

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS "EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ APURE
COORDINACIÓN DE POSTGRADO

LA AUTOGESTIÓN COMO ESTRATEGIA PARA ADQUIRIR MATERIAL
DEPORTIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
LLANOS EXPERIMENTALES EZEQUIEL ZAMORA ACHAGUAS

Trabajo de Grado Presentado para Optar al Grado de Magister en
Educación superior

Mención: Planificación y Administración del Deporte

AUTOR: Licda Disbei Juárez

TUTOR: Dr. Juan Carlos Suárez

San Fernando de Apure, Mayo 2018.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS "EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ APURE
COORDINACIÓN DE POSTGRADO

LA AUTOGESTIÓN COMO ESTRATEGIA PARA ADQUIRIR MATERIAL
DEPORTIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
LLANOS EXPERIMENTALES EZEQUIEL ZAMORA ACHAGUAS

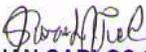
AUTOR: Licda Disbei Juárez
TUTOR: Dr. Juan Carlos Suárez

San Fernando de Apure, Mayo 2018.



ACTA DE PRESENTACIÓN Y DEFENSA DE TRABAJO DE GRADO

Hoy, martes **05 de junio del año 2018**, siendo las **09.00 am**, en el aula 2 de postgrado del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" UNELLEZ – Apure, se dio inicio al acto de Presentación y Defensa del Trabajo de Grado titulado: "LA AUTOGESTION COMO ESTRATEGIA PARA ADQUIRIR MATERIAL DEPORTIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES EZEQUIEL ZAMORA ACHAGUAS". Bajo la responsabilidad de la participante: **DISBEI JUAREZ**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-17.851.868**, perteneciente a la **III Cohorte**, realizado bajo la tutoría del (la) profesor (a) **DR. JUAN CARLOS SUAREZ (UNELLEZ)** Para la obtención del título de **MAGISTER SCIENTIARUM EN CIENCIAS DE LA EDUCACION SUPERIOR MENCION: PLANIFICACION Y ADMINISTRACION DEL DEPORTE**, el Acto se realizó en presencia del público asistente que atendió a la invitación formulada a tal efecto y de los miembros designados según **Resolución Comisión Técnica de Postgrado de la UNELLEZ, Acta N° 187, Ordinaria, de fecha 29/05/2018, Punto N° 17**, respectivamente, todo de acuerdo con las Normas Vigentes aprobadas por la Institución. El Jurado decidió por unanimidad **APROBAR Y OTORGAR MENCION HONORIFICA** el trabajo de grado presentado y de conformidad firman la presente Acta en la ciudad de San Fernando de Apure, a los 05 días del mes de junio del año 2018.


DR. JUAN CARLOS SUAREZ
C.I. N° V- 18.145.814
Tutor




DRA. MARIA HERNANDEZ
C.I. N° V- 14.219.193
Jurado Principal.


DRA. HANNIZ CARDOZO
C.I. N° V-9.877.001
Jurado Principal.

DEDICATORIA

A dios todo poderoso le quiero dar muchas gracias por darme fuerza, voluntad y mucha perseverancia para así poder lograr lo que un día logre con ansia.

A los profesores Edulfo Escandela, Alicar Farías, Karina Oropeza, Cristal Valera, Juan Suarez y Luisa Martínez. Me llevo sus enseñanzas la que aplicare a los educandos de mi patria.

A mis compañeros de estudio, Julio Ruggiero, Militza Ramos, Wendy Blanco, Marlyn Acosta y Juan Pérez, gracias quiero dar por brindarme su confianza y ayudarme a innovar durante la escolaridad. También, les digo los voy a extrañar. Y si me ven con un carro, salúdenme con confianza que yo seré la misma en la calle o en mi casa.

Si yo me estoy despidiendo, no creo que me iré del mapa tan solo he culminado otra de mis etapas, la que un dia inicie con mucha fe y esperanza. A Militza y Julio les digo que continuaremos con la marcha para realizar el doctorado que nos ofrece esta hermosa casa “UNELLEZ APURE” la que siembra esperanza al futuro de Venezuela.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis quiero agradecerlo a ti Dios todo poderoso, por mantenerme con vida y salud, ser mi guía para fortalecer mis conocimientos en todas las fases de la maestría.

A mis padres Ángel Juárez y Neris Caro, por traerme a este hermoso mundo y con sus ejemplos de vida he dado pasos muy importantes. Mi madre es mi mayor fortaleza, la amo.

A mi cónyuge y amigo Juan Carlos Avila, por brindarme su confianza y paciencia durante mis estudios de maestría.

A mis hijos Eucar, Danna y Miranda, son mi vida. Por ellos me supero profesional y académicamente.

A mis hermanas Nervis Juárez y Neralis Rondón, a mi suegra Silvia Silva, a mis cuñados Jonelba, Ingrid, Elvia y Jura Ávila, por ser grandes colaboradores, gracias los adoro con todo mi corazón.

A Eglis Silva, por su apoyo, tiempo compartido, esfuerzo y sus acertadas orientaciones para impulsar el desarrollo de mi trabajo de grado.

También quiero agradecer con especial agrado a la vicerrectora de la UNELLEZ Apure Mary Orasma, por su entereza y decidida contribución en aras de agilizar y simplificar los trámites para mi graduación como magister que ayudan a formarte como persona e investigador.

Por ultimo gracias a todas aquellas personas que hicieron posible la culminación con éxito de mis estudios de maestría.

ÍNDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
LISTA DE CUADROS.....	viii
LISTA DE GRAFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO	
I EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo general.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Justificación.....	8
II MARCO TEORICO.....	10
Antecedentes.....	10
Bases teóricas.....	16
Teorías que sustentan la investigación.....	49
Bases Legales.....	53
Operacionalización de variables.....	56
III MARCO METODOLOGICO.....	59
Diseño de Investigación.....	60
Población y Muestra.....	62
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	63
Validez y Confiabilidad.....	63
IV DIAGNOSTICO QUE SUSTENTA LA PROPUESTA.....	65
Análisis de los resultados	65
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88

	Conclusiones.....	85
VI	LA PROPUESTA.....	87
	Presentación.....	88
	Objetivos de la propuesta	89
	Justificación.....	89
	Estructura de la propuesta	90
	REFERENCIAS.....	95
	ANEXOS.....	99
A	Presentación del Instrumento.....	100

LISTA DE CUADROS

Nº		pp.
1	Operacionalización de variables.....	56
2	Distribución de la población.....	62
3	Rango y confiabilidad.....	64
4	Dimensión: Autogestión Indicadores: Autogestión y participación.....	66
5	Dimensión: Estrategias gerenciales. Indicador: nuevas alternativas de solución.....	69
6	Dimensión: Material deportivo.. Indicador: Acciones.....	70
7	Dimensión: Planificación. Indicador: Diagnóstico De Necesidades	74
8	Dimensión: Organización. Indicador: Organización de las actividades.	77
9	Dimensión: factibilidad económica Indicador: Recursos.....	78
10	Dimensión: Factibilidad Institucional. Indicador: factibilidad institucional.....	80
11	Dimensión: Objetivos. Indicador: Sistemas comunicación.....	81
12	Dimensión: intervención social. Indicador: Actores.....	82
13	Dimensión: Liderazgo. Indicador: Sentido de pertenencia.....	83
14	Proponer la creación de un fondo de ahorro que le permita a la institución llevar acabo.....	92
15	Sugerir actividades y eventos que promocionen la autogestión contando con el aporte de la institución, articulado con acciones socio - educativas, favoreciendo el beneficio colectivo.....	93
16	Proyectar la institución hacia el servicio autogestionario como modelo que provea de alternativas y para la solución de los problemas de la universidad.....	94

LISTA DE GRÁFICOS

Nº		pp.
1	Dimensión: Autogestión.....	66
2	Dimensión: nuevas alternativas de solución.....	69
3	Dimensión: Acciones.....	71
4	Dimensión: Planificación.....	74
5	Dimensión: Organización.....	77
6	Dimensión: factibilidad económica.....	78
7	Dimensión: factibilidad institucional.....	80
8	Dimensión: objetivos.....	81
9	Dimensión: Intervención social.....	82
10	Dimensión: Liderazgo.....	83

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS "EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ APURE
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
Maestría en Educación
Mención: Planificación y Administración del Deporte

LA AUTOGESTIÓN COMO ESTRATEGIA PARA ADQUIRIR MATERIAL
DEPORTIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
LLANOS EXPERIMENTALES EZEQUIEL ZAMORA ACHAGUAS.

Autor: Lcda. Disbei Juarez
Tutor: Dr. Juan Carlos Suárez.
Año: (2017)

RESUMEN

La presente investigación esta orienta proponer estrategias gerenciales en la planificación educativa, que permita al personal directivo de la universidad desarrollar actividades donde se fomente y desarrolle una mejor planificación con la participación de todo los actores de la institución se tiene como objetivo, proponer la autogestión para adquirir material deportivo en La Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas. Para ello se utilizó el enfoque de investigación cuantitativa desde un proyecto factible, con un diseño de campo, además de tipo no experimental, estructurado en tres fases: diagnóstico, factibilidad y diseño. La población estuvo conformada por sesenta y seis (100) personas entre los cuales se encuentra el personal directivo de La Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas. Para la muestra fue seleccionado un treinta por ciento (30%) de la población total, la cual estuvo representada por veinte (20) sujetos. Por ello, para la realización del presente estudio, la muestra se tomó al azar en forma aleatoria, ya que todos los de la población tienen la posibilidad de ser elegidos. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario policotómico con una escala tipo liker con cinco alternativas de respuesta. La validez fue realizada a través del juicio de (3) tres expertos, y para la confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach. La información fue resumida en cuadros estadísticos y, para su análisis, se utilizó la relación porcentual, y la elaboración de gráficos circulares por dimensión. Se llegó a la conclusión que la presente investigación es de gran impacto en el sector educativo y la autogestión abre un abanico de opciones para la institución, ya que se pueden obtener materiales deportivos organización, planificación, liderazgo y participación de los actores involucrados en la institución.

Palabras Clave: Autogestión, Estrategia, material deportivo.

Línea de Investigación: Integración Comunitaria.

INTRODUCCION

La gerencia se concibe como aquella que se ejecuta en una determinada organización, con el propósito de lograr los objetivos y metas, así como darle uso eficiente y eficaz a los recursos tanto físicos como financiero, entre otros, teniendo presente la importancia que juega el capital humano requerido en la misma. En este orden de ideas, es importante destacar que la gerencia administrativa posee unas funciones específicas que son: la planificación, la organización, liderazgo, comunicación, motivación, ejecución y el control; estas en conjuntos se conoce como proceso administrativo.

Desde esta perspectiva, se puede señalar estas actividades como las diversas funciones que deben realizarse para que se logren los objetivos con la óptima utilización de los recursos existentes, ya que los cambios en el entorno nacional y global demandan de los gerentes de las instituciones una gestión caracterizada por su capacidad de respuesta, rapidez, innovación y flexibilidad, además de la inclusión de estrategias con el objeto de lograr el desarrollo de ventajas competitivas. Es por ello que, la capacidad gerencial y organizativa se convierte en un factor estratégico en la transformación y modernización de los sistemas locales.

Por otro lado, los cambios que se están generando en Venezuela actualmente a nivel político, económico y social, afectan y exigen adaptarse a ellos de manera rápida, puesto que en cualquier organización es vital contar con una estructura organizacional que defina con claridad las funciones de las diversas áreas, así mismo establecer los niveles jerárquicos, deberes y responsabilidades, canales de información, comunicación e interrelación. Por esta razón, toda organización debe tratar de llevar a cabo estrategias que le permitan en un determinado momento obtener beneficios aprovechando las oportunidades externas.

Todo ello, con la finalidad de subsanar debilidades y evitar el impacto de las amenazas externas, en este orden de ideas, la estrategia que sugiere el estudio permiten la búsqueda de métodos que garanticen una organización de calidad, es decir, que se programen y ejecuten acciones, que se solucionen problemas, que se generen recursos. Basado en la importancia que tiene para las organizaciones la puesta en marcha de lineamientos y estrategias acorde con la realidad existente, así como que el mismo redunde en el que hacer de la alta gerencia y en el que se orienten los recursos para alcanzar los objetivos estratégico, medibles, articulados a los grandes objetivos organizacionales, sectoriales y nacionales.

En este contexto esta investigación se orienta a proponer la autogestión como estrategia gerencial para la adquisición de materiales deportivos requeridos en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas, siendo que los gerentes de esta prestigiosa institución de educación superior requieren apoyarse en herramientas que les permitan buscar soluciones prácticas a la necesidad de la institución, es por ello que esta investigación está desglosada en seis capítulos, a continuación de manera breve se mencionan:

En el I se detalla la problemática así como los objetivos que se persiguen en la investigación, la razones que justifican el desarrollo de este estudio, en el II capítulo se encuentran los antecedentes, bases teóricas, teorías de apoyo y bases legales; en el capítulo III todo el entorno metodológico que se requiere para la consolidación de la propuesta, en el IV capítulo se presentan los resultados y las respectivas representaciones gráficas, y finalmente en el V capítulo plasman las conclusiones y recomendaciones se expresan y representan los resultados de la investigación, finalmente en el VI capítulo se describe detalladamente la propuesta.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

En Venezuela la educación tiene como finalidad principal, la formación del individuo para que se apodere de las transformaciones que demanda la sociedad, facultarlo en la alineación social, participación política y fortalecer los valores democráticos para prosperar en el proceso de cambio, para que tomen las decisiones en colectivo y los valores de justicia, igualdad, libertad, participación, cooperación sean fomentados para su formación integral.

Así pues, para que todas estas decisiones sean llevadas a cabo debe existir la participación social y promover la integración e igualdad de oportunidades especialmente para los grupos más endebles de la población, así como vigorizar la igualdad territorial como un mecanismo integrador de la pluralidad; tomando en cuenta que los espacios educativos deben combinar funcionalidad y estética, e incorporar elementos de identidad en relación con las características socio culturales de la población. Dentro de este contexto, la escuela debe buscar soluciones a los problemas que se les presenten, y así garantizar mejoras en las condiciones educativas.

En tal sentido, el Estado estará en la obligación de proporcionar una educación de calidad tal como lo refiere el artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), ya que es un derecho fundamental de todo ciudadano. Por lo antes mencionado, el Estado a través de las instituciones educativas está en la obligación de brindar mejoras continuas, calidad, eficiencia y pertinencia social en la educación de la población venezolana, con el propósito de responder a los desafíos de la realidad actual.

De allí que cualquier política llevada a cabo en cuanto a la planificación deportiva escolar debe pasar por situar en primer término las necesidades en los centros escolares. Los espacios deportivos son el marco idóneo donde los alumnos deben adquirir los hábitos de actividad física deportiva en un ambiente donde se potencien las relaciones socio-afectivas, sin embargo, el profesorado de este área educativa se encuentra con múltiples carencias y deficiencias en cuanto a las instalaciones mobiliarios y materiales deportivos adecuados. para Díaz, (2015). “La organización del espacio, así como la dotación y disposición de los materiales son tareas fundamentales para construir un ambiente de aprendizaje” (p.61).

Si bien, las instalaciones educativas son lugares carentes de garantías, contruidos pensando más en el ahorro de costos que en las necesidades de los alumnos, de los profesores y del desarrollo de los programas educativos. Lobrot, M. (2017).. Señala que “casi la totalidad de los centros presentan deficiencias en cuanto a medidas de seguridad se refiere, tanto en las instalaciones, como en los materiales de uso común empleados en la docencia de la Educación Física”. Dichas deficiencias obedecen, por lo general, a una falta de exigencia en los niveles de calidad que tanto a materiales como a instalaciones les deben ser requeridos. Sin duda alguna es muy pertinente lo expuesto por (Gómez 2016).

La falta de recursos para el aprendizaje, una instalación deportiva escolar en mal estado, o con deficiencias tras su construcción, dificulta tanto la labor de los docentes (en la transmisión de los contenidos) como la de los alumnos (en la interiorización y asimilación de los mismos).(p.48).

Pero la realidad es que los profesores de Educación Física están habituados a impartir los contenidos en lugares tan diversos y dispares que no suelen detenerse en ocasiones a analizar la naturaleza y características del espacio, resuelven con lo que pueden los materiales que necesitan o los sustituyen por otro aunque tampoco esté en condiciones óptimas.

Esta realidad latente en la mayor parte de los centros educativos es la solo un arista de lo que también se evidencia en los centros de formación universitaria, por ende resulta necesario saber qué es lo que se requiere para fomentar y garantizar la demanda y participación en las prácticas deportivas. Al respecto Ramírez (2013) considera que:

Es de suma, contar con los materiales y las instalaciones deportivas que garantizan la accesibilidad y participación en dichas prácticas; implica una inversión por parte de la universidad y de los recursos estatales que se hacen llegar a dichas casas de estudio mediante el presupuesto educativo nacional. (p.25)

Ahora bien, llevar adelante un proyecto para la puesta en práctica de cualquier deporte, requiere de una rigurosa planificación social, que exige más que nunca el conocimiento de la realidad social. Rodríguez (2013), es por ello que la labor del gerente universitario deberá estar enfocada en la implementación de estrategias cónsonas ya que los recursos del estado no cubren todas la demandas de la instituciones educativas de allí que este estudio propone la autogestión como estrategia de organización social que se fundamente en la posibilidad de que sean los propios actores educativos los que decidan sobre las modalidades en que una institución sea gestionada.

La autogestión en esta investigación se presenta como alternativa para la solución de problemas que pueden obstaculizar el desarrollo normal de cualquier organización debido a se presentan restricciones de tipo financiero para adquirir los recursos materiales necesarios para llevar eficientemente la práctica educativa que se requiere para formar a los profesionales de la docencia y administración del deporte, ya que los recursos financieros y los materiales deportivos como pelotas, mallas, equipos de entrenamiento con los que cuenta la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas son limitados.

En tal sentido las premisas de este estudio, se fundamentan en lo expuesto por Bacalini y Ferreiro (2015) quienes exponen la autogestión como

Un proceso mediante el cual se desarrolla la capacidad individual o de un grupo para identificar los intereses o necesidades básicas que lo son propios y que a través de una organización permita defenderlos expresándolos con efectividad en la práctica cotidiana, basándose en una conducción autónoma y en una coordinación con los intereses y acciones de otros grupos, este concepto por supuesto que lleva implícito de planificación, democracia participativa y desarrollo sustentable.(p.15)

Desde la perspectiva asumida por este autor se considera que proponer la autogestión como estrategia para la adquirir el material deportivo para un óptimo desempeño de los estudiantes que se forman como futuros docentes especialistas en la educación física, no solo hará más efectiva el proceso de enseñanza aprendizaje sino que hará la labor de los gerentes universitarios más eficiente de manera que los resultados de su gestión sean evidentes y palpables, de allí que se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los beneficios de proponer la autogestión como estrategia para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas?

¿Qué actividades que se pueden llevar a cabo en la autogestión como estrategia para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas?

¿Cómo determinar la factibilidad de la autogestión como estrategia para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas?

Objetivos de Investigación

Objetivo General:

Proponer la Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la necesidad implementar la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas.

Describir las actividades que se pueden llevar a cabo la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas.

Determinar la factibilidad de la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas.

Diseñar una propuesta la Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.

Justificación

Por medio de un plan de autogestión se podrá obtener recursos propios, para dotar de materiales deportivos la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas, optimizando el desempeño de los gerentes institucionales al brindar a los docentes materiales necesarios para exigir en los futuros profesionales de la docencia un mejor desarrollo de sus habilidades y destrezas deportivas, para que se lleve a cabo la propuesta es necesario el apoyo de los estudiantes, de los docentes y del personal técnico y administrativo.

De esta manera, la educación universitaria se orientara a consolidar los esfuerzos individuales y colectivos, lo cual implica deseos de establecer cambios eficientes para así desarrollar principios y valores que vayan en beneficio de todos cuantos integran la organización o institución de esta forma lograr cambios en nuestra comunidad, en este sentido para lograr la dotación del material deportivo surge la necesidad de desarrollar una estrategia que genere recursos propios, considerando que en la gestión de estos se involucran procesos de planificación, organización, administración, dirección y control que se asuma desde lo administrativo, lo cual aporta una valioso contribución a la realización de la presente investigación.

En relación con esto último, la falta de recursos materiales es uno de los factores que fomentan el desánimo de la mayor parte del personal. En efecto, los estudiantes y sus docentes, se enfrentan con ilusión a la renovación pedagógica de su trabajo en las aulas, se encuentran, frecuentemente, limitados por la falta del material necesario y de los recursos para adquirirlos de una forma fluida. De igual forma, la lentitud en cualquier propuesta de gasto, hace que todavía haya directores, docentes e incluso estudiantes que deban adelantar de su bolsillo el dinero para material imprescindible.

Muchos de estos directores se quejan explícitamente de la falta de políticas, al crear una contradicción que supone el que, por una parte, nuestra Constitución se acompaña de un articulado en donde las instancias rectoras del sistema educativo se hacen responsables de crear, dotar y mantener y que, al mismo tiempo, esto no se cumpla, no se dote a las instituciones de los medios necesarios para llevar a cabo el proceso educativo. Esta situación a medio o largo plazo fomenta la inhibición del personal directivo y docente.

