hace necesario que el instrumento sea interesante, corto, sencillo, preciso, concreto y discreto.

Procesamiento y presentación de datos

Una vez sean aplicados los instrumentos a la muestra poblacional se obtendrá información que será debidamente organizada y cuantificada de acuerdo a las opciones por cada ítem, para posteriormente ser presentada

en recuadros de frecuencias con sus respectivos porcentajes, y en efecto proceder a la generación de gráficas de columnas que permitirán establecer visualmente comparaciones.

Sistema de Variables e Indicadores

Atendiendo al objetivo conocido, se muestra la definición conceptual de las variables y su operacionalización. Éstas representan los aspectos claves a medir para alcanzar los objetivos de la investigación. En ese sentido, Balestrini P. (2002), señala que “es un aspecto o dimensión de un objeto, o una propiedad de estos aspectos o dimensiones que adquiere distintos valores y por lo tanto varía” (p.113). Es decir, una variable es un mecanismo susceptible de sufrir cambios. Por consiguiente en esta investigación se consideraron dos variables en estudio, como se describen a continuación.

Variable Dependiente: según ese mismo autor, es la “variable que indica si el tratamiento o manipulación de la variable independiente tuvo algún efecto” es decir, que es la variable resultante. **V.D: Plan de Desempeño Directivo.**

A su vez, los indicadores de la investigación están conformados por las instrucciones a seguir para el manejo de las variables de estudio. A través de los indicadores se podrá medir y operar las variables, las cuales se descomponen para facilitar su estudio. Es importante destacar que la variable es algo que puede estar sujeto a cambios y que puede tener diferentes valores en una situación previamente establecida.

Variable Independiente: Según Salkind, (citado en Finol y Camacho (2006, p 44) “variable que se manipula para examinar su impacto en una

variable dependiente o resultante”, para efecto de esta investigación viene hacer la variable predictiva, es decir, la asignatura de Educación física. **V.I: Educación física.**

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Luego de haber definido criterios esenciales del problema, sustentado teóricamente y definida la metodología de estudio, se procede a elaborar el respectivo diagnóstico con la finalidad de translucir los factores implícitos en el fenómeno de estudio, al respecto Pérez G. (2010:102), aporta: “El análisis de datos es la búsqueda sistemática y reflexiva de la información a través de los instrumentos...implica trabajar los datos, recopilarlos y organizarlos en unidades manejables, sintetizarlos... descubrir que es importante y que va aportar a la investigación...”.

De esa manera, el análisis de los datos en la investigación cuantitativa tiene como finalidad descubrir elementos relacionados que inciden en el problema con la finalidad de obtener información los datos para en base a ello generar el respectivo plan que buscará dar solución a la problemática planteada a través de una propuesta para mejorar la evaluación del rendimiento gerencial en los docentes del área de educación física.

Es así como a través del presente capítulo los datos serán presentados en frecuencia y porcentaje, para luego ser graficados, explicadas y sustentadas con autores de manera individual por indicador finalmente se realizará un resumen donde se esbozarán los elementos más importantes y significativos que pudieron ser detectados a través de la aplicación de los instrumentos.

Cuadro 2

Variable: Evaluación del Desempeño directivo.

Dimensión: Perfil del gerente y los Valores

Indicador: Innovación

Ítem	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	Fa	%	fa	%	F	%
1 ¿Orienta el directivo en base a las formas para mejorar la innovación en las unidades de clases de educación física?	-	-	-	-	-	-	3	15	17	85	20	100
2 ¿Evalúa el directivo el nivel de innovaciones que el docente de educación física aplica?	-	-	-	-	-	-	16	80	4	20	20	100
totales	-	-	-	-	-	-	9,50	47,50	10,50	52,50	20	100

Nota: Datos resultante del instrumento aplicado

Gráfica 1. Dimensión: Perfil del gerente y los Valores. Indicador: Innovación.

Análisis

En observancia de la gráfica 1 se infiere que los niveles de orientación por parte del directivo en base a las formas para mejorar la innovación en las unidades de clases de educación física, así como la evaluación nunca se realizan, de acuerdo a lo expresado por los docentes lo cual genera la ausencia de condiciones gerenciales que contribuyan al desarrollo de actividades innovadoras. En este marco de ideas Rivera P. (2011) plantea:

Para la práctica docente cotidiana, resulta relevante el diseño de estrategias a través de las cuales, se planean y desarrollan las interacciones que median la construcción del conocimiento de los educandos con el contenido que aprenden. El diseño de estrategias didácticas es un acto creativo a través del cual, los

docentes somos capaces de crear ambientes en los que los alumnos reconozcan sus conocimientos previos, los profundicen, creen nuevo conocimiento y lo apliquen y comuniquen para enriquecer la conciencia colectiva (s/p).

En relación a lo expuesto, las interacciones sirven de medio para la construcción del conocimiento. Es recomendable que las estrategias se lleven a través de una estructura coherente, en la que se sirvan de herramientas que permitan establecer un control facilitando la acción de visualizar y seleccionar de manera alternada estrategias en favor del desarrollo de actividades no rutinarias en la interacción diaria de clase. Resaltando lo esencial que resulta en el docente la innovación constante, el tipo de estrategias que emplea a fin de evitar rutina y la desmotivación hacia el aprendizaje.

De esta manera, la innovación es sin lugar a dudas una de las características más importantes que debe tenerse en cuenta en el desarrollo de las unidades de clases, ya que a través de ellas se logra el adecuado nivel de motivación en los estudiantes. Sin embargo pese a los beneficios de la innovación esta no es fácil de alcanzar y mantener menos aún en la acción docente ya que esta demanda de constante investigación y gestión de recursos, lo cuales aunque no son fáciles de obtener, no puede resultar una excusa para eludir la responsabilidad docente. Incluso se resalta el hecho de que los beneficios concedidos a través de la elaboración de un recurso puede intercambiarse con otros docentes para aumentar la diversidad y aumentar las posibilidades de experiencias diferentes alcanzadas por medio del desarrollo de unidades de clases desde la educación física.

Cuadro 3

Variable: Evaluación del Desempeño gerencial

Dimensión: Perfil del gerente y los Valores

Indicador: Honestidad

Ítem	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	F	%
3 ¿Estimula el directivo el valor de la honestidad como forma valor social?	-	-	-	-	15	75	5	25	-	-	20	100
4 ¿Determina el directivo el valor honestidad en los docentes de educación física?	-	-	-	-	10	50	10	50	-	-	20	100
totales	-	-	-	-	12.50	62.50	7.50	37.50	-	-	20	100

Nota: Datos resultante del instrumento aplicado

www.bdigital.ula.ve

Gráfica 2. Dimensión: Perfil del gerente y los Valores. **Indicador:** Honestidad.

Análisis

En relación a la gráfica se considera en base al promedio de respuestas aportadas por la muestra en estudio que a veces se aporta desde la posición gerencial al tema de la honestidad por parte del directivo como forma valor social, así como también la determinación de la honestidad en los docentes de educación física. En lo que concierne a la honestidad Vargas, F. (2011) la define como: “valor humano inherente a cada ser, y en este sentido cada uno deberíamos tener, al menos por lógica un mínimo índice de honestidad de acuerdo a nuestra escala de valores” (p.142).

En tal sentido, la honestidad en el docente de educación física como valor social, es de gran importancia ya que permite servir de ejemplo para los estudiantes en pro del desarrollo del ser y convivir. La honestidad en el docente de educación física se ve involucrada en el manejo de recursos y decisiones, que el docente asume en sus diferentes contextos, por cuanto no se limita a la escuela y sino que en lugar a ello se expande a los espacios externos a la institución donde se realicen intercambios institucionales.

Es indispensable considerar en lo que respecta al hecho de evaluar la honestidad en los docentes no solo tomar en cuenta sus opiniones sino que del mismo modo es determinante valorar y definir su conducta, generando una constante reflexión que se ajuste al perfil docente dadas las condiciones especiales que emergen a la educación física en una posición donde la honestidad se enfrenta una constante de juicios que la exponen como valor ciertamente vulnerable y cuyo desenlace es percibido por todos.

