



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO REGIONAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
UNELLEZ- VPDR .APURE**

**GERENCIA POR COMPETENCIA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA
GESTION DEPORTIVA DEL IAMDA: UNA PROPUESTA
SOCIOEDUCATIVA DESDE LA UNELLEZ SEDE ACHAGUAS.**

Trabajo especial de grado presentado como requisito parcial para optar el
título de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación Mención:
Administración y Planificación del Deporte

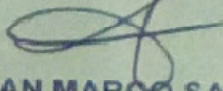
Autor: Anderssom Alejandro Monrroy Abad


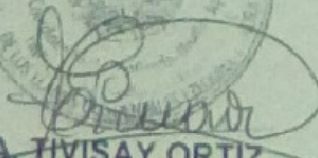
Tutor: Dr. Juan Marcos Salazar

San Fernando de Apure, Mayo del 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: "GERENCIA POR COMPETENCIA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DEPORTIVA DEL IAMDA: UNA PROPUESTA SOCIOEDUCATIVA DESDE LA UNELLEZ SEDE ACHAGUAS.". Bajo la responsabilidad de la participante: ANDERSON MONROY, titular de la Cédula de Identidad V-17.396.193, perteneciente a la III Cohorte, realizado bajo la tutoría del (la) profesor (a) DR. JUAN MARCOS SALAZAR UNELLEZ) Para la obtención del título de MAGISTER SCIENTIARUM EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR MENCIÓN: PLANIFICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN 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° 23, respectivamente, todo de acuerdo con las Normas Vigentes aprobadas por la Institución. El Jurado decidió por unanimidad APROBAR Y OTORGAR MENCIÓN HONORÍFICA 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 MARCO SALAZAR
C.I. N° V- 15.248.218
Tutor



DRA. JIVISAY ORTIZ
C.I. N° V-4 999 234
Jurado Principal.


DR. ROSALÍA PÉREZ
C.I. N° V- 9.871.870
Jurado Principal.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
UNELLEZ-APURE**

**COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
MENCIÓN: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **JUAN MARCOS SALAZAR OCHOA**, titular de la **C.I. 15.248.218**, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado: **GERENCIA POR COMPETENCIA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTION DEPORTIVA DEL IAMDA: UNA PROPUESTA SOCIOEDUCATIVA DESDE LA UNELLEZ SEDE ACHAGUAS**; presentado por el ciudadano: **ANDERSSOM ALEJANDRO MONRROY ABAD**, titular de la **C.I. 17.396.193**, para optar al título de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación Mención: Administración y Planificación del Deporte, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

Atentamente

Dr. Juan Marcos Salazar Ochoa

C.I: 15.248.218

Tutor

Lugar y Fecha: San Fernando de Apure 28/05/18.

AGRADECIMIENTOS

A Dios trino, el omnisciente, omnipresente y el omnipotente, todopoderoso por ayudarme a seguir adelante y por permitirme seguir con los objetivos para esta meta que ya puedo visualizar cristalizada.

A mis profesores todos por haberme ayudado, en especial el profesor Juan Marcos Salazar, por su tutoría tan productiva y efectiva.

A todos, Todas y Aquellos, muchas gracias.

A todos y todas por ayudarme, mis apreciados amigos de trabajo.

Anderssom Monrroy

DEDICATORIA

Al creador del cielo y la tierra, el mar y la fuente de las aguas, Dios te dedico este nuevo logro de mi vida.

A mi madre: Ana de Monrroy, quien con su amor, paciencia, fe, abnegación, oraciones, constancia y dedicación me incentivo para seguir adelante, hoy junto a mí celebra este triunfo.

A mi padre: Alejandro Monrroy (QPD), quien con su paciencia, fe, abnegación, oraciones, constancia y dedicación me incentivo para seguir adelante y formarme en el hombre profesional que un día soñó.

A mi tutor: Juan Marcos Salazar Ochoa, quien con su paciencia, empeño, dedicación, consejos, altruismo, abnegación, voluntad, solidaridad, conocimientos y respeto; contribuyó desinteresadamente conmigo para ver cristalizada esta meta; mil gracias por su invaluable ayuda y amistad.

Anderssom Monrroy

INDICE GENERAL

Cont.	Pág.
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
DEDICATORIA.....	v
LISTA DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCION.....	1
EPISODIO I.....	5
HAICIA LA CONSTRUCCION DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	5
CONTEXTUALIZACION DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	5
EJES PROBLEMATIZADORES.....	10
CONTEXTO PROBLEMATIZADOR.....	10
FORMULACION DE LA INQUIETUD CIENTIFICA.....	12
PROPOSITO DE LA INVESTIGACION.....	13
PROPOSITO GENERAL.....	13
PROPOSITOS ESPECIFICOS.....	13
TEOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	13
EPISODIO II.....	17
FUNDAMENTACION NEOLOGICA.....	17

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
INTERNACIONALES.....	17
NACIONALES.....	18
FUNDAMENTACION JURIDICA.....	19
FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS-EPISTEMOLÓGICOS.....	21
HUMANISMO.....	21
CONSTRUCTIVISMO PARA EL APRENDIZAJE DE VIGOSTKY.....	22
TEORIA CRÍTICA.....	23
TEORIAS EXPLICATIVAS DEL FENOMENO OBJETO DE ESTUDIO...	24
Fundamentación teórica de la pedagogía y didáctica sociocrítica.....	24
EPISODIO III.....	26
LA METODOLOGIA.....	26
RECORRIDO METODOLOGICO: DE LA EPISTEMICA AL METODO...	26
VALIDEZ Y CREDIBILIDAD.....	29
EPISODIO IV.....	32
ENTRAMADO DE LOS HALLAZGOS.....	32
RECUENTO PERCEPTIVO DEL INVESTIGADOR EN LAS ENTREVISTAS.....	33
TRIANGULACIÓN: ANALISIS INTERSUBJETIVO – TEORIA REFERENTE.....	50

EPISODIO V.....	70
REFLEXIONES FINALES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.....	35
Tabla 2.....	36
Tabla 3.....	37
Tabla 4.....	38
Tabla 5.....	39
Tabla 6.....	40
Tabla 7.....	41
Tabla 8.....	42
Tabla 9.....	43
Tabla 10.....	44
Tabla 11.....	45
Tabla 12.....	46
Tabla 13.....	47
Tabla 14.....	51
Tabla 15.....	54

Tabla 16.....	57
Tabla 17.....	60
Tabla 18.....	62
Tabla 19.....	64



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN
UNIVERSITARIA CIENCIA Y TECNOLOGIA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ – APURE**

COORDINACION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SUPERIOR MENCIÓN: AMINSITRACION Y PLANIFICACION DEL DEPORTE

**GERENCIA POR COMPETENCIA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA
GESTION DEPORTIVA DEL IAMDA: UNA PROPUESTA
SOCIOEDUCATIVA DESDE LA UNELLEZ SEDE ACHAGUAS.**

RESUMEN

El presente estudio se configura desde una propuesta fundamentada en la gerencia por competencia para ser llevada al Instituto Municipal del Deporte Achaguas (IAMDA) y de esta forma dar optimización a la gestión socio-deportiva del. Para ello se dimensiona desde describir y analizar los componentes de dicho plan estratégico. Para tal efecto, parte de un eje problematizador dado en la convivencia laboral desde el manual operativo de cargos, por lo cual infiere en develar conocimientos en áreas inmersas en el desempeño ocupacional. Desde el punto de vista teórico se sustenta en la gerencia por competencia, gestión socio deportiva, IAMDA y la universidad como generadora de la propuesta. En lo metodológico se suscribe en una investigación de corte cuantitativo, enmarcado en un diseño no experimental de campo bajo la modalidad de un proyecto factible. En cuanto a los resultados, se determina que si se está buscando emerger acciones que permitan redibujar efecto de gerencia dada la multiplicidad de saberes, en tanto que la competencia permite tal contextualización. Como acto conclusivo, se recomienda fortalecer la interacción laboral, relacional las causas y efectos de la propuesta de colectivización de saberes. Como propuesta se tiene mesas de trabajo, lluvia de ideas, campañas informativas entre otras, el fin único fortalecer la gestión por competencia

Descriptor: Gerencia por Competencia, Fortalecimiento, Gestión Socio-deportiva.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo y cultura organizacional, parten de un cumulo de factorizaciones por dimensión y acción, siendo el haber un cumulo de referentes que permiten que los procesos de la terrenalidad sean configurados en una optimización operativa desde el Hacer, la significación está dada en los contextos circunstanciales de cada ámbito para cada contexto, tal efecto, reconfigura los hechos de la existencia y el ámbito del sistema en su acción es total; lo económico, lo social, lo político, cultural, educativo...en tal orden el estudio que se preconice asume la variante institucional desde el eje local, tomando el ámbito deportivo del sistema en el orden mezo: el Instituto Municipal del Deporte Achaguas, siendo una propuesta socioeducativa desde la UNELLEZ desde la perspectiva administrativa planificación desde el deporte.

Tal premisa, vislumbra en la escena gerencial la gerencia por competencia, el cual se juega en una dimensión de cotizar los procesos gerenciales desde líneas operativas de colectivización de las acciones, tal corriente emerge desde la sustancia de Tobón dado en la educación por competencia siendo integral, holista y funcional en el saber de las personas configurado en la gerencia significa aprovechar los conocimientos de los grupos y entes que en sinergia interaccionan en relación a un efecto dado en el resultado de la institución sea cual sea el margen de atención. En tal sentido, se debe operar planes de formación donde se dimensionen las habilidades y destrezas de las personas sin tener en cuenta el hecho de que se está violentando el perfil ocupacional.

En referente, Rodríguez (2016) señala “la competencia gerencial refiere a la capacidad de un hacer aprendido en una circunstancia vivida” (p.112). El significante de tal fundamento refiere que se obtiene una competencia adquirida desde un momento o de un experiencia o simplemente por una necesidad. Es así como el indicador del empoderamiento empresarial nace de la aplicabilidad asociar la realidad

vivida con la operatividad asumida en el ámbito laboral desde el contexto formal. Por lo tanto, el empleado público, basado en experiencias sobre la realidad de la región, y con la utilización de herramientas para el logro de la misión institucional y las metas organizacionales, juega un papel importante dentro de los procesos desarrollados tanto de dirección como de gestión del desempeño, siendo importante la función integral desde el aspecto formal.

En fundamento, es necesario sustanciar la gestión pública que se requiere de líderes que obtengan su poder por el valor de sus ideas y por su capacidad persuasiva; un una sinergia tejen las respuestas oportunas a la realidad preconcebida en los hechos vividos, es decir que dentro del departamento de educación del IAMDA en el Municipio Achaguas como un ente encargado de reconducir todo el referente a la política deportiva del Municipio incluyendo su abordaje institucional en lo educacional. Buscando integral la estructuración de estrategias de integración para el manejo operativo, del servidor público en el ámbito deportivo y educativo, el cual responde a un sin número de posiciones que desde la confianza, la convivencia y la interacción grupal configuren equipos donde no estén dado los superiores y subordinados, el fundamento principal se debe a la habilidad para resolver situaciones difíciles al interior de la institucionalidad en particular como de la sociedad en general, guiados siempre por el norte ético de las instituciones públicas.

Tal dimensión, reconduce la cotidianidad de un trabajador humanista, socialista y de buen orden de atención: un servidor público por competencia si asume la condición de formador debe ser líder, si se asumen la condición de gerente debe estar dado en la filantropía, en el orden carismático, el respeto a la libertad de debate y sobre todo conocer el área de desenvolvimiento. Un secretario, tesorero, debe de ser un gestor que maneje el abanico de saberes hacia diversos contextos, infundada en una óptima dirección, planificación y control para el desempeño funcional incidiendo en clima organizacional.

Bajo esta premisa, el estudio se realiza desde un orden positivista enfocado en la directriz del método hipotético deductivo y se conforma por seis (6) capítulos mencionados a continuación:

El Capítulo I, **Planteamiento del Problema**: reconduce el eje problematizador, se plantea por qué y el cómo, Objetivos de la investigación (General y Específicos), Justificación de la Investigación.

El Capítulo II, **Marco Teórico**; comprende todo lo que se hace en la revisión documental: antecedentes de la investigación o estudios previos, teorías que sustentan el estudio, bases legales y teóricas, que visualiza las concepciones y enfoques de distintos autores en el campo del clima organizacional y la gestión de desempeño, con el correspondiente análisis y aporte de la investigadora, además se presenta el sistema de variables que sustenta la investigación.

En el Capítulo III, **Marco Metodológico**; Aquí se dibuja el diseño de la investigación, tipo, modalidad, la población muestra si hubiese, las técnicas e instrumento de la recolección de los datos y por consecuente el análisis de la información.

El Capítulo IV, **Presentación y Análisis de Resultados**;

El Capítulo V, **Conclusiones y Recomendaciones**; Aquí se presenta todos los referentes conclusivos posteriores al diagnóstico de la realidad y se datan las recomendaciones cuales sea pertinente.

El Capítulo VI, **La propuesta**; este es el producto de la investigación se constituye en el cumulo de alternativas que proponen darle resolución a el conflicto ubicado en una primera instancia. Se dispuso a generar un referente de estrategias que desde la gerencia por competencia permitan el fortalecimiento de la gestión deportiva del IAMDA: una propuesta socioeducativa desde la UNELLEZ sede Achaguas.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El deporte es considerado desde hace mucho tiempo como una de los fenómenos sociales y culturales más importantes de mundo tanto en su vertiente de espectáculo de masas como de práctica libre y voluntaria del ciudadano, se desarrolla principalmente a través de organizaciones y entidades deportivas. Parafraseando a Pérez (2010), estas entidades conforman en un principio de carácter asociativo y posteriormente se les unieron corporaciones de carácter público y después en sociedades mercantiles cuando el deporte se convierte en un objeto de consumo.

Todas las entidades, programas y proyectos se ven sometidas a en día a un cambio permanente en su entorno, en sus objetivos, en su forma de actuar, en sus expectativas en la disponibilidad de recurso. Por ello las organizaciones y también los individuos se ven obligadas cada vez con más frecuencia a reflexionar sobre el camino a abordar en el futuro sobre qué hacer por dónde ir, es decir se ven apremiadas a planificar.

En tal sentido, en Venezuela las organizaciones deportivas de muchos Estados y municipios presentan diversos problemas inherentes a las actividades deportivas; todo se asume desde la dimensión socioeducativo y comunitarista como parte del perfil gerente-ocupacional y se maneja desde una diversidad de perspectivas y dimensiones de operatividad: entre los

cuales destacan escaso apoyo gubernamental, bajo nivel de recursos económicos, instalaciones deportivas no aptas, carencia de implementos deportivos, el personal no está capacitado, no hay programas de capacitación y actualización técnica, los esquemas de entrenamiento y recreación para los atletas no son muchas veces los más apropiados, los deportistas no son atendidos como es debido y el ámbito gerente administrativo se vincula desde una perspectiva más formal todo esto aunado a que no se desarrollan planes y programas con el fin de fomentar el deporte a nivel municipal, lo que pareciera no tener un imbricado es la integración con lo gerente-educacional

En tal corriente, se vislumbra que la gerencia vista como un fundamento de control, organización, manejo y revisión, está presente en todos los ámbitos de la vida; se es gerente por esencia de la vida misma y es así como la función gerencial se extrapola al total de las acciones y cosas en el status que de la vida. El todo y sus partes se manifiestan desde los marcos gerenciales, las empresas, instituciones, educación... esta se relata como un cumulo de herramientas para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa por lo tanto se puede decir, que la gerencia es determinante en un proceso organizacional y el empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización donde el gerente es un guionista que debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la organización.

Actualmente el ser humano vive inmerso en un clima de cambios; cambios que emergen de la influencia constante y avasallante de la tecnología y de un mundo globalizado, influencia que se visualiza en todos los ámbitos existentes, pero el primordial es el ámbito institucional. Por tanto una sociedad compleja y cambiante, obliga a estar al día en el acontecer mundial en relación con las noticias sociales, económicas, ambientales, culturales, científicas y tecnológicas generadas cada segundo y que puedan

mejorar los procesos dentro de las organizaciones, redundando esto en una mayor efectividad en la calidad gerencial que ofrece.