En este sentido, los aportes que hace la investigación desde el punto de vista social son los siguientes: al hacer conscientes a los educadores y educandos, sobre la conservación y mantenimiento del material deportivo, será de gran beneficio a nivel institucional, ya que la institución será un ejemplo a seguir, con la autogestión se pueden lograr cambios significativos. En lo teórico, aporta una serie de datos documentales, para el enriquecimiento y manejo técnico de estudiantes a nivel de educación superior y docentes, la investigación podrá ser antecedentes de estudios siguientes, así como también, ayuda a nutrir de conocimiento gerencial a estudiantes y directivos para que tomen la presente investigación como antecedente para llevar a cabo la autogestión a nivel gerencial.

El estudio es de gran relevancia, ya que representa un material bibliográfico respecto a la gerencia, esta área de conocimiento, en la cual existe la necesidad por parte de los actores (gerentes, docentes, estudiantes), al igual que profesionales y especialistas relacionadas con el área, de contar con un basamento teórico que permitirá visualizar de manera integral la normativa legal así como los procedimientos aplicables ante una situación de perjuicio social-educativo-comunitario. Es de allí, que la investigación eleva los niveles de rendimiento y satisfacción a fin de que los resultados gerenciales, estén en concordancia con los planes institucionales, generando así mejoras en los valores, creencias y en el bienestar colectivo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

De acuerdo a lo planteado en el Manual para la Elaboración de Trabajos Especiales de Grado UPEL (2010), el Marco Referencial se refiere a la revisión de la literatura científica relacionada con el tema objeto de estudio, en el mismo se debe hacer referencia a teorías, enfoques, modelos y proyectos relevantes relacionados con la temática planteada. El segundo momento en la realización de un trabajo de grado, es el marco teórico, el cual contempla, los antecedentes que otros investigadores han dejado como rastro epistemológico para apoyo de nuevos estudios, las bases teóricas y las bases legales.

Antecedentes de Investigación

Los antecedentes son todos aquellos trabajos de investigación que preceden al que se está realizando, y que están relacionados con el objeto de estudio presente en la investigación que se está haciendo. En ese sentido, los antecedentes que sustentan a esta investigación, fueron seleccionados puesto que abordan el estudio de las estrategias, desde la perspectiva del estudio de postgrado, y representa un soporte teórico y metodológico al estudio. A continuación se mostrará un conjunto de estudios que guardan relación con la investigación realizada; y que han servidos de apoyo al desarrollo de este trabajo.

Por otra parte, Galuffo (2011), realizó una investigación titulada “La autogestión como proceso para satisfacer bienes y / o servicios en los liceos bolivarianos”, esta investigación se centró en el manejo de la autogestión como proceso para satisfacer bienes y/o servicios en los liceos bolivarianos

del Distrito Escolar 14.4 Municipio Valencia. Siendo esta la inquietud de cuál fue la intencionalidad en la aplicación o no de la autogestión en los liceos bolivarianos y la significación que tiene la comunidad educativa respecto a la autogestión. Los elementos explorados fueron: la teoría del liberalismo y el socialismo, la teoría del hombre complejo, las teorías administrativas y de Sistemas.

Como referentes legales el autor se basó en un marco legal nacional e internacional de acuerdo a la Declaración Universal de Derechos Humanos en su Artículo 26. El enfoque que hay que denotar es el complejo dialógico, enmarcado dentro del paradigma de la complejidad. Esta investigación se realizó en tres momentos: Primer momento: observación participante, segundo momento: discusión grupal y entrevistas a profundidad y tercer momento: triangulación. Los sujetos de estudio (directores e integrantes de la comunidad educativa), tres de un total de diez liceos bolivarianos que existen en el Municipio Escolar.

En relación a ello el resultado obtenido fue la necesidad que tienen los liceos bolivarianos de este Municipio Escolar, de recurrir a la autogestión para poder satisfacer la mayoría de sus necesidades, para dar respuesta a esta situación se sugiere revisar las políticas de estado sobre la dotación y financiamiento de los liceos bolivarianos con el objetivo de llevar a cabo un proceso de enseñanza- aprendizaje de mejor calidad. La técnica fue la entrevista a profundidad, el sujeto de estudio fueron las directoras de cada uno de los tres seleccionados porque estaban estrechamente involucrados con el proceso autogestionario conocían previamente el tema a investigar.

En la propuesta el mencionado autor concluye, que la autogestión permite en primer lugar, la participación voluntaria y de compromiso de los miembros de la comunidad educativa; en segundo lugar, dicha participación a la vez es, individual y colectiva en la cual el interés es común y cada individuo se siente representado por las decisiones aprobadas y ejecutadas.

Asimismo, genera en los involucrados la iniciativa y creatividad para llevar a cabo acciones que favorezcan el logro de los objetivos que se propongan.

En tal sentido, la investigación presentada guarda relación con este estudio, ya que se propone la autogestión como un medio para la participación para reforzar diversos valores en las comunidades, y además lograr mantener las instituciones en perfecto estado, donde se relacionan diferentes vivencias y expectativas por parte de docentes, estudiantes y representantes, de tal manera que, esta investigación es la base para dar inicio al estudio propuesto ya que no sólo mantiene la unión entre los actores educativos en general, sino que además proporcionará una estrategia efectiva para el mantenimiento de las instalaciones.

Otra investigación de relevancia es la de Velasco (2017), titulada “Programa de Autogestión Comunitario para el Mantenimiento de la Infraestructura del Preescolar M.I.S.I.F.U.S Valencia, Edo. Carabobo”, La presente investigación tuvo como objetivo general proponer un Programa de Autogestión Comunitario, para el Mantenimiento de la Infraestructura del Preescolar “M.I.S.I.F.U.S” cuyas siglas significan: Misión integradora y solidaria que interactúa con la Familia uniéndola en la Sociedad, ubicado en La democracia, Municipio Valencia, Estado Carabobo; la metodología que se utilizó, es mediante proyecto factible, con apoyo en una investigación de campo y documental, ya que la misma obtiene datos e información directamente del lugar de estudio. La población estuvo formada por cuatro estratos profesionales.

El primero, corresponde a cinco miembros del personal docente del plantel, el segundo estrato conformado por 80 representantes que integran el contexto social inmediato de la institución, 1 director y cinco miembros del Consejo Comunal, quedando conformada la totalidad de la población de la siguiente manera 5 docentes, 80 representantes, 1 director y 5 miembros del consejo comunal. En atención a los objetivos planteados, en el presente

estudio, se aplicaron técnicas de recolección de la información que permitieron el alcance de los objetivos propuestos.

Se empleó para docentes y estudiantes un cuestionario con preguntas cerradas, de escala tipo Likert, con tres alternativas de respuestas: (siempre, algunas veces, nunca). El cuestionario está dirigido al personal directivo, docente, comunidad educativa (padre y representantes) y consejo comunal. Este instrumento permitió recolectar la información aportada por los sujetos integrantes de la muestra en estudio. Además, se aplicó una escala de estimación para diagnosticar el estado de la planta física escolar. La confiabilidad de los instrumentos se hizo mediante la utilización de la fórmula del Coeficiente del Alfa de Cronbach.

Así mismo, la validez de los instrumentos estuvo sometida al juicio de expertos y los datos se analizaron y procesaron a través de cuadros y gráficos estadísticos. Se concluyó que en el Preescolar no se organizan ni desarrollan actividades o eventos dirigidos a la comunidad referidas a la autogestión comunitaria, se limitan a efectuar actividades en las que solo participan estudiantes y docentes, así mismo no se promueve la capacitación de los miembros de la comunidad, no se aprovecha el capital humano existente en beneficios de la integración. Además, no se cuenta con políticas gerenciales acertadas y consecuentes en el tiempo, originadas o creadas por parte del Personal que labora en el preescolar, para el mínimo desenvolvimiento de sus funciones educativas.

Así mismo, se ha evidenciado la poca participación comunitaria, para proponer mejoras o sugerencias, que ayuden al funcionamiento de la institución, e incidan en el comportamiento de los docentes y la comunidad educativa para tomar las decisiones. Este antecedente es de gran relevancia para la presente investigación, ya que hace referencia al gran valor que debe asumir tanto la escuela como la comunidad al organizar estrategias de

autogestión para las mejoras de infraestructura y de la administración educativa para lograr una calidad pedagógica.

Rosario (2014) realizó un estudio titulado “Plan de Acción Comunitaria de Autogestión para el Mantenimiento y adquisición de bienes muebles e inmuebles Liderado por los Gerentes Educativos de la Unidad educativa Campo de Carabobo”. La presente investigación tuvo como objetivo fundamental elaborar un plan de acción comunitario de autogestión en el mantenimiento y adquisición de bienes muebles e inmuebles liderados por los gerentes educativos de la Unidad Educativa “Campo de Carabobo” ubicada en el Municipio Libertador del Estado Carabobo.

El estudio se enmarcó en la modalidad de proyecto factible sustentado en una investigación de campo y documental, la población estuvo conformada por 3 gerentes educativos, 48 alumnos y 360 representantes de las fuerzas vivas de la comunidad, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con tres alternativas de respuesta. Para el coeficiente de confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, el cual dio como resultado (0,91) lo que constituyó una alta confiabilidad, la valides del instrumento se sometió a juicio de expertos y el análisis de los datos se procedió a través del análisis porcentual expresando sus resultados en tablas y gráficos estadísticos. Luego de abordar diferentes tópicos, como la importancia de la participación, la comunicación, la motivación, la delegación de tareas, la autogestión el mantenimiento y el grado o nivel de integración.

Se concluye que la institución en estudio presenta una debilidad en los programas de autogestión principalmente en la ejecución de los mismos, de allí, que recomendó la puesta en marcha de un plan de acción comunitaria para la autogestión el cual permita el mantenimiento y adquisición de bienes muebles. Este trabajo tiene pertinencia con la presente investigación, por cuanto refiere la autogestión comunitaria y el mantenimiento de la

infraestructura escolar, siendo estos elementos relevantes y fundamentales en el desarrollo en este estudio.

Por otra parte, el estudio de Hernández (2016) titulado, “Estrategias de Autogestión para la Obtención de Recursos en el Área de Educación para el Trabajo en los Procesos Endógeno de la Unidad Educativa “Manuel Gual del Municipio Puerto Cabello, Estado Carabobo” es de gran importancia para la presente investigación. El objetivo principal del antecedente fue diseñar estrategias de autogestión para la obtención de recursos de aprendizaje en el área de Educación para el trabajo basadas en procesos endógenos, como soporte hacia la excelencia de los procesos educativos. La investigación fue de tipo descriptiva, presenta una serie de aspectos autogestionarios que permiten la integración entre la comunidad y el preescolar, como herramienta estratégica para el desarrollo de un programa de autogestión,

El estudio tuvo se desarrolló con un diseño de campo la cual consta de dos fases, la primera fue la diagnóstica y la segunda la propuesta. La muestra estuvo constituida por 22 docentes que imparten la asignatura, siendo esta una muestra tipo censal es decir igual que la población ya que su número es muy pequeño, y 70 alumnos que representan el 20% de la población estudiantil. Se diseñó un instrumento tipo cuestionario dicotómico, uno dirigido a los docentes y otro dirigido a los estudiantes, de preguntas cerradas con dos alternativas de respuesta. Para su validez se sometió al juicio de expertos y se realizó el coeficiente de confiabilidad Kuder Richardson dando como resultado 0,71.

La interpretación y el análisis de los resultados se realizaron de forma porcentual presentando información en tablas y gráficos estadísticos. Así, concluye la autora que existe poco conocimiento de las estrategias de autogestión, requiriéndose talleres de capacitación, con el propósito de contribuir efectivamente al objeto de estudio de su trabajo. El trabajo antes mencionado, guarda relación de manera directa con la presente

investigación, ya que tiene aspectos significativos que se relacionan con esta porque trabajan con la autogestión, la motivación de los actores institucionales y el trabajo en equipo, teniendo proximidad con la presente investigación.

Bases teóricas

La Autogestión

Autogestión según Rojas (2000), significa gestión que es llevada a cabo por uno mismo. Se trata de una idea anarquista que recogió un significado específico de vigor después de 1950, a raíz de su puesta en práctica en Yugoslavia como fórmula generalizada de organización social y política a todos los niveles del Estado. Como método de organización institucional, en una compañía autogestión son los obreros, en el caso que refiere los docentes, quienes eligen a los cargos directivos, participando activamente en la transformación y aceptación de decisiones.

Por otra parte, la autogestión es la libertad de elegir las necesidades que posee la institución con el fin de convertirlas en fortalezas, tomando en cuenta los recursos económicos y sociales, todo esto con el objetivo de favorecer la participación directa de cada uno de los miembros de un grupo en la toma de decisiones con conocimiento de causa. Desde este punto de vista, la autogestión se exhibe como la tramitación integral a las dificultades, es decir, va más allá de la organización.

De igual forma, se aplica a los campos de la enseñanza, la cultura, el tiempo libre, los hábitos, y sobre todo al ámbito institucional. De tal manera que, la autogestión implica el desvanecimiento de toda soberanía asignada, con el fin de lograr la renovación e integración de las acciones para mejorar las condiciones de vida de la población. Se puede afirmar entonces que, la autogestión es la transformación de una organización, o infraestructura

donde se mejora su aspecto, con la intención de optimizar las condiciones de permanencia de los miembros involucrados, cambiando la mentalidad del ser humano y promoviendo el sentido de pertenencia.

En este sentido, la gestión se entiende como la tramitación de diligencias para un asunto de interés individual y colectivo, lo que siempre implica la participación de más de una persona. Es claro notar que, si esta gestión se realiza en el seno de un grupo que persigue fines compartidos, mediante acuerdos internos y con otros grupos, sin coacciones exteriores, entonces para nada se afecta la libertad individual, permitiendo que un compromiso se alcance no sobre la base del sometimiento sino en autonomía responsable. Por otra parte, la autogestión es un método, el cual tiene como propósito la participación activa del individuo, tomando en cuenta que es un beneficio directo para la comunidad y la única forma de lograrla es mediante la ejecución de acciones organizadas.

Lo que se quiere decir con esto es que la autogestión, es como aprender a leer, lo cual únicamente es posible practicando. En este sentido, no existe un patrón que lleve a la autogestión, exclusivamente su propio ejercicio en la acción colectiva. Por otra parte, el término gestión es un sinónimo de administración o gerencia. La administración se define como una rama de la dirección cuyo proceso es alcanzar las metas organizacionales mediante la inspección, operación y control de cualquier organización, según Rojas (2000):

La gestión es una aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales. La gerencia es el conjunto de actitudes que diferencia a quien desempeña dicha función (Directores) y posibilita los resultados exitosos en la institución. El programa gerencial permite visualizar el trabajo del Gerente (Director) inmerso en el desarrollo organizacional e interrelacionado con un contexto cambiante y globalizado. El programa gerencial plantea una administración, gerencia estratégica y desarrollo humano. (p. 22).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, son necesarios ciertos requisitos para llevar a cabo una autogestión. Entre ellos se pueden mencionar: la incorporación de todos los integrantes en el proceso de la toma de decisiones, un manejo eficiente del presupuesto y de los ingresos propios, y el nombramiento de autoridades internas que velen por el cumplimiento de las decisiones tomadas. Como fundamentos básicos para el éxito de la autogestión se pueden definir tres factores: La participación organizada de todos los actores involucrados, la adopción de un sistema o modelo de autogestión adecuado y el compromiso de las partes para lograr los objetivos funcionando como una comunidad.

Desde esta perspectiva la autogestión, como un sistema permite la participación de todos los miembros de una organización en la propiedad, manejo y control de la organización, donde cada uno de los grupos es un objeto de la planificación y la toma de decisiones. La autogestión por tanto, tiende a la capacitación de cada uno de los individuos de una organización, para que pueda tener la plena libertad de manejar por sí mismo, su estructura como también de auto-retribución obteniendo beneficio de forma colectiva y organizada. Basándose en lo acotado Scurral y Podesta (1994) expresan “la autogestión es un modelo de organización que tiene un carácter participativo al margen de su denominación legal, que puede ser propiedad social cooperativa u otra que el contexto político y normativo permita.” (p. 94).

El Proceso de Autogestión

Para llevar a cabo la autogestión se deben seguir algunos procedimientos, sin embargo, explica Brivio (1999) que la autogestión es:

Un proceso integral de fortalecimiento organizativo, expresado por una secuencia de acciones que ameritan de planificación y de una capacitación continua de sus miembros y este proceso se fortalece a medida que las propias capacidades de la comunidad,

son explotadas al máximo antes, durante y después de la entrega del bien adquirido en autogestión. (p. 59).

Asimismo, la autogestión en la universidad se debe llevar a cabo con autonomía, en coordinación con los intereses y acciones del grupo, y parte de romper la dependencia para crear un espacio propio de representación, defensa y coordinación; por ello, conduce necesariamente, a la conquista gradual de poder económico, social y político. Bajo la perspectiva de Brivio, la autogestión comienza, se desarrolla y culmina transformando la actitud, así como la disposición de los miembros de la comunidad hacia sí mismos y hacia los demás; en este sentido, es un proceso permanente y sostenido, a lo que agrega Ramírez (2003): “La idea es lograr cambios que sean permanentes, por ello es imprescindible el proceso de sustentabilidad” (p. 13); en este sentido, bajo la perspectiva del mencionado autor la autogestión implica el desarrollo de los siguientes pasos resumen a continuación:

Planificación alternativa: La autogestión se inicia con la planificación, la cual se implementa con participación de la comunidad, se constituye como aspecto práctico del trabajo comunitario. Explica Brivio (Ob. cit) que:

La autogestión comunitaria, como práctica social, es un sistema de planificación alternativo que opera en la propia comunidad, poniendo en práctica actividades conjuntas en torno a intereses compartidos implica conocer la realidad desear un cambio positivo, idear un futuro mejor; definir las acciones necesarias para alcanzar esas metas definiendo el camino que facilita lo deseado para construir la organización adecuada que haga realidad esta meta. (p. 62).

De los antes mencionado se deduce que es la propia comunidad, quien mediante la interacción, formula las líneas operativas a desarrollar, convirtiéndose la planificación alternativa en un instrumento ajustable y flexible, adaptable a las necesidades y los cambios o características del entorno. Este proceso básicamente consiste en construir capacidades a los

miembros y solucionar problemas de un entorno específico, ya que al integrar la acción con el aprendizaje, la reflexión y el intercambio de experiencias, todos los integrantes del proceso aprenden de todos. Tomando las consideraciones de Brivio, puede aseverarse que, la concertación es el entendimiento y la asociación entre actores sociales, que complementan sus diversos roles, esfuerzos, capacidades e intereses para alcanzar objetivos comunes.

Participación: sólo es posible con el libre acceso a la información de lo que ocurre alrededor, que de una forma u otra afecta la vida. El otro significado, que se utiliza más, es tener parte en una cosa, es decir, colaborar, inmiscuirse, favorecer, donde cada integrante de la comunidad es una parte de la acción. La participación implica el derecho decidir, así como el deber de contribuir, y tomar la responsabilidad por el grupo si éstos están de acuerdo. Asimismo, cada miembro de la comunidad, desde lo específico de su edad, sexo o actividad, tiene un papel que cumplir y debe realizar su aporte para el beneficio común. La participación en la autogestión, implica la intervención de cada integrante de la institución en los procesos económicos, sociales y sobre todo educativos.

Evaluación de los resultados: En este paso se combina la comunicación, la participación, la concertación, pues es tarea de todos los miembros de la comunidad autogestionaria determinar el alcance de los propósitos para un período específico y en función de las planificaciones y de las condiciones ambientales. La evaluación requiere de organización y objetividad, lo que proporcionará fidedignidad a los datos que se revelen.

Objetivos de la Autogestión.

La autogestión es un proyecto o movimiento social que tiene como método y objetivo que la empresa, la economía y la sociedad entera estén dirigidos por los trabajadores de todos los sectores vinculados a la

producción y distribución de bienes y servicios, propugnando la gestión y democracia directa. Es un proyecto dado que no es un modelo acabado, es social en tanto que no es individual. Una sociedad autogestionaria encierra una serie de principios prácticos que enmarca su funcionamiento en diferentes principios, como los son:

1. Democracia directa: este principio se caracteriza por ser el interesado mismo quien toma sus propias decisiones, aquí prevalece el consenso y permite la participación de las minorías.

2. Acción directa: esto no es más que la gestión por parte de los propios interesados en cuanto a sus acuerdos (no existen los intermediarios).

3. Apoyo mutuo: la solidaridad caracteriza a este principio y, además se basa en la ética del funcionamiento.

4. Extensión: consiste en hacer crecer, a través de la práctica autogestionaria, los principios anteriormente mencionados.

5. Formación: es el principio donde se tendrá que recurrir para aumentar el número de alternativas a valorar en la toma de decisiones a través del estudio y la actualización permanente.

Estos principios básicos de la práctica autogestionaria adaptados a las circunstancias particulares de cada caso, son aplicables en cualquier instancia administrativa desde el pequeño grupo, el barrio, la comunidad, el pueblo y la sociedad misma; apuntando que, ninguna es prioritaria sobre los demás.