Cuadro 4

Variable: Evaluación del Desempeño gerencial

Dimensión: Perfil del gerente y los Valores

Indicador: Responsabilidad

Ítem	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	F	%
5 ¿Genera el directivo estrategias para afianzar la responsabilidad del docente de educación física?	-	-	5	25	12	60	3	15	-	-	20	100

6 ¿Valora el directivo la responsabilidad del docente de educación física?	-	-	7	35	11	55	2	10	-	-	20	100
Totales	-	-	6	30	11.50	57.50	2.50	12.50	-	-	20	100

Nota: Datos resultante del instrumento aplicado

Gráfica 3. Dimensión: Perfil del gerente y los Valores. **Indicador:** Responsabilidad.

Análisis

A partir de los porcentajes se deduce con un 57,50% de margen opinión, que a veces el directivo genera estrategias y valora la responsabilidad del docente de educación física, lo cual resulta un dato de gran valor, ya que a partir de allí se desprenden toda una cantidad de elementos actitudinales que favorecen o desfavorecen el ejercicio de la profesión docente desde el área de educación física.

En este marco de ideas se trae a colación lo expresado por Carranza B. (2008) quien afirma “el directivo debe ser responsable, dinámico, participativo, entre otros” (p.28). Por lo tanto la responsabilidad viene enmarcada en toda una cantidad de atribuciones que hacen del docente un ser proactivo en el contexto escolar. La responsabilidad representa una cualidad definitoria para el docente quien en ejercicio de sus funciones debe poseer una conducta que le identifique con el gremio y por lo tanto enmarca puntualidad, compromiso, orden y pulcritud en sus acciones. De tal manera, la responsabilidad es un valor esencial que influye en diversos campos que varían desde lo personal a lo grupal.

Es así, como la responsabilidad es un importante valor que contribuye al desarrollo de hábitos que contribuyen a preservar la imagen individual y de equipo a través de ella se propician las condiciones de compromiso e iniciativa tan necesarias en los contextos escolares, resaltando así también el significado que el efecto de la responsabilidad tiene sobre los estudiantes, quien en su proceso de aprendizaje constante muchas veces adquieren antivalores sociales que contrastan con el fin educativo.

Cuadro 5

Variable: Evaluación del Desempeño gerencial

Dimensión: Componentes gerenciales

Indicador: Diagnóstico

Ítem	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	F	%
7 ¿Propicia el directivo orientación sobre los procesos de diagnóstico?	15	75	5	25	-	-	-	-	-	-	20	100
8 ¿Realiza el directivo evaluaciones al docente de educación física sobre su modo de realizar diagnósticos?	16	80	4	20	-	-	-	-	-	-	20	100
totales	15.50	77.50	4.50	22.50	-	-	-	-	-	-	20	100

Nota: Datos resultante del instrumento aplicado

Gráfica 4. Dimensión: Componentes gerenciales. **Indicador:** Diagnóstico

Análisis

En mención a la gráfica 4 se establece que la mayoría de los encuestados con un 77,50 consideraron el directivo siempre propicia escenarios de orientación sobre los procesos de diagnóstico así como

también elabora evaluaciones al docente de educación física en lo que respecta a este ámbito. En este orden de ideas, Sanz (2004) Conceptualiza que:

El diagnóstico es una función dirigida a tomar decisiones y facilitar el perfeccionamiento de las personas, los procesos, instituciones o situaciones diagnosticadas”; Por tal razón el diagnóstico pedagógico representa una herramienta que facilita el mejoramiento, por cuanto resulta parte de un proceso sistemático que potencia el desarrollo de la institución, además de que permite facilitar la orientación respecto a los procesos de intervención y, a su vez, permite el seguimiento de las causas de mejora educativa (p.137).

En tal sentido, el diagnóstico es una parte del proceso que debe ser realizado de manera constante por el directivo y efectiva en el directivo sin caer en suposiciones ni auto-engaños con la finalidad de detectar las debilidades del contexto para corregir y las fortalezas del equipo para utilizarlas, ampliando así el margen de efectividad en la acción.

De tal manera, el diagnóstico es una fase esencial que debe garantizar el registro de cualidades y competencias, así como también de debilidades para optimizar las estrategias al momento de adoptar un modo de trabajo. Lo cual requiere de indagación completa que permita translucir elementos que no pueden ser percibidos a simple vista. Del mismo modo se resalta la función docente para abordar las situaciones diagnosticadas como problemas a fin de darles efectiva solución y de este modo la información registrada no pase desapercibida y sin ningún efecto.

Cuadro 6

Variable: Evaluación del Desempeño gerencial

Dimensión: Componentes gerenciales

Indicador: Planificación

Ítem	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	F	%
9 ¿Establece el directivo pautas claras para la planificación del área de educación física?	-	-	17	85	3	15	-	-	-	-	20	100
10 ¿Designa el directivo actividades para evaluar el desempeño docente en la educación física en la planificación?	-	-	18	90	2	10	-	-	-	-	20	100
Totales	-	-	17,50	87,50	2,50	12,50	-	-	-	-	20	100

Nota: Datos resultante del instrumento aplicado

Gráfica 5. Dimensión: Componentes gerenciales. **Indicador:** Planificación

www.bdigital.ula.ve
Análisis

Partiendo de lo observado en la gráfica 5 es importante resaltar, de acuerdo a las opiniones recolectadas que el 87,50% considera que el directivo establece pautas claras así como también designa actividades para evaluar el desempeño docente en la educación física en lo que refiere planificación. En el marco de ideas de lo expuesto se resalta que la planificación de acuerdo a Toro (2012) es:

La planificación del docente está relacionada con las decisiones de política educativa, nacionales y jurisdiccionales, y con la contextualización institucional, permitiendo de este modo que el diseño y programación de su práctica docente no sea un elemento aislado, pero respetando al mismo tiempo la independencia y autonomía profesional, necesarias para el desarrollo de su actividad (p.34).

La planificación es de vital importancia para los docentes, permite trabajar de una forma bien organizada, ayuda a evitar la improvisación, a reducir la incertidumbre y algunas veces las actuaciones. Facilita poder unificar criterios a favor de una mayor coherencia funcional del docente y poder coordinar la participación de todos los actores involucrados.

En el mismo orden de ideas Arellano A. (2013) complementa: “los aspectos generales que debe contener una planificación son un objetivo general, los objetivos específicos, contenidos, actividades, estrategias de acción, recursos, responsables, tiempo y evaluación”. Es así, como la planificación cuenta con aspectos que contribuyen a describir de manera específica para poder ser llevada a cabo de manera sistematizada y organizada.

Cuadro 7

Variable: Evaluación del Desempeño gerencial

Dimensión: Componentes gerenciales

Indicador: Ejecución

Ítem	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	F	%
11 ¿Estimula el directivo programas para capacitar a los docentes de educación física en la aplicación de estrategias?	-	-	-	-	8	40	12	60	-	-	20	100
12 ¿Supervisa el directivo el desarrollo de estrategias para mejorar la educación física?	-	-	3	15	17	85	-	-	-	-	20	100
totales			1.50	7.50	12.50	62.50	6	30	-	-	20	100

Nota: Datos resultante del instrumento aplicado

Gráfica 6. Dimensión: Componentes gerenciales. **Indicador:** Ejecución

Análisis

En mención a la gráfica 6 se interpreta que el directivo a veces con una frecuencia porcentual de 62,50%, estimula y supervisa programas para capacitar a los docentes de educación física en la aplicación de estrategias. Ante lo cual se argumenta que en la ejecución, las planificaciones cumplen el rol de orientar el estilo y la forma que enmarcará el tipo de actividades a desarrollar, existen diferente toda una diversidad de estrategias (centradas en el estudiante, en el docente, en los procesos o en el conocimiento) las cuales se pueden emplear de acuerdo a las necesidades, al respecto Picardo y otros (2005) definen:

Es un sistema de acciones que se realizan con un ordenamiento lógico y coherente en función del cumplimiento de objetivos educacionales, es decir, constituye cualquier método o actividad planificada que mejore el aprendizaje profesional y facilite el crecimiento personal del estudiante (p.121).