Bajo tal premisa, se dibujan nuevos escenarios en la gestión gerencial; la gerencia por competencia se sitúa en los fundamentos de la gestión del conocimiento que Dalls, citado por Contreras (2015) define “una fase de la vida donde se condicionan de manera permanente saberes para dar respuestas a las solicitudes sociales”(p.78), el referente está fundamentado en la acción de contraponer soluciones y repuestas a lo andado y actualizar lo situado en cada contexto, de aquí que la gerencia como forma de control y seguimiento se tenga desde la competencia como acción y reacción.

En suscripción a lo antes manifestado, consecuente, las instituciones, empresas en orden público, privado o mixto, para tal contexto social reconducen sus haceres gerenciales en las nuevas esferas de los Sistemas de Información Gerencial, es así como de tal dinámica la Organización Internacional del Trabajo (O.T.I. 2007), indica:

... El modelo de gestión por competencias, a nivel mundial, tiene resultado de una opción acertada para que las organizaciones integren de manera efectiva el ciclo de recursos humanos, orientando y facilitando el desarrollo tanto de la organización como de las personas que laboran. Por ejemplo Alemania, Francia, España ha venido experimentando e innovando la oferta formativa, incorporando modalidades vinculadas a un sistema de competencia laboral, siempre bajo la tutela del sistema socio-administrativo... (p.7)

En dimensión, a la idea de gerencia por competencia, tiene márgenes positivos en el contexto global; Gran Bretaña, Australia, México, van generando de manera descentralizada, por medio de consejos técnicos a nivel de rama de actividad o función productiva, conformados por representantes de los empleadores y trabajadores, apoyados técnicamente por especialistas del sector gerencial. Este modelo institucional ha surgido sobre todo en aquellos países donde la gerencia por competencia había

quedado rezagada y/o fallado en experimentar modalidades orientadas hacia la incorporación de aspectos relacionados con la competencia laboral.

En relación, la gerencia por competencia se ha extrapolado a todas las instancias del ámbito gerencial el cual involucre lo administrativo, educacional y por ende gerencial en un ámbito global. Es así, como lo antes manifestado se condiciona el hecho que teniendo en consideración que las organizaciones deportivas son organizaciones básicas dentro del deporte venezolano, se plantea la imperiosa necesidad que estas organizaciones sean dirigidas por personas que tengan un perfil profesional, que les permita desempeñarse como gerentes deportivos, manejando sus propios recursos financieros, humanos y técnicos. En este sentido la planificación del deporte en el país, Estado o Municipio implica una acción compleja de gran envergadura con la participación de los sectores colectivos, la educación asumir su papel social y de forma mutual comunicacional para la construcción de las instalaciones deportivas y el manejo adecuado de ella.

En fundamento, es así como se hace necesario involucrar a todos los entes públicos para que promuevan las actividades deportivas, para que estos planifiquen y ejecuten dichas actividades orientadas a los niños, niñas y adolescentes así como a toda la población en general sin discriminación.

Artículo 10 de la ley de deporte de (1995)

“el instituto nacional de deporte es el máximo rector del deporte nacional y en coordinación con el viceministro del deporte, le corresponde planificar, evaluar, regular y controlar las actividades deportivas internacionales, de conformidad con lo establecido en esta ley y su reglamento. Con relación a los niveles estatales, municipal y parroquial, la competencia estará asignada a los órganos y entes públicos, descentralizados del deporte creados en dichas entidades en el marco de las políticas y directrices creadas por el instituto nacional del deporte”.

Todo este proceso que se ha iniciado en Venezuela no solo repercute a nivel nacional, sino a nivel estatal y específicamente en los municipios, los cuales deben ser capaces de establecer políticas gerenciales y de

planificación para el desarrollo del mismo en estas regiones. Ahora bien, tal como lo refiere Paris (2011) “las organizaciones deportivas son entes de derecho privado constituidas como corporaciones o asociaciones por un número mínimo de clubes promotores o deportivos de ambas clases”, (p.14). Así con una efectiva gerencia y planificación pueden impulsar programas de interés público y social en el ámbito deportivo

En contexto, se hace reconducir en los márgenes organizacionales en el contexto global, así como se viene disertando, la gerencia por competencias han sido llevadas a escenas que estaban empleando la figura gerencial de centralización, a tal efecto, se exterioriza que la manera de cómo los sistemas formativos están abordando la competencia laboral difiere entre países y depende, en buena medida, de la evolución que ha tenido el sector formativo; la amplitud de la competencia en la gestión administrativa es de amplio espectro, pero la descentralización es de mayor instancia para la resolución conflictuada en las escenas desarrollistas.

En este marco de ideas, se puede deducir que el ámbito de la competitividad debe incorporarse en la formación de los gerentes desde el contexto educacional hacia la operatividad del entorno, de aquí que Andueza (2005) refiera que el perfil de la formación basada en tal aspecto “es una alterativa de saber desde las capacidades y dado en lo gerencial es pertinencia y pertenencia”(p.87), lo indicativo es manejarlo los aspectos de lo que se entiende por una formación basada en competencias: la alternancia entre teoría y práctica, la evaluación a partir de criterios de desempeño en vez de conocimientos solamente, una visión integradora de las materias a enseñar, una manera flexible de escalar y navegar entre los diferentes subsistemas y tipos de formación, ritmos individualizados de avance y modalidades de formación a la larga de la vida laboral, entre otros, es decir que exista una concatenación con lo que se tiene desde la formación formal-profesional con la competencia que se tiene en las habilidades y destrezas.

Atendiendo a las ideas antes señaladas se interpreta que, independientemente de la modalidad y trayectoria institucional de la articulación entre el sistema de formación y el de competencia laboral, las empresas, instituciones o de sectores en general determinan el significado y el contenido de la articulación en el contexto actual de la evolución de las actividades de los mercados, la tecnología y la gestión empresarial (O.T.I.). Sirviendo para entender el tema del presente estudio, que desea colocar a la competencia laboral en el lugar donde se materializa y desarrolla la gestión de la organización.

En referencia de lo manifestado, se implica que la gerencia por competencia ensambla lo académico con la realidad, se tiene entonces que la competencia desde una dimensión se tiene en la formación formal desde los aprendizajes, pero la realidad data otra, de aquí que la gestión de un departamento de nómina; que parte del perfil ocupacional desde la teoría del diccionario ocupacional, de la clasificación desde los códigos que se establecen en la función laboral sea pública o privada y en última instancia la evaluación del desempeño mediante los ascensos y clasificación, tengan un margen de formación permanente desde las competencias para la clasificación y esto fortalece entonces la gestión administrativa.

Respondiendo a esta significación, se puede inferir que las líneas operativas de la gerencia por competencia es mutua a la evaluación del desempeño por competencia; por implicación esta tiene que tener enlace con la formación permanente, ya que se tiene una evaluación de desempeño para dar reclasificación o simplemente conocer las competencias de un trabajador, he aquí la formación para la capacitación formal y la reconducción en los aspectos referentes, esto ha de permitir el fortalecimiento de la gestión administrativa y a su vez hará reconducción del perfil ocupacional que muchas veces lo que se significa es el sobregiro de una nómina que sin una ocupación definitiva trae consigo un gasto público, ausentismo laboral o en corriente acción bajo nivel de desempeño y pertinencia organizacional.

En amplio orden, se entiende que la gerencia por competencia permite márgenes de aprovechamiento de los colectivos estructurales de la organización, es así como la pertinencia y la pertenencia se puede aumentar en los márgenes de la calidad total. Bajo esta idea, el sentido es que las instituciones deportivas puedan aumentar los márgenes de acción en su gestión; interaccionando en todos los niveles con acciones de prospección desde la competitividad. Tal fundamentación, es relativa al contexto de significar la gerencia por competencia para el fortalecimiento de la gestión deportiva del IAMDA: una propuesta socioeducativa desde la UNELLEZ sede Achaguas.

Lo antes expresado, evidencia el concepto de cambios organizacionales basada en la competencia y la intención no es presentar un análisis exhaustivo de la problemática, sino plantear algunas interpretaciones que en la actualidad se están dando en la materia. En tal sentido, Quintero(2012) hace un estudio sobre el perfil de desempeño desde la gerencia heterodoxa por competencia...” la gerencia es por parte y parte , es decir si se vive en el proceso se conoce del proceso; conocer el funcionamiento total del rango empresarial infiere en el sentido de pertenencia y alterna el desarrollo”...(p.78), la autora en su trabajo doctoral señala que la gestión de talento humano por competencia se entreteje con la gestión administrativa dado a que el ordenamiento oportuno en el desempeño, es una reconsideración directa del ordenamiento administrativo.

En consideración, Alcántara (2009) señala “el modelo de gestión por competencia laboral en Venezuela consiste en varios subsistemas, articulados entre sí, que son la normalización, la formación-capacitación y la certificación” (p.56). En cada uno de estos subsistemas posee su propia complejidad y lógica interna, dentro de las empresas que se desarrollan en el país, teniendo como eje uniformador el concepto de competencia en la expresión amplia de su significado. Al respecto, Carreño (2015), dice “que la competencia implica tareas y funciones de trabajo que no son modulares,

todos tienen derecho a la participación” (p.77), significa una mayor complejidad de los sistemas, que la misma autora refiere de la gestión administrativa por competencia “se corresponde a un marco operativo de la administración desde una sin ceración laboral-estrategia y acción” (p.78), el reflejo se dibuja en el entramado de gestiones administrativa y de gerencia por competencia.

La relación administrativa desde la competencia se relata entonces como un hecho novatito, de actualización permanente y de una gerencia sin fronteras que se conduce en su propio sistema de información gerencial, consustanciado en el enfoque oriental de la calidad total con marco desarrollista; una acción no modular.

Formulación del Problema

El estudio construido desde la esfera positivista de la investigación, el preconice en primera instancia la gerencia por competencia para la gestión deportiva, tomando como dimensión de problematización el Instituto Municipal del Deporte Achaguas (IAMDA). En fundamento investigativo, se tiene el contexto relacional del estudio, partiendo de que en la revisión documental se data la construcción teórica referente a la gerencia por competencia y como esta puede llevarse operativamente mediante una propuesta al instituto desde la competencia como carácter gerencial desde el desarrollo de las habilidades y competencias.

Tal perspectiva, configura el accionar investigativo desde la gerencia por competencia para el fortalecimiento de la gestión deportiva en el mencionado instituto del Estado Apure. Lo aplicativo está condicionado en que se hace una descripción de las líneas gerenciales que en el departamento gerencial del IAMDA se tiene se lleva en cuanto al perfil ocupacional; se hace un análisis previo de la gestión deportiva en dicho departamento y se mencionan algunas líneas operativas desde la gestión administrativa. Dentro del estudio se enmarca la factibilidad técnica,

operativa, funcional de la gerencia por competencia en el prenombrado departamento y se tiene en orden correlacionar las posibilidades que de tal dimensión se engalanan para el fortalecimiento de la gestión en función bidireccional; talento humano y administrativa. Educativa, todas enmarcadas en la gestión deportiva institucional, por lo que emergen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el conocimiento que desde la gerencia por competencia se tiene en la gestión deportiva del IAMDA y su vinculación con la función académica de la UNELLEZ?

¿Cuáles son los componentes organizacionales enmarcados en la gerencia por competencia que permitan el fortalecimiento de la gestión deportiva del IAMDA y el fortalecimiento en la vinculación con la UNELLEZ municipalizada?

¿Qué fundamentos se tienen para un plan estratégico desde la gerencia por competencia para el fortalecimiento de la gestión deportiva del IAMDA como una propuesta socioeducativa de la UNELLEZ Achaguas?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un plan estratégico desde la gerencia por competencia para el fortalecimiento de la gestión deportiva del instituto municipal del deporte Achaguas (IAMDA), como una propuesta socioeducativa desde la UNELLEZ sede Achaguas.

Objetivos Específicos

Determinar el conocimiento que desde la gerencia por competencia se tiene en la gestión deportiva del IAMDA y su vinculación con la función académica de la UNELLEZ.

Analizar los componentes organizacionales enmarcados en la gerencia por competencia que permitan el fortalecimiento de la gestión deportiva del IAMDA y el fortalecimiento en la vinculación con la UNELLEZ municipalizada.

Elaborar un plan estratégico desde la gerencia por competencia para el fortalecimiento de la gestión deportiva del IAMDA como una propuesta socioeducativa de la UNELLEZ Achaguas.

Justificación de la Investigación

La investigación se construyó en primer término, iniciar el debate epistemológico sobre lo que se corresponde a el gerente necesario para el sector público desde todo ámbito en Venezuela; conceptualizar la dimensión operativa de un servidor público; en un segundo término analizar la factibilidad de la gerencia por competencia para ser presentada como posible en aplicación en el IAMDA y por consecuente fortalecer la gestión deportiva con ámbito de vinculación universidad-sector institucional: de aquí se convergen los elementos para dilucidar un perfil amplio y no reduccionista del gestor administrativo, que a futuro influya de manera decisoria en el manejo eficiente de los servicios en esta materia.

En suscripción a la idea, la importancia de la investigación cobra mayor pertinencia por ser este el espacio donde mayores responsabilidades tienen el estado en esta materia, es decir, grupos de beneficiarios que atender; siendo este un nudo crítico en la formación de una nueva cultura organizacional. En este sentido, Fernández (2009) demanda que la “formación de gestores como modelo que trasciende la selección del personal por currículum” (p.78), es la clave del éxito. El impulso de un modelo de gerencia por competencia basado en el principio de bienestar del trabajador, trae consigo una modificación estructural del modelo de gestión de los asuntos organizacionales que pasa por la redefinición de la estructura administrativa, la modificación de las normas jurídicas y por sobre todas las

cosas cambios en la responsabilidad de la conducción de los asuntos colectivos.

En definitiva lo sirve de testimonio a los datos de la investigación, el estudio de Alcántara (2009), quien indica que el desarrollo de cuadros gerenciales formados para el cumplimiento de la tarea principal de energizar las organizaciones en sus diferentes espacios, debe imponer como anticipo la consecución de un modelo de gerencia competitiva efectivo para concretar el papel del gerente acorde con el proceso de capacitación. Todo lo antes manifestado refleja la razón social, política, económica y cultural que mueve la realización de la investigación que presume tener aplicabilidad para un cambio adjetivo de la política administrativa del departamento de nómina de la gobernación del Estado Apure.

Bajo esta línea de acción, la siguiente investigación presenta una serie de aportes, entre los que tenemos: Aporte Organizacional: La necesidad de asegurar la mejor contribución de los trabajadores a los resultados esperados por la organización; Aporte Social: Esta investigación involucra el impacto socioeducativo; y Aporte Académico: Se enfoca en el nuevo perfil del trabajador instado a mejorar sus competencias y sus habilidades desarrollistas para un desempeño concatenado con la valoración teórico-praxeológica.

Es así, como el estudio se reconstruye desde la posición de la gerencia por competencia, que en su fundamento teórico y práctico ha de perpetuar concatenar mayores enfoques de pertinencia y pertenencia; el orden es responder a todos los focos del proceso haciendo una mayor direccionalidad en ámbito operativo, no se trata de delinear modularmente el hacer de uno y otro por el perfil previamente estipulado, se trata de enfoque una dirección cuyo fin es el corriente de sentirse dueño del proceso desde el ámbito institucional, empresarial y social... el auge entonces se ve descrito en la optimización de las empresas, departamentos, jefaturas y procesos, en tal sentido el departamento de educativo del IAMDA –Apure.

En fundamento , la reconstrucción investigacional , en la constituciones de los saberes gerenciales debe ser sustantivo en la dinámica de operativizar los haberes cotidianos para así fortalecer el clima funcional de la organización y responder a la optimización de unos de los principales ordenes de una instituciones : el talento humano, que desde el principio del justo a tiempo está configurado en la calidad total de principio oriental de Oshio , donde dibuja una realidad enfocada en lo empresarial cuando el humamware (personal de la institución) es tendido en foco pleno y esto parte de la formación permanente, aquí entonces se centra la investigación que se presume en ensamblar hacerles de saber que no necesariamente parte del diccionario ocupacional sino del saber de cada uno desde la subjetividad de la realidad humano y del entorno como todo complejo integrado.