Propuesta de Autogestión

Al plantear proyecto de autogestión donde se involucren gerentes, personal docente, estudiantes y comunidad; se iniciará por el concepto de Planificación, Organización y Dirección.

Cabe señalar, que la planificación de la autogestión implica que se piensa con antelación a fin de lograr las metas y acciones, basándose en algún método, plan o lógica, y no en corazonadas. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía que:

1) La organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar sus objetivos;

2) Los miembros de la organización desempeñen actividades congruentes con los objetivos y los procedimientos elegidos.

3) El avance hacia los objetivos puedan ser controlados y medidos de tal manera que, cuando no sea satisfactorio, se puedan tomar medidas correctivas. Por otra parte, según Terry (1998) “un Plan representa mucho más que la manera de proyección de tendencias. Incluye acciones futuras diseñadas para hacer que sucedan eventos; fija el curso a seguir; ya sea bajo condiciones económicas, sociológicas o políticas favorables o desfavorables” (p. 115). En consecuencia un plan es un documento formado por varios elementos, donde está inmersa la toma de decisiones, los objetivos, la misión y la visión de una organización.

En consecuencia, la planificación es considerada como un proceso fundamental, ya que permite comprobar la factibilidad de los objetivos, de igual modo, permite seleccionar los instrumentos más eficaces para el programa de autogestión. Por esta razón es que la planificación es primordial para el éxito de este proyecto.

Otro aspecto importante, en el trabajo de autogestión es la Participación, lo cual supone el poder compartido, ya que la democracia no se limita solo al voto, la importancia de la participación radica en la responsabilidad del sujeto en la toma de decisiones que tiene que ver con su

propia realidad. Al respecto, Davis y Newstrom (2003) la definen como "...la inclusión mental y emocional de las personas en situaciones de grupo, que los alienta a contribuir con los objetivos del grupo y a compartir la responsabilidad para tales objetivos" (p. 51).

No obstante, la participación está presente en el proceso de auto gestión en toda institución educativa, según Giuliani y Ramírez (2006) definen la participación como "...un grupo de personas que se organizan para defender intereses sociales de manera autogestionaria y co-gestionaria..." (p. 19). La participación ciudadana pasa a ser entonces, un elemento importante en el quehacer educativo, a medida en que éste se centra en alcanzar mayores niveles de actuación socioeducativa e integración comunitaria. Una vez logrado el proceso de participación los miembros de una institución es importante la interacción del equipo de trabajo.

En virtud a ello, Bárrairbar (2003) definen las interacciones como "procesos mediante los cuales unas personas se relacionan con otras, estimulándose mutuamente" (p. 70). Ahora bien, este proceso presume a una persona o grupo relacionándose entre sí unos con otros, por lo tanto la universidad como agente socializador le corresponde, crear mecanismos para la formación de sus actores para ejercer el desarrollo social y dar respuesta reales a la población estudiantil. Según Hernández (2016) define a la organización, "como unidades sociales conscientes, coordinadas que en razón de metas establecidas, y a una comprensión de las condiciones reales de su entorno, funcionan de manera continua o para alcanzar sus expectativas de fortalecimiento y desarrollo". (p. 64).

La organización en esta investigación comprende los siguientes elementos: roles y funciones. Para lograr una integración entre los actores socioeducativos (personal docente, estudiantes, comunidad, y entorno) y que exista una óptima relación entre ellos, es necesario que se tome en cuenta

aspectos que resulten relevantes como, el liderazgo, el trabajo en equipo, la motivación, la comunicación, y la resolución de conflictos. Dentro de este contexto, cabe señalar algunas condiciones indispensables para la identificación y comprensión de este proceso. Al respecto, Mena (2002) señala:

a) Conformación de equipos de trabajo: Por respeto a la misma esencia de los proyectos, a la acepción del término comunitario, se deben conformar equipos de trabajo con características comunitarias; a diferencia de un grupo de trabajo el concepto de equipo es mucho más incluyente, intencional y compartido que el grupo, supone la asignación y cumplimiento de responsabilidades.

b) Ejercicio de un verdadero liderazgo democrático-participativo: Significa la aceptación de la dualidad por cuanto implica la interpretación de un liderazgo en el cual se brinda la oportunidad de participación activa en todo el proceso; desde la toma de decisión hasta el proceso de evaluación.

c) Establecimiento de relaciones humanas óptimas: las cuales deben basarse en el reflejo de actitudes positivas, de compenetración, empatía (ponerse en el lugar de los otros para un mejor entendimiento) de reconocimiento, y aceptación de las propias limitaciones, del reconocimiento de las capacidades de los otros, de tener la capacidad de delegar tareas (más no responsabilidades).

d) Motivación e Incentivación: La planificación y ejecución de proyectos comunitarios debe surgir de una gran motivación para querer hacer las cosas; la motivación es el verdadero camino para el fluir de ideas creativas e innovadoras para logrea el éxito.

El carácter de obligatoriedad debe ser desechado de esta tarea si se pretende dejar huellas en el entorno. Solamente con actitudes altamente motivadas se puede incentivar a los otros para emprender el camino hacia el logro de beneficios comunitarios. Dentro de esta misma idea, en toda

organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Desde el nacimiento de ésta, el acuerdo básico que establecen sus integrantes es el de trabajar en conjunto; o sea, el de formar un equipo de trabajo.

En consecuencia, las relaciones humanas necesitan de tolerancia, respeto, confianza, apoyo mutuo, y aceptación de los demás y de las diferencias. En el equipo todos y cada uno de sus miembros son importantes, y, si se les da la oportunidad y el estímulo necesario, se descubrirá que tienen mucho que aportar. Las claves del trabajo en equipo se pueden encontrar en aspectos tan básicos como la actitud positiva y constructiva, el respeto, la cooperación, la empatía, la equidad y la participación.

Estrategias Gerenciales.

De acuerdo a lo planteado por Serna (2006) las estrategias son “las acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos de la organización y de cada unidad de trabajo y así hacer realidad los resultados esperados al definir los proyectos estratégicos” (p. 19). En este orden de ideas el rol del Gerente Educativo es fundamental ya que ha de considerar las estrategias gerenciales como la suma total de las acciones que determinaran la eficiencia y eficacia de la institución que dirige, generando cambios significativos tanto para la y la comunidad. Según David (2008) “las estrategias gerenciales implica el conjunto de acciones orientadas a planificar, organizar, dirigir y evaluar una organización, con la finalidad de lograr las metas y los objetivos propuestos con anticipación” (p. 88).

Es a través de ellas, donde se identifican las fortalezas y debilidades; se establecen las prioridades; se diseñan los planes; se orientan y se utilizan los recursos de manera eficiente; se coordinan, ejecutan y controlan las actividades; se delimitan las tareas; se formulan y evalúan los proyectos. Por lo antes expuesto, las estrategias gerenciales son las herramientas

operativas que introducen transformaciones efectivas y eficaces en el desarrollo de la organización del presente hacia el futuro. Sin embargo, para que la aplicación sea adecuada se ha de poseer el conocimiento y comprensión de las estrategias a utilizar y el impacto en la filosofía de la institución educativa.

Por su parte Koch, (2000) define a la estrategia como “un patrón de decisiones que intencionalmente o de otra forma establecen la dirección de la organización a largo plazo, y determinan su destino” (p. 12). De lo antes expuesto se puede afirmar que el director ha de tomar en cuenta las estrategias gerenciales como la búsqueda de cambios en los valores, actitudes y conducta de todos los miembros de la organización educativa que determinan el futuro de la institución. Es por ello que, la decisión de cambio hacia la búsqueda de la integración comunidad-escuela está orientada a las estrategias gerenciales manejadas por los directores y para lograr que la organización llegue a ser competitiva.

Por ende, es imprescindible y urgente valorar un Enfoque Estratégico en la Educación y reconoce que la escuela, en este mundo globalizado, ha de trabajar por educar al estudiante, a la familia y la comunidad en que se encuentra. De acuerdo a lo planteado en líneas anteriores se considera que estas posturas son importantes la presente investigación ya que cada día se requiere la función social en el desarrollo de los proyectos educativos integrales con estrategias que aportan soluciones a las dificultades institucionales. Según el precitado autor para ello se deben seguir los siguientes pasos:

Planificación: Cuando la gerencia es vista como un proceso, planeamiento es la primera función que se ejecuta. Una vez que los objetivos han sido determinados, los medios necesarios para lograr estos objetivos son presentados como planes. Los planes de una organización determinan

su curso y proveen una base para estimar el grado de éxito probable en el cumplimiento de sus objetivos.

Así el gerente educativo debe planificar a fin de lograr las metas de la institución educativa para la cual presta sus servicios profesionales. Para entender esto, Robbins (2004) señala que “la planeación consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades” (p. 322). Así pues, la planificación es la más importante de las funciones de un gerente de educativo, al respecto Chiavenato (2007) sostiene que “implica determinar anticipadamente que es lo que se va a hacer, todo proceso administrativo se inicia con una planificación, ya que es aquí donde se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados” (p. 34).

Organización: Para poder llevar a la práctica y ejecutar los planes, una vez que estos han sido preparados, es necesario crear una organización. Es función de la gerencia determinar el tipo de organización requerido para llevar adelante la realización de los planes que se hayan elaborado. La clase de organización que se haya establecido, en buena medida, el que los planes sean apropiada e integralmente apropiados. Por ello, el gerente educativo debe tener en cuenta para esta fase de organización cinco elementos con los cuales puede desarrollar organizadamente la gerencia educativa. Los elementos a tomar en cuenta son: la estructura, la sistematización, la agrupación y asignación de actividades y responsabilidades, la jerarquía y la simplificación de funciones.

Consiste diseñar la estructura de la organización. Esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y dónde se tomarán las decisiones. Para Chiavenato (2007) “la organización es la segunda etapa del proceso gerencial, que consiste básicamente en determinar las actividades que se realizarán, quienes las realizarán y de qué

forma” (p. 44). Al respecto Robbins (2004) expresa la organización “incluye la determinación de las tareas que se realizarán, quién las hará, cómo se agruparán las labores y quién reportará a quién y dónde se tomarán las decisiones” (p. 31). De lo expresado anteriormente se puede decir que organizar es el proceso de determinar y establecer la estructura, los procedimientos y los recursos necesarios para el logro de los objetivos establecidos en la planificación.

Dirección: Esta tercera función gerencial envuelve los conceptos de motivación, liderazgo, guía, estímulo y actuación. A pesar de que cada uno de estos términos tiene una connotación diferente, todos ellos indican claramente que esta función gerencial tiene que ver con los factores humanos de una organización. Es como resultado de los esfuerzos de cada miembro de una organización que ésta logra cumplir sus propósitos de ahí que dirigir la organización de manera que se alcancen sus objetivos en la forma más óptima posible. Es por ello, que corresponde al director la toma de decisiones, motivación y comunicación organizacional. Los gerentes son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo. Para Chiavenato (2007) la dirección:

Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomada directamente, y con más frecuencia, delegando dicha autoridad, y se vigila simultáneamente que se cumpla en la forma adecuada todas las ordenes emitidas. (p. 51).

Control: La última fase del proceso gerencial es la función de control. Su propósito, inmediato es medir, cualitativamente y cuantitativamente, la ejecución en relación con los patrones de actuación y, como resultado de esta comparación, determinar si es necesario tomar acción correctiva o remediar que encauce la ejecución en línea con las normas establecidas.

La función de control ejercida continuamente, está más íntimamente asociada con la función de planeamiento. Dentro de la función de control, el último elemento es la retroalimentación que conlleva necesariamente a rediseñar aquellos aspectos o elementos necesarios de modificación para que el proceso planificado continúe su marcha normal.

En algunos casos no es necesario una modificación total, sino parcial. Todo va a depender de los niveles de corrección necesarios para luego ser aplicado a través de la retroalimentación de dicho proceso. Para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde, el gerente debe monitorear el rendimiento de la organización. Es importante el cumplimiento de las metas propuestas, mediante los procedimientos más beneficiosos para todos. Chiavenato (2007) sostiene que el control en el transcurso de enseñanza básicamente está determinado por el proceso de evaluación, ésta es la función que consiste en verificar el logro de los objetivos planteados en la planificación.

Es por eso que la función de controlar requiere el establecimiento de un sistema de comprobación de las actividades, operaciones, logro de objetivos y procedimientos claves de manera tal que los errores o desviaciones se vean inmediatamente y se puedan corregir. En consecuencia, la evaluación en el constructivismo, se centra en actividades y procesos orientados a la acción. De lo anteriormente señalado se puede evidenciar que los gerentes educativos han de comprometerse con su desarrollo personal y con el desarrollo de su organización, estimulando el cultivo de los más altos valores personales y sociales, para lograr las metas de la organización.

Nuevas Alternativas de Solución: La planificación constituye el primero proceso administrativo de la acción gerencial y la misma permite definir que se quiere de la organización. Define el uso de sus recursos y las estrategias de emplear para alcanzar los objetivos propuestos. Cabe destacar, que el gerente educativo ha de utilizar la planificación estratégica

como una herramienta clave en el proceso de dirigir la institución educativa hacia el éxito. Serna (2006), la define como:

La planificación estratégica, es el proceso mediante el cual quien toma decisiones en una organización, obtiene, procesa y analiza información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente en la organización, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro (p. 141).

Esto, le permite al gerente comprender la institución educativa como un sistema abierto, reconocer las fortalezas y debilidades, que influyen sobre ella y tener una visión clara junto con sus docentes de los valores, creencias y normas que regulan la vida su organización, así como las amenazas y oportunidades que se le presentan en su entorno. La planificación estratégica además, de permitir la elaboración de planes, es un proceso que debe conducir a un sistema gerencial inspirado en una cultura estratégica, capaz de guiar a la organización hacia la excelencia académica, logrando comprometer al personal a su cargo con los objetivos de la institución. Para Fred (1996), la gerencia estratégica puede definirse como “La formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos” (p. 3). Es por esta razón, que el gerente educativo debe fundamentarse en esta herramienta de éxito, pensando siempre en la misión institucional.

Asimismo, el autor señala que la planificación está formada por todas las actividades gerenciales relacionadas con la preparación del futuro. Esto permite inferir, que el gerente educativo debe incluir dentro de sus tareas específicas: la predicción, fijación de objetivos, diseño de estrategias, desarrollo de políticas y fijación de metas, de tal manera que la efectividad sea el norte institucional. Es decir, que la planificación estratégica es la que

produce cambios profundos en la organización y en la cultura interna. La expresión, planificación estratégica, es un plan estratégico corporativo, el cual se caracteriza fundamentalmente por coadyuvar a la racionalización de la toma de decisiones, se basa en la eficiencia institucional e integral la visión de largo plazo (filosofía de gestión), mediano plazo (planes estratégicos funcionales) y corto plazo (planes operativos).

En tal sentido, se puede acotar que la planificación estratégica es el conjunto de actividades formales encaminadas a producir una formulación estratégica. Estas actividades son de muy variado tipo y van desde una reunión anual de directivos para discutir las metas para el ejercicio entrante, hasta la obligatoria recopilación y envío de datos presupuestarios por parte de todas las unidades de la empresa a la unidad superior. Son aquellos mecanismos formales, es decir, de obligado cumplimiento a plazo fijo, que fuerzan el desarrollo de un plan estratégico para la organización.

Como se puede apreciar, la planificación es la función central y primordial en una gerencia efectiva, teniendo en cuenta la previsión del futuro y proveerse para el mismo, a fin de establecer los objetivos precisos de la estructura organizacional. Cabe considerar por otra parte, que Ahumada (citado por Molins, 1995), refiere que la planificación o programación es una metodología para escoger entre alternativas. Evidentemente, la definición de Ahumada es importante para esta investigación, ya que considera a la planificación como una metodología para la toma de decisiones, la cual es parte integrante de la acción gerencial del director.

Material deportivo.

Normalmente cuando hablamos de la preparación deportiva nos centramos en aspectos como la alimentación, la concentración o la motivación. Incluso cuando nos referimos a un equipo o deportista y sus éxitos, siempre nos hacemos eco de su calidad, su físico o sus puntos fuertes, pero casi siempre nos olvidamos de una de las claves para alcanzar

esas metas, los entrenamientos deportivos. Estos son una parte importante y clave para mejorar las condiciones de cualquier deportista, por lo que es muy significativo elegir el material deportivo adecuado para la práctica de cualquier deporte o para sus juegos y entrenamientos.

Un buen material para hacer deporte es fundamental

Ya sea en el deporte profesional o en el amateur, un buen material deportivo es fundamental para realizar todo tipo de actividad relacionada con una disciplina deportiva, por lo que una mala elección puede provocar un rendimiento inferior al que se quiere obtener en el deporte deseado.

No sólo nos estamos refiriendo al calzado o la ropa para los diferentes deportes, equipación imprescindible para ejercitarse de forma cómoda y segura, sino también del distinto material de entrenamiento con el que podemos potenciar ciertas habilidades como la agilidad, coordinación, fuerza o resistencia, entre otras. Por ejemplo, para cualquier entrenador fútbol es necesario contar con el mejor material deportivo de fútbol para preparar el entrenamiento de sus jugadores, como puede ser las pizarras tácticas, los conos, vallas, picas, pelotas, escaleras de agilidad o cinturones de resistencia. En el momento de la elección del equipamiento deportivo hay que tener en cuenta una serie variables que nos ayudarán a no equivocarnos.

La actividad física que vamos a realizar es un punto a tener en cuenta, ya que el material necesario para los entrenamientos de fútbol no es igual que el necesario para los de voleibol, basket, rugby, gimnasia, fitness, hockey o fútbol sala. Del mismo modo, hay que tener en cuenta la superficie en la que se va a realizar la actividad para evitar adquirir material que luego no pueda ser usado. El equipamiento deportivo es algo en lo que debemos poner mucha atención y en lo que no tenemos que escatimar, ni en tiempo ni en su coste, en el momento de su elección comprando material deportivo barato. Está claro que depende del deporte o juego que practiques o del

presupuesto, tendrás que decidirte por un equipamiento deportivo determinado. Existen páginas especializadas en todo tipo de material deportivo, desde lo más básico como los balones hasta lo más importante como los artículos de primeros auxilios.

Queda claro que uno de los pilares fundamentales en el rendimiento en el deporte profesional o amateur recae sobre el material deportivo, por lo que su correcta elección nos puede ayudar a alcanzar nuestras metas y objetivos. Material deportivo es todo aquel que, no estando construido de obra, ha sido añadido a una instalación para completarla, complementarla y equiparla y así hacer posible la práctica de actividad físico-deportiva. Los diferentes materiales de que podemos disponer clasificados fundamentalmente desde un punto de vista facilitador de la gestión del material son:

Aparatos o elemento material sobre el que se desarrolla la acción deportiva. Pueden ser empotrados, colgados o fijos: Se caracteriza porque, estando anclado, empotrado o fijado de modo permanente, permite retirarlo con una pequeña maniobra técnica. Se incluyen aquí las anillas, barra fija, escalera horizontal, cuerdas de trepa, etc. Las espalderas o los aparatos de entrenamiento de una sala fitness o de musculación son aparatos fijos que no necesitan ser movidos. Hablamos de aparatos móviles cuando nos referimos a embarcaciones, bicicletas, moto, etc.

2. Material móvil pesado: Se diferencia del anterior porque puede trasladarse rápidamente de un lugar a otro, siendo normalmente necesarias varias personas para ello. Por ejemplo, los bancos suecos, caballo, potro, minitramp, vallas de atletismo, etc.

3. Material móvil ligero: Incluye todo tipo de material transportable fácilmente por una persona. Nos referimos a aros, cuerdas, mazas, balones medicinales, etc.

4. Material de deportes de equipo: Incluye tanto el material fijo como el móvil, concebido y fabricado para la práctica de deportes de equipo. Mencionar los aros de baloncesto, cables para redes, porterías, etc. Se excluyen los balones por tener una categoría propia aparte.

5. Móvil es un elemento como el balón, pelota, volante de bádminton, disco, peso y martillo para los lanzamientos de atletismo, dardo, flecha... que es manipulado, desplazado o dirigido por el deportista hacia un determinado punto del terreno o campo de juego con el fin de obtener un gol, una puntuación o una ventaja sobre su contrario o adversario. También “objetos específicos” que se utilizan en deportes concretos.

6. Implemento es un elemento material que prolonga la acción del deportista o permite la misma sobre un elemento móvil. Son implementos la raqueta de tenis, pádel, bádminton, squash, el bate de beisbol, stick de hockey, el arco de tiro, etc. El implemento se maneja normalmente con la mano por lo que no son implementos los esquís, patines o la bicicleta o el step de aeróbic. Hay implementos que extienden la acción del deportista sobre un medio como es el caso del remo pero se considera parte de la embarcación y no se denomina implemento.

Los aros, cuerda o las mazas de gimnasia rítmica cuyo manejo no prolonga la acción del deportista sobre otro elemento móvil sino que permiten realizar ejercicios de gran dificultad a la gimnasta se consideran móviles.