De este modo la ejecución de estrategias se sustentan en un sistema de acciones que pertenecen a un ordenamiento lógico y coherente que sirve de guía para el desarrollo de las actividades en planificación y por lo tanto su función es servir de información y guía breve sobre el modo en que la interacción diaria de clases se desarrollará. Los procesos de ejecución son claves ya que ella materializa los procesos anteriores de diagnóstico y planificación, es importante entonces que al momento de ejecutar la planificación el docente no se limite a lo escrito, sino que pueda adaptarse a

las condiciones y sacarle el máximo provecho al espacio. Tomando entonces la planificación como guía de apoyo y no como un obstáculo que le limite e impida desarrollar las actividades de manera natural y espontánea.

Cuadro 8

Variable: Evaluación del Desempeño gerencial

Dimensión: Componentes gerenciales

Indicador: Evaluación

Ítem	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	F	%
13 ¿Orienta el directivo al personal docente de educación física sobre los procesos adecuados de evaluación en el área?	-	-	3	15	15	75	2	10	-	-	20	100
14 ¿Se realizan procesos adecuados de evaluación desde el área de educación física?	-	-	4	20	14	70	2	10	-	-	20	100
totales	-	-	3.50	17.50	14.50	72.50	2	10	-	-	20	100

Nota: Datos resultante del instrumento aplicado

Gráfica 7. Dimensión: Componentes gerenciales. **Indicador:** Evaluación

Análisis

En relación a la gráfica presentada con tendencia al 72,50% de los encuestados infiere que a veces los directivos orientan y realizan procesos adecuados de evaluación el directivo al personal docente de educación física sobre los procesos adecuados de evaluación en el área. Ante este hecho es de gran valor resaltar que la evaluación resulta una tarea difícil generalmente

realizada a través de registros diarios, descriptivos, escala de estimación o verificación, lista de cotejo, de acuerdo a las líneas emanadas por el Ministerio del Poder Popular para la educación pero que en ciertos casos permite que sea suficiente clara para plasmar resultados precisos por lo tanto el representante no observa las debilidades de su representado.

De tal manera, es así como la evaluación cuenta con ciertos fundamentos comunes que agrupan el sentido de la planificación al respecto lafrancesco G. (2001) afirma: “La evaluación educativa es un proceso permanente y sistemático que incluye:

Búsqueda y recogida de información -de diferentes fuentes- acerca del: proceso de aprendizaje, el contenido, los métodos, el contexto, los resultados... de una actividad educativa.

La organización y el análisis de esta información.

El establecimiento de algunos criterios (criterios de evaluación).

El discernimiento y juicio de la información analizada (de acuerdo con los criterios de evaluación a la luz de los objetivos educativos).

Sacar conclusiones y recomendaciones que permitan la reorientación y la eventual mejora de la actividad educativa (p.6).

Tal sentido, la evaluación sirve de herramienta para comprobar y medir los resultados logrados en relación los objetivos establecidos previamente, lo cual contribuye a mejorar el desempeño docente en posteriores acciones partiendo del análisis de los datos evidenciados y que a tal efecto sirven de registro para generar tendencias comparativas a través del tiempo.

Es de esta forma como el modo en el que el docente realiza sus evaluaciones no puede pasar desapercibida por el directivo, ya que en ella se ven reflejadas los logros alcanzados por el estudiante y a tal efecto permiten brindar información sobre los procesos de su desarrollo y maduración, lo cual resulta clave para examinar situaciones que presenten problemas.

Cuadro 9

Variable: Educación Física

Dimensión: Dimensión Académica

Indicador: Rol Investigador

Ítem	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	F	%
15 ¿Se estimulan las condiciones para la investigación desde el área de educación física?	-	-	-	-	5	25	15	75	-	-	20	100
16 ¿Se producen investigaciones desde el seno del área de la educación física?	-	-	-	-	2	10	18	90	-	-	20	100
Totales	-	-	-	-	3.5	17.5	16.5	82.5	-	-		

Nota: Datos resultante del instrumento aplicado

Gráfica 8. Dimensión: Dimensión Académica. **Indicador:** Rol Investigador

Análisis

De acuerdo a lo referido anteriormente, es importante resaltar de acuerdo a lo recolectado por medio del instrumento que el 82,50% considera que casi nunca, se estimulan las condiciones para la investigación desde el

área de educación física así como tampoco se producen investigaciones desde el seno de esta área.

Es necesario resaltar, que para el desarrollo del rol docente, interviene una variedad de elementos que determinan la calidad del educador, profesor, instructor, maestro, facilitador entre otros, de manera que son diversas las áreas que los profesionales de la educación física deben manejar, lo cual no escapa de la investigación como una de las más importantes y trascendentales para garantizar el cambio, Méndez y Méndez (2007):

La formación de los docentes-investigadores no puede realizarse sólo en el aula, recibiendo clases. Implica una actitud de búsqueda permanente ante problemas que se enfrentan, un interés por la transformación de las situaciones que se viven en las escuelas en el sentido de la emancipación, una praxis que, como práctica situada y reflexiva, implica el examen crítico del quehacer docente desde una mirada personal, un compromiso con la tarea desempeñada y el establecimiento de fines acordes con el contexto educativo (p.55).

En mención a lo citado, la acción investigadora se desarrolla de manera permanente en base a los problemas a enfrentar lo cual requiere de una constante reflexión y compromiso por cuanto no puede limitarse en su formación a los ambientes de aprendizaje, sino que debe alcanzar una praxis y desarrollo que le vierta la capacidad de transformar las realidades en el contexto educativo.

Cuadro 10

Variable: Educación Física

Dimensión: Dimensión Académica

Indicador: Rol Facilitador

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Total
---------	--------------	---------	------------	-------	-------

Ítem	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	F	%
17 ¿Se promueve el desarrollo del rol de Facilitador del docente de educación física?	-	-	15	75	5	25	-	-	-	-	20	100
18 ¿El docente de educación física cumple con su rol de Facilitador?	16	80	3	15	1	5	-	-	-	-	20	100
Totales	8	40,00	9	45,00	3	15,00	-	-	-	-	20	100

Nota: Datos resultante del instrumento aplicado

Gráfica 11. Dimensión: Dimensión Académica. **Indicador:** Rol Facilitador

www.bdigital.ula.ve **Análisis**

En mención a la gráfica 11 se afirma que el 45% considera que casi siempre se promueve el desarrollo del rol de Facilitador del docente de educación física así como también este cumple con dicho rol lo cual resulta ciertamente esperanzador para el inicio de otro tipo de acciones gerenciales. Es de valor considerar que el gerente debe ser un facilitador del aprendizaje, a la vez un transformador social, un educador en el sentido estricto de la palabra, que esté al día con los avances científicos, tecnológicos, dominar las técnicas didácticas para una facilitación adecuada de su personal y aplicar los métodos de evaluación más idóneos en la educación, en el grupo y el individuo.

Así mismo, es importante incorporar y difundir al progreso técnico científico en la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas

tecnologías, transformándolas en instrumentos que mejoren la calidad de la educación, orientar los cambios con creatividad para abordar y resolver, por cuanto es esencial mantener presente que el educador más que un profesional que da contenidos, es un facilitador con capacidad de enseñar a aprender. En otras palabras la posición del docente frente a los contenidos debe ser la de estimular cualidades autodidactas que le permitan al estudiante ser el actor principal en su proceso de aprendizaje.

El rol facilitador para el docente resulta de gran valor en su desempeño ya que es a partir de allí que adquiere habilidades pedagógicas para cumplir con su rol de formar, enseñar y educar, en diferentes ámbitos de su vida, entre los que destaca sus habilidades sociales y el desarrollo competencias básicas con las que el niño se defenderá a lo largo de su vida, por tal motivo es esencial que el estudiante pueda hallar en su docente la imagen de un tutor y mentor que lo apoya, lo estimula y lo prepara para una vida adulta proactiva.