CAPITULO II MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación

Para efecto de una investigación, la revisión documental tiene contentivo en su arsenal teórico los antecedentes del estudio antes realizados y estos se constituyen en información construida al trabajo investigativo en construcción, que de una u otra forma se relacionan al menos en una variable con el curso investigación, dichos antecedentes son de orden internacional, nacional y local

En referente, se tiene a Torres (2016), quien realizó una investigación para el grado Doctor en gerencia avanzada en la universidad Fermín Toro, el cual título: Teorética gerencial desde la competencia como foco desarrollista en los avances institucionales-empresariales: Dimensión y acción en el ámbito socio alternativo. Asumió las cooperativas, estableció analogía empresarial en las organizaciones de compañías anónimas; El subproceso de entrenamiento basado en competencias se dibuja como una realidad de las cooperativas, compañías anónimas, asociaciones por lo que la investigación se tiene desde el propósito general; emerger fundamentos teóricos desde la gerencia por competencia asumiendo el contexto geográfico de la ciudad barinas y registros de tales organizaciones desde la perspectiva función y acción. En tal sentido reflejan como es el perfil cooperativo y como todos forman parte del proceso por tareas, actividades y relaciones de comunicación.

En tal sentido Ramírez (2011), realizo un estudio sobre “Selección de personal, cultura organizacional y motivación”, que consistió en plantear una hipótesis relacionada con el proceso de selección en las empresas en la cual proponen que aquellos procesos que tengan en cuenta como criterio de decisión la cultura organizacional de la empresa estarán asegurando en buena medida la motivación de los nuevos empleados para la comprobación de esta, se utilizaron dos empresas multinacionales en las cuales se les aplicó a 30 de sus empleados un formato de evaluación de clima organizacional como forma de determinar el grado de motivación de dichos empleados. Llego a la conclusión de que la hipótesis se corroboró, ya que la empresa en la cual los procesos de selección cumplen con las características descritas en la misma tiene un mejor grado de motivación en sus empleados, sin embargo se reconoce la necesidad de hacer un estudio más profundo tomando más empresas representantes de cada uno de los dos esquemas de selección para poder hacer afirmaciones más globales.

Por su parte, Rosales (2013), realizó una investigación titulada: La Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Públicas Venezolanas en el Tránsito Modernidad – Postmodernidad, presentada como requisito para optar al Grado de Doctor en Ciencias Administrativas, tuvo como propósito principal presentar el producto de una teorización sobre la Gestión del Talento Humano en el contexto de las organizaciones públicas venezolanas en el tránsito modernidad-postmodernidad, partiendo del supuesto hipotético que reconoce la complejidad de esta realidad en una Sociedad del Conocimiento, en donde el concepto de la persona como un recurso sustituible o intercambiable en la organización, está siendo remplazado por el concepto de la persona como factor indispensable que le da vida, movimiento y acción y como el capital principal que produce.

Por ello, el planteamiento antes disertado refiere a que esto consume conocimiento convirtiéndose en el propietario del mismo y protagonista del éxito de las organizaciones, todo ello en un contexto de transitoriedad entre modernidad y postmodernidad. En relación a la presente investigación en curso, dicho antecedente aporta argumentos significativos en cuanto a que la relevancia social de la misma reside en el hecho de que el producto obtenido plantea una conceptualización que facilita la comprensión de la gestión del talento humano en las organizaciones públicas venezolanas en el tránsito modernidad-postmodernidad, lo cual contribuirá a mejorar la calidad de vida en el trabajo en las organizaciones de ese tipo que redundará en beneficio de la sociedad venezolana.

Por otra parte, Contreras y Molina (2012) describen en su artículo titulado “Realidad y perspectiva de las competencias para el ejercicio directivo en Venezuela”, experiencia de su Tesis Doctoral presentada en la Universidad de Los Andes – Venezuela, y publicado en una Serie de Informes N° 3 de la Red de Apoyo a la Gestión Educativa en formación de la gerencia por competencias (Red AGE), que los centros escolares presentan

en cada contexto particular una naturaleza y dinámica marcadas por la impronta del cambio, la complejidad y múltiples determinaciones (sociales, políticas, motivacionales) que mantienen en permanente revisión, estudio, reflexión y discusión a todos quienes se esfuerzan por comprender, explicar y transformar estas instituciones.

No escapan, a esta mirada acuciosa, la función directiva y la actuación de los directivos escolares como aspectos vertebradores de procesos educativos de calidad que convocan y aglutinan a todos los sectores que toman parte en la gestión escolar. Desde la reflexión, se centró en una descripción sobre la selección, competencias, formación y desarrollo profesional de los docentes y trabajadores con funciones directivas en Venezuela, a partir de una visión del Sistema Educativo Venezolano (SEV) relativo a un sistema gerencial por destrezas y capacidades competitivas, particularmente el nivel de educación primaria y el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), contexto en el cual se insertan sus actuaciones.

La relación de lo expresado, se dimensiona en el carácter operativo que partiendo de la gerencia educativa, se condiciona en la relación con la gerencia por competencia en todos los niveles que se conciernen en el todo funcional; de aquí el escenario tomado como objeto operativo es la gobernación del Estado Apure, institución política y de orden público.

De acuerdo a lo manifestado, Almeida (2013), realizó una investigación el cual título: "Estrategias gerenciales para optimizar la gestión del talento humano de la empresa Pepsi-Cola Venezuela, C.A., Agencia San Fernando de Apure - Estado Apure". Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al grado de Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos. Dicha investigación trato la gestión del talento humano que se vislumbra actualmente como una base fundamental en todas las organizaciones y empresas, por lo tanto el objetivo de esta investigación se fundamentó en una propuesta bajo la modalidad de proyecto factible,

analizando e interpretando la opinión del total del universo poblacional representado por 38 trabajadores de la agencia.

Para la recolección de los datos se implementó un cuestionario de preguntas cerradas policotómicas tipo Likert con 11 ítems. Los datos obtenidos fueron presentados en gráficos estadísticos. Los resultados arrojaron la necesidad de estrategias de gestión del talento humano, todo dado en la marcada estratificación que se denota y poca interacción entre los miembros de las diferentes estructuras departamentales focalizadas en la agencia. El orden implicó la propuesta de interacción para optimizar la gestión del talento humano y su injerencia en el total del proceso.

Bajo tal dimensión, se tiene el trabajo realizado por Carreño (2015), el cual título: Gestión administrativa de FUNDEI en la calidad de vida de las comunidades indígenas (caso: Municipio Achaguas). Las organizaciones necesitan un proceso integrador, que les permita tener un control para el desarrollo eficaz de las mismas. Debido a este imperativo, surge la concepción de la realización del análisis de gestión administrativa como mecanismo efectivo, no sólo para diagnosticar, sino para perfeccionar u orientar nuevas políticas capaces de sensibilizar tanto a la alta gerencia como también a los niveles medios y bajos de las organizaciones, coadyuvando de ésta manera a una mayor motivación laboral que admita posicionar a las organizaciones de una manera eficiente.

En síntesis, la gestión administrativa es un proceso que consiste básicamente en organizar, coordinar y controlar además de que es considerada un arte en el mundo de las finanzas. El estudio de esta investigación se circunscribe a un diseño de campo y de nivel analítico, cuyo objetivo fue Analizar la Gestión administrativa en la Fundación para el Desarrollo Integral del Indígena Apureño (FUNDEI) para la Calidad de Vida de las Comunidades Indígenas en el Municipio Achaguas, Estado Apure.

En conclusión, se detectaron desviaciones, como funciones mal concebidas o inapropiadas y se hicieron las recomendaciones pertinentes,

que optimicen y logren progresos dentro de la fundación, de tal manera que proyecte una mejor imagen y represente un ente eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades que conciernen a la alta gerencia. Además, la gestión administrativa es vista como el proceso de diseñar y mantener un ambiente laboral, el cual está formado por grupos de individuos que trabajan precisamente en grupo para poder llegar a cumplir los objetivos planteados.

Lo presentado, es un indicio para dar referencia a la necesidad de repesar la gestión administrativa más que por un mérito al desempeño por competencia, lo que indica un referente de empoderamiento y gestión óptima.

BASES TEORICAS

Gestión Administrativa por Competencia. Blake (2008)

La gestión es considerada según Blake (2008), como “La dirección de la coordinación y la reproducción de la actividad socioeconómica con fines sociales y es de vital importancia para toda empresa”. (p. 148), la gestión desde esta visión se constituye en el orden de control y mando, donde se lleva la dirección del proceso; la competencia en la gestión se denota en la asignación de tareas, funciones que son más empíricas que de curriculum. Este orden de ideas, se refiere a que las actividades que se asignan en la gestión las data el proceso y en sí mismo se reconduce e idea sus mecanismos para la asimilación de los procesos. La configuración de la gestión por competencias se visualiza:

- Es el proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización.
- Proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otros individuos.

- Proceso que desarrolla actividades productivas con el fin de generar rendimientos de los factores que en él intervienen. Diligencia que conduce al logro de negocio o satisfacción de un deseo.
- Gestionar es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos, implica amplias y fuertes interacciones fundamentalmente acción y efecto de administrar.

Gerencia por Competencias. Quintero (2014)

La gerencia desde una amplia visión, está dada en la condición de manejo, dirección, control...la gerencia es la relación de empadronamiento en lo institucional bajo la interrelación de los procesos y en el ordenamiento gerencial por las competencias el colectivo actúa por sí mismo de acuerdo a las condiciones y capacidades; en el contexto de las competencias se reflejan las características de los trabajadores que no solo son parte nada más para lo que fue contratado, o en inicio evaluado por currículo. Las competencias son llevadas a todo el proceso. Las competencias establecen un vínculo entre las tareas a realizar y los comportamientos manifestados para hacerlo, por una parte, y las cualidades individuales necesarias para comportarse de forma satisfactoria, por otra. Tal fundamento, condiciona las competencias como unas habilidades anexas a las funciones iniciales en el proceso:

- Tal óptica es reflejada por Aranéda y Calderón (2008): “Conducta laboral demostrada (experiencia) en cierto tipo de situaciones y mercados, el mejor predictor del desempeño, y por lo tanto, el mejor predictor de contribución al negocio a nivel de las personas”. (p.44).Reis (2010): “Se refieren a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto”. (p.234).Ducci (2011): “Construcción de aprendizaje significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también - y en gran medida - mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”. (p.57).El

referente en este compendio de autores, se tiene desde la característica común “los trabajadores son dueños del proceso” y por lo tanto adaptan a las condiciones propias en el proceso y del proceso.

Tipos de Competencias

Existen muchos tipos de competencias de acuerdo a la opinión de cada autor:

Según Arias (2009) Las competencias se clasifican en las siguientes categorías:

- **Habilidad:** Es la capacidad de realizar tareas físicas o intelectuales
- **Conocimiento:** Es la información que una persona tiene sobre un área determinada.
- **Rol Social:** Es la imagen que una persona proyecta en público.
- **Imagen Propia:** Es el sentido de identidad y valor que una persona tiene de sí misma.
- **Rasgo:** Son las características permanentes de una persona, y pueden estar relacionados con capacidades físicas.

Según Butteriss (2010): La competencia se clasifica como:

Competencias Generales: Conocimiento de la empresa. Servicio al cliente. Innovación, cambio, capacidad para asumir riesgos. Respaldo al cambio organizacional Trabajo en equipo. Liderazgo. Habilidades interpersonales. Eficacia personal.

Competencias Técnicas: Desarrollo y aportación de formación. Gestión de distribución y administración de beneficio. Sanidad y seguridad. Relaciones laborales y con los empleado. Selección y contratación de personal.

Según Alles (2008): Las competencias se clasifican en:

Competencias de logro y acción: Orientación al logro. Preocupación por el orden, calidad y precisión. Iniciativa. Búsqueda de información.

Competencias de ayuda y servicio: Entendimiento interpersonal. Orientación al cliente.

Competencias de influencia: Influencia e impacto. Construcciones de relaciones. Conciencia organizacional.

Competencias Gerenciales: Desarrollo de personas. Dirección de personas. Trabajo en equipo y cooperación. Liderazgo.

Competencias Cognoscitivas: Pensamiento analítico. Razonamiento conceptual. Experiencia técnica/ profesional/ de dirección.

Competencias de Eficacia Personal: Autocontrol. Confianza en sí mismo. Comportamiento ante los fracasos. Flexibilidad.

El mismo autor citado anteriormente explica que las competencias, se clasifican en:

a. Competencias Cardinales: Aquellas que deberán poseer todos los integrantes de la organización.

b. Competencias Específicas: Para ciertos colectivos de personas, con un corte vertical, por área y, adicionalmente, con un corte horizontal, por funciones. Usualmente se combinan ambos colectivos.

En dimensiones generales, la condición de competencias es una habilidad por destreza, por relación de acción; son tareas por fundamentación de impulso para ser parte de las interrelaciones.

Gestión por Competencias en el Departamento de Nomina. Ramírez (2012)

El departamento de nómina de una organización, se corresponde al departamento de la gestión administrativa donde se lleva el control y seguimiento del personal; la relación es del total del personal en sus diferentes categorías y escalas, aquí se ejemplifican las acciones encomendadas y los perfiles de cada uno de acuerdo al diccionario ocupacional, ciertamente mediante un trabajo previo de selección curricular que hace cada analista para la función determinada , dado a que es un

sistema gerencial modulado con el organigrama de funciones de acuerdo a lo que se corresponde por cada uno.

En otro marco gerencial, la gerencia por competencias está diseñada para que todos los actores humanos se asuman en el contexto; lo que se indica en tal orden es que se aumente el sentido de pertenencia y pertinencia, si las personas tienen tareas asignadas parte del todo se sienten más útiles en la organización; desde la gerencia por competencia, los perfiles ocupacionales no están configurados netamente por el curriculum vitae, los reconocimientos previos por una u otra razón, en la revisión por competencias, se revisa el personal, sus capacidades, se evalúan sus posiciones y capacidades de tareas que no son por la que inicialmente está contratado pero se empodera en un saber mediante la disponibilidad de formación que se tiene en la coordinación de RRHH, esta nueva visión de gerencia está siendo aplicada en los diferentes contextos sociales del globo terráqueo.

Bajo esta premisa, San Epifanio y Velazco (2010), señalan este contexto gerencial como “Es una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio.” (p.104). Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Los procesos de gestión por competencias de las personas pasan a ser un elemento clave del proceso de creación de valor de la empresa, que, en consecuencia, debería ser gestionado a todos los niveles. El modelo de competencias es el núcleo fundamental que orienta la gestión de las personas en procesos clave para la empresa, en dicha función gerencial por las competencias se reconstruyen las esferas de función global de la empresa como reconduce en diversos focos organizacionales.

Teoría del Deporte. Popplow, citado por Hidalgo(2015)

De acuerdo a los planteamientos de Popplow (1960) quien indica que el origen de la actividad deportiva, aunque de forma incipiente, se sitúa en el

período Paleolítico medio (33.000 a.c), desarrollada principalmente por las danzas rituales, las cazas organizadas y primeros juegos de caza como iniciación a niveles de adultez por parte de los integrantes de las distintas colonias de hombres y mujeres. Popplow, cree que el ejercicio físico tenía un sentido netamente espiritual que le permitía al hombre acercarse a la unidad vital con sus dioses y la naturaleza. Principalmente la danza poseía características que apoyan esta teoría fundamentalmente porque integra una actividad física que prepara para la lucha y la caza, El autor, hace mención directa al tipo de ejercicio que se realizaba inicialmente, el cual era el lanzamiento de la jabalina como arma de caza, este asociado a la repetición y simulación de caza hacía efectiva su realización y concreción para la obtención de alimento para la comunidad.

En este sentido, con el paso de las épocas y el perfeccionamiento de las armas, se ve que existen progresiones también en las danzas rituales previas, las cuales no solamente servían para la exaltación de los dioses en la búsqueda del éxito y protección de la caza; sino que además incorpora elementos físicos (movimientos) que representan una mecánica del gesto técnico en el uso del arma y permiten un perfeccionamiento del mismo. En otro punto de vista, Diem (1978) plantea que el origen de la actividad deportiva es netamente cultural, esto asociado a las representaciones de actividades realizadas por los antepasados muertos; es decir el nacimiento del deporte es por evocación de lo realizado por los muertos, en forma de exaltación de virtudes y dedicado a ellos. El teórico, hace mención expresa de ello al hacer un acucioso análisis de la Ilíada de Homero, el cual en uno de sus cantos se describe un rito funerario vinculado directamente a actividades deportivas para la exaltación de las virtudes del difunto.