7. Material alternativo de los deportes y juegos del mismo nombre y son elementos nuevos en el ámbito deportivo como el frisbee en el que se juega con una especie de plato volador, la indiacá o especie de gran volante de bádminton con plumas, lacrosse o deporte practicado en un campo entre dos equipos de 10 componentes cada uno y cada jugador lleva un stick con una especie de red que sirve para pasar, recibir o llevar el móvil que es una bola pequeña , peloc, fun-ball, ball netto, etc. Pero también tienen esta denominación los elementos materiales que su uso no tiene nada que ver

con el deporte y que ahora se utilizan o se reciclan para uso deportivo: sacos, neumáticos, cajas de cartón, envases de leche o zumo que normalmente se tiran pero que nosotros podemos recuperar para re-utilizar como material deportivo.

Otra clasificación más simplista que podemos encontrar de los materiales son según la movilidad de éste:

- Material móvil: balones, aros, picas, conos, colchonetas,...
- Material semimóvil: postes de voleibol, plinto, bancos suecos,...
- Material fijo: porterías, canastas, espalderas,...

Características generales del material deportivo

Los materiales que sean utilizados en las clases de educación física deberán cumplir, según Blández (1998) con una serie de características básicas concordantes con las posibilidades de nuestro alumnado, con los límites del entorno y con los objetivos propuestos en el proyecto educativo.

Estas **características** son:

- **Máximo sentido práctico:** significa que deben ser útiles para desarrollar, eficientemente, los diferentes objetivos y contenidos propuestos.
- **Adaptabilidad:** los materiales que utilicemos deben ser fácilmente adaptables al contexto espacial, temporal, físico y humano de donde se vayan a aplicar.
- **Seguridad:** la adquisición o compra del material se ha de realizar en base a unos principios de seguridad para evitar accidentes y el riesgo de lesiones, de forma que no representen un peligro evidente para los usuarios del mismo.

- **Rentabilidad – Duración:** es importante prever que el material deportivo sea de bajo coste en cuanto a mantenimiento y sea altamente duradero. Hay que priorizar la calidad respecto a la cantidad.
- **Funcionalidad:** hace referencia al grado de relación entre la necesidad motriz que se quiere cubrir y las posibilidades de acción que ofrece ese material.
- **Polivalencia:** se trata de considerar cuántos grupos de actividades diferentes cubre el material que deseamos comprar. Cuantas más actividades se puedan realizar con un mismo material mayores posibilidades educativas aportará.

Según el sentido utilizado en la fase de percepción de las tareas Las tareas en su desarrollo constan de tres fases: percepción, decisión y ejecución. Atendiendo a la primera fase podemos clasificar el material según los órganos de estimulación que trabajan. Así podemos distinguir: - Material para el sentido de equilibrio: barras de rítmica, bancos suecos, bicicleta, patines, zancos, pedales, elevadores autoconstruidas, etc. Las actividades de equilibrio sobre objetos se deben plantear para tercer ciclo - Material para estimular el sentido visual: video, pañuelos, balones de diferentes colores, espejos, linternas, dianas, etc. Podemos plantear actividades para trabajar la percepción espacial, por ejemplo trenes ciegos, el lazarillo.

También podemos plantear actividades para educar en la minusvalía en el caso de tener algún niño con minusvalía visual, donde los niños actuarían con ojos vendados con un paluelo de esta forma se concienciarían de la problemática de su compañero. - Material basado en estímulos sonoros: panderetas, maracas, triángulos, equipos de música para trabajar con danzas, bailes... Material para estimular el sentido del tacto: sacos de arena,

balones de diferentes texturas, balones con diferentes pesos, etc. para el trabajo de psicomotricidad en primer ciclo.

Según el contenido a desarrollar Este criterio de clasificación resulta ser uno de los más eficaces y claros para la acción didáctica del especialista en Educación Física (E.F), dado que responde a cada uno de los grandes apartados en relación a los contenidos. Además es la clasificación utilizada por las distintas empresas en la confección de sus catálogos de venta de material.

Así podemos encontrar: - Material de psicomotricidad: puzzles gigantes, ladrillos de plástico, bolas engarzables, aros, pasillos, plantares, pelotas de foan, etc. - Material de expresión corporal. Baúl de disfraces, kit de maquillaje, máscaras, etc. - Material para el trabajo de las habilidades motrices básicas, genéricas y específicas:

Material de gimnasia rítmica: pelotas mazas aros, cuerdas, cintas, etc. Material de atletismo: vallas, testigos, listón, saltómetros, etc. 9 Material de deportes colectivos: balones, postes, canastas, porterías, etc. 9 Material de deportes de red: postes, redes, móviles voladores, palas, raquetas, etc. 9 Material de gimnasia deportiva: colchonetas, quitamiedos, potros, plintos, etc. Material de juegos y deportes alternativos - Material de actividades en la naturaleza: brújula, planos, cuerdas, mochilas, bicicletas, tiendas de compañía, etc.

Gestión del Material

A la hora de gestionar el material, debemos tener en cuenta las siguientes funciones a realizar por el maestro especialista en Educación Física: así lo considera Blandez ob.cit

- a) Control. En el área de E.F. debemos tener el material inventariado y correctamente almacenado de tal forma que sea fácil acceder al mismo para llevar a b) Dotación y reposición. Debemos prever qué material nos va a hacer falta para el

desarrollo de las distintas unidades didácticas y si no se tiene, se tendrá que comprar. Además el material que se vaya perdiendo o deteriorando debemos intentar reponerlo. c) Utilización. Debemos establecer unos criterios de utilización del material, en este punto hay que tener en cuenta que podemos encontrarnos en centros donde simultáneamente haya dos o más profesores dando clase de E.F. y por tanto debe haber una coordinación en cuanto a la utilización de material. (P.51)

Ahora bien durante la intervención didáctica en la clase de E.F. el docente organiza y controla el material en cuatro momentos: colocación, distribución (en el espacio, para los alumnos, o las dos cosas), utilización y recogida. Es interesante la creación de ambientes de aprendizaje para estimular la creatividad, donde los alumnos puedan buscar nuevas formas de utilizar el material.

Tanto el momento de su colocación, como la recogida del mismo tienen que estar previstos de antemano por parte del profesor, y más cuando el material sea abundante variado o de gran volumen. Es conveniente que los estudiantes colaboren en este sentido. Las necesidades de material están condicionadas por el tipo de organización de la clase. Si se plantea una actividad única para todos, se precisa mayor número de materiales o el tiempo de espera aumenta; si, por el contrario, se diversifican las tareas dentro de la organización de la clase se necesitará menor número de elementos de un tipo de material, pero mayor diversidad de materiales de uso. Hay mucho material que requiere un buen mantenimiento de carácter periódico para estar en óptimas condiciones de utilización. Por ejemplo de inflar los balones.

El conjunto del material deportivo para colegios lo componen todos aquellos utensilios, móviles o elementos que se utilizan en las sesiones de Educación física para la realización de las actividades y como vehículo para

conseguir que el alumnado alcance los objetivos didácticos propuestos a través de los contenidos. El material deportivo para colegios debe ser considerado como un valioso recurso didáctico del área de educación física que está al servicio del profesorado y del alumnado para la realización de las diferentes tareas propuestas, así como para el logro de los objetivos.

El Liderazgo en el Mundo Organizacional

Uno de los sustentos de esta investigación, es el liderazgo, definido por Lussier y Achua (2005) como “el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio” (p. 5). De tal manera que el líder juega un rol de gran importancia, ya que, logra influir en la motivación de los grupos y logra encaminarlo a la consecución de las metas.

El liderazgo está asociado con el cambio, además se debe gerencial. El liderazgo también debe ser una mentalidad y un modelo de conducta, es adoptar el hábito de pensar y actuar de una manera distinta. Para Stoner y Wankel (1996), el liderazgo es: “El proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas” (p. 514). Esta definición contiene implicaciones relevantes: En primer lugar, el liderazgo implica tanto a los empleados como a los seguidores. Los miembros del grupo; se disponen a aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición de éste y permiten que transcurra el proceso del liderazgo.

Éstos últimos también poseen poder y pueden dar forma a las actividades del grupo de distintas maneras, pero aun así el líder tendrá más poder. Otro aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas de poder y así influir en la conducta de los seguidores, de diferentes modos. Este poder para influir nos conlleva a reconocer que el liderazgo es cuestión de valores, por lo cual requiere que se ofrezca a los seguidores la información sobre las opciones para que puedan tomar decisiones con

inteligencia. Definiendo capacidad para influir en las palabras de Lussier y Achua (2005) quienes afirman que “Es el proceso de comunicar ideas por parte de un líder, obtener su aceptación y motivar a sus seguidores para apoyar y llevar a la práctica las ideas mediante el cambio” (p. 7).

Es tal sentido lo que el autor quiere decir es que la influencia que pueda transmitir el líder estará ligado a la comunicación eficaz entre las partes, y la motivación que se genere para poner en práctica las ideas que generaran el cambio, la toma de decisiones debe ser relevante en el liderazgo Díaz (2005), quien cita a Schein, establece que "la toma de decisiones es el proceso de identificación de un problema u oportunidad y la selección de una alternativa de acción entre varias existentes, es una actividad diligente clave en todo tipo de organización” (p. 7).

Las organizaciones están sujetas a cambios, esto gracias a la dinámica en el entorno empresarial, la cual conlleva a la aparición de problemas, por ello el líder debe tomar decisiones que de manera efectiva permita soluciones de los mismos. El Líder en el Desarrollo Comunitario partiendo de que el liderazgo participativo tiene como finalidad el progreso integral de la su institución, por medio de acciones destinadas a solventar los problemas; puede inferirse que el mismo es una herramienta efectiva para el desarrollo social. Sin embargo la forma como se aplique el liderazgo dependerá en gran parte de las condiciones personales del individuo como líder, así como también de las condiciones y el entorno donde se desenvuelva.

A tal efecto, el líder está en el deber de llevar las acciones que se desarrollen en la localidad donde actúe, con lo cual se convierte en un individuo capaz de planificar y organizar todo lo relacionado con desempeño del grupo al cual pertenece; situación que es presentada de forma clara por Robbins y Coulter (2005) cuando dicen que “el Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación y dirigida a través del proceso de la

comunicación humana a la consecución de uno o más objetivos específicos”. (p. 52).

De acuerdo a Guiliani (2006) el gerente educativo como líder comunitario es “un dirigente u organizador de grupo en función de sus rasgos personales, experiencia, conocimiento capacidad para comunicarse con otras personas y ayudar a lograr las soluciones a las necesidades sentidas por la comunidad a la cual dirige”. (p. 110). Así mismo el autor aclara que el liderazgo se convierte en una herramienta efectiva cuando la acción social se da en la integración del líder y la comunidad, en las siguientes condiciones:

El líder siempre debe apuntar a una influencia positiva de ayudar a encontrar las mejores soluciones, mantener la motivación en el grupo que esté a su cargo, generar aprendizaje y promover la participación. (p.119)

Dentro de este marco de ideas, para Hellriegel, (2000) “la motivación es toda influencia donde se suscita, dirige o mantiene en las personas un comportamiento orientado al cumplimiento de sus metas” (p. 32). Se considera que motivar a alguien, en sentido general no es más que crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando energía y esfuerzo. Parece bastante evidente, que la motivación es otra habilidad importante en el proceso de dirigir dentro de la gerencia educativa, ya que requiere descubrir y entender los impulsos y las necesidades de los miembros de una organización.

Por ello, es necesario reforzar los actos positivos que éstos realizan a favor de la institución. Dicho de otro modo, la motivación de complementa para lograr satisfacción laboral del individuo, por eso, es que el nivel de motivación nunca es estable, ya que hay variaciones dependiendo del momento que se trate, cuando alguien está motivado se dedica con mucho interés para lograr la meta, las cuales dirigen el comportamiento del individuo. Si bien es cierto, la autogestión es el proceso de formación y

capacitación importante para propiciar espacios para la autogestión comunitaria como práctica social, a fin de facilitar el camino a las comunidades organizadas para que éstas alcancen sus metas.

Tipos y Estilos de Liderazgo

Para que exista el liderazgo debe haber un líder que lo ejecute, según **Robbins (2004)** los líderes son aquellas “personas que tienen la capacidad de influir en otros y que poseen autoridad administrativa” (p. 520), los líderes son esos individuos capaces de promover cambios e influir en los demás, de ser seguidos y tomados como ejemplos de conducta, teniendo poderío sobre sus seguidores. Dentro de la organización existen diferentes estilos de líderes y se ha propuesto una clasificación que se basa en el uso que hacen éstos de las recompensas y en el poder.

Líderes Positivos y Negativos: Según Davis (1991) “se centra en la manera en que los líderes tratan a sus empleados para motivarlos” (p. 629). Cuando se motiva al personal con recompensas, ya sean económicas o de cualquier otra índole, el líder utiliza un liderazgo positivo. Por el contrario cuando se aplican castigos o se sanciona al trabajador, el líder ejerce un liderazgo negativo, el cual sólo acarrea miedo en lugar de motivación.

Líderes Autocráticos: Davis (1991). “Este tipo de líderes centraliza el poder y la toma de decisiones en sí mismos” (p. 630), Es decir, el líder ejerce mayor autoridad sobre el grupo de trabajo y toma unilateralmente la mayor parte de las decisiones. Este transforma el trabajo en un proceso que se basa sólo en obedecer siempre al jefe, aparte que no satisface las necesidades de los empleados, conlleva a obtener un efecto negativo en el rendimiento laboral.

Líderes Participativos o Democráticos: Para DuBrin (2000) un líder democrático es aquella “persona que comparte la toma de decisiones con los miembros del grupo” (p. 276); es decir, los hacer intervenir en la solución de

los problemas y en la toma de decisiones para trabajar juntos en equipo. El resultado de ello, es que los empleados tienen un sentido de participación en la obtención de las metas organizacionales grupales y se sienten más comprometidos con la organización en sí, parte vital de ella.

Líderes de Rienda Suelta o Libera: Según DuBrin (2000), un líder de rienda suelta es aquella “persona que deposita prácticamente toda la autoridad y el control en manos del grupo” (p. 277). Este estilo de líder evita el poder y la responsabilidad, dependen en gran medida del grupo, para establecer sus propias metas y resolver sus problemas. Estos no ejercen autoridad sobre el grupo, y tiene a su vez la tarea de tomar las decisiones que amerite el caso. El líder delega básicamente por completo toda la autoridad.

Estos estilos determinan el tipo de liderazgo que una persona ejerce dentro de la organización, basándose en las remuneraciones, la capacidad para delegar funciones, la confianza depositada en los subordinados a la hora de la toma de decisiones, en los castigos y sanciones. Es de vital importancia conocer estos estilos y tratar de ajustarse a aquel en el cual se logre motivar a los subordinados, que promueva un liderazgo positivo y participativo, donde la toma de decisiones no se encuentre centralizada; para de esta manera lograr la compenetración de los trabajadores con la organización, alcanzar que estos se sientan parte vital de la misma, y se encuentren comprometidos con los procesos que en ella se realizan.

Dentro de la organización los líderes también deben cumplir con ciertas funciones administrativas para así lograr los objetivos de la misma. Para Lussier y Achua (2005) las categorías de funciones administrativas “son actividades de naturaleza impersonal, informativa y decisoria” (p. 9), son las formas en que una persona de conduce para desempeñar una labor.

Funciones del Liderazgo

Funciones impersonales: dentro de éstas se encuentran las actividades de representación, de líder y enlace.

1. Función de representación: Lussier y Achua (2005) “los líderes desempeñan la función de representación, cuando participan en actividades legales, ceremoniales, y simbólicas en nombre de la organización o del departamento que dirigen” (p. 9). Son aquellos líderes que actúan como figura representativa de la empresa, ya sea firmando documentos legales o en actividades donde se solicite la representación de esta; estos serían la imagen de la empresa.

2. Función de líder: Para Lussier y Achua (2005) “es desempeñar las labores administrativas para que opere de forma eficaz la unidad que tiene a su cargo el director o gerente” (p. 10) son aquellos que se encargan de manejar el comportamiento administrativo, tales como: entrenar al personal, capacitar y evaluar el desempeño. Son aquellos que dominan el subsistema de capacitación y control en la organización. Orientan las actividades de sus subalternos, hacia la consecución de las metas para la organización.

3. Función de enlace: Por enlace se entiende aquellos contactos que un líder mantiene con personas fuera de la organización. Según Lussier y Achua (2005) “los líderes desempeñan la función de enlace al interactuar con personas externas a la organización” (p. 10). Se encargan de promover las relaciones, así como la aceptación; esta función también es importante para obtener información sobre la competencia y mantenerse actualizado.

4. Funciones Informativas: Estas funciones son comprendidas por las acciones de supervisión, difusión y de portavoz. Son quienes se encargan de difundir la información dentro y fuera de la empresa.

5. Función de supervisión: esta función se lleva a cabo cuando los líderes obtienen la información. Lussier y Achua (2005) afirman “la mayor parte de la información se analiza para detectar problemas y oportunidades, y para entender sucesos externos a la unidad organizacional” (p. 10), es

importante a la hora de realizar una matriz DOFA para la organización, la información se recaba mediante memorandos, informes, la interacción con los demás y la observación directa.

6. Función de difusión: Para Lussier y Achua (2005) “los líderes desempeñan la función de difusión al enviar información al resto del personal de su unidad en la organización” (p. 10) son aquellos que divulgan la información a sus subordinados y colegas de su mismo departamento o área de trabajo.

7. Función de portavoz: Según Lussier y Achua (2005) “los líderes desempeñan esta función cuando rinden informes a personas externas a su unidad en la organización” (p. 11). Estos deben mantenerse en constante comunicación con sus jefes, colegas, subordinados así como con agentes externos a la organización.

8. Funciones de decisorias: son cuatro las funciones decisorias del liderazgo y estas comprenden las actividades de emprendedor, manejo de problemas, asignación de recursos y negociador.

9. Función de emprendedor: Lussier y Achua (2005) afirman que “el líder desempeña la función de emprendedor al innovar e iniciar mejoras” (p. 11). Estos líderes son aquellos que promueven el cambio, son transformadores, y siempre están innovando. En esta categoría se encuentran el tipo de líder transformador, aquel que se encuentra en constante renovación, no temen al cambio; por el contrario, lo adoptan como un estilo de mando.

10. Función de manejo de problemas: estos líderes se encargan de la resolución de problemas dentro de la organización, Lussier y Achua (2005) aseguran que “los líderes desempeñan la función de manejo de problemas cuando realizan acciones correctivas durante situaciones de crisis o conflictos” (p. 11). De existir alguna dificultad dentro de la organización, este

tipo de líder trata de buscar la solución, así como también se encarga del aprovechamiento de oportunidades y manejo de debilidades.

11. Función de asignación de recursos: Son aquellos que se encargan de programar y designar los recursos que corresponden a cada subordinado, básicamente son quienes realizan las actividades presupuestarias, trabajan con la nómina y el paquete de beneficios.

Estas funciones variaran dependiendo de la labor que se desempeñe dentro de la organización, pero aun así, los líderes deben saber aplicar estas diez funciones en cualquier situación que se le presente. Todo también dependerá de la tecnología y los problemas que enfrente la organización. Apartando las funciones, el líder también debe poseer ciertas habilidades para llevar a cabo un liderazgo exitoso. El éxito del liderazgo depende de la conducta y habilidades, más que de los rasgos personales, de allí que se puede mencionar cuatro habilidades o competencias que debe tener un líder.

El Trabajo en Equipo

Es cuando se emplean diversas habilidades, procedimientos y técnicas que son utilizadas por un grupo de personas para lograr objetivos establecidos, se considera como regla general que el trabajo en equipo debe tener una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas, su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros, se necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada, además los programas que se planifiquen en equipo requieren apuntar a un objetivo común.

Según Robbins (2004), esto requiere que se aprenda a trabajar de forma positiva, es por ello que, como equipo necesita su tiempo, ya que se adquieren destrezas y capacidades necesarias para el ejercicio solidario de su labor. Por otra parte, existen cinco elementos a considerar en la formación de los equipos de trabajo al momento de poner en práctica las propuestas, para que marchen eficientemente.

La cohesión, la comunicación, la definición de objetivos, es importante que los integrantes del equipo tengan objetivos en común y que cada uno los explique claramente. Para ello se sugiere asignar a los grupos la tarea de precisar su misión y metas, teniendo en cuenta que los objetivos compartidos son una de las más relevantes para ellos, así como la interdependencia cuya característica es que todas las personas son responsables tanto de su propio aprendizaje como del aprendizaje del equipo en general.(p.85)

Es necesario destacar que, el manejo de la comunicación juega un papel primordial en las relaciones de los seres humanos, y con especial atención en las interrelaciones de los grupos comunitarios para conformar equipos de trabajo; así cada vez que el equipo interactúa se está comunicando y compartiendo ideas, opiniones, intereses, emociones y puntos de vista. Se trata de un proceso de aprendizaje y socialización el cual fluye notoriamente en la forma en que se maneja la comunicación.