Cuadro 11

Variable: Educación Física

Dimensión: Dimensión Académica

Indicador: Rol Orientador

Ítem	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	fa	%	F	%
19 ¿Se capacita al docente de educación física respecto a su rol como orientador?	-	-	-	-	-	-	-	-	20	100	20	100
20 ¿El docente de educación física cumple con su rol Orientador desde la educación física?	-	-	-	-	-	-	5	25	15	75	20	100
Totales	-	-	-	-	-	-	2.5	12.50	17.5	87.50	20	100

Nota: Datos resultante del instrumento aplicado

Gráfica 12. Dimensión: Dimensión Académica. **Indicador:** Rol Orientador

Análisis

A partir de los porcentajes presentados a través del 87,50% de los encuestados se deduce que nunca se capacita al docente de educación física respecto a su rol como orientador, así como tampoco es cumple con su rol Orientador desde su área. En este caso se destaca que las orientaciones que generalmente brinda el docente de educación física se limita a observaciones y en ocasiones con breves conversaciones sobre la planificación realizada por el docente en diferentes momentos del día, por cuanto es importante aclarar que la orientación debe contar con espacios y horarios especiales que permitan una atención individualizada y que contribuya a mejorar el desempeño tanto formal como práctico de la planificación, al respecto Nieto (2015), afirma:

El director debe ser capaz de crear un agradable clima laboral e interactuar con el personal a su cargo, a fin de llevar a cabo los procesos gerenciales con efectividad, esto le permitirá orientar todos los aspectos que dicho proceso integra. En tal sentido, la gerencia es una actividad que debe permitir el desarrollo del liderazgo y la capacidad para negociar.

Como ya se tiene conocimiento, las directrices de planificación son modificadas de manera constante y dadas a conocer a los directivos. Es de esta forma como en el ámbito educativo, el directivo o quien haga sus veces debe garantizar una adecuada evaluación y capacitación de la orientación impartida por el docente de educación física en base a los aspectos referidos a la adaptación de la planificación a aspectos relacionados con los objetivos, los contenidos, las estrategias, los recursos y sobre la duración de las actividades de acuerdo a las circunstancias.

La orientación es un proceso de mucho valor en el ámbito educativo ya que permite canalizar problemas, obstáculos e inconvenientes empleando los recursos y circunstancias del entorno, por tal razón el rol del docente como orientador no puede ser dejado de lado, en medio de las exigencias curriculares sino que en lugar de ello debe tomar un papel preponderante tomando en cuenta que un niño con problemas emocionales difícilmente podrá adquirir conocimientos académicos.

www.bdigital.ula.ve

Conclusiones de la encuesta

Una vez concluido el proceso de obtención de información a través de la encuesta como técnica se pudo conocer que los directivos en su mayoría no aplican evaluaciones que permitan determinar el nivel gerencial que los docentes de educación física aplican desde su área, lo cual constituye a una dificultad para percibir las debilidades que concurren.

De igual modo es importante resaltar que a efectos de la población estudiada los directivos no aplican de manera asertiva procesos de evaluación siendo esta sin lugar a dudas una herramienta que trae consigo múltiples beneficios en los que destaca el medir el nivel de objetivo alcanzado, así como también estimular determinar los factores que influyen a favor y en contra con la finalidad de corregirlos y estimular el esfuerzo.

Una vez concluida la investigación se hizo evidente la ausencia de programas para evaluar el desempeño gerencial del docente de educación física quien en su hacer diario cumple funciones como gestionar recursos, dirigir y orientar, siendo desde luego acciones que contribuyen al mejoramiento continuo de las unidades de clases con la finalidad de asegurar que sean más óptimas y a tal efecto satisfagan las necesidades de los estudiantes.

De tal manera, la ausencia de sistemas de evaluación dificulta en gran medida el perfeccionamiento del docente en su rol de gerente en el aula, ya que la evaluación como herramienta institucional permite no solo medir el desempeño sino que de igual modo contribuye a detectar debilidades para superarlas.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

Plan de actividades para la supervisión del desempeño directivo hacia el docente de educación física en instituciones de educación primaria ubicadas en el municipio Antonio Pinto Salinas, estado Mérida.

Presentación del plan

Es de gran valor resaltar que la gerencia llevada a cabo por el docente de educación física a nivel de la educación es de gran aporte, porque sirve de herramienta fundamental para el desarrollo efectivo de las unidades de clases, quien a través del directivo se estimula y afianza en búsqueda del cumplimiento de objetivos, por lo tanto se afirma, que la gerencia educativa es el proceso de organización y gestión de recursos para solventar obstáculos y dar paso a soluciones efectivas donde cada actor sea cooperante de toda iniciativa que implique procesos en favor de la institución.

Por otra parte es fundamental recordar que el fin máximo de la educación como institución es el logro de adecuados niveles de enseñanza-aprendizaje que logren garantizar la formación de individuos conscientes, críticos y reflexivos en capacidad de aportar soluciones a los problemas sociales, lo cual sin lugar a dudas nace del trabajo del docente de aula quien a través de su planificación se encuentra en la oportunidad brindar cambios a las maneras de enseñar y hacer del aprendizaje una oportunidad de juego donde el niño se involucre cognitivamente y emocionalmente con los contenidos.

La investigación se desarrolló en el marco de una investigación cuantitativa en la cual en primera instancia se diagnostica para luego proceder a plantear la propuesta sustentada en las debilidades percibidas del fenómeno a través de la aplicación del instrumento, enfocada a conocer el desempeño del personal directivo respecto a la evaluación y acompañamiento al personal docente.

Justificación de la Propuesta

La presente propuesta pretende incentivar la evaluación del desempeño gerencial de los docentes de educación física, con la finalidad primordial de estimular su desempeño y a partir de allí los estudiantes tengan a una mejor educación desde esta asignatura en lo que refiere a las alternativas novedosas con el objeto de mejorar el proceso de enseñanza y de aprendizaje, aunado a ello, es fundamental destacar el papel relevante que tiene el educador dentro del aula de clase como: gerente, formador, mediador, promotor social, orientador e investigador de los conocimientos.

En base a estos argumentos, la propuesta en curso tiene relevancia teórica porque promueve informaciones útiles de fácil aplicación en instituciones educativas con similar situación observada, partiendo de la idea de mejorar los procesos de acompañamiento y evaluación al docente con la finalidad de lograr una mayor actualización de los conocimientos, animando el entusiasmo entre ellos, contribuyendo a la ejecución de las actividades en forma expedita basadas en el desarrollo de nuevas aplicaciones que del campo de la motivación que pueda ayudar a la educación.

De igual manera, la propuesta viene a cubrir un vacío en la labor del directivo y los buenos resultados que proporciona un proceso gerencial adecuado, en el que esté presente la enseñanza cargada de un grado elevado de motivación, aportando ventajas que puede justificar su rápida expansión, de manera que el profesor conoce si el estudiante responde al método y alcanza los objetivos fijados inicialmente, mediante la concentración.

En el mismo sentido, esta propuesta sirve para ratificar en el docente el rol de orientación, cooperación y participación, demostrando a sus educandos un trato especial, no visto como un simple sujeto aspirante de una nota numérica y calificativa, sino como un ser cargado de necesidades

de información y con las cuales hará frente a una vida adulta en sus debilidades y fortalezas alcanzadas en los ambientes de aprendizaje.

Fundamentación de la propuesta

La evaluación es esencial en todos los espacios educativos ya que permiten detectar debilidades y en base a ello generar soluciones. Por lo tanto se hace necesario el generar iniciativas que contribuyan a la capacitación, evaluación y acompañamiento docente. Para ello, es indispensable que el docente se prepare y capacite en función de su rol de orientador e investigador con la finalidad de actuar en su rol dinámico, como una agente generador de cambio y de soluciones.

En este orden de ideas de acuerdo a lo señalado la presente propuesta, se fundamenta en la gerencia para promover soluciones. También, es relevante hacer énfasis constante en las características y condiciones propias de la educación física, en la cual, el docente se convierte en mediador con su enseñanza en el aprendizaje del estudiante, y por lo tanto debe dominar una serie de estrategias de enseñanza, además de los recursos idóneos para cumplir con este rol de manera conforme, conociendo el manejo y dominio de los procesos de aprendizaje.

