

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



Gestión educativa en deporte

Trabajo académico presentado para optar el Título Profesional de
Segunda Especialidad de Educación Física

Autor:

José Rodolfo Silva Guevara

TUMBES – PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



Gestión educativa en deporte

Los suscritos declaramos que la monografía es original en su contenido y
forma

José Rodolfo Silva Guevara (Autor)

Segundo Alburqueque Silva (Asesor)

TUMBES – PERÚ

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

En Tumbes, a los veintitris días del mes de febrero del dos mil diecinueve, se reunieron en un ambiente de la I.E. José Antonio Encinas, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la educación peruana, al Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, coordinador del programa; representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente); Dr. Raúl Sunción Ynfante (Secretario) y Mg. Raúl Alfredo Sánchez Ancajima (Vocal), con el objeto de evaluar el trabajo académico denominado: "Gestión educativa en deporte" optar el título Profesional de Segunda Especialidad en Educación Física al señor José Rodolfo Silva Guevara.

A las OCHO horas CINCUENTA minutos y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto.

Luego de la exposición del trabajo, la formulación de preguntas y la deliberación del jurado lo declararon APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo QUINCE.

Por lo tanto, José Rodolfo Silva Guevara. Queda APTO, para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título Profesional de Segunda Especialidad en Educación Física.

Siendo las NOBVE horas con VEINTE minutos, el presidente del jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.


Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Presidente del Jurado


Dr. Raúl Sunción Ynfante
Secretario del Jurado


Mg. Raúl Alfredo Sánchez Ancajima
Vocal del Jurado

ÍNDICE

RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I	
Proceso de Gestión Educativa	8
1.1. Etimología de Gestión	8
1.2. Gestión educativa	12
CAPÍTULO II	
Algunos problemas comunes de la gestión educativa	17
2.1. Limitado uso de tiempos	17
2.2. Inadecuada comunicación	17
2.3. Pocas comisiones de trabajo	18
2.4. Escaso apoyo presupuestal a las actividades	18
2.5. Pocos proyectos de proyección social	18
2.6. Escasa coordinación interinstitucional	18
2.7. Escasa actualización de enfoques pedagógicos	19
2.8. Inadecuada relación docente-estudiante	19
CAPÍTULO III	
3.1. La gestión en Educación Física	21
CONCLUSIONES	26
REFERENCIAS	

RESUMEN

“La gestión, al responder fielmente a los elementos de doctrina de las ciencias económicas (eficiencia y efectividad), está vinculada directamente con el crecimiento de las capacidades y la intensificación de las relaciones de poder. Es decir, cuando conceptualizamos la gestión de la Educación Física y la pedagogía por objetivos como un método para obtener un beneficio económico, pero también como una gestión universal, individual y autónoma insertada en la lógica del consumo, estamos suponiendo formas de vincular y conectar las capacidades tecnológicas para intensificar las relaciones de poder.”.

Palabras clave: Gestión, deporte, pedagogía

INTRODUCCIÓN

Rodríguez, Pazos y Trigo (2016) señala “Este impacto del deporte en la sociedad ha llamado la atención de los poderes públicos y de la acción política y, al ser considerado como un objeto de planificación social, se hace necesario más que nunca el conocimiento de su realidad social, de las interrelaciones entre las principales variables del sistema deportivo, de los cambios demográficos y hábitos debidos a la práctica de actividad física y deporte, así como su eficiencia.”

Medina (2006) señala “La necesidad de adaptarse a la constante evolución del deporte en nuestra sociedad y de buscar nuevos retos para el futuro implica que el proceso de gestión de las organizaciones deportivas municipales debe atender a las exigencias y expectativas creadas por los usuarios, sectores sociales y deportistas ofreciéndoles un servicio con mayor calidad posible. Las organizaciones que empleen estos sistemas de gestión basados en la calidad tendrán más facilidades para evolucionar de manera rápida y adaptarse a las exigencias del sector deportivo. Las nuevas tendencias de la sociedad respecto a la modernización de la estructura organizativa, hacen que algunas organizaciones deportivas públicas y privadas adopten del ámbito empresarial, formas de gestión y liderazgo; un ejemplo de ello, es la búsqueda de la certificación con el propósito de otorgar a sus usuarios una mejora en la calidad del servicio. Un elemento importante en la promoción de las actividades ofertadas (marketing deportivo) tanto en los servicios públicos o privados, es la búsqueda de nuevos clientes o la fidelización de los mismos, algunos para subsistir y otros para consolidarse como organización líder en su ramo.”