Sin embargo, por lo general las instituciones no está preparada para manejar la comunicación a estos niveles de exigencia y por esta causa es que mucho de los participantes se quedan callados y no expresan sus opiniones, bien sea por timidez o miedo e inseguridad que produce hablar en público; están también los que le imprimen a su comunicación un estilo autoritario, otros demuestran dificultad para escuchar a los demás y no permiten que el proceso comunicacional fluya en forma adecuada. Por consiguiente, el liderazgo según Soto (2001):

Es la habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de las metas tanto individuales como personales, por ello es importante que exista un líder que ejecute o haga ejecutar las acciones con los grupos a fin de conseguir los objetivos, coordinando e impulsando de forma conveniente para realizar el trabajo de acuerdo a las metas establecidas. (p. 41).

En efecto, cuando un líder transformador llega a una posición de poder en cualquier organización, el poder de la autoridad así conjugada, brinda la

oportunidad de alcanzar logros trascendentales y sobre todo dejar huellas, que como una semilla, germinará en los seguidores y permitirá sembrar un legado que trascienda. A través de un liderazgo basado en valores, se alcanzan los logros de la esencia de la humanidad. El mismo autor describe algunas definiciones de líder:

1. Son personas que saben mover las emociones de los demás.
2. Es la persona a quien los demás recurren en la busca de la convicción y claridad necesaria para hacer frente a una amenaza, superar un reto o llevar a cabo una determinada tarea.
3. Es la persona que proporciona pautas para que los demás interpreten y reaccionen emocionalmente ante una determinada situación.

Teorías que fundamentan la investigación

La presente investigación tiene sus bases psicológicas desde la perspectiva sociocultural de Vigotsky, y desde la perspectiva motivacional de Maslow y Herzberg.

Enfoque sociocultural de Vigotsky

Este enfoque cognitivo social, enfatiza cómo los factores del comportamiento, el ambiente y la persona interactúan para influir en el aprendizaje (Santrock 2001). En este sentido Vigotsky señala que los individuos construyen el conocimiento a través de las interacciones sociales con los demás. El contenido de este conocimiento recibe influencia de cultura en la que los individuos viven, la cual incluye el lenguaje, creencias y habilidades, por tal motivo el modelo de Vigotsky refleja un individuo inmerso en un fondo socio-histórico.

En virtud a lo antes señalado, esta teoría guarda con el estudio que realiza, porque proporciona un medio para integrar a la institución a consustanciarse con su entorno, asimismo, los docentes, estudiantes y

comunidad educativa serán facilitadores partícipes en los programas de autogestión, donde se formarán equipos de trabajo, para desarrollar las actividades y de este modo lograr objetivos comunes en la adquisición de material deportivo para la institución, se sustenta en los postulados de esta teoría de relaciones humanas la cual según (Stoner y Wankel, 1996).

Está orientada hacia el interior de la organización cuya preocupación central es el comportamiento humano, por lo que se definen a la organización como un sistema social que comprende a los individuos, las relaciones entre grupos y la estructura formal interrelacionándolos entre sí y con el medio ambiente, siendo el hombre el artífice que maneja valiéndose para ello del trabajo, la comunicación y las relaciones interpersonales.(p.98)

La verdad es que, en toda institución sea cual sea, su fin, requiere un firme fundamento del líder en lo concerniente a las relaciones interpersonales de los actores que la conforman. Al respecto Chiavenato (2007), plantea que: “El ser humano, debido a su naturaleza, vive en contacto con sus semejantes, de esta forma busca siempre una relación donde recibe influencias que lo ayuda a alcanzar sus metas y objetivos, a cumplir con una misión”(p.15).

El hecho es que, para que esta relación sea satisfactoria, deberá ajustarse a los convencionalismos sociales, normales o a los predominantes en su medio, ya que de lo contrario surgirán situaciones que impedirán satisfacer las necesidades y una adecuada relación con el ambiente. Por consiguiente, ésta teoría juega un papel importante en las relaciones interpersonales que deben existir entre los docentes, entorno y estudiantes, ya que se deben fomentar las relaciones positivas en su quehacer profesional como agentes de cambio social y además compartir las experiencias, conocimientos y habilidades de cada uno, que en conjunto aportarán soluciones que mejoren la calidad de vida de las personas.

Teoría de la Motivación de Maslow (1943)

Existen diversas teorías y estudios de la motivación, realmente estas teorías son relativamente nuevas ya que no es hasta la segunda mitad del siglo XX que se profundiza verdaderamente en este aspecto, no obstante aún continúan las investigaciones sobre el tema. Sin embargo, para este estudio, por ser el enfoque del contenido de investigación más conocido, se considera el modelo de jerarquía de las necesidades del psicólogo Abraham Maslow, cuya satisfacción propuesta está fundamentada como una teoría de contenido (satisfacción), ya que estudia y considera los aspectos (tales como sus necesidades, sus aspiraciones y el nivel de satisfacción de éstas) que pueden motivar a las personas.

Por eso, Maslow propuso que en cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades:

- 1) Necesidades Fisiológicas: alimento, vivienda, satisfacción sexual y otras necesidades físicas;
- 2). Necesidades de seguridad. Seguridad y protección al daño físico y emocional, así como la certeza que seguirán satisfaciendo las necesidades físicas;
- 3). necesidades sociales. Afecto, pertenencia y amistad;
- 4). Necesidades de estima: factores de estima externos, como estatus, reconocimiento y atención.
- 5). Necesidades de autorrealización: crecimiento, logros, del propio potencial y auto satisfacción; el impulso para convertirse en lo que uno es capaz de llegar a hacer.(p.46)

En efecto, Maslow argumentó que nivel de la jerarquía de necesidades debe ser satisfecho antes de que se active el siguiente, y una vez que una necesidad es satisfecha en forma importante, ya no motiva el comportamiento. En otras palabras, conforme se satisface cada necesidad, la siguiente necesidad se desenvuelve dominante. Además, separó las cinco necesidades fisiológicas y de necesidad como necesidades de nivel inferior y a las necesidades sociales, de estima y autorrealización como necesidades

de nivel superior. La diferencia radica en que las necesidades de nivel superior son satisfechas internamente, en tanto que las necesidades de nivel inferior son satisfechas sobretodo en forma externa.

En todas las situaciones críticas, la teoría de la motivación de Maslow es aplicable a todo nivel. Las personas que integran el equipo de trabajo para realizar el proyecto institucional, deben satisfacer necesidades de acuerdo a la jerarquización de las mismas; para poder brindar mejorar en la calidad de vida, y también otras necesidades, para ser satisfechas.

Teoría de la motivación Herzberg (1987)

Esta teoría de la motivación en el trabajo, se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

Factores motivacionales o de función: son los que están relacionados con el trabajo que él desempeña por ejemplo el reconocimiento, el trabajo estimulante y el crecimiento y desarrollo personal. *Factores ambientales o higiénicos:* localizados en el ambiente que los rodea y están manejados por la empresa por ejemplo las condiciones de trabajo, el que nunca se logra satisfacer totalmente las necesidades del ser humano.(p.78).

Las teorías de la motivación expuestas por Maslow y Herzberg son muy relativas. La contribución de las teorías puede resumirse en: Los individuos pueden verse como poseedores de necesidades o motivos generalizados. Estas necesidades pueden ser distribuidas en una jerarquía que va de las necesidades fisiológicas y de seguridad a las necesidades de autorrealización; estas necesidades y motivos pueden entenderse como una influencia directa sobre el comportamiento, que se explica entonces, a partir de una necesidad o motivo él se basa; existe un conflicto básico entre las necesidades de los individuos y los objetivos de organizaciones, este conflicto se resuelve no mediante técnicas de relaciones humanas sino mediante cambios en la estructura organizacional.

En ese mismo sentido, la mejor forma de organización es aquella que busca optimizar la satisfacción de necesidades individuales y organizacionales a través de los siguientes medios: estímulo, a la formación de grupos de trabajo estables y de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones; buena comunicación y supervisión clara; estructuras no burocráticas que funcionan más por la fijación de objetos que a través de la jerarquía de autoridad.

Bases legales

Según Villafranca (citado por Giraldo, 2013), las bases legales no son más que leyes que sustentan de forma legal el desarrollo de la investigación. También explica que las bases legales son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunos estudios que así lo ameriten. Se cuenta con un marco legal, nacional e internacional fruto de la construcción colectiva, gestado desde las organizaciones de base, desde los ciudadanos, estas bases legales definen lineamientos que dan direccionalidad en el proceso de formulación, ejecución, control, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

Dentro de este marco, la Normativa Internacional hace referencia a los artículos relacionados directamente con la gratuidad de la enseñanza, en este marco tenemos que; la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 26 afirma: “Toda persona tiene derecho a la educación”. Asimismo, agrega que debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a instrucción elemental y fundamental.

Dentro de las disposiciones nacionales se hace referencia que la constitución de la República Bolivariana de Venezuela la cual soporta claramente la iniciativa de participación en el artículo 4, el cual establece que: La República Bolivariana de Venezuela es un Estado federal descentralizado en los términos consagrados por esta Constitución, y se rige por los principios de integridad

territorial, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad.

En atención al artículo expuesto, éste se infiere que es la base para la construcción de una sociedad justa y participativa, conduciendo a la estabilidad del Estado social anhelado y del bien común. De igual forma el artículo 62, establece lo referido a la participación de forma espontánea y con libertad para todos los ciudadanos:

Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas. La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo. Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las condiciones más favorables para su práctica.

Dentro de este marco constitucional, se evidencia la relación de corresponsabilidad entre ciudadanos y el Estado, en el caso de este proyecto, comunidad organizada e instituciones gubernamentales, donde ambos actores del acontecer social, deben proporcionar o generar las condiciones necesarias y favorables para la formación, ejecución y control de la gestión pública. Asimismo en el artículo 70 establece:

Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, en lo político: la elección de cargos públicos, el referendo, la consulta popular, la revocatoria del mandato, la iniciativa legislativa, constitucional y constituyente, el cabildo abierto y la asamblea de ciudadanos y ciudadanas cuyas decisiones serán de carácter vinculante, entre otros; y en lo social y económico, las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, la empresa comunitaria y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad. La ley establecerá las condiciones para el efectivo funcionamiento de los medios de participación previstos en este artículo.

La sociedad civil, por medio de la participación, afirma su poder en la toma de decisiones que tendrán como fin último el bienestar común y calidad de vida, en consecuencia el ciudadano común ha logrado afianzar su espíritu emprendedor, posicionándose como el denominado tercer sector más poderoso en los procesos legales para lograr cambios. Así se considera relevante lo que señala la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física, (2011) en el Capítulo I artículo 4 cita:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, estatal y municipal con competencia en materia de deporte, actividad física y Educación Física, facilitaran la participación popular en la gestión pública, debiendo impulsar la transferencia de competencias a las organizaciones de Poder Popular, así como estimular la contraloría social de estas.

Todo lo expuesto, en las normativas legales vigentes nos conduce a reflexionar en relación a la necesidad corresponsabilidad de los actores y no solo de los gerentes siendo por supuesto este último el que debe asumir liderazgo efectivo para impulsar un cambio evidente que sea favorable para todos, asimismo aunque se considera al estado el responsable del mantenimiento de las instituciones educativas, también nos insta a la interacción de los (as) ciudadanos (as) en todos los planes políticos, económicos, gestión pública, donde todos debe contribuir con la construcción de una nueva sociedad, las cuales deben dar apoyo al proceso de autogestión para la captación de recursos que beneficiarán a la comunidad educativa.

Como consecuencia de lo anterior, el gerente educativo de la universidad debe ser un profesional con amplios conocimientos que le permitirá incorporar los actores de la institución y del entorno a través de un programa de autogestión que fomente el desarrollo de sentido de pertenencia de todos los miembros, a fin de involucrarlos en las soluciones

de sus problemáticas que les ocupa como es el caso de la falta de materiales deportivos requeridos en las actividades pedagógicas de los estudiantes que serán los futuros profesionales de educación física.

Cuadro N°1

Operacionalización de variables

Objetivos general: Proponer la Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.				
Objetivos Específicos	Dimensión	Definición Operacional	Indicadores	Ítems
Diagnosticar la necesidad implementar la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas.	Autogestión	Es una de las formas de participación que implica poner en acción a las personas como actores sociales responsables de crear y administrar los recursos disponibles para el logro de los objetivos comunes	-Autogestión. -Estrategia -Participación -Diligencias	1, 2 3, 4
	Estrategia Gerencial	Es una herramienta para la autogestión con el fin de obtener beneficios, y la búsqueda de alternativas de nuevas construcciones que les permitan a los actores educativos aprovechar sus potencialidades.	- Nuevas alternativas de solución.	5
	Adquisición de material deportivo.	Son todos aquellos mobiliarios y materiales que requieren los estudiantes de la carrera de educación física, para desarrollar sus prácticas pedagógicas.	-Acciones - Mantenimiento -recursos -Sustitucion. - Prevencion -Tendencia adquirir -Acciones.	6, 7, 8, 9 10, 11, 12

Fuente: Juárez (2018)

Cuadro N°1

Continuación

Objetivo General: Proponer la Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.				
Objetivos Específicos	Dimensión	Definición Operacional	Indicadores	Items
Describir las actividades que se pueden llevar a cabo la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas	Planificación	Es una herramienta que facilita el trabajo y la gestión de las organizaciones para solucionar sus necesidades y problemas.	-Planificación -Necesidades - Gestión de la organización. - Diagnóstico de las necesidades.	13, 14, 15 16
	Organización	Establecer las actividades y describirlas para lograr la autogestión, coordinando las personas y los medios adecuados.	- Organización de las actividades.	17

Fuente: Juárez (2018)

Cuadro N°1

Continuación

Objetivo General: Proponer la Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.				
Objetivos Específicos	Dimensión	Definición Operacional	Indicadores	Ítems
Determinar la factibilidad de la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas.	Factibilidad Económica	Se refiere a que se dispone del capital en efectivo o créditos de financiamiento necesario para invertir en el desarrollo de la autogestión.	- Necesidades económicas. - Desarrollo de la autogestión.	18 19
	Factibilidad Institucional	Corresponde a los aspectos institucionales que podrían interferir en el desarrollo de la autogestión.	- Obtención de financiamiento.	20
Diseñar una propuesta la Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.	Objetivos	Son los resultados que se esperan lograr con el diseño de la propuesta de autogestión en la institución.	- Sistemas de comunicación.	21
	Intervención Social	Acción programada que se realiza sobre un colectivo o individuo, trabajando los sectores sociales con el fin de mejorar su situación generando un cambio social.	- Actores sociales.	22
	Liderazgo	Son habilidades gerenciales que un individuo tiene para influir en la forma de ser de un grupo de personas, haciendo que trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.	- Sentido de pertenencia -Liderazgo Efectivo - Habilidad Gerencial -Trabajo en equipo	23 24 25 26

Fuente: Juárez (2018)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En el capítulo que se muestra a continuación, se exponen los procedimientos técnicos y metodológicos que fueron utilizados, tales como el diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, técnicas de análisis de datos, procedimientos metodológicos lo cual permitió lograr el objetivo previsto en la presente investigación

Para expresar de forma clara el contexto metodológico de la investigación se considera expuesto por Balestrini (2001), donde afirma que: “para situar las características de la información que se necesitan abordar y obtener, se debe delimitar el tipo de investigación, que se adecúe y sea el más apropiado en relación a los objetivos propuestos” (p. 129). Es por ello que en función de las características derivadas del problema de investigación y de los objetivos delimitados, el presente trabajo se enmarcó en el paradigma cuantitativo, el cual permitió tener conocimiento de la tendencia de opinión de los sujetos en estudios mediante el análisis de datos estadísticos.

En palabras de Hurtado, (2007), establecen que “La investigación cuantitativa posee entre otras características la recolección de los datos mediante técnicas de medición controlada y está orientada a los resultados” (pág. 65). Lo cierto es que el estudio está enfocado en adquirir la información de forma veraz y expresar los resultados a través de datos estadístico que serán analizados para presentar una propuesta de solución.

Diseño de la Investigación

Atendiendo a los objetivos delimitados de manera primaria la investigación se orientó hacia la incorporación de un diseño de campo, el cual Sabino (2002) señala que es “aquella donde la recolección de datos se hace directamente de la realidad inherente a la investigación donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. (p. 14). De igual manera, se enfocó dentro de la modalidad de proyecto factible, el cual según el Manual de trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2010), dispone que:

La modalidad de proyecto Factible, consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viables para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de la organización o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. (p.21).

Siendo la propuesta un plan de autogestión para la adquisición de material deportivo el estudio estará dirigido a los actores administrativos de la universidad nacional experimental de los llanos Ezequiel Zamora Achaguas. El proyecto factible se elabora en tres (3) fases las cuales son:

Fase I

Diagnóstico de la necesidad.

Su objetivo, fue conseguir información real y específica acerca de la insuficiencia de material deportivo que se presenta en la institución, las variables sólo fueron observadas en su contexto natural y los datos recogidos en un solo instante, de esta manera referir y examinar los acontecimiento de las variables en un tiempo determinado, así mismo se planteó una alternativa viable al mismo, no sin antes sondear la opinión de los de los involucrados para reconocer las verdaderas necesidades, el

instrumento, utilizado fue valorado por personas expertas del contorno de estudio y de la metodología de la investigación; con la objetivo de contrastar la pertinencia con los objetivos, redacción, coherencia y claridad. Para demostrar la confiabilidad del instrumento se utilizó el Coeficiente Alpha de Cronbach.

Fase II

Factibilidad

Según Gómez (2000) indica “que es posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudio de mercado, y beneficiarios”. (p. 24). Este análisis determinara si lo que se propone será bueno o malo, y cuáles serán las estrategias que se deben desarrollar para que sea exitoso. A través del análisis de los datos obtenidos, por medios de técnica cuantitativa, y de forma porcentual, en que las tablas, gráficos de los resultados estadísticos se elaboraron en función de las variables, considerando las dimensiones e indicadores, en que fueron enunciados, se estableció la factibilidad económica, e institucional. Como el estudio de la vialidad, al proponer un la autogestión como estrategia gerencial para la adquisición de los materiales deportivos para UNELLEZ Achaguas.

Fase III

Diseño

La factibilidad fue determinada por el análisis de los resultados con la cual se procedió a la elaboración del diseño, que permitirá el alcance de los objetivo al realizar la propuesta, apoyándose en una investigación de campo.

Población

Cuando se habla de población se hace referencia, a un universo el cual está conformado por un número determinado, que poseen características comunes al momento de realizar una investigación, según Balestrini (2004) “es la totalidad de un conjunto de elementos, seres u objetos que se desea investigar de los cuales se estudian una fracción que se pretenden que reúna las mismas características y en igual proporción” (p.46). En este sentido la población, objeto de estudio es finita y está conformada por 90 actores, que hacen vida activa en la UNELLEZ Achaguas entre ellas estudiantes de la carrera de Educación Física, docentes, personal administrativo.

Cuadro N°2

Distribución de la población N°

Actores	Cantidad
Docentes	18
Administrativos	12
Población de estudiantes de la carrera de Educación Física.	70
Total población	100

Fuente: Juárez (2018).

De acuerdo a Kerlinger (1996), la muestra “es la simbolización de una parte del conjunto de elementos”. Tomando en cuenta lo expresado por el autor se seleccionó un treinta por ciento (30%) de la población total, la cual estuvo representada por veinte (20) sujetos. Por ello, para la realización del presente estudio, la muestra se tomó al azar en forma aleatoria, ya que todos los de la población tuvieron la posibilidad de ser elegidos.

La técnica e instrumento

La técnica de recolección de datos comprende un conjunto de procedimientos, que implica la utilización de determinadas herramientas para recabar la información necesaria en el desarrollo de la investigación, Balestrini (2004) son las distintas formas o maneras de obtener información” (pág. 54) a manera de que al recabar los datos sean confiable y solido ya que serán de interés para el estudio por tal motivo la encuesta es la técnica que se adapta a esta investigación, Arias (2006) “es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o relación con un tema particular” (pág. 72).

El instrumento utilizado será el cuestionario, Sabino (2003) lo define como “un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios ante los cuales se piden la reacción de los sujetos a quienes se les suministra” (pág. 54) por lo cual se diseñara un cuestionario de preguntas cerrado, tipo Likert, con alternativas de respuesta policotómicas conformada por veintiséis (26) preguntas con cinco alternativas posibles para optar por la respuesta de su preferencia (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), basadas en una escala de estimación con el fin de obtener datos referentes a la realidad existente que determine la posibilidad de implementar la propuesta de la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo en La Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.

Validez del instrumento

La validez según Palella y Martins (2010) se define “como la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (pág. 160). Por ende, el instrumento aplicado es válido a través de juicio de expertos quienes dieron las sugerencias para su

definitiva elaboración, de esta forma los especialistas fueron del área metodología, estadística y contenido a los que se les hizo entrega del instrumento con las especificaciones siguientes: objetivos, cuadro técnico metodológico y las preguntas que corresponden a la corrección de la misma con su respectiva tabla de validación. El cuestionario fue aplicado a una muestra aleatoria, la cual estuvo conformada por directivos, docentes y estudiantes la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas, los cuales indicaron el valor cuantificado del coeficiente de correlación para luego promediar los resultados.

Al realizar los cálculos se obtuvo el siguiente resultado:

$$\alpha = 1 - 0,04 = 0,96$$

Así mismo, Palella y Martins (2010), presentan los criterios de decisión para la Confiabilidad de un instrumento en el siguiente cuadro donde se comprobó que se encuentra dentro de los parámetros siendo alta para su aplicación basada en los criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento.