Es por lo tanto, que el presente de estudio contribuye al desarrollo integral del sujeto mediante la incorporación de esos conocimientos en el marco de interacciones mediadas el avance informativo por medio del directivo en su papel de interlocutor. Por cuanto se induce la realización de evaluaciones al desempeño del docente de educación física enfocada en su responsabilidad de su propia participación en la enseñanza, ello le permite enriquecer su praxis educativa y contribuir con la formación integral de los educandos, mediante el uso de estrategias adecuadas que les ayude a

internalizar de manera significativa los conocimientos impartidos.

Factibilidad de la Propuesta

Factibilidad Gerencial

La propuesta del plan de evaluación gerencial a los docentes del área de educación física resulta factible desde una perspectiva pedagógica porque permite enriquecer en los directivos de herramientas para mejorar los procesos de evaluación en su personal así como también contribuye en los docentes de educación física a afianzar su rol de gerentes en su área.

Factibilidad Educativa

En un sentido educativo permite situar al docente como el facilitador que entiende su responsabilidad de tomar iniciativas, innovar y crear, con la finalidad de contribuir, al buen término de transformación en los estudiantes, para orientarle hacia una formación integral que le permita su adecuado nivel bio-psico-social en favor de su calidad de vida.

Factibilidad Social

En un sentido social, el desarrollo de la propuesta permite la integración de esfuerzos tanto del directivo como del profesional docente con la finalidad de mejorar su desempeño desde la educación física. Ante la necesidad social de que esta área se limite a los recursos y al desarrollo de actividad física sino que sea un área a través de la cual se gestione, se dirija y se oriente sobre la educación física como una oportunidad para tener acceso a una adecuada calidad de vida.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Diseñar un plan de evaluación sobre el desempeño directivo de los docentes en el área de educación física.

Objetivos Específicos

Determinar la importancia de la evaluación sobre el rendimiento gerencial en el área de educación física.

Inferir sobre los aspectos esenciales del desempeño directivo en el área de educación física en el marco de las nuevas exigencias curriculares

Analizar los elementos que son parte general del rol educativo hacia la parte de educación física.

Interpretar sobre las acciones gerenciales específicas que los docentes de educación física pueden realizar en los procesos de orientación a los estudiantes y gestión de recursos.

Elaborar instrumentos para uso de los directivos en la valoración del desempeño directivo de los docentes de educación física.

Definir la importancia de la retroalimentación y la cooperación como forma de incrementar experiencias y de ampliar la disposición de recursos y ayudas.

Analizar las experiencias en el desarrollo de instrumentos de evaluación partiendo de los conocimientos adquiridos en los procesos anteriores, para la demostración sobre las ventajas de los mismos en el desarrollo del contenido programado.

Proponer estrategias para la aplicación práctica procesos de evaluación adecuada mediante la orientación en la ejecución de instrumentos.

Aplicar evaluaciones a los docentes en el área de educación física con el apoyo del personal directivo.

www.bdigital.ula.ve

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
POSTGRADO EN EDUCACIÓN FISICA
MENCION GERENCIA DEL DEPORTE**

**PROPUESTA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN
EL ÁREA DE EDUCACIÓN FÍSICA**

www.bdigital.ula.ve

AUTORA: Lcda. Marisela Jiménez M
TUTOR: Dr. Marino Dávila.

Mérida, Diciembre de 2017

Tema: Importancia de la evaluación sobre el rendimiento gerencial.

Objetivo Específico: Determinar la importancia de la evaluación sobre el rendimiento gerencial en el área de educación física.

Estrategia: Mesa redonda.

Contenidos	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación
Aspectos fundamentales de la evaluación del directivo en una institución	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida por parte de la docente investigadora, a los directivos de las instituciones educativas invitadas al encuentro programado. • Dinámica grupal • Presentación de los puntos a tratar. • Desarrollo de contenidos. • Interacción y opiniones de los docentes presentes sobre los puntos tratados. • Degustación de un refrigerio • Clausura y despedida del encuentro. 	Recursos Humanos: Directivos de las instituciones invitadas e investigadora. Recursos Materiales: Video Beam, , papel bond, material impreso sobre los puntos tratados.	5 horas	Técnica <hr/> Observación Registro descriptivo

Actividad n.-1.

Actividad n.-2.

Tema: Desempeño gerencial y nuevo modelo curricular

Objetivo Específico: Inferir sobre los aspectos esenciales del desempeño gerencial docente en el área de

educación física en el marco de las nuevas exigencias curriculares.

Estrategia: Taller

Contenidos	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	
Desempeño gerencial	- Bienvenida al personal docente, padres y educandos	Recursos Humanos:	6 horas	Técnica	Instrumento
Gerencia desde el área de educación física	- Dinámica: Ejercicio de relajación - Video: La gerencia en los contextos educativos - Desarrollo del contenido por parte de la investigadora	Directivos de las instituciones invitadas e investigadora.		Observación	Registro descriptivo
Revisión del nuevo modelo curricular	- Conversatorio sobre lo desarrollado - Mesas de Trabajo: -Trabajo por Equipos: Análisis sobre lo analizado. -Conclusiones y opiniones sobre lo tratado.	Recursos Materiales: Video Beam, papel bond, material impreso sobre los puntos tratados.			

Actividad n.-3.

Tema: Rol gerencial del docente de educación física

Objetivo Específico: Analizar los elementos que son parte general del rol gerencial del docente de educación física.

Estrategia: Mesa de trabajo práctica.

Contenidos	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	
Elementos y funciones que son parte general del rol gerencial del docente de educación física.	<ul style="list-style-type: none"> - Inicio por parte de la docente investigadora, a los docentes directivos. - Dinámica de relajación. - Introducción de los puntos a tratar. - Exposición del docente investigador sobre el contenido del encuentro. - División de equipos - Elaboración de lista de Elementos y funciones que son parte general del rol gerencial del docente de educación física. - Discusión de los resultados. - Interacción y opiniones de los presentes sobre los puntos tratados. - Degustación de un refrigerio. - Clausura y despedida del encuentro. 	Recursos Humanos: Directivos de las instituciones invitadas e investigadora. Recursos Materiales: material impreso sobre los puntos tratados y refrigerio.	7 horas	Técnica	Instrumento
				Observación	Registro descriptivo

Actividad n.-4.

Tema: Acciones gerenciales en los procesos de orientación a los estudiantes y gestión de recursos

Objetivo Específico: Interpretar sobre las acciones gerenciales específicas que los docentes de educación física pueden realizar en los procesos de orientación a los estudiantes y gestión de recursos.

Estrategia: Taller

Contenidos	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	
Acciones gerenciales específicas que los docentes de educación física pueden realizar en los procesos de orientación a los estudiantes y gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none">- Bienvenida a los docentes directivos- Presentación de los puntos a tratar- Desarrollo del contenido del taller- Conversatorio sobre las implicaciones de las acciones gerenciales.- Mesas de Trabajo, elaboración del cuadro explicativo.- Conversatorio sobre lo desarrollado- Actividad degustación de un refrigerio- Despedida	Recursos Humanos: Directivos de las instituciones invitadas e investigadora. Recursos Materiales: Video Beam, y refrigerio.	4 horas	Técnica	Instrumento
				Observación	Registro descriptivo

Actividad n.-5.

Tema: Instrumentos de evaluación

Objetivo Específico: Elaborar instrumentos para uso de los directivos en la valoración del desempeño gerencial de los docentes de educación física.

Estrategia: Taller

Contenidos	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	
Instrumentos para evaluar el desempeño gerencial de los docentes de educación física.	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida al personal directivo de las instituciones. - Actividad recreativa - Intercambios de ideas sobre la importancia de adecuados instrumentos. - Observación de video - Charla sobre los tipos de instrumentos debilidades y fortalezas. - Actividad degustación de un refrigerio - Proyección de la pirámide de los alimentos -Despedida 	Recursos Humanos: Directivos de las instituciones invitadas e investigadora. Recursos Materiales: Video Beam, , y refriero.	7 horas	Técnica	Instrumento
				Observación	Registro descriptivo

Actividad n.-6.