Asimismo, Eppensteiner (1964), en cambio no busca ciertamente el origen del deporte, sino que promociona las modalidades de la actividad deportiva en su inicio, buscando con ello dar respuesta a las formas y avances del deporte a través de las épocas. El autor destaca dos tipos de

deporte: el originario, el cual inicia como una actividad natural y normal del desarrollo humano, es búsqueda del cultivo del cuerpo; y el cultural, que denota un fenómeno cultural del desarrollo de los pueblos. Hablando del tipo originario, tenemos que reseñar que sería una serie de instintos confluidos con las necesidades biológicas de desarrollo humano, argumentando la tendencia natural de moverse como actividad placentera; y a su vez la necesidad de expresión respecto al acto lúdico que instintivamente se ve desarrollado en el hombre, el cual al darle un sentido y organización se traduce en una actividad deportiva que simula diversas acciones de competición, como por ejemplo la cacería. Respecto al tipo cultural, el autor nos hace mención que para efectos de cohesión y consolidación de las comunidades se efectúan diversos juegos , los cuales a medida que las comunidades van progresando van abriendo nuevas alternativas de medirse con otras cercanas, provocando una interacción que podríamos llamar “cultura deportiva”.

Fundamentos Teóricos para una Propuesta Socioeducativa desde la Perspectiva Local. Aguado (2013)

Perspectiva de planificación 1: Empresarial-Educacional

Una propuesta desde esta perspectiva considera que la planificación es “(...) un proceso continuo en el que, de forma interrumpida, se suceden una serie de fases. Cada una de estas fases es un subsistema del proceso total en el que se dan unos inputs o entradas, un proceso y unos outputs o salidas. Así concebida la planificación, cabe hablar de cuatro fases como son: los objetivos, las políticas, los planes y los procedimientos” (Garrido Buj, S. 2002:281).

En lo que respecta a **la primera fase** los objetivos de la planificación se pueden concretar los siguientes (**Ibidem: 282**):

- a Beneficio,
- a Productividad y eficiencia,
- a Supervivencia, continuidad, estabilidad,
- a Desarrollo y crecimiento,
- a Adaptación y flexibilidad. Proceso, mejora de imagen. Ampliación de la cuota de mercado.
- a Calidad.
- a Otros.

En lo que respecta a la **segunda fase**, hace referencia a la formulación de políticas que permitan llevar a cabo los objetivos, tomando como base los objetivos de la organización, la experiencia de los directivos de la empresa y las imposiciones externas (**Ibidem: 282**). Dichas políticas son en definitiva “(...) las guías para la toma de decisiones” (**Ibidem: 279**).

En la **tercera fase**, se gestan los planes a corto, medio y largo plazo, fruto del análisis de los objetivos, políticas y condiciones económicas externas, capacidad de la empresa junto con una aportación intuitiva de la empresa (**Ibidem: 282**).

En la **cuarta fase** se concretan los Planes, elaborando y definiendo los procedimientos de actuación que sean necesarios para implantar los planes (**Ibidem: 279**).

La tercera y cuarta fase de gestación y concreción de los planes vienen a confluir en el *Plan Director* entendido éste como “(...) un instrumento de gestión que cataliza las adaptaciones internas de la organización” (**Redondo, JC: 2002**).

Las cuatro fases señaladas con anterioridad, son *interdependientes y su elaboración debe hacerse conjuntamente* (**Garrido Buj, S. 2002:281**). De forma gráfica un proceso de planificación posible desde esta perspectiva en el ámbito del deporte podría ser el siguiente.

Perspectiva de planificación 2: Administración Local.

Una propuesta desde esta perspectiva comúnmente aceptada emana de unas necesidades deportivas ciudadanas a partir de las cuales se constituye la política deportiva municipal. Una buena **aproximación de las necesidades de la población en la Administración Local**, se pueden conocer mediante:

1. Procedimientos de investigación social aplicada al deporte: p.ej. encuestas.
2. Planteamientos filosóficos-fisiológicos de las necesidades humanas.
3. Consecuencias del concepto “Deporte para Todos” desde el análisis de la filosofía política; entendía ésta como una rama de la Filosofía en general que estudia la valoración de las creencias y/o clarificación de los conceptos políticos (**García Torres, R 2002**).
4. El Deporte y su relación con la salud.

Si hay necesidades en la población entonces hay que satisfacerlas en lo posible y para ello es necesario la elaboración y seguimiento de un proceso de planificación ya que “cuando nos referimos a Deporte Municipal estamos hablando, en realidad, de política deportiva municipal, de la existencia o no de un plan de acción deportiva organizado y dirigido desde el propio ayuntamiento, de la consideración de las prácticas deportivas como un servicio público más y, por tanto, de su promoción, desarrollo y control desde el ayuntamiento” (**Goñi Desojo, E. 1998:33**).

Si a partir de las necesidades surgen los Planes de Acción Deportiva, (...) cada Plan se subdivide, está constituido, por un conjunto de programas que, mediante los correspondientes proyectos, ejecutan las acciones previstas para alcanzar los productos (fines, objetivos o metas) (**Mestre Sancho, J.A 1995:43**).

Una propuesta posible de planificación desde la perspectiva de la Administración Local en el ámbito del deporte puede ser condicionada en los ámbitos de transformación y formación.

Perspectiva de planificación 3: Animación sociocultural

En el terreno de la Animación físico-deportiva como una de las formas de animación sociocultural, el deporte amateur de rendimiento, el deporte semi profesionalizado y el deporte de alta competición son tipologías de prácticas deportivas que quedan fuera de la Animación Deportiva (**AA.VV¹ 1987:32**) ya que se alejan de las características fundamentales de aquellas actividades físico-deportivas que sí se consideran en el ámbito de la animación deportiva: carácter instrumental, carácter emancipador, carácter terminal y carácter continuo (**Ibidem: 34**).

Los proyectos deportivos municipales por su carácter representativo y consustancial a las necesidades de los ciudadanos deben dar cabida a todas las tipologías de prácticas físicas y deportivas que cumplan el efecto dirigido de satisfacer la demanda; pudiendo todas ellas asumir en mayor o menor medida los planteamientos restringidos de la animación sociocultural con determinadas prácticas.

La planificación desde la animación sociocultural es un “(...) proceso eminentemente socio-pedagógico, tanto en cuanto constatamos la necesidad de formación de determinadas actitudes, el cultivo de determinados valores, la socialización de diversas percepciones, imágenes y mensajes que conforman la identidad de los grupos sociales” (**Martín González, M^a Teresa y cols. 2000:25**). Comparto la concepción de la planificación social como una “(...) planificación para el cambio y/o transformación de la realidad social (...)” la cual se refiere fundamentalmente “(...) al cambio cualitativo y cuantitativo en la elección y utilización de elementos satisfactorios para cubrir esas necesidades fundamentales” (**Ibidem: 10**). Entonces el proceso planificador a partir del cual conseguir el cambio social mediante la práctica física y deportiva se estructurará a partir de las tres dimensiones de la planificación en animación socio-cultural:

1. **Dimensión socio-pedagógica:** actúa sobre “(...) la necesidad de formación de una conciencia ciudadana y colectiva, la intencionalidad y finalidad de las actividades socio-culturales, la creación de espacios socioculturales, el desarrollo de una inteligencia social” (**Ibidem: 11-12 citado de Cembranos, V**).
2. **Dimensión psicológica:** que tenga en cuenta una dimensión relacional que haga referencia a valores, actitudes y la promoción de actitudes mentales de integración de las diversas dimensiones de la realidad, entre otros (**Ibidem: 15**).
3. **Dimensión operativa:** que se desarrolla mediante programas y proyectos teniendo en cuenta seis pilares básicos (**Ibidem: 17**): desarrollo socio-comunitario, organización, administración, jurídico-legal, recursos, y evaluación.

A partir de estas tres dimensiones de la planificación en animación sociocultural (**Ibidem: 11-23**), podemos señalar una propuesta de tres niveles de planificación para el ámbito deportivo siguiendo dicha perspectiva

Triple perspectiva de planificación para la administración local

El conocimiento de la realidad para saber que hacer para transformarla supone “(...) una herramienta básica para que, posteriormente, podamos planificar, programar y establecer estrategias de actuación efectivas” (**Martín González, M^a Teresa y cols.2000:74**). Asimismo también es necesario “(...) alcanzar una visión totalizadora de la situación problema objeto de estudio. Así como, identificar y priorizar unas necesidades del entorno de acuerdo con los recursos existentes” (**Ibidem**).

La realidad global que dirige el proceso planificador municipal son las necesidades de actividad física de la ciudadanía. Con el diagnóstico de necesidades, o “evaluación de necesidades” (**Marín R y Pérez, M^a. 1990: 138-139**) o determinación de los “inputs” (**Garrido Buj, S. 2002**) se concretará “(...) un proceso complejo (...) a través del cual se decide en beneficio de una comunidad u organización, qué objetivos perseguir, cuáles son las prioridades y cuáles han de ser atendidas en primer lugar teniendo en cuenta los recursos disponibles. De este modo, además de ayudar a desarrollar objetivos y a tomar decisiones sobre la planificación de la intervención, la evaluación de necesidades cumple la función de ofrecer una base que sirva para juzgar los resultados del programa (...)” (**Marín R y Pérez, M^a. 1990: 139**). Teniendo en cuenta que **1º**) “(...) la evaluación de necesidades presenta las clásicas dimensiones fundamentales del contexto, referido tanto a una realidad territorial como a unas comunidades cuyos problemas y necesidades se quiere diagnosticar,..”(**Ibidem: 15**), y que **2º**) en

la planificación deportiva municipal se unifican los niveles de la perspectiva empresarial (Objetivos hasta concreción Planes), perspectiva local (Planes hasta productos) junto a la perspectiva sociocultural (Dimensión Psicológica hasta desarrollo-cambio social); considero necesario realizar una evaluación de necesidades específica y diferencial en cada una de las fases ya que afectan implícitamente a diferentes contextos desde el Político hasta el Ciudadano pasando por el Técnico.

Desde este planteamiento metodológico, en la planificación deportiva municipal, evaluar las necesidades o los cambios en cada contexto es una garantía de adecuación a la realidad más si cabe cuando se ha señalado que “(...) el problema de la aplicación de los métodos al estudio de las necesidades deportivas no es tanto problema de la utilización de tal o cual método o de la dificultad o capacidad para hacerlo, sino de que el propio objeto de la investigación, es decir las necesidades deportivas, son muy cambiantes o pueden serlo” (**Urdaniz, G. 1992: 60**) especialmente:

- cuanto más se acercan al producto final del proceso de planificación;
- cuando la intervención está escalonada en el tiempo y afecta a diferentes contextos y tomas de decisiones en cada uno de ellos;
- cuando la necesidad de actividad física, ejercicio físico y deporte es susceptible de satisfacer niveles jerárquicos diferentes de la Pirámide de Necesidades de Maslow.

Dando un paso más en la evaluación de necesidades de este proyecto, hay que considerar que dicha evaluación “(...) debe partir de una tipología de necesidades” (**Marín R y Pérez, M^a. 1990: 15**) para lo cual se va a utilizar la tipología de necesidades sociales definida por Bradshaw la cual ya ha sido sugerida como positiva para acercarse al conocimiento de las necesidades deportivas en su vinculación con la ocupación del tiempo libre (**Urdaniz, G.**

1992: 57-58). Así cabría hablar en el ámbito deportivo municipal de *necesidades deportivas normativas* (definidas por expertos, profesionales o administradores), *comparativas* (obtenidas de indicadores socioeconómicos), *sentidas* (demanda potencial) *manifestadas* (demanda real) las cuales a su vez conforman de forma particular el núcleo prioritario de evaluación para cada nivel-contexto de planificación deportiva municipal: Planes (Políticos y Técnicos), Programas, Proyectos (integrando a los Productos), y Desarrollo-cambio social.

Bases conceptuales Contexto Universitario

La visión crítico-transformacional de la conceptualización de universidad, se referencia en la de la universalización del conocimiento para fortalecer la gestión social en los diferentes ámbitos que se corresponden en lo social , de aquí la propuesta de que la universidad genere un aprendizaje útil , esto dado en la perspectiva crítica; universidad y sociedad , es decir que la propuesta de la universidad están dadas para corresponder a lo que se amerita mejorar o simplemente perfeccionar en el sistema.

De tal perspectiva, emerge la acción funcional de las universidades como una de las instituciones fundamentales en la sociedad contemporánea. Ella mantiene hoy en día su valor como casa de estudios abierta a todas las corrientes de pensamiento, aunque está sometida a importantes cuestionamientos con respecto a la pertinencia social de la formación que en ella se imparte, así como también a la competencia de otras entidades y grupos sociales que en la actualidad se dedican a formar a los ciudadanos

en distintos ámbitos. Ello plantea interrogantes con respecto a cuál debe ser su misión fundamental: la profesionalización de los ciudadanos con miras a dar las mayores garantías de empleabilidad o la consecución del saber, independientemente de su aplicación en el campo laboral. Uno u otro camino tendrían consecuencias en su futuro institucional y en su repercusión social.

Desde tal perspectiva se condiciona que desde estos centros de profesionalización, se deben reconducir todas las propuestas sociales y accionales para mejorar las condiciones de los sistemas, es decir que de las universidades emerjan propuestas socioeducativas.

Convocatoria Deporte, Creatividad e Inclusión Social para Latinoamérica. Julio (2010)

El Consejo Superior de Deportes [CSD], en el marco del Plan integral para la actividad física y el deporte [Plan A+D], y en colaboración con IDENSITAT [iD#6] abrió una convocatoria específica de proyectos de carácter interdisciplinar promoviendo la relación del deporte con el ámbito social, cultural y creativo. El objetivo de esta convocatoria era detectar proyectos existentes en este ámbito, generar un archivo de «buenas prácticas», difundirlas y apoyar la creación de nuevas experiencias que pongan en relación el deporte con otras disciplinas.

La convocatoria se abrió a dos modalidades, Laboratorio de proyectos y Banco de proyectos, y consideró tres tipologías de proyectos: 1. Proyectos de actividades físicas y deportivas. Impulsadas por: clubs de deporte, entidades sociales, asociaciones, fundaciones, áreas de deporte y proyectos de servicios sociales de ayuntamientos, diputaciones, comunidades autónomas, que tienen como objetivo principal la inclusión social de personas así como la intervención social a través del deporte en zonas desfavorecidas. 2. Proyectos de creación. Procedentes de distintas disciplinas y creadores (artistas, arquitectos, diseñadores,...) que promuevan proyectos basados en temática deportiva y con especial orientación hacia cuestiones sociales. 3. Proyectos híbridos. Generados a partir de la relación

y trabajo conjunto entre creadores, entidades, clubs de deportes, educadores sociales,...

De tal perspectiva, se inicien propuestas en colaboración y que atañan a cuestiones de inclusión o intervención social a partir de la relación entre creatividad y deporte. A partir de la convocatoria internacional abierta entre julio y octubre de 2010 se presentaron 179 propuestas para la modalidad de Laboratorio de proyectos y 80 para la modalidad de Banco de proyectos. Un comité de selección, formado por personas vinculadas a las prácticas creativas y el deporte, fue el encargado de seleccionar las propuestas que posteriormente se desarrollarán en diferentes contextos de España. Reunidos en Madrid, el 30 de noviembre de 2010, el comité propuso los proyectos, que en su conjunto, aportan soluciones creativas y experimentales al marco planteado en las bases. Proyectos seleccionados a. Laboratorio de proyectos Street Games Centro Deportivo Auto gestionado. Colectivo Todo por la Praxis.

Plan de fortalecimiento Institucional

El concepto de "institución", lejos de definirse como algo estático, preestablecido e inamovible, comprende tres planos o momentos dinámicos:

* Un Proyecto, es decir, una misión, una apuesta política; finalmente, una utopía capaz de convocar a un determinado grupo de personas para organizarse en función del logro de un conjunto de objetivos con los que se identifican. Este plano de la institución constituye su base ideológica y conceptual.