Cuadro N° 3
Rango Confiabilidad (dimensión)

Rango
0,81-1 Muy alta
0,61- 0,80 Alta
0,41- 0,60 Media
0,21-0,40 Baja
0- 0,20 Muy baja

Palella y Martins (2010)

CAPÍTULO IV

DIAGNOSTICO DE LA PROPUESTA

Análisis de los Resultados

Los resultados obtenidos mediante la investigación reflejan las características de las variables a objetos de estudio, por lo tanto, los instrumentos aplicados muestran el análisis de comprobación a través de un proceso sistemático de referencias planteadas en el diagnóstico presentado en la investigación. En atención a ello, el investigador da a conocer en el presente capítulos, los resultados de cada ítem (procesado y tabulado o graficado) con su interpretación y análisis.

Así pues, fue necesario realizar el análisis general de los resultados en función a los objetivos correspondientes y verificar si fueron logrados resolviendo la situación planteada. Por otra parte, en lo que se refiere a las diferentes variables que se encuentran en una investigación, Jacobs (2003), plantea que “la variable es un atributo que refleja o expresa algún concepto o construcción y que admite diferentes valores” (p. 32). De igual manera, los indicadores son fundamentales ya que son los que calcularán la eficiencia de los sistemas, procesos o situaciones de la investigación.

Además, son útiles para poder medir con claridad los resultados obtenidos con la aplicación de programas, o acciones específicas, con el fin de obtener el diagnóstico de una situación. A tal efecto, Arias (2006), expresa que: “un indicador es un indicio de medida que permite estudiar o cuantificar una variable o sus dimensiones”. (p. 62). A continuación se presentan los gráficos resultantes del instrumento aplicado a integrantes de la comunidad educativa de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas

Objetivo Específico: Diagnosticar la necesidad implementar la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas.

Cuadro 4.

Dimensión: Autogestión **Indicadores:** Autogestión y participación.

Nº	Items	(TA)		(DA)		(I)		(ED)		(TD)		T
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	La autogestión se presenta como una solución gerencial a los problemas de la institución	03	15	12	60	04	20	01	5	0	0	100
2	La autogestión es una estrategia gerencial como modelo de organización con carácter participativo	06	30	12	60	02	10	0	0	0	0	100
3	En la organización se favorece la participación directa de cada uno de los miembros del grupo para la toma de decisiones	06	30	12	60	02	10	0	0	0	0	100
4	Se lleva a cabo la gestión como tramitación de diligencias para un asunto de interés individual y colectivo	04	20	14	70	01	5	01	5	0	0	100

Fuente: Juárez (2018)

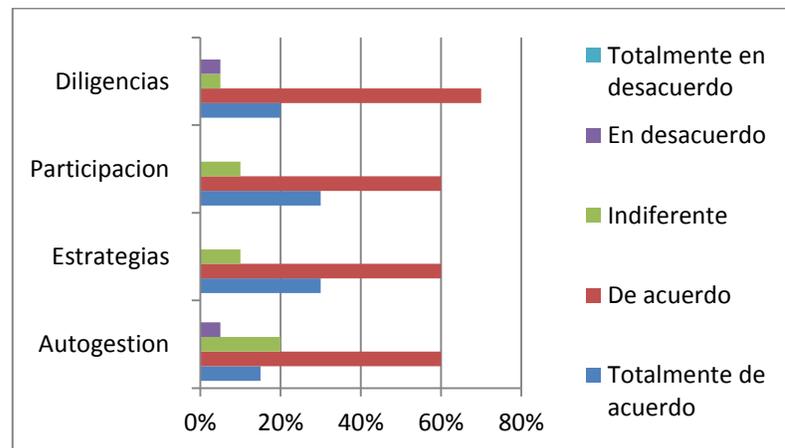


Gráfico 1. Dimensión: Autogestión. Juárez (2018).

Interpretación: En relación con el ítem número 1, se puede apreciar que 15 por ciento de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo en que la autogestión se presenta como una solución gerencial a los problemas de la institución, de igual manera, es decir en forma positiva, un 60 por ciento expresa estar de acuerdo con lo planteado en el ítem, mientras para un 20 por ciento es indiferente y por otro lado un 5 por ciento expuso estar en desacuerdo, nadie estuvo totalmente en desacuerdo. Es importante señalar que una gran parte de los encuestados ven la autogestión como una solución gerencial emergente a los problemas institucionales.

En el ítem 2, se puede observar como 30 por ciento de los encuestados manifiestan que la autogestión es una estrategia gerencial como modelo de organización con carácter participativo, por tal motivo, están totalmente de acuerdo. Del mismo modo un elevado 60 por ciento expresa estar de acuerdo con el enunciado del ítem, para un diminuto 10 por ciento le es indiferente la autogestión como estrategia de carácter participativo. En cuanto al ítem número dos, no hubo encuestados que estuviesen en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por tal situación, se puede evidenciar la suma importancia que presenta la autogestión como estrategia gerencial y modelo de organización con carácter participativo, tal y cual como se ha planteado en capítulos anteriores.

En cuanto al tercer ítem, se observa que un 30 por ciento de los encuestados están totalmente de acuerdo con lo que se plantea, de igual modo, un 60 por ciento también señala en estar de acuerdo que en la organización se favorece la participación directa de cada uno de los miembros del grupo para la toma de decisiones. Nadie estuvo en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, mientras un 10% le es indiferente la interrogante. De manera afirmativa la mayoría de los encuestados plasmaron estar identificados con que en la organización se favorece la participación en la toma de decisiones.

Como se puede observar en relación al ítem 4, se lleva a cabo la gestión como tramitación de diligencias para un asunto de interés individual y colectivo un 20 por ciento, es decir, cuatro de los entrevistados dijeron que estaban totalmente de acuerdo, mientras un 70 por ciento está de acuerdo con lo escrito en el ítem 4. Por otro lado, un bajo 5 por ciento lo califico de forma negativa, es decir, está en desacuerdo, mientras otro 5 por ciento le es igual y nadie expuso que estaba totalmente en desacuerdo. En cuanto a este ítem se debe señalar que una gran parte de la población encuestada observa positivamente la gestión en la tramitación de diligencias.

De acuerdo con Rojas (2000), la autogestión significa gestión que es llevada a cabo por uno mismo. Se trata de una idea anarquista que recogió un significado específico de vigor después de 1950, a raíz de su puesta en práctica en Yugoslavia como fórmula generalizada de organización social y política a todos los niveles del Estado. Como método de organización institucional, en una compañía autogestión son los obreros, en el caso que refiere los docentes, quienes eligen a los cargos directivos, participando activamente en la transformación y aceptación de decisiones.

Por otra parte, la autogestión es la libertad de elegir las necesidades que posee la institución con el fin de convertirlas en fortalezas, tomando en cuenta los recursos económicos y sociales, todo esto con el objetivo de favorecer la participación directa de cada uno de los miembros de un grupo en la toma de decisiones con conocimiento de causa. Desde este punto de vista, la autogestión se exhibe como la tramitación integral a las dificultades, es decir, va más allá de la organización. De igual forma, se aplica a los campos de la enseñanza, la cultura, el tiempo libre, los hábitos, y sobre todo al ámbito institucional. De tal manera que, la autogestión implica el desvanecimiento de toda soberanía asignada, con el fin de lograr la renovación e integración de las acciones para mejorar la realidad que está dada por la necesidad de material deportivo.

Objetivo Específico: Diagnosticar la necesidad implementar la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas.

Cuadro 5.

Dimensión: Estrategias gerenciales. **Indicador:** nuevas alternativas de solución.

Nº	Ítems	(TA)		(DA)		(I)		(ED)		(TD)		T
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	20
5	Las metas organizacionales orientadas mediante la Inspección, Operación y Control generan nuevas alternativas de solución gerencial	05	25	13	65	02	10	0	0	0	0	100

Fuente: Juárez (2018)

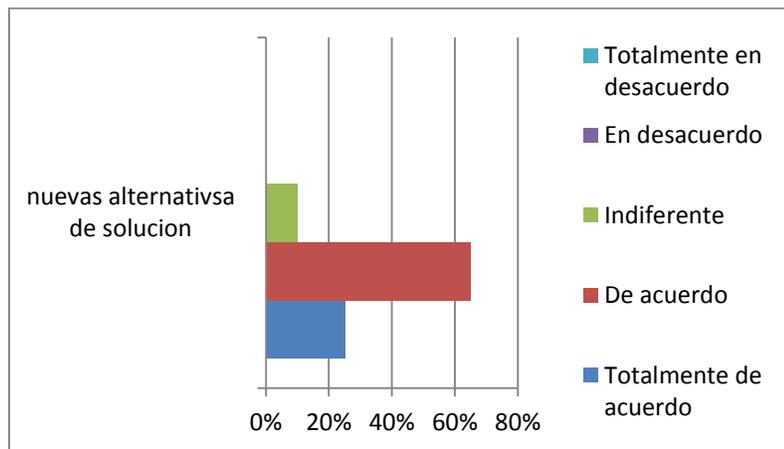


Gráfico 2. Dimensión: nuevas alternativas de solución. Juárez (2018).

Interpretación: En relación al ítem número 5, se puede destacar el 25 por ciento y 65 por ciento de las personas encuestadas que están totalmente de acuerdo en que las metas organizacionales orientadas mediante la inspección, operación y control generan nuevas alternativas de solución gerencial. Solamente un 10 por ciento indiferente y nadie estuvo en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con lo planteado en el ítem. En capítulos anteriores se expresó la importancia de las metas organizacionales como nueva alternativas de solución gerencial y estos altos porcentajes positivos avalan lo planteado, por tal motivo, se resalta su importancia.

Objetivo Específico: Diagnosticar la necesidad de una propuesta de autogestión como estrategia gerencial para el mantenimiento del espacio físico de la Escuela Bolivariana Fundación Mendoza.

Cuadro 6.

Dimensión: Material deportivo.. **Indicador:** Acciones.

Nº	Items	(TA)		(DA)		(I)		(ED)		(TD)		T
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
6	Se llevan a cabo acciones continuas y permanentes dirigidas a gestionar la adquisición del material deportivo de institución.	3	15	2	10	0	0	10	50	7	35	100
7	Son importantes las acciones tendentes a adquirir y recupera el mobiliario deportivo de la institución para mantenerlos en buenas condiciones.	13	65	7	35	0	0	0	0	0	0	100
8	El mantenimiento preventivo, como acciones continuas y permanentes designadas a evitar el deterioro prematuro y la pérdida de los mobiliarios deportivos.	13	65	7	35	0	0	0	0	0	0	100
9	Se efectúa el mantenimiento periódico, el cual consiste en la sustitución de equipos que sufren desgaste por el número de horas de trabajo.	1	5	2	10	0	0	10	50	7	35	100
10	Se están aprovechando los recursos para recuperar: mallas de voleibol, aros de básquet, inflado de inflado de balones, pintura de arquerías para futbol. Entre otros.	2	10	3	15	0	0	10	50	5	25	100
11	Es necesario el mantenimiento continuo, para rescatar los materiales deportivos existentes en la institución.	10	50	10	50	0	0	0	0	0	0	100
12	Se toman acciones designadas a adquirir nuevos materiales deportivos para institución	2	10	3	15	1	5	10	50	5	25	100

Fuente: Juárez (2018)

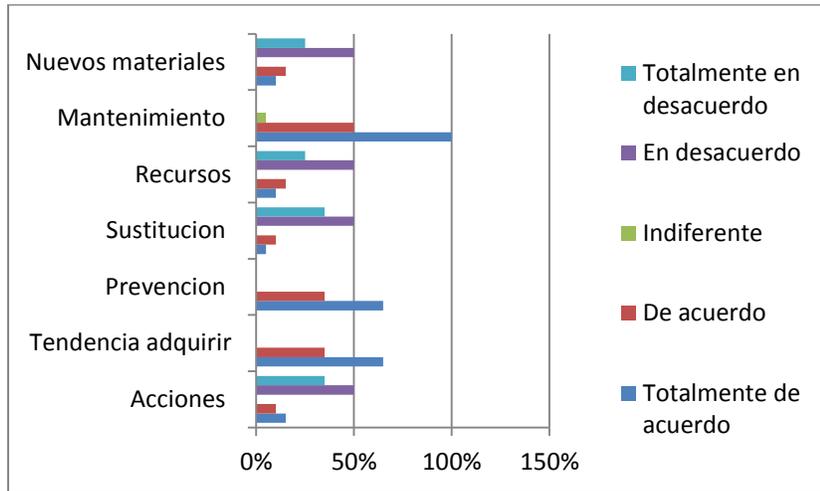


Gráfico 3. Dimensión: Acciones. Juárez (2018).

El ítem 6, muestra que un 15 por ciento, están totalmente de acuerdo y un 10% de acuerdo a que se llevan a cabo acciones continuas y permanentes dirigidas a gestionar la adquisición del material deportivo de institución, como el conjunto de acciones continuas y permanentes dirigidas, de igual modo se presenta a un 0% por ciento que es indiferente a la premisa presentada. Un 50 por ciento está en desacuerdo y un 35 por ciento por la opción totalmente en desacuerdo. Por el resultado obtenido se verifica que la población en estudio reconoce pocas o nulas las acciones destinadas a la adquisición de material deportivo por lo cual es de suma importancia en la autogestión para este fin.

En relación al ítem 7, se puede apreciar en el gráfico, que un 65 por ciento de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo que son importantes las acciones tendentes a adquirir y recupera el mobiliario deportivo de la institución para mantenerlos en buenas condiciones. 35 por ciento de encuestados que está de acuerdo y un 0 por ciento que es indiferente. El alto porcentaje en favor de las 2 primeras opciones catalogan fundamentales las acciones tendentes a adquirir y recupera el material deportivo de la institución.

Se puede observar en el ítems 8 que un elevado 65 por ciento y 35 por ciento de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en relación a que se lleva a cabo el mantenimiento preventivo, como acciones continuas y permanentes designadas a evitar el deterioro prematuro y la pérdida de los mobiliarios deportivos, mientras que nadie nuevo es indiferente o desacuerdo con el postulado. Este último bajo porcentaje va en contradicción con el alto porcentaje que se plantea en este mismo ítem, por tal motivo, se evidencia que la mayoría de los encuestados ven de manera positiva el conjunto de acciones de prevención del deterioro del material deportivo.

En cuanto al noveno ítem, se lleva a cabo el mantenimiento periódico, el cual consiste en la sustitución de equipos que sufren desgaste por el número de horas de trabajo un 5 por ciento está totalmente de acuerdo con el ítem, mientras 10 por ciento está de acuerdo indicando de manera afirmativa el postulado planteado, por otro lado, un 0 por ciento se considera indiferente y 50 por ciento en desacuerdo. Esto da soporte al presente estudio, ya que el alto porcentaje nos permite deducir que no se están llevando de forma evidente el mantenimiento que debe existir para la sustitución de equipos que han recibido mucho uso, lo cual produce desgaste en el equipo. Nadie estuvo totalmente en desacuerdo.

En la interrogante 10, se puede observar el 10 por ciento y el 15 por ciento de los encuestados que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en lo planteado en el ítem, por otro lado, se observa el 0 por ciento que es indiferente, sin embargo es alarmante el 50% de personas desacuerdo y el 35 por ciento de encuestados totalmente en desacuerdo, considerando que el ítems está planteado en forma afirmativa, nos indica que no se lleva a el mantenimiento progresivo, es decir, en forma racional aprovechando los recursos para recuperar: mallas de voleibol, aros de básquet, inflado de inflado de balones, pintura de arqueras para futbol. Entre otros.

En el ítems 11, se puede observar que un 100 por ciento de los encuestados manifestó que están totalmente de acuerdo en que se lleve a cabo el mantenimiento continuo, Es necesario el mantenimiento continuo, para rescatar los materiales deportivos existentes en la institución. Estos resultados expresan que en la institución se hace cada vez más urgente que se lleve a cabo el mantenimiento del material deportivo existente por lo cual, es de gran importancia la propuesta de implementar la autogestión como estrategia para alcanzar resultados observables.

En relación con el ítem número 12, se puede apreciar que 10 por ciento de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo en que se llevan se toman acciones designadas a adquirir nuevos materiales deportivos para institución, de igual manera, 15 por ciento expresa estar de acuerdo con lo planteado en el ítem, mientras para un 0 por ciento es indiferente y por otro lado, un impactante 50 por ciento y expuso estar en desacuerdo y totalmente desacuerdo un 25 lo que es un indicador claro que según la apreciación de los encuestados se aprecia de forma muy limitadas las acciones destinadas por los gerentes de la universidad para alcanzar estos nuevos resultados al respecto.

Objetivo Específico: Describir las actividades que se pueden llevar a cabo la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas.

Cuadro 7.

Dimensión: Planificación. **Indicador:** Diagnóstico De Necesidades.

Nº	Items	(TA)		(DA)		(I)		(ED)		(TD)		T
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
13	La autogestión en la universidad se inicia con la planificación la cual se implementa con participación de la comunidad educativa.	02	10	03	15	0	0	15	75	0	0	100
14	Se planifican las actividades de acuerdo a las necesidades detectadas	03	15	02	10	01	5	14	70	0	0	100
15	La gestión es aplicada como un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el desarrollo de las actividades organizacionales	08	40	06	30	04	20	02	10	0	0	100
16	Se realiza una diagnosis de los materiales deportivos para emprender acciones que garanticen el buen funcionamiento de estos	03	15	02	10	0	0	9	45	0	0	100

Fuente: Juárez (2018)

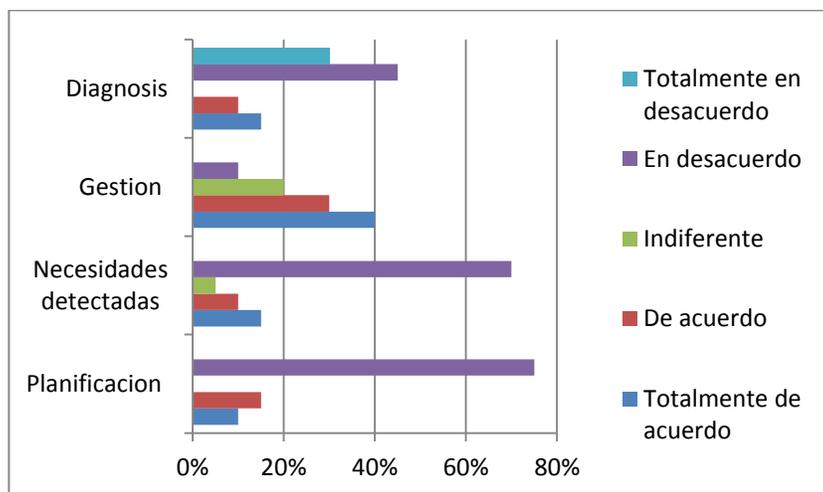


Gráfico 4. Dimensión: Planificación. Juárez (2018).

Se puede observar en el ítem 13, que un 10 por ciento de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo y un 15 por ciento de acuerdo en relación a que la autogestión en la organización se inicia con la planificación la cual se implementa con participación de la comunidad educativa, un 0 por ciento le es igual el ítem, mientras que un elevado 75 por ciento está en desacuerdo con lo planteado en la interrogante nº 8. En este ítem se observa que un elevado número de encuestados consideran que en la universidad no se evidencia de forma clara la planificación de actividades que involucren la comunidad educativa a fin de obtener soluciones oportunas para la falta de material deportivo, de allí podemos inducir a que el aporte que realiza la comunidad en una autogestión organizada y planificada es fundamental porque ella sabe las fortalezas y debilidades de su entorno.

En cuanto al décimo cuarto ítem, se planifican las actividades de acuerdo a las necesidades detectadas un 15 por ciento está totalmente de acuerdo con el ítem, mientras 10 por ciento está de acuerdo que se llevan actividades planificadas en función de las necesidades detectadas, por otro lado, un 0 por ciento se considera indiferente y 70 por ciento en desacuerdo. Esto da soporte al presente estudio, ya que el alto porcentaje corrobora que las actividades no son planificadas de acuerdo a las necesidades de material deportivo en la institución, nadie estuvo totalmente en desacuerdo.

En relación al ítem 15, se puede apreciar en el gráfico, que un 40 por ciento de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo, con que la gestión es aplicada como un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el desarrollo de las actividades organizacionales de igual modo se observa un 30 por ciento de encuestados que está de acuerdo y un 20 por ciento que es indiferente, por otro lado, observamos un 10 por ciento en desacuerdo y un 0 por ciento totalmente en desacuerdo. En el ítem 16, se puede observar, como un 15 por ciento de los encuestados está totalmente de acuerdo con lo propuesto en el ítem.

Mientras un 10 por ciento está de acuerdo en relación a que la universidad realiza una diagnosis de los materiales deportivos para emprender acciones que garanticen el buen funcionamiento de estos, por otro lado un 0 por ciento expresó que es indiferente a lo plasmado, un 45 por ciento de las personas están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo un 30 por ciento. Es muy importante la realización de la diagnosis con el fin de mantener un excelente funcionamiento de los recursos, así la gestión institucional debe partir de un buen diagnóstico para identificar las debilidades y fortalezas, de esta manera poder solventarlas con las oportunidades y fortalezas.