Tema: Liderazgo y trabajo en equipo

Objetivo Específico: Definir la importancia de la retroalimentación y la cooperación como forma de incrementar experiencias y de ampliar la disposición de recursos y ayudas.

Estrategia: Taller

Contenidos	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	
------------	-------------	----------	--------	------------	--

Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo (Retroalimentación y la cooperación)	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida por parte de la docente investigadora, a los docentes directivos. - Presentación de los puntos a tratar. - Desarrollo del contenido programado - Participación de los docentes en la construcción de conceptos a través de la lluvia de ideas. Discusión práctica sobre los principios de cada uno de los elementos del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo. Interacción y opiniones de los docentes presentes sobre los puntos tratados. - Degustación de un refrigerio - Clausura y despedida del encuentro. 	Recursos Humanos: Directivos de las instituciones invitadas e investigadora. Recursos Materiales: Video Beam, papel bond, material impreso sobre los puntos tratados.	7 horas	Técnica	Instrumento
				Observación	Registro descriptivo

Actividad n.-7.

Tema: Instrumentos de evaluación

Objetivo Específico: Analizar las experiencias en el desarrollo de instrumentos de evaluación partiendo de los conocimientos adquiridos en los procesos anteriores, para la demostración sobre las ventajas de los mismos en el desarrollo del contenido programado.

Estrategia: Taller práctico

Contenidos	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	
Instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Apertura por parte de la docente investigadora. - Dinámica de entrada. - Introducción de los puntos a tratar. - Exposición del docente investigador sobre las fases del taller. - Organización en círculo - Elaboración de instrumento de acuerdo atipo asignado - Demostración individualizada con el grupo de docentes compañeros sobre el modo de evaluación solicitada por la investigadora. - Orientaciones, correcciones y aceptaciones por parte del grupo. - Conclusiones finales - Degustación de un refrigerio. - Clausura y despedida del encuentro. 	Recursos Humanos: Directivos de las instituciones invitadas e investigadora. Recursos Materiales: Información de evaluación y refrigerio	6 horas	Técnica	Instrumento
				Observación	Registro descriptivo

Actividad n.-8

Tema: Experiencias prácticas de una evaluación

Objetivo Específico: Proponer estrategias para la aplicación práctica procesos de evaluación adecuada mediante la orientación en la ejecución de instrumentos.

Estrategia: Taller

Contenidos	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	
Experiencias prácticas de una evaluación adecuada	<ul style="list-style-type: none"> - Entrada por parte de la docente investigadora. - Palabras de bienvenida por parte de la investigadora - División en equipos de dos. - Aplicación de instrumento de evaluación y posibles orientaciones simulando la realidad de los docentes de educación física de cada institución - Presentación de evaluaciones por parte de directivos seleccionados al azar. - Reunión posterior individualizada para análisis sobre fortalezas y correcciones. - Discusión de los resultados - Culminación del encuentro 	Recursos Humanos: Directivos de las instituciones invitadas e investigadora. Recursos Materiales: Video Beam, , papel bond, material impreso sobre los puntos tratados.	5 horas	Técnica	Instrumento
				Observación	Registro descriptivo

Actividad n.-9

Tema: Aplicación de evaluaciones

Objetivo Específico: Aplicar evaluaciones a los docentes en el área de educación física con el apoyo del personal directivo.

Estrategia: Taller práctico

Contenidos	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	
Aplicación de evaluaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Palabras de bienvenida por parte de la docente investigadora. - Elaboración de instrumentos para evaluar a los docentes de educación física de sus respectivas instituciones. - Aclaración de dudas - Discusión de los resultados - Cierre del encuentro - Degustación de refrigerio - Palabras de despedida y agradecimientos finales 	Recursos Humanos: Directivos de las instituciones invitadas e investigadora. Recursos Materiales: Hojas, lapiceros y refrigerio	8 horas	Técnica	Instrumento
				Observación	Registro descriptivo

CONCLUSIÓN

El sistema educativo busca adaptarse de manera efectiva a las necesidades sociales, sin embargo pese constantes modificaciones curriculares el resultado aún no logra estar al margen de las necesidades sociales de aprendizaje donde el desarrollo bio-psico-social sea el adecuado para preparar al niño hacia una vida adulta productiva orientada por valores ciudadanos.

El desempeño directivo queda entonces en tela de juicio debido al aumento de casos donde el docente no logra desenvolverse con su rol gerente frente al estudiante, generando ello que no se alcancen las habilidades y los niveles de conocimiento propios a su grado o nivel de estudio, así mismo pese a esfuerzos se resaltan, una ausencia de valores que elevan en nivel de los altos índices de embarazos, deserción escolar, la prostitución temprana, consumos de drogas y alcohol en adolescentes.

En tal sentido, es indispensable resaltar que lejos de malponer el desempeño directivo, el objeto del presente estudio es dejar clara su responsabilidad ante los docentes, en un trabajo que inicia con una evaluación adecuada que permita estimular el desarrollo de unidades de clases capaces de divertir, formar y enseñar al niño los conocimientos necesarios para hacer frente a una sociedad que se ha adaptado y expone sus valores como formas de sobrevivir en medio de la situación.

El desarrollo de la investigación realizada permitió corroborar que las debilidades de la evaluación del desempeño gerencial de los docentes de

educación física generalmente se acentúan de manera acentuada en la falta de innovación, investigación y cualidades orientadoras, así mismo se conoció la ausencia de estrategias institucionales para proveer capacitación a los docentes del área de educación física. De esta manera, con el trabajo realizado se espera contribuir a que los directivos continúen fortaleciendo sus evaluaciones de manera progresiva con la finalidad de estimular el desempeño de los docentes de actividad física.

RECOMENDACIONES

Dirección Nacional

Reducir la frecuencia de cambios sobre exigencias curriculares para permitir que los docentes de educación física se logren la familiarización con una línea de trabajo.

Disminuir los procesos burocráticos para dar pasó a que el directivo cuente con el tiempo necesario que le permita mejorar sus evaluaciones y acompañamiento.

Generar programas de capacitación a los docentes de educación física sobre su rol gerente.

A los directivos Escolares

Conformar comisiones para la asesoría en el desarrollo de las funciones gerenciales del docente de educación física.

Generar políticas de reconocimientos a los docentes de educación física tomando en cuenta sus rol investigador, facilitador y orientador.

A los docentes de educación física

Intercambiar experiencias con la finalidad de aumentar sus conocimientos en el desarrollo de planificaciones innovadoras, integrales y eficientes.

Compartir sus planificaciones, materiales y recursos didácticos con el objeto de aumentar sus oportunidades realizar planificaciones de mayor calidad y diversidad.

A los padres y representantes

Incorporarse de manera responsable a la integración de las actividades escolares desarrolladas por sus hijos o representados.

www.bdigital.ula.ve

REFERENCIAS

- Ander-Egg, E. (2008). *La Planificación Educativa. Conceptos, métodos, estrategias y Técnicas para Educadores*. Editorial Magisterio del Río de la Plata. Buenos Aires – Argentina.
- Albornoz, B. (2013). *Nociones elementales de filosofía*. Editorial. Vadell Hermanos. Venezuela.
- Arellano, A. (2013). *Autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual como objetivo educativo y derecho básico: estado de la cuestión*. *Revista Española de Discapacidad*, I(1), 97-117.
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. Venezuela: BL Consultores Asociados.
- Barrera (2004). *Comportamiento organizacional*. Editorial Ariel. España.
- Borjas F. (2001). *Perfil del gerente educativo ante las innovaciones. Tecnológicas*. Tesis Doctoral. URBE Maracaibo Venezuela
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría gerencial de la administración*. Editorial Mc Graw - Hill. 5ta edición. Bogotá – Colombia
- Carranza M. Dolz G.-, Mora J. (2008) *Educación física y valores: educando en un mundo complejo, 31 propuestas para los centros escolares*. Páginas: 140. Edición: 1a . ISBN: 84-7827-296-8.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 5.453 (Extraordinario). Caracas.
- Corona, T. (2005) *La Gestión del Director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica*. Trabajo de Postgrado. Universidad “Rafael María Baralt”. Maracaibo- Venezuela.
- Currículo Nacional Bolivariano (2007): *Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano*. Ministerio de Educación Superior. Ministerio del Poder Popular para la Educación. Sistema Educativo Bolivariano. República Bolivariana de Venezuela. Caracas. Septiembre.