* Una Organización, es decir, un conjunto de relaciones sociales que posibilitan (o no) avanzar en la realización del proyecto. Se trata aquí de las relaciones internas del grupo, su estructura organizativa, las jerarquías, los procedimientos e instancias de toma de decisión, la división del trabajo, etc. También comprende las relaciones que el grupo establece con su entorno, con otras asociaciones, con los sujetos sociales con quienes colabora, etc. Este plano de la institución constituye su base social.

* Un conjunto de Recursos, tanto humanos como materiales y financieros, que viabilizan (o no) la realización del proyecto. Este plano de la institución constituye su base material.

Los tres planos están en constante cambio y movimiento. Nuevas ideas y propuestas, cambios en las fuerzas sociales, internas y externas y, desde luego, modificaciones en cuanto a los recursos disponibles, hacen que los tres planos de la institución estén frecuentemente en tensión y contradicción, dando lugar a nuevas formas y contenidos. Partir de este concepto dinámico de institución nos permite intervenir en ella, abrir espacios de reflexión y generación de saber colectivo sobre sí misma, su funcionamiento y sobre el lugar que ocupa en la sociedad.

El fortalecimiento institucional es el resultado de una serie de acciones que implícita o explícitamente pretenden encontrar la mayor coherencia posible entre los tres planos que arriba señalamos, y sobre todo, generar un saber colectivo (apropiación) al respecto. Por ello no existen "recetas de fortalecimiento institucional".

Por otra parte, el fortalecimiento institucional en el mundo de las ONGs no puede restringirse sólo a alguno de los planos que constituyen la institución (lo ideológico, lo organizativo o el manejo de recursos), ya que no se encontraría la coherencia del conjunto. Se trata de un abordaje integral, considerando tanto los aspectos ideológicos, políticos, organizativos y relacionales, así como la revisión de los recursos de la institución. El fortalecimiento institucional tampoco debe entenderse como un proceso que sólo favorezca el "crecimiento para adentro" o para la institución en sí misma, ya que el análisis de su articulación con su entorno es una condición necesaria para el fortalecimiento.

Hay una demanda de fortalecimiento institucional proveniente de las ONGs y organizaciones sociales. Esta se fundamenta sobre todo en la conciencia de que en la actualidad necesitan un cambio sustancial en la

forma de entender su función social, su manera de operar y organizarse. Entre los problemas que enfrentan están los siguientes:

- * aumento, diversificación y especialización de la demanda social a la que pretenden responder las organizaciones (nuevas necesidades técnicas, políticas, financieras, etc.) que requieren el replanteamiento del proyecto global de la institución.

- * Necesidad de definir mejor el papel, función social e identidad de las organizaciones.

- * Modelos de organización interna que ya resultan obsoletos

- * Falta de instrumentos y herramientas concretas para organizar, sistematizar y planificar mejor el trabajo

- * Nuevas interlocuciones con otros actores de la cooperación que plantean otras exigencias (organismos multilaterales)

- * Crisis financieras

- * Problemas de liderazgos, que a veces se traducen en crisis generacionales entre las o los fundadores de la institución (la mística) y las nuevas generaciones, en general más pragmáticas.

- * Crisis en las relaciones internas, conflictos personales, quiebres, deserciones...

Hay que señalar que las nuevas exigencias de profesionalización, de institucionalización y de mayor control en el uso de los recursos contrastan mucho con la práctica común de las ONGs, más regida por la informalidad, el activismo, las relaciones personales, el voluntarismo, etc.

La demanda de fortalecimiento institucional que expresan algunas Agencias de Cooperación (y que a veces manifiesta su propia necesidad de fortalecerse) frecuentemente recae sobre sus contrapartes: "necesitamos que se fortalezcan". En el origen de esta demanda se encuentran otro tipo de exigencias planteadas por cambios en las políticas de la cooperación, tales como: la reducción de recursos para proyectos, cambios en las prioridades, y más recientemente la necesidad de mostrar con mayor consistencia el

impacto de las acciones emprendidas en el marco de la cooperación internacional, enfatizando la lógica de costo/beneficio.

Hasta hace relativamente poco tiempo, las ONGs y organizaciones sociales, difícilmente expresaban sus necesidades y problemáticas a personas ajenas a su institución y pretendían, por lo general, resolver sus problemas a nivel interno. Lo cierto es que en la actualidad encontramos una mayor apertura y disponibilidad de entrar en procesos de análisis institucional. Esto se debe, entre otras cosas, a que existe la conciencia de que este tipo de problemáticas no son exclusivas de su grupo, sino que expresan un fenómeno más amplio. Además, en la actualidad, el contexto en el que se desenvuelven plantea la necesidad de espacios de mayor pluralidad, suma de esfuerzos, transparencia, tolerancia, democratización que necesariamente favorecen la apertura. Hoy se abren espacios para la autocrítica y encontramos que hay una gran voluntad e interés por fortalecerse, pero a veces no se sabe cómo.

.Bases Legales.

La normativa legal que sustenta ésta investigación es la siguiente:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 35

Todas las personas tienen derecho al trabajo y el deber de trabajar, el estado garantiza la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo, la ley adoptara medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependiente. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que la Ley establezca

todo patrono garantizara a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado. El estado adoptara medidas y creara instituciones que permitan y promoción de estas condiciones.

Tal articulo da referencia al trabajo como un hecho social, donde se juegan diversos en las escenas funcionales y sociales; el trabajo es un derecho y dicho derecho debe estar consonó con las líneas del proceso. De aquí se tiene artículo 110, 133 y consecuente para ser desarrollado y analizado en el trabajo final.

La Ley Orgánica de los Trabajadores y trabajadoras (2012)

Artículo 1, 5, 23...

Artículo 79.

Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora: a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo. b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa. c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella. d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral. e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo. f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia...

Ley de Actividad Física, Deporte y Educación Física: (2012)

Artículo 1. Esta ley tiene por objeto establecer las directrices y bases del deporte como derecho social y como actividad esencial para la formación integral de la persona humana.

Artículo 2. El deporte tiene como finalidad fundamental coadyuvar en la formación integral de las personas en lo físico, intelectual, moral y social a través del desarrollo, mejoramiento y conservación de sus cualidades físicas y morales, fomentar la recreación y la sana inversión del tiempo libre; educar para la comprensión y respecto recíprocos; formar el sentido de la responsabilidad y amistad; así como estimular el mayor espíritu de superación y convivencia social, la competitividad, la

tenacidad, la autoestima, el bienestar de la población y el espíritu de solidaridad entre las naciones.

Artículo 3. Todos tienen derecho a practicar actividades deportivas sin discriminaciones fundadas en la raza, sexo, credo, condición social y edad, quedando a salvo las limitaciones que para el resguardo de la salud de las personas establezcan las leyes, reglamentos y resoluciones.

Artículo 4. Se declara de utilizada pública el fomento, la promoción, el desarrollo y la práctica del deporte, así como la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura deportiva nacional.

Artículo 25. La estructura, atribuciones y demás aspectos relacionados con la organización y funcionamiento de los organismos deportivos municipales y parroquiales se regirán por las regulaciones que establezcan los organismos competentes y las ordenanzas que se relacionen con la materia deportiva, dictadas por los consejos municipales respectivos.

Sistema de Variables

Cuadro 1

Objetivo General: Proponer un plan estratégico desde la gerencia por competencia para el fortalecimiento de la gestión deportiva del instituto municipal del deporte Achaguas (IAMDA), como una propuesta socioeducativa desde la UNELLEZ sede Achaguas.

Objetivos específicos	Variable	Conceptualización	Indicadores	Ítem	Fuente	Instr.
Determinar el conocimiento que desde la gerencia por competencia se tiene en la gestión deportiva del IAMDA y su	Fundamentación gerencial	Se refiere a la dirección y administración de cooperación de naturaleza estructural en el orden	Gerencia		Fundamentación gerencial	
			Administración	1		
			Departamento de nomina	2		
			Gestión	3	Gestión	
				4		

vinculación con la función académica de la UNELLEZ.	Gestión Socio-deportiva	de gerencia Fundamentos y directrices en el orden de la administración deportiva	administrativa Fundamentos de la gerencia	5	administrativa	C U E S T I O N A R I O
Analizar los componentes organizacionales enmarcados en la gerencia por competencia que permitan el fortalecimiento de la gestión deportiva del IAMDA y el fortalecimiento en la vinculación con la UNELLEZ municipalizada.	Gerencia por competencia	Son el conjunto de ordenes implementadas desde la gerencia por habilidades y destrezas propias del concepto integral por las habilidades y destrezas desde la competencia funcional.	Competencia Gerencia por competencia Dimensiones Organización Operatividad por saberes	6 7 8 9 10	Gerencia por competencia	

Fuente: Anderssom Monrroy (2018).

CAPITULO III

LA METODOLOGIA

Diseño de la Investigación

El estudio, se preconce en un primer momento en el diseño no

experimental de campo, la cual según Balestrini (2009) “Se realiza sin manipulación alguna de manera deliberada las variables independiente, se basa en variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin intervención directa del investigador.” (p.9). Bajo tal premisa, se concibe la investigación no experimental es cercana a la realidad natural cotidiana. Asimismo, la prosecución para los resultados, reflexiones y alternabilizacion contentivo para la propuesta, se dimensiona en un diseño de campo, el cual es percibido como la indagación de problemas con la finalidad de descubrirlos, explicar sus causas y efecto, los factores que los constituye o predecir la ocurrencia.

Según Balestrini, (ob,cit), “Los datos se recolectaran de manera directa de la realidad, a partir de datos originales (p.102). Los objetivos del estudio tendrán como finalidad proponer un plan estratégico desde la gerencia por competencia para el fortalecimiento de la gestión deportiva del IAMDA Achaguas, cabe destacar como una propuesta socioeducativa desde la UNELLEZ municipalizada Achaguas.

Nivel de la Investigación

La naturaleza de la investigación es de carácter descriptivo, que para Fernández y Baptista (2009), se define de la manera siguiente:

“Es aquella que mide de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refiere, aunque desde luego pueden entregar las mediciones de cada una de dichas variables para decir como es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés, su objeto no es indicar como se relacionan las variables, sino en medirla con mayor precisión posible”. (p.61).

Es descriptiva, según lo planteado por el autor el énfasis se aplica al análisis de los datos con los cuales se presentan los fenómenos o hechos de la realidad” (p.60). Sobre la base de estas consideraciones esta investigación es descriptiva porque permite observar características de un conjunto de sujetos de interés para la investigación.

Modalidad de Investigación

Se fundamenta en un proyecto factible, debido a que se propone un plan estratégico desde la gerencia por competencia en el Instituto Municipal del Deporte en el Municipio Achaguas

En relación a los proyectos factibles, Balestrini (2007), señala que:

Este tipo de estudios prospectivos en el caso de las ciencias sociales, sustentados en un modelo operativo, de una unidad de acción, están orientados a proporcionar respuestas o soluciones a problemas planteados en una determinada realidad: organizacional, social, económica, educativa, entre otros. En este sentido, la delimitación de la propuesta final, pasa inicialmente por la realización de un diagnóstico de la situación existente y la determinación de las necesidades del hecho estudiado, para formular el modelo operativo en función de las demandas de la realidad abordada. (p.8).

Población

En consecuente investigacional, Brito (2010), señala que la población esta conceptualizada como un “conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertenecientes a los investigadores que desea realizar” (p. 46). En tal sentido, la población está constituida en el presente estudio por los trabajadores que hacen vida en el IAMDA Achaguas, en sus diferentes departamentos, quienes tienen a su cargo dar la información correspondiente a los ítem, lo que permitió la manipulación y procesamiento de los datos, obteniendo un producto de resultados desde la descripción estadística con referente en las estrategias del plan.

En circunstancia, está representada por 20 trabajadores y trabajadoras del instituto antes mencionado, siendo el total de los funcionarios en cada departamento, es decir empleados, obreros, administrativos y el presidente del instituto. Dado, a que la población es finita y de posibilidad certera para la manipulación de los datos, no se tomara muestra, por lo que no se hará selección ni de forma intencional, ni al azar de aquí que Ramírez (2011),

señala que la población en estudio “forma parte del universo conformado en atención de un determinado número de variables que se van a estudiar”(p.77), que lo hacen un subconjunto particular con respecto al resto de los integrantes del universo.

Técnicas e instrumentos de recolección de los datos

La técnica utilizada para recopilar la información fue la encuesta, mediante un instrumento tipo cuestionario, que según Ruiz (2006), es definido como “un conjunto de respuestas de naturaleza variada y expresada en diferentes formatos a los fines de su respuesta” (p.23). Para lograr los aspectos planteados, se diseñó un cuestionario estructurado en una hoja de presentación, con instrucciones y 11 ítems con alternativas de respuesta, que atiende a las variables del estudio.

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez se define de acuerdo a Hernández y otros (2006), como “la exactitud con que pueden hacerse medidas significativas y adecuadas con un instrumento, en el sentido de que mide realmente el rasgo que pretende medir” (p.97). Así, se utilizará el criterio de juicio de expertos, considerándose la opinión de tres especialistas uno en metodología de la investigación, dos con cargos: de gerente de recursos humanos, y otro en trabajo de nómina, los cuales emitirán su opinión permitiendo elaborar el formato definitivo.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, Hernández, Fernández y Batista (2006), plantea que se refiere al “grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados”. (Pág.410). Para fines del presente estudio, se le administro al instrumento la fórmula del coeficiente Alfa de Crombach, para sustentar la confiabilidad de las respuestas obtenidas en el mismo.

Para su cálculo se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left[1 - \frac{\sum SIA}{SIA} \right]$$

Dónde:

N = Numero de ítems;

$\sum SIA$ = La varianza del instrumento

SIA = La varianza de la suma de los ítems

N=11

$\sum SIA$ = 76

SIA = 2905,78

Técnica de análisis de los datos

Finalmente, después de concluir la etapa de recolección de información, se elaborará una matriz de tabulación, por lo que Morlés (2005), indica que “La tabulación significa hacer Cuadros, listado de datos que permitan su agrupamiento y su contabilización, de acuerdo a las categorías o códigos estructurados” (p.54). De igual forma, los datos obtenidos del cuestionario, se tabularán estableciendo categorías de análisis de mayor frecuencia.

Posteriormente, partiendo de los tabulados fueron analizados desde dos perspectivas:

- (a) Cuantitativa; en esta se trabajará el aspecto numérico, derivado de la frecuencia (F_i) y porcentajes ($F\%$) con el diseño de Gráficos de barras.
- (b) Cualitativa; en esta se hará mayor énfasis en la interpretación y análisis de los datos con apoyo a la teoría subrayando la incidencia sobre la temática abordada.

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Esta sección del trabajo de investigación, corresponde a la presentación de los datos obtenidos de la realidad, es decir los datos primarios el cual es comprobado con la información teórica. Que se obtuvo aplicando al diseño del plan de recogida de los datos ya preconcebido y que ha de permitir el abordaje de la vivencia de cada uno de los trabajadores encuestados.