En este sentido Vigotsky señala que los individuos construyen el conocimiento a través de las interacciones sociales con los demás. El contenido de este conocimiento recibe influencia de cultura en la que los individuos viven, la cual incluye el lenguaje, creencias y habilidades, por tal motivo el modelo de Vigotsky refleja un individuo inmerso en un fondo socio-histórico, obtiene mayor habilidad en sus desempeño en la medida que interactúa con los demás así los gerentes tendría a favor las fortalezas de los actores de la institución que dirige.

En virtud a lo antes señalado, esta teoría guarda con el estudio que realiza, porque proporciona un medio para integrar a la comunidad educativa al consustanciarse con los docentes, estudiantes y comunidad quienes serán partícipes en los programas de autogestión en la universidad, donde se formarán equipos de trabajo, para desarrollar las actividades y de este modo lograr objetivos comunes, se sustenta en los postulados de la Teoría de relaciones humanas; la cual está orientada hacia el interior de la organización cuya preocupación central es el comportamiento humano, por lo que se definen a la organización como un sistema social que comprende a los individuos, las relaciones entre grupos y con el entorno, (Stoner y Wankel, 1996).

Objetivo Específico: Describir las actividades que se pueden llevar a cabo la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas.

Cuadro 8.

Dimensión: Organización. **Indicador:** Organización de las actividades.

Nº	Items	(TA)		(DA)		(I)		(ED)		(TD)		T
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
13	La organización de las actividades en la institución funciona de manera continua para alcanzar sus expectativas de fortalecimiento	02	10	03	15	0	0	15	75	0	0	100

Fuente: Juárez (2018)

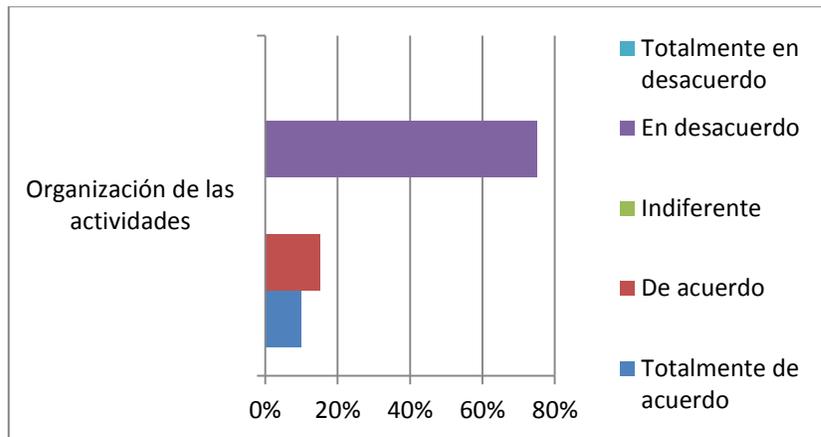


Gráfico 5. Dimensión: Organización. Juárez (2018).

Interpretación: El gráfico presentado se puede visualizar que un 10 por ciento de las personas que realizaron la encuesta está totalmente de acuerdo afirmando que en la universidad la organización de las actividades funciona de manera continua para alcanzar sus expectativas de fortalecimiento y desarrollo, 15 por ciento está de acuerdo con lo planteado, un 0 por ciento es indiferente, sin embargo es alarmante un alto 75 por ciento está en desacuerdo y nadie estuvo totalmente en desacuerdo. En esta interrogante una mayoría catalogó como negativas sus respuestas.

Objetivo Específico: Determinar la factibilidad de la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas.

Cuadro 9.

Dimensión: factibilidad económica **Indicador:** Recursos.

Nº	Items	(TA)		(DA)		(I)		(ED)		(TD)		T
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
18	Se organizan actividades para obtener recursos económicos por medio de la autogestión	03	15	2	10	01	5	12	60	0	0	100
19	La participación organizada de todos los actores involucrados y el compromiso de las partes para lograr los objetivos funcionan eficientemente para el desarrollo de la autogestión en la institución	01	5	03	15	01	5	10	50	05	25	100

Fuente: Juárez (2018)

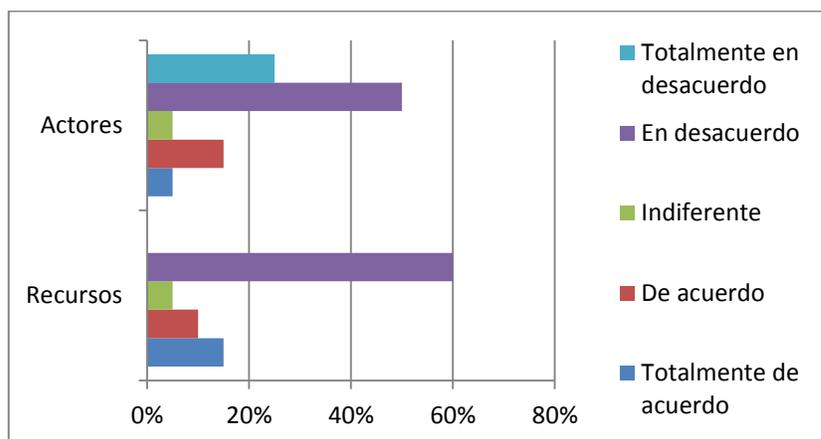


Gráfico 6. Dimensión: factibilidad económica. Juárez (2018).

Interpretación: En relación al ítem número 18, se puede destacar el 15 por ciento y 10 por ciento de las personas encuestadas que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que se organizan actividades para obtener recursos económicos por medio de la autogestión. Solamente un 5 por ciento es indiferente, un 60 por ciento en desacuerdo y nadie totalmente en desacuerdo con lo planteado en el ítem, de lo cual podemos deducir que las

actividades de autogestión son escasamente percibidas por los actores institucionales, aun cuando se considera que la realización constante de actividades para obtener recursos es muy importante, ya que por medio de esta es que la autogestión se presenta y por ende se recogen los recursos necesarios o útiles para el mantenimiento de la institución.

En relación con el ítem número 19, se puede apreciar que 5 por ciento de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo en que la participación organizada de todos los actores involucrados y el compromiso de las partes para lograr los objetivos funcionan eficientemente para el desarrollo de la autogestión en la institución, un 15 por ciento expresa estar de acuerdo con lo planteado en el ítem, mientras que apenas 5 por ciento es indiferente y por otro lado un 50 por ciento expuso estar en desacuerdo y un 25 por ciento totalmente desacuerdo.

Es importante señalar que una gran parte de los encuestados destacan que para que en los actores institucionales se observa escasa participación en actividades de autogestión en beneficio de la institución por lo cual es preciso contar con el apoyo y la participación de todos los actores involucrados en la institución, docentes, estudiantes, directivo, personal obrero, administrativo y comunidad, para lo cual es necesario el trabajo en equipo.

Objetivo Específico: Determinar la factibilidad de la autogestión como estrategia gerencial para adquirir material deportivo la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Municipalizada en la ciudad de Achaguas.

Cuadro 10.

Dimensión: Factibilidad Institucional. **Indicador:** factibilidad institucional.

Nº	Items	(TA)		(DA)		(I)		(ED)		(TD)		T
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
20	Las acciones que ameritan de planificación y de una participación continua de sus miembros en la institución promueven la obtención de financiamientos	15	75	5	25	0	0	0	0	0	0	100

Fuente: Juárez (2018)

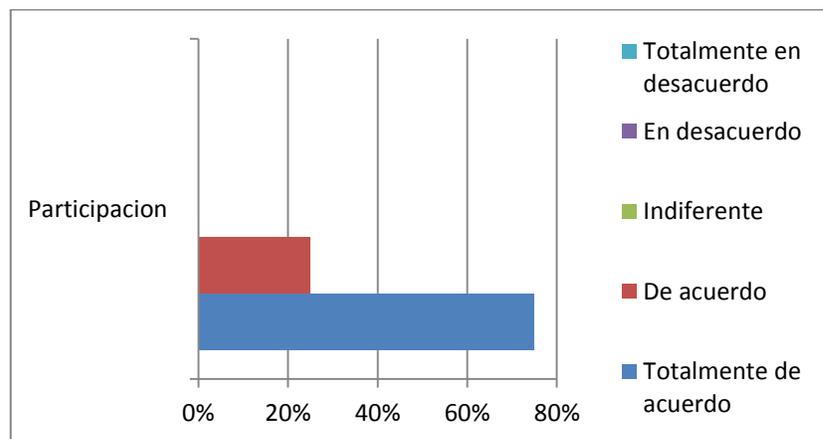


Gráfico 7. Dimensión: factibilidad institucional. Juárez (2018).

Interpretación: En cuanto al gráfico número 20; destaca que un elevado 75 por ciento está totalmente de acuerdo con lo expuesto en el ítem, otro 25 por ciento de los encuestados está de acuerdo con que las acciones que ameritan de planificación y de una participación continua de sus miembros en la institución promoverán la obtención de financiamientos, ninguno de los encuestados fue, indiferente o estuvo desacuerdo con el planteamiento. En su mayoría concuerdan que las acciones planificadas y con personas participativas producirá excelente resultados.

Objetivo Específico: Diseñar una propuesta la Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.

Cuadro 11.

Dimensión: Objetivos. **Indicador:** Sistemas comunicación.

Nº	Items	(TA)		(DA)		(I)		(ED)		(TD)		T
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
21	Para el logro de la propuesta y los resultados exitosos de la autogestión, se requiere de un sistema de comunicación alternativo	00	0	16	80	03	15	01	5	0	0	100

Fuente: Juárez (2018)

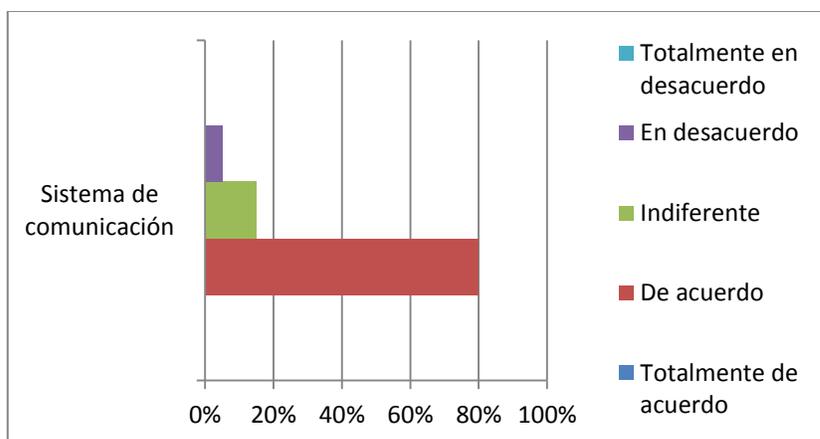


Gráfico 8. Dimensión: objetivos. Juárez (2018).

Interpretación: En el presente gráfico se puede observar como el 80 por ciento de los encuestados están de acuerdo con que para el logro de la propuesta y los resultados exitosos de la autogestión, se requiere de un sistema de comunicación alternativo, nadie estuvo totalmente de acuerdo, mientras un 15 por ciento es indiferente a lo expresado en el ítem. Apenas un 5 por ciento estuvo en desacuerdo y nadie marcó la opción totalmente en desacuerdo. Este alto porcentaje da como referencia positiva que los encuestados ven como necesario los sistemas de comunicación alternos ya que son de importancia para la autogestión.

Objetivo Específico: Diseñar una propuesta la Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.

Cuadro 12.

Dimensión: intervención social. **Indicador:** Actores.

Nº	Items	(TA)		(DA)		(I)		(ED)		(TD)		T
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
22	La participación está presente en el proceso de autogestión ha desarrollado la institución.	06	30	12	60	02	10	0	0	0	0	100

Fuente: Juárez (2018)

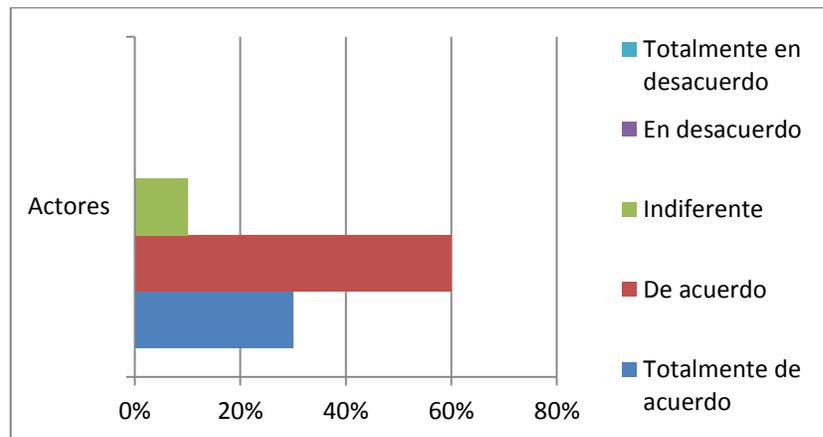


Gráfico 9. Dimensión: Intervención social. Juárez (2018).

Interpretación: En relación al ítem 22, la opción totalmente de acuerdo fue seleccionada por un 30 por ciento de los encuestados, de igual manera un 60 por ciento está de acuerdo, tan solo un 10 por ciento es indiferente y nadie estuvo en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Este ítem manifiesta que la participación está presente dentro de los actores que conforman la institución, lo cual es un elemento clave para llevar a cabo un eficiente proceso de autogestión para adquirir material deportivo para la universidad.

Objetivo Específico: Diseñar una propuesta la Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.

Cuadro 13.

Dimensión: Liderazgo. Indicador: Sentido de pertenencia.

Nº	Items	(TA)		(DA)		(I)		(ED)		(TD)		T
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
23	Se propicia el sentido de pertenencia entre los miembros de la institución educativa	06	30	12	60	02	10	0	0	0	0	100
24	Se ha observado en la institución el liderazgo efectivo, como un proceso de creación de una visión del futuro que tenga en cuenta los intereses de los integrantes de la organización	00	0	16	80	03	15	01	5	0	0	100
25	El liderazgo es la habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de las metas tanto individuales como personales	06	30	12	60	02	10	0	0	0	0	100
26	Los gerentes de la institución promueven el trabajo en equipo como herramienta para el desarrollo de la autogestión	04	20	14	70	01	5	01	5	0	0	100

Fuente: Juárez (2018)

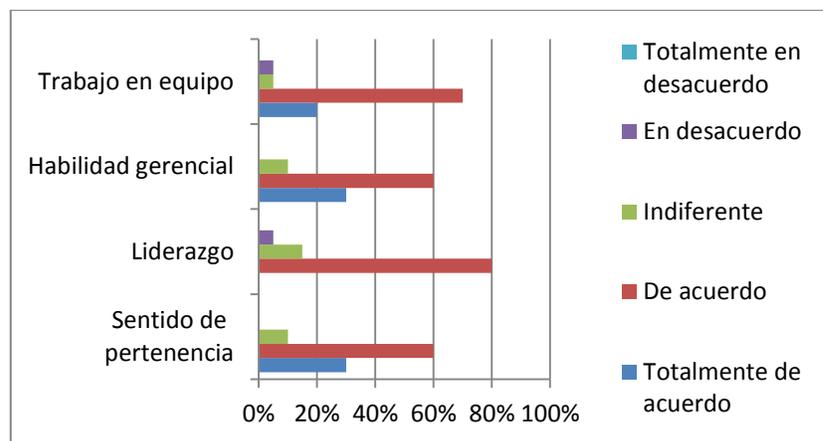


Gráfico 10. Dimensión: Liderazgo. Juárez (2018).

En el ítems 23, se puede observar que un 5 por ciento de los encuestados manifestó que están totalmente de acuerdo en que se propicia el sentido de pertenencia entre los miembros de la comunidad escolar, también se puede ver que otro 75 por ciento está de acuerdo con lo planteado en el ítem, sin embargo, un 15 por ciento opto por la opción indiferente y finalmente un 5

por ciento está en desacuerdo. Estos resultados expresan que la comunidad escolar tiene un gran sentido de pertenencia debido a que esta ha sido propiciada con regularidad. En el ítems 24, se detalla que nadie estuvo totalmente de acuerdo con lo planteado en el ítem, mientras un elevado 80 por ciento está de acuerdo en que se ha observado en la institución el liderazgo efectivo, como un proceso de creación de una visión del futuro que tenga en cuenta los intereses de los integrantes de la organización, un 15 por ciento manifestó ser indiferente, mientras un 5 por ciento está en desacuerdo, es decir expresa que no observo tal liderazgo.

A pesar de que hubo encuestados que manifestaron no observar tal liderazgo un elevado 80 por ciento expreso lo contrario, es decir, si observar tal liderazgo con visión de futuro y que toma en cuenta los intereses de todos los integrantes de la organización. En el ítems 25, se muestra que un 30 por ciento, así como también, un 60 por ciento están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que el liderazgo es la habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de las metas tanto individuales como personales, de igual modo se presenta a un 10 por ciento que es indiferente a la propuesta presentada. Un 5 por ciento está en desacuerdo y nadie opto por la opción totalmente en desacuerdo. Aquí se denota que si existe un excelente liderazgo las metas propuestas serán alcanzadas fácilmente porque este es el más sensato para influir en un grupo.

En cuanto al vigésimo sexto ítem, los gerentes de la institución promueven el trabajo en equipo como herramienta para el desarrollo de la autogestión un 20 por ciento está totalmente de acuerdo con el ítem, mientras 70 por ciento está de acuerdo con que se promueve el trabajo en equipo, por otro lado, un 5 por ciento se considera indiferente y 5 por ciento en desacuerdo. Este resultado es favorable para la investigación porque la participación en positiva de los gerentes de la institución será de vital importancia y un factor determinante en la consecución de los resultados.

CAPITULO V

Conclusiones y recomendaciones

El proceso final de la investigación, permitió destacar la importancia que tiene las estrategias gerenciales como recurso para la obtención de las metas y objetivos organizacionales, donde, tanto los gerentes como los funcionarios a su cargo deben abocarse a una actualización permanente como medio para generar respuestas significativas a los problemas que les corresponda afrontar, además puede utilizar sus percepciones, habilidades y destrezas gerenciales para inducir a los líderes institucionales a promover y participar en proyectos que beneficien al colectivo, es decir, personas involucradas en el contexto de la institución objeto de estudio.

Es por ello que la autogestión en el marco de la actividad educativa busca superar las estructuras estereotipadas propias de algunos sistemas que dependen de otros en su gestión y que son asumidas por las instituciones como condición sin la cual no funciona la gestión. Un ejemplo al respecto es considerar que el estado está en el deber de sufragar todos los gastos de las escuelas, sin embargo todo gerente debe implementar estrategias acordes a la realidad que maneja en su colectivos orientado a buscar, administrar y gestionar de manera mancomunada la solución de problemas emanados por la carencia de los recursos materiales necesarios para el desarrollo de la acción educativa.

Desde esta perspectiva, en este estudio se asume que la institucionalidad en una sociedad democrática puede fácilmente llevar a efecto un proceso de autogestión. En el caso de las instituciones educativas, según Gerard (1997) citado por Alanis, (2005) afirma que es factible abordar desde la práctica educativa el sentido del poder colectivo de los diversos

actores de la institución, así mismo, el ejercicio de decidir sobre los procedimientos y métodos educativos implementados en el lugar de la enseñanza; es decir, la autogestión educativa de cada institución educativa tiene que ver fundamentalmente con la capacidad de poder negociar entre ellos, con toda libertad, su táctica pedagógica y sus preferencias.

Estas afirmaciones son producto del análisis de los resultados, obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de 26 preguntas dirigidas a una población de 20 personas constituidas por personal docente, administrativo y estudiantes de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora Achaguas, quienes manifiestan estar de acuerdo con la autogestión como estrategia gerencial para la solución de problemas de esta casa de estudio, asimismo se puede afirmar que un alto porcentaje de encuestados que la planificación y organización de actividades destinadas favorece la participación de todos los actores que hacen vida permanente en la institución, es decir, estudiantes, docentes, personal directivo, personal de ambiente, comunidad en general.

Por otro lado, es importante señalar las necesidades económicas y su amplia valoración, los encuestados están de acuerdo en la planificación de actividades que permitan la obtención de recursos económicos, es decir, la obtención de financiamiento para el desarrollo de la autogestión. También fue valorado por la población en estudio la necesidad de un sistema alternativo de comunicación que fomente el sentido de pertenencia, para ello es fundamental la habilidad gerencial que se apoye en el trabajo en equipo, todo ello contribuiría de manera positiva a los fines de este estudio pues si la comunidad educativa planifica actividades de autogestión que permita recaudar fondos económicos necesarios para solventar las diversas situaciones que se puedan presentar pero principalmente que se pueda adquirir el material deportivo que se necesita para el desarrollo de las actividades pedagógicas de los estudiantes de la carrera de educación física.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

Introducción

El programa de autogestión que se propone se basa en la necesidad de que el proceso educativo debe responder a los requerimientos del nuevo contexto educativo y de un país en desarrollo que atraviesa una crisis en todos sus niveles, esta propuesta es una alternativa dirigida a mejorar la situación de la universidad y por ende contribuir a la oportuna y continua dotación de materiales deportivos, así mismo propiciar la participación de la comunidad educativa para que no esté aislada de su realidad. Por ello, es prioritario promover en los actores institucionales una actitud positiva y participativa ya que, hoy por hoy, es evidente que el Estado venezolano en medio de la crisis se le ha hecho difícil resolver la totalidad de inconvenientes por los que puede atravesar una institución educativa y la comunidad circundante, por esta razón es fundamental implementar la autogestión como estrategia gerencial.