- Díaz T. (2006) Asesoramiento curricular y organizativo en educación Barcelona – España: Editorial Ariel, S.A.
- Finol M.; Camacho H. (2006). El proceso de investigación científica. Ediluz, Maracaibo, Venezuela.
- Flores, D (2009). Evaluación del desempeño docente. Ediciones México-México. McGrawHill.
- García. M, (2007) *Mitochondria-associated Yeast mRNAs and the Biogenesis of Molecular Complexes*.
- González M. (2010) *La educación de valores en el currículo Universitario*. Un enfoque psicopedagógico para su estudio. Revista Cubana Educación Médica Superior.
- Graterol, A. (2006). Estimaciones Preliminares de la Educación Física y el Deporte, ULA, IIES.
- Guerra P. y López F. (2007) Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y Herramientas.
- Gutiérrez, P. H. (2006). *Calidad Total y Productividad*, (2ª edición). Editorial Mc.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010) Metodología de la investigación. Quinta Edición. The McGraw-Hill. México D.F. ISBN: 978-607-15-0291-9.
- Hernández, Joyce (2013) Informe final de gestión de La Auditoría general. Instituto Costarricense de Turismo. Costa Rica.
- Hurtado, J. (2008). Metodología de la investigación, una comprensión holística. Caracas, Ediciones Quirón - Sypal.
- [Jordi M.](#) (2012) Criterios para evaluar profesionalmente a los docentes. Fuente digital hallada en: Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5.929 (Extraordinario). Caracas.
- Kerlinger, F. (2008). Regresión múltiple en el comportamiento investigación. Nueva York, N.Y.: Holt, Rinehart y Winston, Inc.

- Ley Orgánica de Educación (2009) sábado 15 de agosto de 2009. Gaceta Oficial No 5.929. Congreso de la República Bolivariana de Venezuela. La Piedra.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) *Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo.*
- López. R. (2006). Manual del Supervisor, Director y Docente. Caracas. Ministerio de Educación. (1996).. Caracas. Venezuela.
- López Rodríguez, S (2014). Educar la mirada: el paseo, método para situarse en el mundo. URBS. Revista de Estudios Urbanos y Ciencias Sociales, 4(1), 79-93.
- lafrancesco, G. (2001) La evaluación integral y del aprendizaje: Fundamentos y estrategias. Serie Escuela Transformadora. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá.
- Martínez J. (2005), Calidad educativa. Actividad pedagógica y la creatividad. La Habana, Cuba: Editorial Academia.
- Mayer, J.D., y Salovey, P. (1997). ¿Qué es la Inteligencia Emocional? En P. Salovey & D.J. Sluyter (Eds.), Desarrollo emocional e inteligencia emocional: implicaciones educativas. (páginas 3 - 31). Nueva York: Libros básicos.
- Méndez A. Méndez S (2007) El docente investigador en educación Textos de Wilfred Carr. Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. Colección Selva Negra. UNICACH.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2013). Memoria y Cuenta 2012.Tomo II, Ministerio del Poder Popular para la Educación, MPPE, Caracas.
- Mirabal A. (2006) El Proyecto Pedagógico Plantel. Caracas: Escuela Educación – UCV.
- Molina t. (2009) *Definición de manual, tipos de manual, sus funciones y carpeta gerencial.* Colegio de educación profesional técnico del estado de chiapas. Plantel conalep ocosingo 262. Carrera p.t. Bachiller en salud comunitaria. Modulo: administración de los servicios de salud.

- Müncch y García J. (2008) *Fundamentos de administración*. Disponible en <http://html.rincondelvago.com/proceso-administrativo-de-control.html>.
- Nieto M. (2015), Incidencia del clima organizacional y la satisfacción en la efectividad de empresas de la Localidad de Usaquéen, Cuadernos Latinoamericanos de Administración Bogotá, Colombia.
- Ordoñez, R (2010) *Manual Del Supervisor Director y Docente* [Libro en línea] disponible en <http://www.buenastareas.com/materias/manual-del-supervisor-director-y-docente-reinaldo-l%C3%B3pez-ordo%C3%B1ez/60> [consultado, 2012, octubre, 5]
- Padrón, I. (2014) *“Estrategias didácticas para fortalecer el desempeño gerencial del docente de educación física en educación primaria”*, Municipio Baralt estado Zulia.
- Parella, S Y Martins F (2010) *Metodología de la Investigación cuantitativa*. (4ta ed.) Caracas. Venezuela.
- Padrón I. (2014) *Estrategias didácticas para fortalecer el desempeño gerencial del docente de educación física en educación primaria*. Universidad Valle de Bomboy. Venezuela.
- Pérez A. Raposo A. y Serrano R. (2013) *Programación Didáctica de Educación Física 1º Bachillerato Manual para el profesor*. Disponible en línea a través de: http://www.paidotribo.com/downloads/BACHILLERATO1_Guia_Didactica.pdf.
- Pérez, G. (2010), *Investigación cualitativa. Métodos y técnicas*, Buenos Aires, Docencia.
- Picardo Joao, O., Balmore Pacheco, R., & Escobar Baños, J. C. (2005). *Diccionario enciclopédico de ciencias de la educación*. San Salvador: El Salvador.
- Pozner P. (2003) *Guía Reflexiva para la formulación y puesta en marcha de proyectos educativos Institucionales*, Montevideo.
- Ramírez A. (2013) *Evaluación del desempeño gerencial de los directivos en la parte de educación física*. Universidad de los Andes. Lara. Venezuela.

- Ramos, J.M (2009) "Práctica escolar creativa de la publicidad" en Ruiz, U. (coord.) Lengua castellana y literatura. Investigación, innovación y buenas prácticas. Barcelona: Ministerio de Educación y Graó. Pp. 175-194.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5.496. Extraordinario. Octubre 31.*
- Rivera P. (2011) *Centro de Educación media superior a distancia.* Piedra Hincada. Colegio de Bachilleres del estado Hidalgo. Orizatlan.
- Robbins, S.P. y Coulter, M. (2010). Administración, 10ª. ed. México: Pearson. Pp. 79-89.
- Rosales A. (2007) *La gerencia educativa.* (2ª edición). Editorial Mc.
- Salkind, Neil J. (1999) Métodos de investigación. Prentice Hall, 3ra. Edición, México.
- Sanz R. (2004) El diagnóstico Pedagógico desde la perspectiva de programas de intervención en Orientación Educativa. Bordón. Revista de pedagogía, ISSN 0210-5934, ISSN-e 2340-6577, Vol. 42, N° 1.
- Toro M. (2012) La Planificación: Conceptos Básicos, Principios, Componentes, Características y Desarrollo del Proceso. Universidad Santa María Decanato de Investigación y Postgrado Especialización: Planificación y Evaluación Políticas de Planificación y Supervisión Educativa.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2014). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas: Venezuela.
- Vargas H (2011) Revista de Ciencias Económicas, El temor en la argumentación: una primera aproximación. Ciencias Económicas 29-No. 1: 2011 / 493-501 / ISSN: 0252-9521. Madrid.
- Villalobos P. (2016) *Competencias pedagógicas gerenciales de los docente de educación física en educación primaria.* Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.

www.bdigital.ula.ve

ANEXO I: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Responsables	Tiempo estipulado 2016																		
		Septiembre			Octubre			Noviembre			Diciembre			Enero						
1. Cartas al tutor, selección del																				

contexto de la investigación, definición del título.	Investigador	■	■	■																		
2.Realización del planteamiento del problema				■	■																	
3.Formulación de objetivos y operacionalización de variables						■	■	■	■													
4.Elección y realización del diseño metodológico										■												
5.Elaboración y validación de instrumentos de recolección de datos											■	■										
6.Elaboración y ampliación del Marco teórico												■	■									
7.Recolección de datos (aplicación de instrumentos)														■								
8.Análisis e interpretación de resultados															■							
9. Diseño de complementos (Resumen, Anexos.)																■						
10. Procesamiento, revisión y corrección total.																■	■					
11.Presentación del informe de investigación																					■	

ANEXO II: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
EXTENCION VALLE DEL MOCOTIES
PROGRAMA DE PROFESIONALIZACION DOCENTE
TOVAR, ESTADO MERIDA**

www.bdigital.ula.ve

**PLAN DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO GERENCIAL EN EL ÁREA DE
EDUCACIÓN FÍSICA**

AUTORA: Lcda. Marisela Jiménez M
TUTOR:Dr. Marino Dávila.