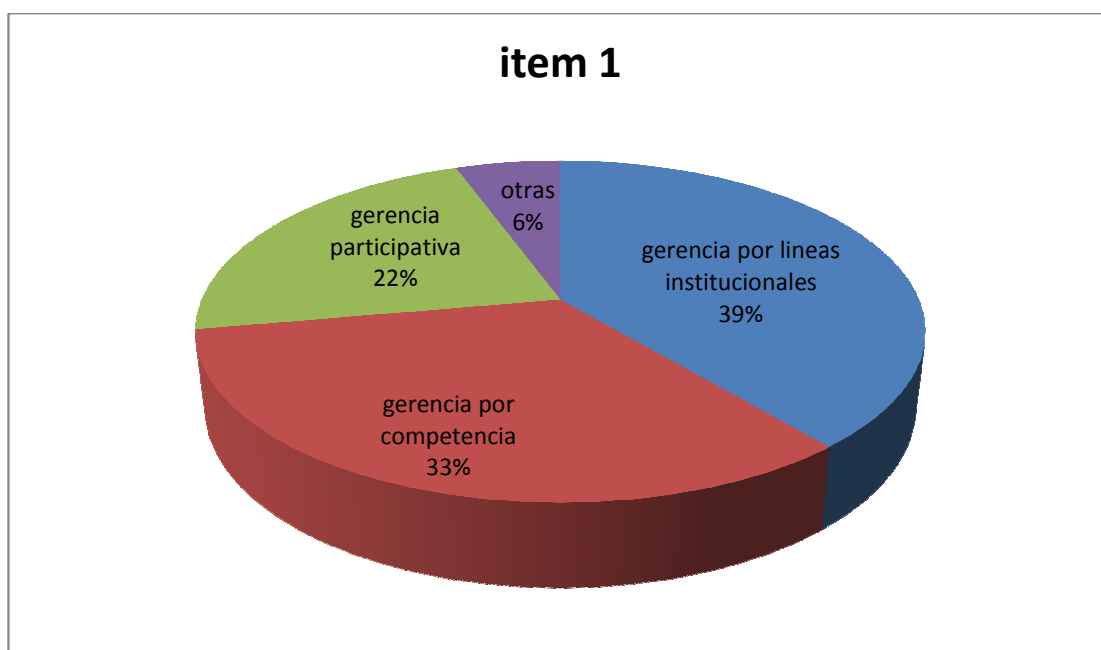
De acuerdo a lo manifestado, se tiene que la investigación parte de un proceso integrador que permita la optimalización y el fortalecimiento de la parte administrativa en el departamento de nómina de la gobernación del Estado Apure

En fundamento, el capítulo en curso, muestra los cuadros de frecuencias donde se señalan la cantidad de trabajadores que en relación a lo ítem tienen opinión y donde se reflejan los rangos porcentuales, asimismo se muestran las gráficas en pastel donde se muestran los porcentajes y el número de informantes en concatenación con la acción porcentual. A continuación, se hace una presentación de forma detallada de los resultados obtenidos.

FUNDAMENTACION GERENCIAL

Ítem 1: ¿Cuáles son las dimensiones de la gerencia tomadas como parte en la gestión institucional del Instituto Municipal del Deporte Achaguas?

Tabla 1. Tabulación de respuestas del ítem 1 de la encuesta. Autor: Anderssom Monrroy (2018).					
Número de respuestas	GERENCIA POR LÍNEAS INSTITUCIONALES	GERENCIA POR COMPETENCIA	GERENCIA PARTICIPATIVA	TRAS	TOTAL
	7	6	4		20
Porcentaje (%)	39%	33%	22%	%	100



Autor: Anderssom Monrroy (2018).

Para efecto del estudio, se focaliza la obtención de los datos en base al total de la población, por ser esta manipulable dado a la proporción, que es menor a 100 unidades de análisis, por tanto se trabajó en el total de la misma.

En tal orden, se tiene que los trabajadores, coordinadores y gerentes del IAMDA abordaron en el contexto de realidad manifiestan que son diversos los niveles de gerencia en la dimensión operativa se dibujan en los departamentos de trabajo, en tal razón se configuran analogías en las respuestas emergidas siendo las de mayor proporción la de la gerencia por líneas institucionales representada por el 39% en sentido de 7 de los 20 entrevistados; reflejan que se hace lo que manifiesta los manuales operativos ya estructurado en una primera instancia por los entes nacionales que se encargan de codificar los cargos por mérito, orden profesional y manifiesto de perfil.

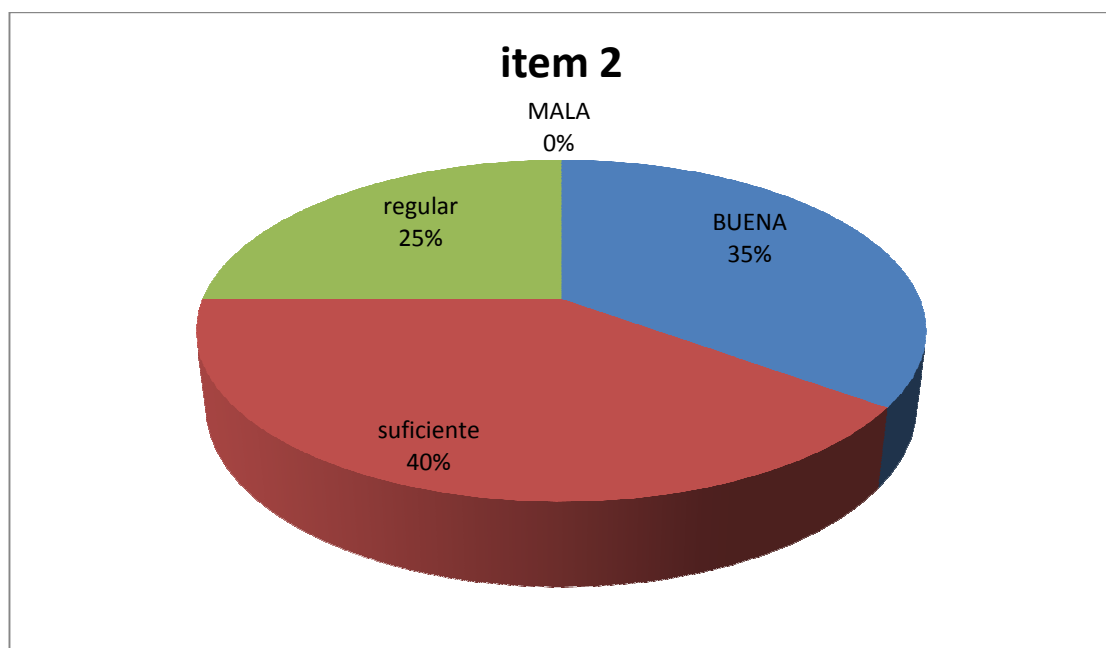
En relación a la segunda opción de respuesta, se habla que la gerencia por competencia es llevada a cabo en el IAMDA; en cuenta que se ponen en manejo habilidades y destrezas conocidas de otro momento y que no son necesariamente las que implican el perfil ocupacional; en tal sentido la proporción es de 33% dado en 6 de los 20 encuestados, lo que indica que si hay un margen de competencia por habilidad y destreza en la relación laboral y que data la factibilidad de un tramo operativo en las instituciones desde la gerencia por competencia.

En cuanto a la tercera opción, dimensionada en la gerencia participativa la proporción se configura en 22%, dado en 4 de los 20 encuestados; manifiestan participación en las acciones empresariales e infieren que se llevan a cabo de manera frecuente jornada de convivencias donde se conocen habilidades, destrezas y dones del personal con quien a diario conviven en lo laboral. El 6% restante, representado por 1 de los entrevistados deja abierto en cuanto a la acción de otras dimensiones de la gerencia llevadas a cabo.

GESTION DEPORTIVA

Ítem 2. ¿Cómo visualiza usted la gestión deportiva del instituto deportivo en el municipio Achaguas del estado apure Estado Apure?

Tabla 2. Tabulación de respuestas del ítem 2 de la encuesta. Autor: Anderssom Monroy (2018).					
Número de respuestas	BUENA.	SUFICIENTE	REGULAR	MALA	TOTAL.
	7	8	5	0	20
Porcentaje (%)	35%	40%	25%	0%	100%



Autor: Anderssom Monrroy (2018).

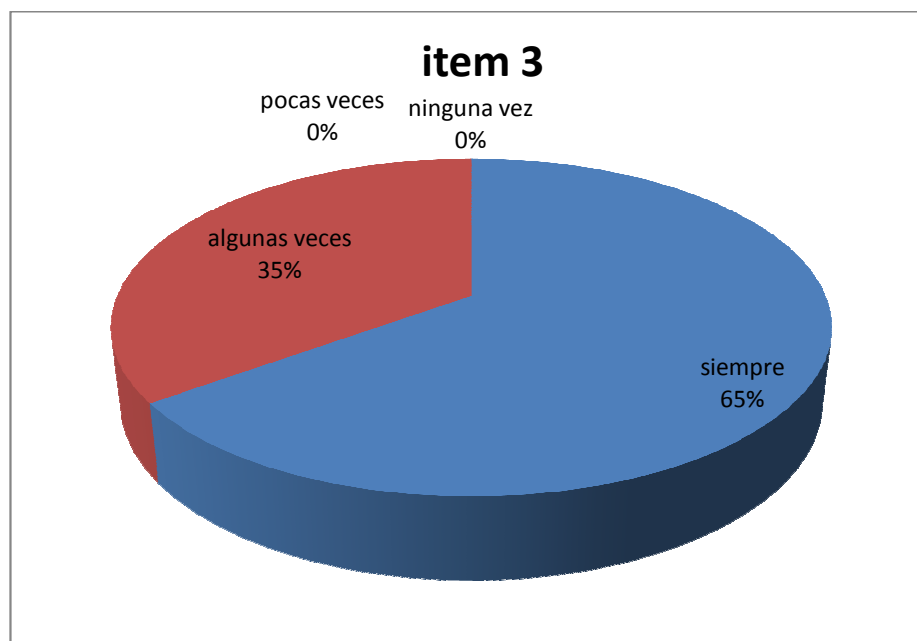
En relación a la interrogante planteada, representado por 7 de los 20 encuestados manifiestan que la gestión deportiva en el IAMDA es buena. Para un segundo porcentaje dado por un 40% representado por 8 entrevistado quienes señalan que es suficiente. Para 5 encuestado quienes indican que es regular.

DEPARTAMENTO DE EDUCACION/TALENTO HUMANO

Ítem 3. ¿Desde su experiencia en el departamento de educación, con qué frecuencia gerencial se dimensionan operativos para evaluar las competencias y logros de los trabajadores adscritos?

Tabla 3. Tabulación de respuestas del ítem 3 de la encuesta. Autor: Anderssom Monrroy (2018).					
Número de	Siempre.	Algunas veces	Ninguna	TOTAL.	

respuestas		veces.	veces.	vez.	
	1	7		0	2
	3				0
Porcentaje (%)	6	3		0	1
	5%	5%	%	%	00%



Autor: Anderssom Monrroy (2018).

Según la información suministrada por los encuestados (13) de los trabajadores, señalan que siempre se dimensionan operativos para evaluar las competencias y los logros adscritos en los diferentes departamentos del instituto, por ende monitoreados por el departamento de educación y talento humano; un 35% de los entrevistados señalan que algunas veces.

Referente a lo antes manifestado, es pertinente destacar que el abordaje de la realidad señala que los grupos de trabajo inmersos en el instituto, si están caminando hacia una evaluación institucional constituida por las competencias y sesionada por los logros y habilidades contextualizadas en la misma. En referente, se logran denotar relaciones

gerenciales enfocadas hacia la motivación a el logro, demostrando capacidades inmersas en su conocimiento holístico e integrador con un referente desde la experiencia y el saber no necesariamente aprendido en lo formal, también aprendizaje de la vida con fundamento útil y con manifiesto operativo.

En consecuente se logran vislumbrar 3 funciones que manejan en la observación:

Vivencias desde jornadas socio laborales, donde se presentan habilidades y destrezas de la cotidianidad.

Saberes en diversos contextos útiles en la existencia digna.

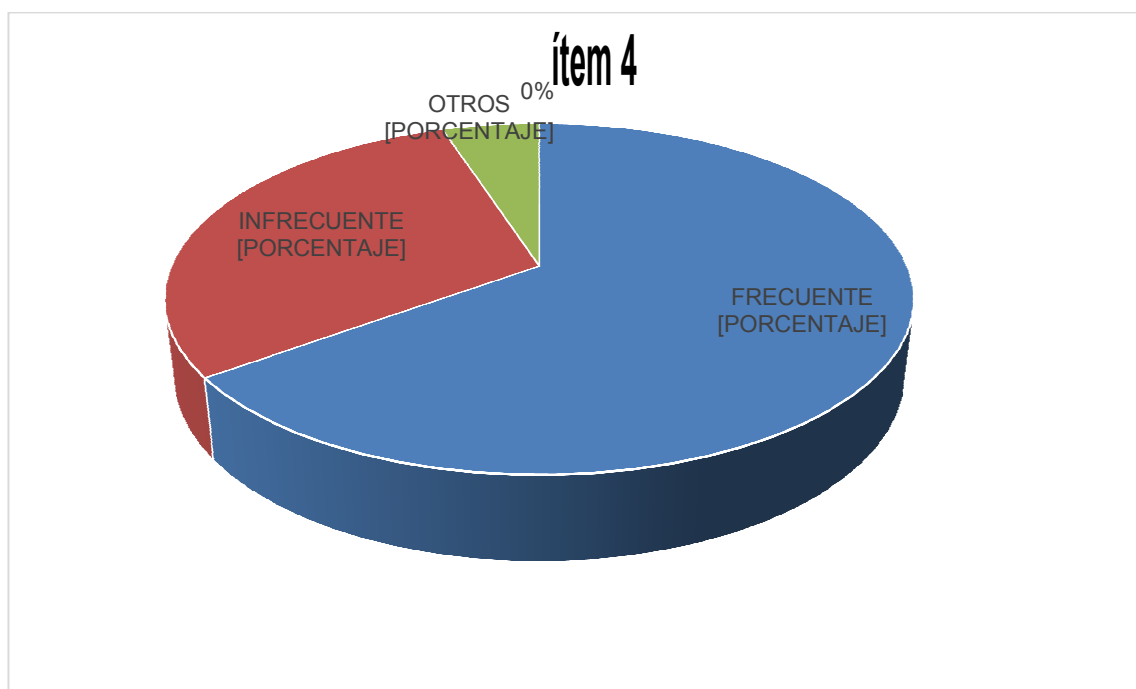
Disposición a los cambios y al manejo de paradigmas empresariales en los diferentes ámbitos de la organización.

GESTION ADMINISTRATIVA-DEPORTIVA

Ítem 4: ¿Con que frecuencia realiza el IAMDA, un plan estratégico para fortalecer la gestión deportiva en el Municipio Achaguas?

Tabla 4. Tabulación de respuestas del ítem 4 de la encuesta.
--

Autor: Anderssom Monrroy (2018).				
Número de respuestas	FRECUENTE	NO FRECUENTE	INFRECUENTE	TOTAL
	13	6	1	20
Porcentaje (%)	65%	30%	5%	100%



Autor: Anderssom Monrroy (2018).

Sustentado en un plan de datos recogido en base al personal del IAMDA del Municipio Achaguas, se refleja que frecuentemente se realiza un plan estratégico de fortalecimiento a la administración deportiva, ya que el 65% de los trabajadores estuvieron de acuerdo a que dicho plan se emplea frecuentemente, y un 30% no frecuente y el 5% infrecuente. Lo cual indica en base a los datos obtenidos que dicho instituto sí contribuye a buen funcionamiento y a cada una de las mejoras del Cumpliendo; así mismo con cada una de las labores antes mencionadas.

FUNDAMENTOS DE LA GERENCIA

Ítem 5. ¿La práctica gerencial en la cotidianidad del instituto deportivo; es participativa, competitiva y organizacional?

Tabla5. Tabulación de respuestas del ítem 5 de la encuesta. Autor: Anderssom Monrroy (2018).				
Número de respuestas	Muchas veces	Pocas veces	Algunas veces.	TOTAL
	17	0	3	20
Porcentaje (%)	85%	0%	15%	100%



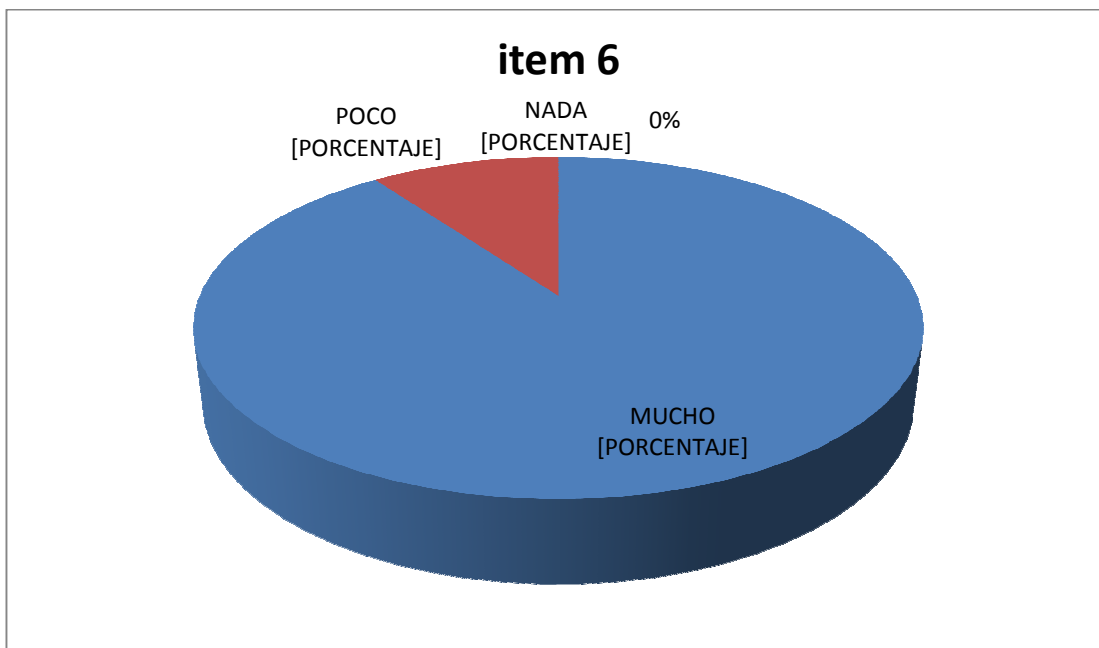
Autor: Anderssom Monrroy (2018).