“En este sentido, la calidad se alza, cada vez más, como un objetivo estratégico que ofrece un valor añadido y distingue a unas organizaciones de otras, por lo que aquéllas que quieran ser competitivas deberán aplicar la calidad en su gestión. El establecimiento de un sistema de organización adecuado en un servicio deportivo municipal, es muy importante para conseguir una óptima gestión.” (Medina, 2006)

Con especial aprecio, para la fuente de nuestra inspiración: La familia; en segundo lugar, dedicarles este trabajo a nuestros asesores porque en ella ven reflejada sus ideas, en tercer lugar, a los lectores e investigadores quienes tendrán en este trabajo un ejemplar de calidad.

Agradecer a Dios por darme la luz día a día y por ser la columna vertebral de cada una de mis actividades. A mi familia por haberse convertido en el núcleo fundamental de cada proyecto, sin ellos todo esto sería menos. A los asesores de este trabajo por haber alimentado día a día cada una de las ideas expuestas en el trabajo.

CAPÍTULO I

Proceso de Gestión Educativa

1.1. Etimología de Gestión

Para comprender una palabra en su totalidad, es vital remitirse hasta sus orígenes y formación. Recurriendo a esta característica, vamos encontrar que toda palabra tiene una formación llámese etimológica, social, cultural o a modo de acróstico. En ese sentido, la raíz de la palabra gestión proviene del latín “gestio-onis”, cuya acepción es traducida como <<acción de llevar a cabo>>” (Llado & Navarro, 2014, pág. 21). Se precisa que esta palabra significa gestar algo, ejecutar una actividad, etc. Los miembros de cualquier organización gestionan en favor del desarrollo y el cambio.

La palabra gestión aplicada a nuestro contexto ha pasado por diversas discusiones, debido al empleo que se le ha dado en otros contextos. También ha sido empleado en todos los contextos de habla inglés como management, el cual ha llegado de ese modo también a algunas empresas y organizaciones del Perú. Desde este idioma es traducido como “administración”; este mismo término ha sido desarrollado y aplicado en francés, en el cual su acepción resulta ser “dirección y gestión de empresas” (Vargas, 2010, pág. 11).

Gestión y administración son lo mismo de acuerdo a muchas investigaciones. Sus significados tienen que ver con la “planificación, organización, dirección, control y coordinación de esfuerzos” (Barreiro Fernández, 2013). Algunos investigadores como (Llado & Navarro, 2014, pág. 21), citando a Sonia Lavín

en el año 2007 señalan que los términos administración y gestión son lo mismo pero toman distinciones al aplicárselo a contextos diversos. Señala que por un lado la gestión se refiere a la calidad, a la empresa privada y la segunda hace referencia a la gestión pública, administración de tipo burocrática.

Otros investigadores han tratado de asociar ambos términos a cuestiones históricas, haciendo referencia a que existe una “gestión administrativa” y una “gestión de calidad”. El primero está teñido de cuestiones tradicionales y la segunda cuestiones innovadoras. De ese modo se recurre a la historia de la humanidad y se dice que la gestión burocrática o gestión pública, tenía un carácter administrativo o basado en recursos. Los estudiosos sostienen que en Roma, Grecia, India, Bizancio, el Islam, Imperio Otomano, entre otros hubo un sistema de gestión caracterizado por la “especialización y la profesionalización” (Sánchez, 2001, pág. 30). En este apartado se dice que no hubo diferencia alguna entre gestión y administración, en tanto era un solo aspecto de la realidad, este proceso implicaba además evaluar a cada uno de los funcionarios, promocionar la gestión y capacitar a los mismos para que puedan tener un desempeño óptimo.