Mérida , Marzo del 2015



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
EXTENCION VALLE DEL MOCOTIES
PROGRAMA DE PROFESIONALIZACION DOCENTE
TOVAR, ESTADO MERIDA

Sr(a) Experto(a).

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

www.bdigital.ula.ve

Reciba un cordial y respetuoso saludo, la presente es con la finalidad de solicitar su colaboración en la validación del instrumento de la presente investigación titulada: **Plan de Evaluación del Desempeño Gerencial en el Área de Educación Física**. Para ello se realiza una encuesta con la finalidad de determinar el desempeño gerencial del directivo en la asignatura de educación física.

Marisela Jiménez M.
Estudiante Investigador
de la ULA Mérida



c.c Reconocimiento

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

PLAN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO GERENCIAL EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN FÍSICA

Caso de estudio: Municipio Antonio Pinto Salinas, estado Mérida.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Proponer un plan de evaluación del desempeño gerencial en el área de educación física.

www.bdigital.ula.ve

Objetivos Específicos

Identificar el desempeño gerencial del directivo en el área académica de educación física en instituciones de educación primaria ubicadas en el municipio Antonio Pinto Salinas del estado Mérida

Determinar la factibilidad gerencial educativa y social de un plan de evaluación del desempeño gerencial en el área de educación física.

Diseñar un plan de evaluación del desempeño gerencial en el área de educación física.

Instrucciones al experto

Estimado experto, marcando con una x en la apreciación cuantitativa de los criterios e ítems de los instrumentos presentados a continuación, examine el siguiente cuestionario dirigido al personal de docente de la asignatura de

educación física del Municipio Antonio Pinto Salinas, estado Mérida y emita su opinión de la forma más objetiva posible:

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
POSTGRADO EN EDUCACIÓN FÍSICA
MENCIÓN GERENCIA DEL DEPORTE**

INDICADORES DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos: _____
 C.I.: _____
 Institución donde labora: _____
 Cargo que desempeña: _____
 Dirección de trabajo: _____
 Título de Pregrado: _____
 Institución Universitaria: _____
 Título de Postgrado: _____
 Institución Universitaria: _____

**JUICIO DEL EXPERTO DE VALIDEZ DE CONTENIDO A LA ENCUESTA
AL PERSONAL DOCENTE**

CRITERIO	APRECIACIÓN CUALITATIVA		
	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)
Presentación del instrumento			
Claridad en la relación de los ítems			
Pertinencia de las categorías con indicadores			
Relevancia del contenido			
Factibilidad de aplicación			

Apreciación cualitativa:

ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE				
ITEMS	APRECIACION CUALITATIVA			OBSERVACIONES
	BUENO (3)	REGULAR (2)	DEFICIENTE (1)	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

En mi carácter de experto, doy fe de la Validez de Contenido de este instrumento.

Firma:

C.I. No.:

Lugar, fecha:

www.bdigital.ula.ve

Cuadro n.-1 Operacionalización de variables

Objetivo General: Proponer un plan para evaluar el desempeño gerencial del directivo en el área académica de educación física en Instituciones de educación primaria ubicadas en el municipio Antonio Pinto Salinas del estado Mérida.

Objetivo Especifico	Variable	Dimensión	Indicador	Item		
Identificar el desempeño gerencial del directivo en el área académica de educación física en instituciones de educación primaria ubicadas en el municipio Antonio Pinto Salinas del estado Mérida	Desempeño gerencial	Perfil del gerente y los Valores	Innovación	1,2		
			Honestidad	3,4		
			Responsabilidad	5,6		
		Determinar la factibilidad gerencial educativa y social de un plan de evaluación del desempeño gerencial en el área de educación física.	Educación Física	Componentes gerenciales	Diagnóstico	7,8
					Planificación	9,10
					Ejecución	11,12
					Evaluación	13,14
						15,16
						17,18
						19,20
Diseñar un plan de evaluación del desempeño gerencial en el área de educación física.	Educación Física	Dimensión Académica	Rol Investigador			
			Rol Facilitador			
			Rol Orientador			

Fuente: Jiménez (2015)

Cuestionario dirigido a los docentes

www.bdigital.ula.ve

n.-	Item	S	CS	AV	CN	N
1	¿Orienta el directivo en base a las formas para mejorar la innovación en las unidades de clases de educación física?					
2	¿Evalúa el directivo el nivel de innovaciones que el docente de educación física aplica?					
3	¿Estimula el directivo el valor de la honestidad como forma valor social?					
4	¿Determina el directivo el valor honestidad en los docentes de educación física?					
5	¿Genera el directivo estrategias para afianzar la responsabilidad del docente de educación física?					
6	¿Valora el directivo la responsabilidad del docente de educación física?					
7	¿Propicia el directivo orientación sobre los procesos de diagnóstico?					
8	¿Desarrolla el directivo procesos gerenciales en la educación física como el diagnosticar?					
9	¿Establece el directivo pautas claras para la planificación del área de educación física?					
10	¿Designa el directivo actividades para evaluar el desempeño docente en la educación física en la planifica?					
11	¿Estimula el directivo programas para capacitar a los docentes de educación física en la aplicación de estrategias?					
12	¿Supervisa el directivo el desarrollo de estrategias para mejorar la educación física?					
13	¿Orienta el directivo al personal docente de educación física sobre los procesos adecuados de evaluación en el área?					
14	¿Se realizan procesos adecuados de evaluación desde el área de educación física?					
15	¿Se estimulan las condiciones para la investigación desde el área de educación física?					
16	¿Se producen investigaciones desde el seno del área de la educación física?					
17	¿Se promueve el desarrollo del rol de Facilitador del docente de educación física?					
18	¿El docente de educación física cumple con su rol de Facilitador?					
19	¿Se capacita al docente de educación física respecto a su rol como orientador?					
20	¿El docente de educación física cumple con su rol Orientador del docente de educación física?					



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
EXTENSION VALLE DEL MOCOTIES
PROGRAMA DE PROFESIONALIZACION DOCENTE
TOVAR, ESTADO MERIDA**

CURRÍCULO DEL VALIDADOR

Apellidos y Nombres: _____

Título de Pregrado: _____

Título de Post Grado: _____

Otros Estudios Realizados: _____

Experiencia Laboral: _____

Institución donde se desempeña: _____

Cargo que ocupa: _____

Firma: _____

C. I. _____



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
EXTENCION VALLE DEL MOCOTIES
PROGRAMA DE PROFESIONALIZACION DOCENTE
TOVAR, ESTADO MERIDA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: www.bdigital.ula.ve, con título de Licenciado (a) en: _____, a través de la presente, dejo constancia de haber validado el instrumento diseñado por: Marisela Jiménez M. estudiante del **postgrado en gerencia del deporte**, cuyo Trabajo de Grado tiene por Título: **Plan de evaluación del Desempeño Gerencial en el Área de Educación Física.**

En mi condición de validador considero que el instrumento presentado reúne las condiciones para ser aplicado a la población de estudio.

Firma del Experto

www.bdigital.ula.ve