En tal sentido, la autogestión constituye un medio, por el cual la capacidad individual de un grupo reconoce o identifica las ventajas o necesidades fundamentada en una condición independiente, llevando sobrentendido la planificación, la democracia participativa y el desarrollo sustentable. De ahí que, la autogestión producto del instrumento que conduce a la conquista progresiva del poder económico, social y político, evolucionando en la actitud de los miembros de la organización hacia sí mismos y los demás, en una acción conjunta en la búsqueda de soluciones, es por tal motivo que la presente propuesta está titulada:

La Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.

Presentación de la Propuesta

La propuesta de la Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas, es de gran importancia, ya que mediante esta idea se pretende que en todas las actividades desarrolladas por la institución exista una adecuada distribución de recursos, de manera tal que se cumplan con los objetivos para los cuales fue creada la organización, satisfaciendo así las necesidades de la sede.

Así mismo, se pretende que la organización detecte sus debilidades y tenga presentes sus fortalezas para que se establezcan las recomendaciones necesarias y así mejorar el proceso de toma de decisiones. Por otro lado, se busca propiciar una cultura de responsabilidad en la gestión de los integrantes, mejorando cada uno de los niveles de gestión, y de esta manera alcanzar un fortalecimiento interno que permita lograr cumplir con los propósitos y metas determinadas.

De igual forma se fomenta un mejoramiento en los controles internos donde se logre una adecuada segregación de funciones, delimitando las responsabilidades de cada integrante. Otra de las metas a alcanzar es que se cuente con la suficiente información y estrategias para la obtención de recursos económicos y materiales que les permita llevar a cabo sus actividades y de esta manera alcanzar los objetivos y metas propuestas.

Objetivo General

Proponer un conjunto de actividades de Autogestión para ser usado como estrategia gerencial en la adquisición material Deportivo para la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas.

Objetivos Específicos

Proponer la creación de un fondo de ahorro que le permita a la institución apoyar las actividades que se llevan a cabo.

Sugerir actividades y eventos que promuevan la autogestión, contando con el aporte de la institución, articulado con acciones socio - educativas, favoreciendo el beneficio colectivo.

Proyectar la institución hacia el servicio autogestionario como modelo que provea de alternativas y elementos para el mantenimiento preventivo y correctivo del material deportivo de la institución.

Justificación de la Propuesta

Mediante esta propuesta se proyectan actividades de gestión socioeducativas con la participación de todos los actores de la universidad que se enfocan a identificar las fortalezas y debilidades de la institución al igual que se constituyen una alternativa de solución que llevadas a la práctica puede generar que cumplan con los objetivos establecidos por la universidad, de esta forma satisfacer así las necesidades reales, de esta forma mejorar el proceso en la toma de decisión, estableciendo niveles de gestión de manera eficaz, alcanzando un fortalecimiento interno en la delimitaciones de funciones estratégicas en cada miembro de la organización que permita cumplir con las metas determinadas en la obtención de recursos financieros, materiales y equipamiento tecnológico que les permita llevar sus acciones de manera objetivas en el cumplimiento de sus metas propuestas.

De esta manera, podemos decir que tiene como propósito orientar los esfuerzos individuales y colectivos, lo cual implica deseos de establecer cambios eficientes para así desarrollar principios y valores que vayan en beneficio de todos cuantos integran la organización o institución de esta forma lograr cambios en nuestra comunidad.; también guiara a los directivos, dándoles los elementos de control interno que correspondan para localizar las fallas y puntos débiles focalizados en el desarrollo del plan de autogestión de esta forma bríndales estrategias congruentes que permitirá aplicar los correctivos oportunos a la organización, administrando de manera eficiente y eficaz, y de esta manera se pueda continuar realizando sus actividades educativas pero con una gestión de calidad.

Estructura de la Propuesta

La propuesta se estructura con el objetivo, que sea una herramienta de autogestión, que a través de su implementación por parte de la organización permita identificar las debilidades en el área de gestión y la obtención de recursos financieros. Por otra parte, la actividad de autogestión debe ser organizada y formal con la finalidad de cumplir con sus objetivos; por ello, en esta propuesta se planteará inicialmente su estructura funcional y posteriormente las actividades que implicará su puesta en práctica.

Aspectos Administrativos: la organización de la autogestión es un aspecto que juega un importante papel para asegurar el éxito y efectividad de la misma, ya que se delega responsabilidades a las diferentes personas, fomentándose el trabajo en equipo. En este sentido, se consideró necesario organizar el equipo autogestionario, el cual no solo participará en las actividades sino que supervisar mensualmente el desarrollo de las diferentes actividades del programa de autogestión, para revisar las propuestas planificadas y retroalimentarlas si fuese necesario.

De esta manera se planificarán e implementarán los correctivos de las debilidades que presenta el programa de autogestión y sus procedimientos, así como los espacios físicos donde se desarrollarán las actividades internas y externas del programa con varios días de anticipación.

Recursos de Autogestión: para poder iniciar el proceso de autogestión, es necesario determinar con cuáles recursos empezarán a operar las diferentes actividades y con qué cuantía monetaria cuenta la universidad. Sin embargo por ser esta propuesta una nueva opción de trabajo no dispone de los recursos, por lo que se comenzará por emprender con las siguientes actividades a fin de recabar los recursos mínimos para cubrir los aspectos básicos de los inicios de las operaciones del Programa de Autogestión: contactar donativos a través de empresas públicas o privadas, bien sea en materiales o de carácter monetario, los cuales deberán ser respaldados a través de las correspondientes actas de incorporación. Abrir el proceso de inscripción de las actividades sencillas y básicas que se abrirán al público en general, a saber: cursos, talleres o actividades.



Cuadro N° 14

Proponer la creación de un fondo de ahorro que le permita a la institución apoyar las actividades que se llevan a cabo.

Actividades	Observación	Responsables
<ul style="list-style-type: none"> - Dictar talleres que serán ejecutados por los estudiantes con habilidades artesanales o para las manualidades, los cuales tendrán un costo accesible, de esta manera los recursos obtenidos, podrán ser usados para iniciar otras actividades que requieran un mayor inversión - Solicitar a las autoridades locales, regionales o nacionales, el apoyo para facilitar el acceso a materiales, fertilizantes para sostener los huertos o viveros, a través de apoyo interinstitucional como el Instituto nacional de tierra. - Realizar expo-venta de productos elaborados por los estudiantes. 		<p>Los responsables de cada actividad serán designados al momento de ejecutar esta planificación en reuniones de trabajo en equipo.</p>

Fuente: Juárez (2018)





Cuadro N° 15

Sugerir actividades y eventos que promocionen la autogestión contando con el aporte de la institución, articulado con acciones socio - educativas, favoreciendo el beneficio colectivo.

Actividades	Observación	Responsables
<p>- Talleres de trabajo en equipo para exponer el contenido de la propuesta, así como para designar los responsables directos de cada actividad, de manera que se planifiquen las actividades de manera organizada.</p> <p>Dictar talleres que serán ejecutados por los estudiantes con habilidades artesanales o para las manualidades, los cuales tendrán un costo accesible.</p> <p>-Implementar la construcción de huerto escolar para producir hortalizas (interno - ventas). Para sostener estos la universidad deberá apoyarse en los docentes y representantes, pudiendo hacer responsables los coordinadores de carrera.</p> <p>-Preparación de abono orgánico (uso interno-ventas).</p> <p>-Recolección de Semillas para ser seleccionadas que pueden ser vendidas al público.</p> <p>-Producir y propagar plantas medicinales, frutales, jardín, sombra (venta) esto a través de espacios que pueden funcionar como viveros.</p> <p>-Venta de Artículos: , llaveros, lápices, bolígrafos, insignias, calcomanías, etc.).</p>		<p>Los responsables de cada actividad serán designados al momento de ejecutar esta planificación en reuniones de trabajo en equipo.</p>





Cuadro N°16

Proyectar la institución hacia el servicio autogestionario como modelo que provea de alternativas y para la solución de los problemas de la universidad.

Actividades	Observación	Responsables
<p>- Talleres de trabajo en equipo para exponer el contenido de la propuesta, así como para designar los responsables directos de cada actividad, de manera que se planifiquen las actividades de manera organizada.</p> <p>Dictar talleres que serán ejecutados por los estudiantes con habilidades artesanales o para las manualidades, los cuales tendrán un costo accesible.</p> <p>-Implementar la construcción de huerto escolar para producir hortalizas (interno - ventas). Para sostener estos la universidad deberá apoyarse en los docentes y representantes, pudiendo hacer responsables los coordinadores de carrera.</p> <p>-Preparación de abono orgánico (uso interno-ventas).</p> <p>-Recolección de Semillas para ser seleccionadas que pueden ser vendidas al público.</p> <p>-Producir y propagar plantas medicinales, frutales, jardín, sombra (venta) esto a través de espacios que pueden funcionar como viveros.</p> <p>-Venta de Artículos: , llaveros, lápices, bolígrafos, insignias, calcomanías, etc.).</p>		<p>Los responsables de cada actividad serán designados al momento de ejecutar esta planificación en reuniones de trabajo en equipo.</p>

Fuente: Juárez (2018)



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). **Mitos y Errores en la Elaboración de tesis y Postgrado de Investigación**. Caracas: Espíteme.
- Balestrini, M. (2001). **Como se elabora el proyecto de investigación**. Venezuela. BI Consultores Asociados. Sexta Edición.
- Bacalini, G y Ferreiro S. (2012). **Estrategias educativas para el desarrollo local en el medio rural: Desarrollo Local. Una respuesta a escala humana a la globalización**. Ediciones Ciccus-La Crujía, Buenos Aires.
- Bárrairbar, J. (2003). **La Construcción de Procesos Formativos en Educación no Formal**. Guía para la Formación. Editorial Nancea. Madrid, España.
- Behh, R. (1970). **Un Enfoque Global. Oficina de Planificación del Rector Universitario**. Ediciones Publicitarias. Carabobo, Venezuela.
- Blández, J. (1995). **La utilización del material y del espacio en Educación Física**. Propuestas y recursos didácticos. Barcelona:
- Blandez (2009). **Concepto, características, orientaciones y clasificaciones del deporte actual**. *Revista Digital. EFDeportes.com* Buenos Aires, Año 14 - N° 138, Noviembre de 2009. [Revista en Línea]. Disponible en: <http://www.efdeportes.com/efd138/concepto-y-clasificaciones-del-deporte-actual.htm> [Consulta: 2015 Julio 27].
- Brivio, B. (1999). **Hacia el Cambio mediante la Autogestión**. Edit. Zero-Zyx Madrid.
- Bustón, A. (1991). **Investigación Educativa**. 3-era edición. Maracaibo. Venezuela.
- Chiavenato, A. (2007). **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** (1999). Gaceta Oficial N° 36.860, Diciembre 30, 1999.

- David, F. (2008). **La Gerencia Estratégica**. Colombia: Editorial Legis.
- Davis y Newstrom (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 11ª Edición Editorial Mc. Graw-Hill México.
- Díaz, A. (2015). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista**. Editorial Mc Graw Hill, Segunda Edición.
- DuBrin, A. (2000). **Fundamentos de Administración**. Editorial Thompson. México D.F.
- Fred, R. (1996). **Pensamiento Estratégico**. 5º Edición. Editorial.
- Galuffo, A. (2011). **La autogestión como proceso para satisfacer bienes y servicios en los Liceos Bolivarianos**. Trabajo de grado no Publicado. Universidad de Carabobo.
- Gómez, C., (2000). **Proyectos Factibles**. Editorial Predios. Valencia
- Gómez, R. (2016). **Administración de los recursos humanos en las instituciones educativas**. México: Trillas.
- Giuliani y Ramírez (2006). **Quehacer Comunitario**. Editorial Centro Gumilla, Venezuela
- Hellriegel, t. (2000). **Comportamiento Organizacional**. Octava Edición. Editorial Internacional Thomson Editores, S.A. Ciudad de México, México.
- Hernández, A (2016). **Estrategias de Autogestión para la Obtención de Recursos en el Área de Educación para el Trabajo en los Procesos Endógeno de la Unidad Educativa “Manuel Gual del Municipio Puerto Cabello, Estado Carabobo**. Trabajo de grado para optar al título de Magíster. Universidad de Carabobo, Carabobo.
- Hernández, Fernández y Baptista (2000). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw – Hill Interamericana. México.
- Hurtado, I. y otros, (2007). **Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio**. Los libros del Nacional. Editorial CEC, SA. Caracas Venezuela.

- Jacobs, D. (2003). **Investigación Acción**. Editorial Prentice Hall, México.
- Kerlinger, F. (1996). *Investigación del Comportamiento, Técnicas y Metodologías*. 2da Edición. Nueva Editorial Interamericana.
- Koch, R. (2000). **Lo fundamental y lo más efectivo acerca de la estrategia**. España: McGraw-Hill 143.
- Koontz, H., y Wehrich, S. (2004). **Administración**. Editorial Prentice-Hall Interamericana. México.
- Ley Orgánica de Educación** (2009). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.585. Septiembre 15, 2009.
- Lobrot, M. (2017). **Pedagogía Institucional, La Escuela hacia la Autogestión**. Buenos Aires, Humanitas.
- Luhmann, N. (1949). **Complejidad de las sociedades contemporáneas**. Cairos, S.A. Barcelona.
- Lussier, R. y Achua, C. (2005). **Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades**. Editorial Thompson. México D.F.
- Martínez, J. (1999). **Metodología de la investigación Cualitativa**. Investigación Etnográfica. Caracas, Venezuela.
- Mena, J. (2002). **La Autogestión Comunitaria y el Entorno de la Autogestión**. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos2/autogestion.html>. Fecha de consulta: 20 de Noviembre de 2017.
- Molins, P. (1995). **Teoría de la Planificación**. Editorial CEP. Caracas.
- Palella, S. y Martins, F. (2010) **Metodología de la investigación cuantitativa**. (3ra. Edición). Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Papalia, D. (2001). **Desarrollo Humano**. Octava Edición Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Porfirio, A. y Codutti, R. (2000). **El Factor Humano en la Empresa. Su Dirección y Valoración**. Bilbao Editor.
- Ramírez, A. (2003). **Liderazgo Efectivo**. Caracas, Venezuela: Editorial

triángulo.

Ramírez, T. (2013). **Las instituciones deportivas**. Caracas: Panapo.

Robbins, S. (2004). **Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica**. Décima Edición. México. Editorial Pearson Educación.

Robbins, S., Coulter, M. (2005). **Administración**. Octava Edición. Pearson Educación. México.

Rodríguez, J. (2013). **El director un gerente en línea**. Caracas, Venezuela: Editorial Keops.

Romero, G. (1989). **P.E.I.C. institucional**. Valencia, trabajo no publicado.

Rojas, J. (2000). **Diseño de un Programa Gerencial de Centros Educativos Secundarios de Iquitos**. [Artículo Electrónico]. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/educager.htm>. [Consulta: 2017].

Rosario, A. (2014). **Plan de Acción Comunitario de Autogestión para el Mantenimiento y Adquisición de Bienes Muebles e Inmuebles Liderizado por los Gerentes Educativos de la Unidad educativa "Campo de Carabobo"**. Trabajo de grado para optar al título de Magíster. Universidad de Carabobo, Carabobo.

Rubio, Y. y Vargas, F. (2002). **Metodología de la Investigación**. Maracaibo: Ediciones Ediluz.

Sabino, C. (2002). **Metodología de la Investigación**. Caracas. Editorial: Panapo.

Santrock, Y. (2001). **Psicología de la Educación**. Editorial Mc Graw Hill. México.

Scurral, H. y Podesta, A. (1994). **La Autogestión Yugoslava**. México: Corriente Editores, C. A.

Serna, H. (2006). **Gerencia Estratégica** (7ma. ed.). Colombia: Global Ediciones, S.A.

- Soto, E. (2001). **Comportamiento Organizacional**. Impacto de la Emociones. México.
- Stoner y Wankel (1996). **Administración**. Sexta Edición. Pearson Educación. México.
- Terry, G. (1998). **Principios de Administración**. 2ª Edición México. Continental. Comisión de Asamblea Nacional (2001) Hacia una Sociedad Educativa.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador**, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (2010). *Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas.
- Velasco, B. (2017). **Programa de autogestión comunitario para el mantenimiento de la infraestructura del preescolar “M.I.S.I.F.U.S”** Valencia, Edo. Carabobo. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo.

ANEXOS

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS "EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ APURE
COORDINACIÓN DE POSTGRADO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Estimado participante de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas, Proponer la Autogestión como Estrategia gerencial para Adquirir Material Deportivo en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas, con el fin de dar respuesta a las intenciones del trabajo de grado todos los actores institucionales se activen al trabajo en equipo, a través del liderazgo gerencial para dar respuesta a las problemáticas institucionales en el caso que nos ocupa la adquisición de material deportivo.

Es importante destacar que la información que usted suministre a través de este instrumento es de carácter confidencial y anónimo, teniendo una orientación exclusivamente académica, por lo que se le agradece responder con la mayor objetividad posible para contar con una información certera y ajustada a la realidad. De ante mano se le agradece su contribución, dado que esta será muy valiosa y de interés para llevar a cabo la presente investigación.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN						
Instrucciones Generales del Cuestionario						
<p>Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y responda de acuerdo a las alternativas que se le presenten, señalando con una equis (X) la opción que considere. Se le pide responder todas las preguntas, ya que la información recolectada por este instrumento será procesada con fines académicos.</p>						
5= Totalmente de Acuerdo (TA) 4= De acuerdo (DA) 3= Indiferente (I)			2= En Desacuerdo (ED) 1= Totalmente en Desacuerdo (TD)			
N°	Ítems	TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
Usted como corresponsable de gestión en la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Experimentales Ezequiel Zamora Achaguas						
1	La autogestión se presenta como una solución gerencial a los problemas de la institución					
2	La autogestión es una estrategia gerencial como modelo de organización con carácter participativo					
3	En la organización se favorece la participación directa de cada uno de los miembros del grupo para la toma de decisiones					
4	Se lleva a cabo la gestión como tramitación de diligencias de interés individual y colectivo					
5	Las metas organizacionales orientadas mediante la Inspección, Operación y Control generan nuevas alternativas de solución gerencial					
6	Se llevan a cabo acciones continuas y permanentes dirigidas a gestionar la adquisición del material deportivo de institución.					
7	Son importantes las acciones tendentes a adquirir y recupera el mobiliario deportivo de la institución para mantenerlos en buenas condiciones.					
8	El mantenimiento preventivo, como acciones continuas y permanentes designadas a evitar el deterioro prematuro y la pérdida de los mobiliarios deportivos.					
9	Se efectúa el mantenimiento periódico, el cual consiste en la sustitución de equipos que sufren desgaste por el número de horas de trabajo.					
10	Se aplica el mantenimiento progresivo, es decir, en forma racional aprovechando los recursos para recuperar: mallas de voleibol, aros de básquet, inflado de inflado de balones, pintura de arquerías para futbol. Entre otros.					
11	Es necesario el mantenimiento continuo, para rescatar los materiales deportivos existentes en la institución.					
12	Se toman acciones designadas a adquirir nuevos materiales deportivos para institución					
13	La autogestión en la universidad se inicia con la planificación la cual se implementa con participación de los actores de la institución educativa.					
14	Se planifican las actividades de acuerdo a las necesidades					

	detectadas					
15	La gestión en la universidad es aplicada como un conjunto de técnicas, instrumento procedimientos en el desarrollo de las actividades organizacionales					
16	Se realiza una diagnosis de los materiales deportivos para emprender acciones que garanticen el buen funcionamiento de estos.					
17	La organización de las actividades en la institución funciona de manera continua para alcanzar sus expectativas de fortalecimiento y desarrollo.					
18	Se organizan actividades para obtener recursos económicos por medio de la autogestión					
19	La participación organizada de todos los actores involucrados y el compromiso de las partes para lograr los objetivos funcionan eficientemente para el desarrollo de la autogestión en la institución					
20	Las acciones que ameritan de planificación y de una capacitación continua de sus miembros en la institución promoverán la obtención de financiamientos					
21	Para el logro de la propuesta y los resultados exitosos de la autogestión, se requiere de un sistema de comunicación alternativo					
22	La participación está presente en el proceso de autogestión en la institución.					
23	Se propicia el sentido de pertenencia entre los actores de la institución educativa.					
24	Se ha observado en la institución el liderazgo efectivo, como un proceso de creación de una visión del futuro que tenga en cuenta los intereses de los integrantes de la organización					
25	El liderazgo es la habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de las metas tanto individuales como personales					
26	Los gerentes de la institución promueven el trabajo en equipo como herramienta para el desarrollo de la autogestión.					