En estos imperios ya se aplicaba un sistema de exámenes para los funcionarios, la promoción de la gestión y la formación de funcionarios. Un punto crucial era las relaciones humanas, se creía que mantener “adecuadas relaciones entre funcionarios facilitaba la solución a los problemas de la sociedad” (Blázquez & Oscáriz, 2014, pág. 99)

La gestión no tuvo mucho desarrollo durante la edad media, puesto que estuvo vinculado a la iglesia. Con las investigaciones de la edad moderna, la concepción se moderniza y cambia. Con el cambio económico, se produce un gran cambio social, educativo, tecnológico y cultural. Es la era de la empresa y estos necesitan profesionales para organizar y conducir sus destinos. Según (Muñoz, 2009, pág. 9) están nuevas instituciones “empiezan a organizarse en estructuras de administración jerárquica y a desarrollar sistemas de control, pero solamente en el ámbito contable”. En sus inicios la empresa empieza a organizarse de modo

tradicional; pero rápidamente necesita una forma más organizada de gestión. Las múltiples necesidades de la empresa dan nacimiento a una nueva teoría de la administración y la gestión. Es el instante de la ciencia, Taylor se convierte en un pensador importante para el desarrollo de la gestión. El investigador “sugiere a la dirección encontrar sistemas de organización y gestión de producción” (Cuatrecasas, 2012, pág. 81).

La figura de Taylor es muy importante para la nueva organización de la empresa. La visión que ofrece es especial para la época, con estas teorías modernas e innovadores se podía solucionar diversos problemas; sin embargo, no era suficiente para el contexto cambiante. Más adelante las empresas y los cambios se vuelven más complejos, abren nuevas dimensiones organizacionales y funcionales.

En ese contexto surge la figura de Henry Fayol, este pensador continúa las ideas de Taylor, las amplía de acuerdo al contexto. Pegado a la investigación científica propone cinco funciones básicas para la gestión “planificación, organización, capacidad de mando, coordinación y control” (Lavine & Wackman, 1992, pág. 93). Por un lado, el empresario, el director, el jefe de Estado, etc debe hacer un diagnóstico de la situación y planificar que es lo que quiere lograr durante un tiempo específico, luego de ello debe organizar los recursos con los cuales va luchar para alcanzar los objetivos (dinero, recursos humanos, materiales, tiempo, etc.); todo ello debe hacerlo con mucha capacidad de mando a sus trabajadores o empleados; debe coordinar cada una de las acciones y evaluarlos de modo permanente.

“Estas actividades básicas no van solas. El responsable de conducir estas actividades debe acompañarlo de 14 principios fundamentales” (Pietrangeli, 2010):

- ✓ “División del trabajo” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “autoridad” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “disciplina” (Pietrangeli, 2010)

- ✓ “unidad de mando” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “unidad de dirección” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “subordinación del individuo al bien común” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “remuneración” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “centralización” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “Jerarquía ” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “Orden” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “Equidad” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “Estabilidad personal” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “Iniciativa” (Pietrangeli, 2010)
- ✓ “Espíritu de equipo ” (Pietrangeli, 2010)

Mientras la sociedad avanza, los cambios se vuelven más complejos. El concepto de gestión y los enfoques que se ofrecen van desfasándose uno tras otro. Las empresas de la posmodernidad exigen nuevas pautas, nuevas concepciones y nuevas prácticas para entender la gestión. En los últimos años surge un conjunto de teorías para cada uno de los aspectos de la empresa, algunos centran su enfoque en las relaciones humanas, otros en la calidad financiera, algunos en la evaluación, muchos en la planificación; pero pocos ofrecen una mirada integral orientada al progreso y cambio.

En los últimos años, el Dr. Deming propone pilares fundamentales orientados a la calidad de la gestión. El especialista señala que la gestión debe seguir cuatro pautas primordiales: planificar, hacer, verificar y actuar.

Este ciclo, es muy importante para las empresas y organizaciones. Los investigadores (Pérez & Múnera, 2007) señalan que la gestión recibe un nuevo enfoque, al cual también se le puede denominar “ciclo P-H-V-A (planificar, hacer, verificar, actuar), de ese modo se hace un círculo”. Cada proceso está acompañado de etapas importantes. Planear es preguntarse por el ¿qué?, lo cual implica definir el problema y analizar el problema; también involucra al ¿por qué? lo cual implica la identificación de las causas; ¿cómo? lo cual permite planificar acciones o medidas concretas. Hacer es poner en práctica todo lo

planificado. Verificar es evaluar de modo permanente los resultados y los procesos. Actuar implica estandarizar y volver a resolver el problema en alguna dimensión donde no se haya superado en su totalidad, implica también potenciar las estrategias de solución.