A razón de la condición institucional y particular de los trabajadores. El 85 % representado por 17 de los 20 encuestados, reflejo que muchas veces, en lo sucesivo el total diez de los doce trabajadores así lo manifestó, los cinco gerentes y el representante sindical. Participativa, organizativa de sana competencia En amplio sentido estuvieron de acuerdo con que muchas veces se tiene una gerencia

COMPETENCIA

Ítem 6. ¿Qué conoce usted por competencia?

Tabla6. Tabulación de respuestas del ítem 6 de la encuesta. Autor: Anderssom Monrroy (2018).				
Número de respuestas	MUCHO	POCO	NADA	TOTAL
	18	2	0	20
Porcentaje (%)	90%	10%	0%	100%



Autor: Anderssom Monrroy (2018).

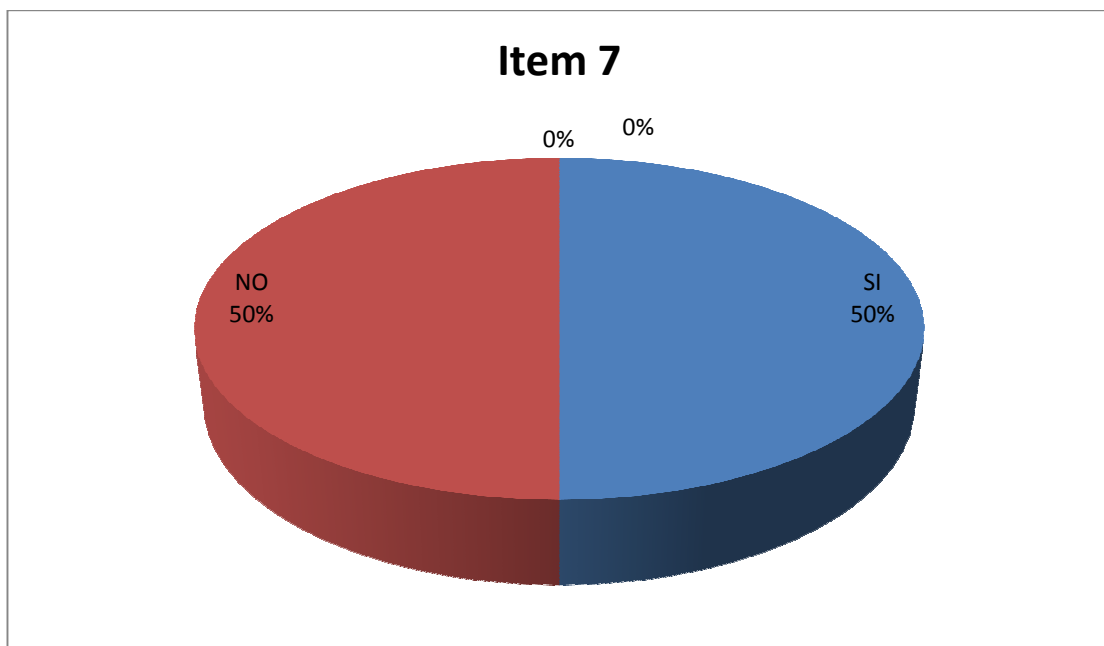
La respuesta de los gerentes, trabajadores, jefe de departamento y representante sindical: en un 90% manifiesto entiende y conoce el concepto de competencia, para solo un 10% reflejar que poco sabe del término. Cabe destacar que tal conceptualización se sabe de manera general, pero que

para efecto del producto reflejado en una propuesta es llevado en la gerencia por competencia.

GERENCIA POR COMPETENCIA

Ítem 7. ¿Conoce usted la gerencia por competencia?

Tabla7. Tabulación de respuestas del ítem 7 de la encuesta. Autor: Anderssom Monrroy (2018).			
	SI	NO	TOTAL
Números de respuestas.	10	10	20
Porcentaje (%)	50%	50%	100%



Autor: Anderssom Monroy (2018).

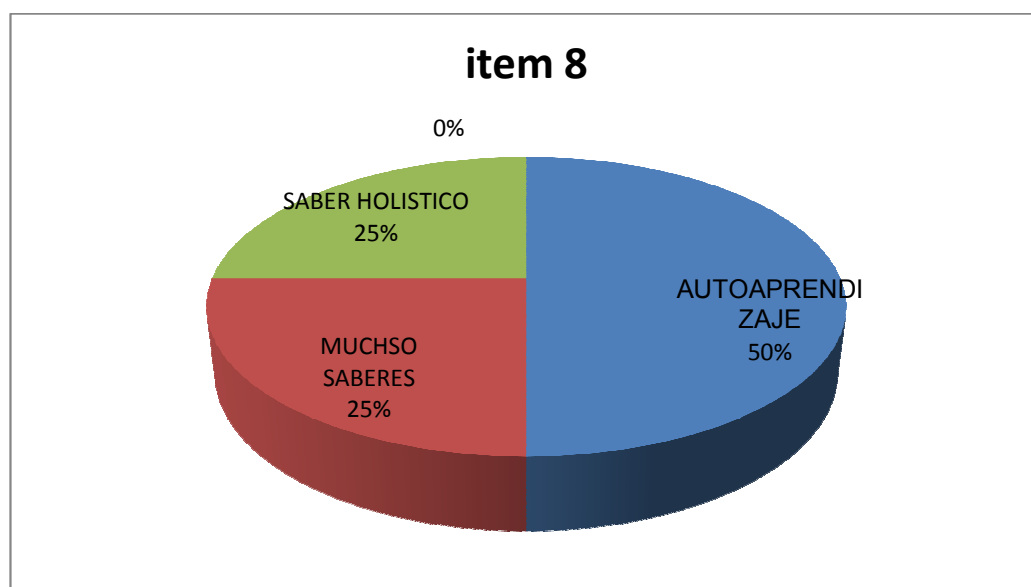
El abordaje de la realidad manifiesta una polarización en la respuesta, dado que 50% indica no conocer la gerencia por competencia y el otro 50% señala conocerla, esto implica una factibilidad técnica y operativa en la función gerencial que se destina a proponer.

DIMENSIONES

ITEM 8. ¿Cuáles cree usted son las dimensiones que caracterizan la gerencia por competencia?

Tabla 8 Tabulación de respuestas del ítem 8 de la encuesta. Autor: Anderssom Monroy (2018).
--

Número de respuestas	AUTOAPRENDIZAJE	SABER HOLISTICO	MUCHOS SABERES	TOTAL
	10	5	5	20
Porcentaje (%)	50%	25%	25%	100%



Autor: Anderssom Monrroy (2018).

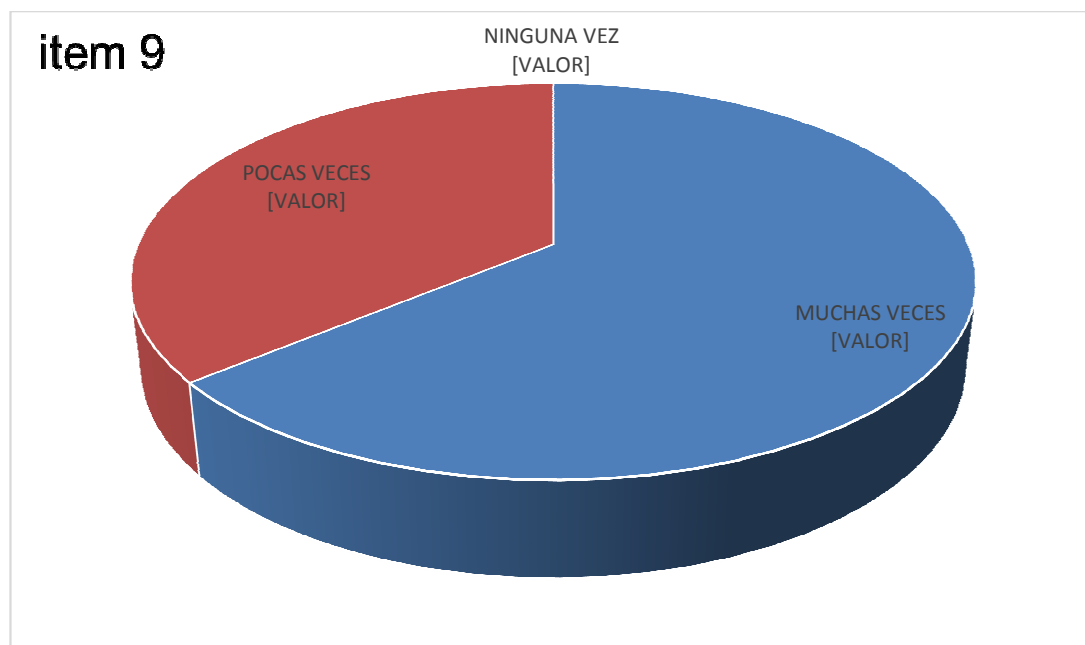
En relación a los resultados emergidos en el abordaje de la realidad, el autoaprendizaje como concepto de saber por competencia es el que mayor porcentaje tuvo, para dos porcentajes iguales en cuanto a 25% y 25% cuando refiere a que es un saber holístico y muchos saberes encontrados. En lo indicativo la competencia es manejar muchos saberes aprendidos desde la cotidianidad.

ORGANIZACIÓN

Ítem 9. ¿La gerencia por competencia, implica una organización gerencial en la frecuencia de las actividades?

Tabla9. Tabulación de respuestas del ítem 9 de la encuesta.
Autor: Anderssom Monrroy (2018).

Número de respuestas	Muchas veces	Pocas veces	Ninguna vez.	TOTAL
	17	3	0	20
Porcentaje (%)	64%	36%	0%	100%



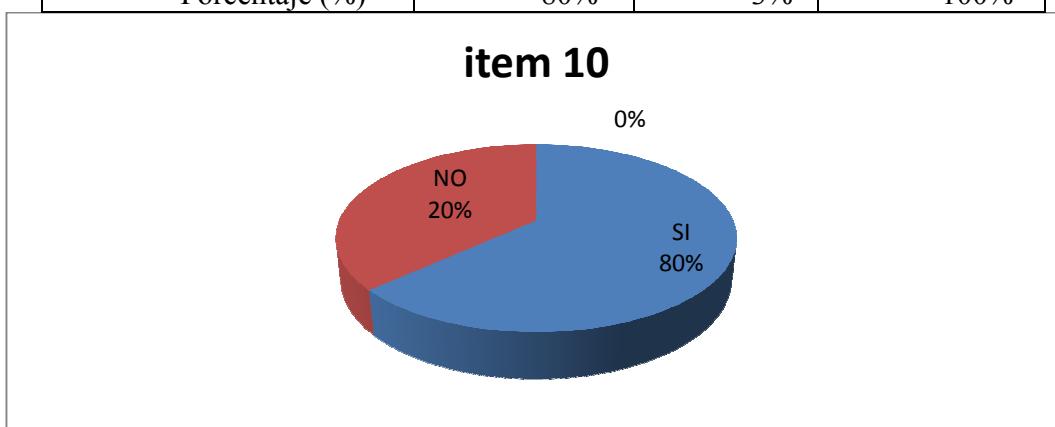
Autor: Anderssom Monrroy (2018)

En base a los datos aportados por cada uno de los encuestados expuestos en la gráfica, indica que un 64% muchas veces la gerencia por competencia implica una organización gerencial, ya que cada una de estas estrategias permite el fortalecimiento de cada una de las actividades administrativas y laborales de dicha institución de orden público, siendo así parte fundamental la dirección y el control que aunque sean por separados, constituyen cada una de las funciones administrativas. Y de allí llegar a los objetivos del proceso gerencial. Formando así una gran organización y el logro en cada una de sus actividades.

OPERATIVIDAD POR SABERES

Ítem 10 ¿Crees pertinente un plan gerencial desde la operatividad por saberes con la frecuencia de competencia?

Tabla 10. Tabulación de respuestas del ítem 10 de la encuesta. Autor: Anderssom Monroy (2018).			
Número de respuestas	SI	NO	TOTAL
	16	4	20
Porcentaje (%)	80%	3%	100%



Autor: Anderssom Monroy (2018).

Desde el enfoque de cada una de los resultados de la encuesta antes realizada, caber esaltar que si es pertinente un plan gerencial desde saberes con la frecuencia de competencia, pues un 80% de los encuestados, indica que está de acuerdo y un 20 % no. Cabe destacar que este porcentaje a favor, se debe a que esto ayuda a la mejora de cada uno de los inconvenientes que pueden llegar a presentarse, esto permitiría diseñar un plan estratégico para así poder tener una buena toma de decisiones, teniendo en cuenta un optimo fortalecimiento de la gestión administrativa de dicha gobernación, y comprometer a cada uno de los empleados en el entendimiento de dicha responsabilidad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La gestión deportiva del IAMDA, responde a un entramado de muchos factores y dimensiones que se tejen para así responder a la gestión de una forma entera global. Un concepto amplio de responsabilidad administrativa describe, en el capítulo anterior, las ventajas e inconvenientes, por tanto un plan de fortalecimiento desde la gerencia por competencia, involucra un cumulo de estrategias de referencia en lo educacional, político, administrativo, deportivo; esto hace una reconducción de la gestión desde el ámbito situacional y prospectivo.

En tal orden, se reviste el acto conclusivo del estudio ya culminado, por lo que en reflexión final; se determina la presencia de una óptima metodología que sea capaz de fundamentar las responsabilidades y una buena organización gerencial con cada uno de los trabajadores obteniendo resultados gerenciales y administrativos con una condición competitiva basada en el marco de un enfoque relativo al fortalecimiento en el departamento de la gestión deportiva del IAMDA (ámbito de acción del mismo). En tal sentido, cabe destacar que cada parte de esta gerencia entabla una serie de normativas basadas e implementadas con estrategias de acuerdo y en beneficio de esta comunidad laboral, ya que tanto la parte administrativa como cada uno de los que conforman este ente gubernamental, trabajan en conjunto para así lograr grandes expectativas dirigidas en función a la organización, control y fortalecimiento para una buena gestión en el departamento en el instituto.

Asimismo, un elemento clave y de gran importancia, se tiene en el valioso aporte de cada uno de los trabajadores, ya que un buen trabajo en equipo es parte fundamental para el gran funcionamiento de cualquier gerencia administrativa y en este caso para la de la gobernación antes

dicha. En consecuente, la diagnosis realizada en el abordaje de campo, infiere en la necesidad de fortalecer la gestión por competencia en el departamento asumido; se implica optimizar la evaluación por desempeño conociendo los saberes que se constituyen en capacidades futuras en los procesos de la cotidianidad organizacional que en lo indicativo trae consigo valorar los conocimientos propios de la realidad de trabajadores y trabajadoras que no están solo en lo racional del perfil sino que también pueden realizar otras labores que permean empoderar las estrategias dadas en un inicio de la organización; lo que se quiere entonces es que los entes en el orden administrativo de la gerencia de nómina en la gobernación antes mencionada puedan participar en otras fases del mismo orden institucional sin fracturar las acciones dado a que en lo empírico ya tiene preconcebida una habilidad, destreza u conocimiento previo.

Recomendaciones.