En los últimos tiempos la gestión implica cambios significativos. Las tecnologías abren nuevas dimensiones y es vital preparar a las organizaciones para hacer frente a dichos cambios. En los últimos años han surgido “nuevas formas de pensar, sentir, actuar e interactuar...estamos frente a nuevos escenarios, nuevas transformaciones” (Bernilla & Peña, 2015). En ese sentido la gestión requiere de mayor investigación para su comprensión, para su implementación en las diversas instituciones públicas y privadas a fin de mejorar la calidad del servicio.

1.2. Gestión Educativa

La gestión educativa es la aplicación de la gestión al campo específico de la educación. La gestión educativa incluye directores, docentes, estudiantes y otros profesionales de la educación. En ella es vital los canales de comunicación: “comunicación interna, relación plantel-padres de familia, relación plantel-sociedad, relación con otras entidades educativas” (Rojas Quiñones, 2015, pág. 151)

La gestión educativa, también a veces conocida como administración educativa, se asocia comúnmente con las escuelas primarias y secundarias, así como con los institutos de educación superior, como colegios y universidades. Los profesionales de la gestión educativa también se pueden encontrar trabajando en agencias gubernamentales, compañías privadas y organizaciones sin fines de lucro. Aquellos que trabajan en la gestión educativa pueden actuar como responsables políticos, investigadores o consultores para ayudar a evaluar y desarrollar formas de enriquecer y mejorar el sistema educativo en todos los niveles.

La gestión de la educación en las condiciones modernas debe centrarse en el resultado. El resultado final de un sistema educativo es un tipo de personalidad de un individuo, capaz de proporcionar competitividad de la economía nacional, alto nivel de cultura espiritual de la sociedad, desarrollo de altas tecnologías. Los problemas de gestión de los recursos educativos que surgen como parte de la modernización en la educación hacen que sea relevante desarrollar la teoría del proceso de gestión de la educación. La principal característica distintiva de esta teoría es su carácter innovador.

El carácter tópico de la investigación sobre los problemas de los estudios innovadores pedagógicos hace necesario revelar los efectos de la introducción de innovaciones. El problema es que el efecto de la introducción de innovaciones en la educación no sale a la luz de inmediato; a veces lleva bastante tiempo ser visto. Sin embargo, la orientación sobre los procesos innovadores en la educación proporcionará ciertos resultados como resultado del proceso educativo: mejorar la calidad de la educación y la capacitación profesional. Preparará a los miembros del personal capaces de proporcionar una mejora constante de la calidad de vida.

El proceso puede llamarse innovador si la idea conduce a la etapa de su uso práctico, causando ciertos cambios relacionados con ella en el entorno socio-pedagógico. Por lo tanto, la realidad que proporciona la realización de un sistema de innovación y formación de control sobre este proceso se considera innovadora.

Es vital considerar el proceso innovador, así como las condiciones, las formas y los resultados de su realización, como objeto de estudios de innovación pedagógica. En este sentido, el sujeto es la dependencia entre la eficiencia de procesos y factores innovadores, determinándola como formas de influir en estos factores dirigidos a aumentar la eficiencia de los cambios.

El enfoque para ver las perspectivas del desarrollo como desafíos a cumplir es de especial importancia para la educación. Los desafíos y las posibles respuestas a ellos deberían determinar el contenido de los procesos innovadores en la educación. La educación puede participar en la producción de innovaciones solo en el caso de que algunas características de la economía innovadora moderna se adapten al ámbito de la educación. Tales características incluyen:

- ✓ Máxima flexibilidad y no linealidad de las formas organizacionales de producción y esfera social;
- ✓ Incluir los procesos de obtención de conocimiento y actualización en todos los procesos industriales y públicos;
- ✓ El talento, la creatividad y la iniciativa de un personal deben ser recursos importantes para el desarrollo económico y social;
- ✓ Cambios continuos, por regla general, impredecibles de las tecnologías (incluidas las sociales) en cortos períodos de tiempo;
- ✓ Cambios en los antecedentes del posicionamiento social: desde el capital material y el comercio una vez dominado hasta el capital social y la capacidad de adaptación;
- ✓ Dos contornos innovadores. El primer contorno está relacionado con la creación y promoción de innovaciones, el segundo, con su selección y desarrollo.