Ejecutar un control eficiente sobre la planificación previa de actividades proyectadas por la organización, permite aplicar correctivos en aquellas labores que se desvían de lo planeado. Implica inducir al personal tanto de nuevo ingreso como el ya existente en la organización dado el conocimiento y manejo de las normas de control interno.

En esta óptica, una eficaz gerencia competitiva, refiere una operatividad de saberes en cada uno de los miembros de la gerencia administrativa de nómina, reconduciendo conocimientos que permitan fortalecer cada una de las facetas dadas en la gestión

Implementar mesas de trabajo en el campo laboral que ayuden a la optimización de mejoras en beneficio de los diversos departamentos del IAMDA y por hecho mutuo fortalecer la gestión municipal en atención deportiva y así involucrar el contexto universitario en tal gestión.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

GERENCIA POR COMPETENCIA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTION DEPORTIVA DEL IAMDA: UNA PROPUESTA SOCIOEDUCATIVA DESDE LA UNELLEZ SEDE ACHAGUAS.

Presentación

Para dar una respuesta más adecuada a la situación vivida en el orden gerencial del instituto municipal del deporte Achaguas del Estado Apure. Es necesario ir más allá de la ética del discurso gerencial, dado en un perfil ocupacional previo. La razón dada en que el echo modular de las ocupaciones y estrategias, situadas una problemática en lo cotidiano, entendido que muchos entes son en una primera instancia contratados para realizar una especificidad en la función y el resultado es negativo en muchos momentos producto de la no equitativa distribución de las fases del proceso.

En suscripción, el fundamento competitivo implica tomar como foco la capacidad que aunque no esté valorada desde un mérito, implica un conocimiento para responder a la resolución de eventualidades que son propias de la realidad y que se contraponen al optimo desempeño de lo que un primer momento es el deber ser desde un mutual ordenamiento jurídico sustantivo. En relación a lo devenido, el efecto alternabilizador a lo encontrado en el conflicto reflejado refiere tres dimensiones:

Aportes teóricos y prácticos de una función estratégica dadas en diferentes actividades para responder al camino en subsanar la dicotomía en el proceso

Se estructuran unos haceres gerenciales en el marco de la planificación estratégica dada en la gerencia por competencia

La gerencia participativa en cada una de las actividades es propia en articulación de ideas referente al manejo de los grupos.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Implementar estrategias organizacionales fundamentadas en la gerencia por competencias para el fortalecimiento de la gestión deportiva del IAMDA Apure como una propuesta socioeducativa desde la UNELLEZ, sede Achaguas.

Objetivos específicos

Desarrollar actividades de gestión institucional que desde la gerencia por competencia involucren los grupos de trabajos del instituto deportivo IAMDA.

Ejecutar trabajos socializadores que muestren las dinámicas de la gerencia desde la competencia en saberes y conocimientos no validados por el perfil ocupacional.

Promover jornadas de interacción para conocer las competencias en saberes de los diferentes trabajadores en los departamentos del IAMDA.

Justificación de la propuesta

Los valores empresariales e institucionales, como todos los valores, se van conformando en las personas durante los procesos de socialización, a través de la identificación de las normas sociales presentes en el marco cultural de la comunidad de la que se es parte. La gerencia por competencia, constituye una herramienta necesaria para orientar la conducta, a través de la reflexión sobre la relación con el ambiente laboral y la explicitación de los ideales y metas que demarcan la actuación de los seres humanos en el entorno. Estos referentes, permiten justificar o reprobamos las acciones, generando criterios para evaluar el comportamiento propio y de las demás personas, como lo señalan Medrano, Goñi y Palacios (1999), Ros y Gouveia (2001), y Fabelo (2004).

En relación a lo antes expuesto, se puede decir que las evidentes problemáticas que han dado lugar a la crisis empresarial vigente, debido a la súper especialización y la profesionalización determinada en un aspecto en lo particular; una racionalidad tan determinante que no permite que los sujetos parte de las organizaciones puedan demostrar saberes que son líneas oportunas en la relación del hombre con la sociedad y son síntomas de un desorden en la estructura de valores gerenciales y, por ende, en el comportamiento hacia la relación, causa y efecto, por tal corriente es necesario repensar los perfiles ocupacionales en los diccionarios gerenciales de recursos humanos

Propuestas

Estrategias organizacionales desde la gerencia por competencia

Tabla11. Actividad #1 de la propuesta: Lluvia de ideas.					
Objetivo	Finalidad	Acciones	Recursos	Responsables	Tiempo
-Conocer cada una de las propuestas planteadas en relacion a las competencias laborales de cada uno de los trabajadores	Promover el trabajo en equipo el cual ayuden a fortalecer un buen funcionamiento y organización en el área de la gerencia por competencia del IAMDA-Apure.	<ul style="list-style-type: none"> - El gerente debe plantear, controlar, organizar y dirigir de manera adecuada cada una de las normas establecida para el buen funcionamiento de dicha actividad - Puede utilizarse una guía de trabajo donde se registran las preguntas y todas las actividades que debe de realizar por el trabajador y a si conocer las competencias en cuanto a el conocimiento y 	<ul style="list-style-type: none"> Pizarra Marcadores Papel Lápiz Computador Video proyector 	<ul style="list-style-type: none"> Gerente Trabajador 	A convenir

		evaluar el desempeño.			
--	--	-----------------------	--	--	--

Autor: Anderssom Monrroy (2018)

Evaluación de la actividad: este tipo de estrategias se presenta como un recurso abierto que puede ser implementado en el contenido problemático y puede adoptarse acorde a las normativas del instituto deportivo ya mencionado.. Desde el punto de vista social es factible debido a que tanto el gerente como sus trabajadores pueden lograr una buena interacción y percibir un óptimo equilibrio laboral.

Objetivo	Finalidad	Acciones	Recursos	Responsables	Tiempo
-Fortalecer el intercambio de experiencias, de diferentes puntos de vista, de conocimientos. -plantear soluciones a cada problema que pueda llegar a generarse en dicha administración	Incentivar el desarrollo de intercambio comunicativo entre el gerente y trabajadores	-Formar grupos de trabajos para tratar un tema o problema en discusión libre e informal conducido por su gerente. - El gerente debe de dar las pautas a tener en cuenta para realizar la discusión. - Al término de la discusión el gerente debe presentar un resumen general de las ideas claves abordadas en la discusión, las cuales	Pizarra Marcadores Papel Lápiz Material impreso Computador Video proyector	Gerente Trabajadores	A convenir

		deben de ser anotadas por los trabajadores, quienes emitirán sus opiniones sobre los riesgos y beneficios para cada uno de ellos.			
--	--	---	--	--	--

Autor: Anderssom Monrroy (2018)

Evaluación de la actividad: esta actividad permite establecer acuerdo entre los trabajadores respecto a sus diferentes puntos de vista logrando así una buena mesa de trabajo cumpliendo cada pauta a seguir y contribuir al beneficios para cada uno de ellos, lo cual le permite una buena comunicación laboral y afectiva. Beneficiando el plan de estrategia llevado a cabo para el fortalecimiento de la gestión deportiva del IAMDA.

Tabla 13. Actividad #3 de la propuesta: Estudio de casos.					
Objetivo	Finalidad	Acciones	Recursos	Responsables	Tiempo

Rescatar las experiencias directas o indirectas tanto del gerente como la de cada uno de trabajadores. Y aplicarlas al aprendizaje concreto del conocimiento en el buen y mal funcionamiento o a las actividades realizadas en dicha administración organizativa.	Permite llegar a conclusiones y proponer alternativas de solución a la situación o problema planteado desde el contexto de la realidad social y abordada mediante las convivencias gerenciales	- La gerencia debe de preparar con anterioridad los casos y anotar en ellos preguntas o temas que ayuden a la discusión y a plantear alternativas de solución ante los problemas, puede presentarlo de manera oral o por escrito.	Pizarra Marcadores Papel Lápiz Material impreso Computador	Gerente Trabajadores	A convenir
---	--	---	---	-------------------------	---------------

Autor: Andersson Monroy (2018)

Evaluación de la actividad: se establece como factibilidad de esta estrategia la posibilidad de investigar sus causas y consecuencias, y accionar en función de la solución del mismo.

Poder realizar análisis y evaluaciones del contenido sin repercutir en una decisión no adecuada que pueda afectar el libre desempeño del trabajador

Tabla 14. Actividad #4 de la propuesta: Campañas Informativas					
Objetivo	Finalidad	Acciones	Recursos	Responsables	Tiempo
Motivar a la a los trabajadores en general sobre la importancia de una gerencia por competencia y a si fusionar un buen plan estratégico para el fortalecimiento de la gestión institucional y su repercusión en el ámbito deportivo del IAMDA en el Estado Apure.	Propiciar a los gerentes, trabajadores y comunidad en general la importancia de la gerencia por competencia para el fortalecimiento De una buena gestión deportiva preservando así cada uno de los componentes para el equilibrio en el funcionamiento de dicha gestión institucional.	<ul style="list-style-type: none"> - Elegir el motivo de la campaña (tener en cuenta los problemas más urgentes) - Si es oral: Redactar guiones, megáfonos, grabaciones - Si es muda: Mimo, marchas simulando situaciones similares al caso 	Recursos humanos, materiales de apoyo en caso de cual sea la forma de dirigirse.(oral, escrita o mimos)	Gerentes trabajadores	A convenir

Autor: Anderssom Monroy (2018)

Evaluación de la actividad: Mediante técnicas implementadas para dar, información se puede fortalecer el conocimiento de la comunidad laboral y en general permitiendo crear nuevas vías y formas de informar sobre los efectos que se originan en caso de una mala gestión administrativa, por ello es evidente la importancia de dar a conocer las formas negativas y positivas que puedan afectar el equilibrio laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arjona, Miguel. (1999). Dirección estratégica. Díaz de Santos S.A. España
- Balestrini, M. (2007). Cómo se elabora el Proyecto de Investigación. (7ma. Edición). Caracas: BL. Consultores Asociados.
- Caballero, S. (2001). Nuevas lógicas cognitivas. Nueva performance organizativa. De la e-pistola a la organización. En R. Lanz (Comp.), Organizaciones transcomplejas (pp. 1-21). Caracas: IMPOSMO/CONICIT
- Cárdenas, Jorge. (2000). Gerencia para el futuro. Grupo editorial norma. Colombia.
- Cardona, Carlos. 2002. Fundamentos de administración. ECOE Ediciones. Colombia.
- Contreras, J (2015). Gestión de información desde los SIG. Publicación artículo científico. Revista de LUZ, numero de Sociología
- Celuz (2008). Programa de Formación Laboral Empresarial como fundamento del Desarrollo Organizacional del Talento Humano en la empresa Pública y Privada. Universidad de Oriente.
- Chiavenato .I (2009) Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones (5ta.edición) Colombia. Editorial McGraw-Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999. (Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria número 5.453). Marzo 24, año 2000.

- Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (1981).
- Cubeiro (2003). En un lugar del talento. Editorial: Pearson Educación. Madrid. España.
- Dubric, H. 2007. Visión estratégica. Jamer, C.A. Venezuela.
- García (2016), La gerencia por competencias en las cooperativas de segundo grado de las comunidades de Mondragón-España. www.pensamientocomplejo.com sals fórum educación/sociedad/educación 2016.
- García B. (2009). El subproceso de Entrenamiento basado en Competencias en Empresas de Distribución de Productos Farmacéuticos del Estado Lara.
- Gutiérrez, Simón (2008). Propuesta de un modelo de gestión de la calidad para la mejora de las competencias técnicas del talento humano de las empresas del sector de telecomunicaciones. Universidad Católica Andrés Bello. Trabajo de grado no publicado. Venezuela.
- Hammer, M. (2000). Más allá del fin de la gestión empresarial. En R. Gibson (Coord.), Preparando el futuro (2a. ed.) (pp. 81-94). Barcelona. España: Gestión 2000.
- Hernández R. Fernández C. y Batista, P. (2006). Metodología de la investigación. (Cuarta edición). Mc Graw Hill.
- Hernández y otros (2006). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. México.
- Hitt, K. (2006). La administración empresarial. Mc.Graw Hill Interamericana. México.

- Hurtado, J. (2008). Metodología de la Investigación Holística. Caracas. Fundación Sypal. Venezuela.
- Ivancevich, J., Lorenzi, P., Skinner, S. y Crosby, P. (1997). Gestión, calidad y competitividad. Madrid: McGraw-Hill.
- Lanz, R. (2001). Diez tesis sobre cultura organizacional transcompleja. En R. Lanz (Comp.), Organizaciones transcomplejas (pp. 161-176). Caracas: IMOSMO/CONICIT
- Leone, M y Martínez, D (2008). Diseño de Estrategias para Reforzar la Motivación y el Liderazgo en el personal del departamento de ventas de la distribuidora Fábrica de Papel Maracay. Universidad Nueva Esparta. Caracas.
- Lozano Fernández, A., Jiménez Quintero, J. A., Aguila, A. R. del y Padilla Meléndez, A. (2000). La postmodernidad en la dirección de empresas. Estado actual y perspectivas. (Proyecto de Investigación Universidad de Málaga – Universidad Central de Venezuela). Málaga. España: Autor.
- Mario, Armero (2000). Conferencia: “Experiencias de creación de valor a través del talento”. 22 de Junio. Madrid.
- Méndez, C. (2004). Metodología, Diseño y desarrollo del proceso de Investigación. Colombia. McGraw Hill Interamericana S. A.
- Morles, V (2005). Planteamiento y análisis de investigación. Caracas. Ediciones El Dorado.
- Tobón, S (2011), “Selección de personal, cultura organizacional y motivación”. Disponible en el portal de la biblioteca virtual UCAB: www.escueladecienciasociales/rrhh/.com

- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). La organización creadora de conocimiento. Como las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. México: Oxford.
- Ortiz, Sergio. (2003). Visión y gestión empresarial. Thompson Editores. España.
- Pérez de Maldonado (2006). Las organizaciones en la sociedad de la información. Editorial Limusa. México.
- Quintero, Africano y Farías (2008). El capital humano en las organizaciones. Editorial eclipse. México.
- Quintero, T(2015). La gerencia heterodoxa para los procesos de gestión del talento humano. Trabajo publicado en la revista de ciencias sociales ISB 2435-34 ejemplar mes 2, tomo 3, universidad Fermín Toro. Barquisimeto -Venezuela
- Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary. (2005) Administración. Octava edición. Pearson Educación, México. ISBN: 970-26-0555-5
- Rodríguez (2000). Talento humano en el contexto de desarrollo. Tercera edición. Editorial: Pearson Educación, México.
- Rosales, T (2013), La Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Públicas Venezolanas en el Tránsito Modernidad – Postmodernidad. Presentado en el 2do congreso internacional de investigación UPEL – IMPM-Caracas –Venezuela. Publicado en la revista de ponencias del congreso isb45.
- Ruiz, C. (2006). Instrumentos de Investigación. Procedimiento para su Diseño y Evaluación. Editorial CIDEG, C.A.
- Sabino, C. (2007). El proceso de investigación. Caracas: Editorial Panapo.

- Senge, P. (1999). La quinta disciplina. Barcelona, España: Granica
- Senge, P. (2000). A través del ojo de la aguja. En R. Gibson (Coord.), Preparando el futuro (2a. ed.) (pp. 81-94). Barcelona. España: Gestión 2000.
- Serna, (2004). La empresa como visión holística. ECOE ediciones. Colombia.
- Stoner y otros (1996). Las corporaciones como empresas del nuevo mundo. El Ateneo, Buenos Aires.
- Suárez, E. (2001). Nuevos modelos de gestión. Nuevos modelos organizativos. ¿Organizaciones posmodernas? En R. Lanz (Comp.), Organizaciones transcomplejas (pp. 81-94). Caracas: IMPOSMO/CONICIT
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). El Proceso de la Investigación Científica. Segunda Edición. Editorial Limusa. México.
- Taylor, F. (1981). Principios de Administración Científica. El Ateneo, Buenos Aires.
- Thompson, Derweith (2004). Visión empresarial en el mundo de la innovación corporativa. Editorial: Pearson Educación, México.
- Fuenmayor, R. (2001). Interpretando organizaciones. Una teoría sistémicointerpretativa de organizaciones. Mérida, Venezuela.