Las características mencionadas anteriormente presentan ciertos requisitos para los resultados de la educación. Incluyen la demanda del carácter masivo de la adquisición de competencias creativas, la determinación del enfoque de la enseñanza en la individualización, el reconocimiento del alto valor del talento, la organización de la educación de por vida.

Por lo tanto, la innovación es el resultado de un proceso. (Drucker, 2011) menciona siete fuentes de innovaciones: lo inesperado, las incongruencias, las necesidades de proceso, los cambios en la industria o la estructura del mercado, los cambios demográficos, los cambios en las percepciones y valores públicos, y el conocimiento nuevo (tanto científico como no científico). Al mismo tiempo, P.F. Drucker, reconociendo el desarrollo científico como una de las fuentes de

innovaciones, enfatiza que el conocimiento nuevo, especialmente el nuevo conocimiento científico, no es la fuente más confiable y predicha de innovaciones exitosas.

Algunos atributos de las innovaciones incluyen identificar la necesidad de un consumidor potencial de la innovación dada y una tecnología (método, forma) para satisfacer esta necesidad. Mientras tanto, las necesidades ponen en foco una idea que debe ser de carácter práctico. Eso significa que posee reproducibilidad del resultado. Es la ciencia que proporciona la reproducibilidad del resultado; proporciona nuevos conocimientos y el éxito de la introducción de innovaciones en la práctica.

Para el caso de América Latina se dice que la gestión educativa tiene un desarrollo reciente. La gestión educativa presenta 4 dimensiones fundamentales:

Las cuatro dimensiones son muy importantes para una adecuada gestión educativa.

Dimensión institucional:

Edición 9 (s.f) afirma: “Esto implica el uso de tiempos y espacios, canales de comunicación formal, comisiones de trabajo, manual de funciones y procedimientos, reglamento interno, organigramas. ”

Dimensión administrativa:

“Abarca presupuesto económico, distribución de tiempos, jornadas de trabajo docente, administrativo, servicio; administración de recursos materiales.” (Edición 9, s.f)

Dimensión comunitaria:

“Relación de padres y madres de familia, proyectos de proyección social; relación, redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organizaciones civiles.” (Chipana, 2015)

Dimensión pedagógica:

Incluye planes y programas, enfoque pedagógico, estrategias didácticas y procesos de enseñanza-aprendizaje, relación con estudiantes, estilo de enseñanza, actualización docente, enfoque de evaluación, orientación educativa tutorial.

CAPÍTULO II

ALGUNOS PROBLEMAS COMUNES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Las características del problema de la gestión educativa, han sido recogidas atendiendo a la observación de los problemas propios del lugar. Detalladamente se describe el conjunto de manifestaciones que en la realidad se presentan.

2.1. Limitado uso de tiempos

Los cronogramas no se cumplen tal como debe ser. En muchos casos el tiempo no está bien planificado para el logro de metas, objetivos. En el aula los docentes muchas veces no cumplen con sus horarios de trabajo, esto se refleja también en las autoridades de la institución, en los administrativos y personal involucrado. Un grave problema es practicar la hora peruana para cada una de las actividades programadas en la institución.

2.2. Inadecuada comunicación

El otro problema que se observa de modo permanente es la inadecuada comunicación, esta pasa por ser autoritaria y tradicional. Este tipo de comunicación genera desconfianza y un clima laboral conflictivo, en muchos casos. El docente a veces por temor no se atreve a ejecutar algunos proyectos o ideas, tiene miedo a equivocarse en la propuesta. Del mismo modo entre colegas muchas veces hay conflictos que se tejen día a día y se terminan en cuchicheos, discusiones y hasta entredichos cara a cara. Estos problemas lo único que logran es dividir las aspiraciones, los objetivos y propósitos institucionales.

2.3. Pocas comisiones de trabajo

Las comisiones de trabajo son pocas, porque la responsabilidad recae en pocos docentes, los más colaboradores. Hay colegas que no quieren involucrarse en ninguna de las actividades de la institución, al contrario, consideran encerrarse en sus habitaciones, participar de actividades distintas a las institucionales o simplemente no apoyar en ninguna actividad. Cuando hay algún tipo de sanción se lamentan, comienzan a discutir con los responsables y queda en la nada cada uno de las propuestas programadas. Se observa que las mesas de trabajo no funcionan, no se logra involucrar a todos.

2.4. Escaso apoyo presupuestal a las actividades

Lo que se vive en la institución, también es el escaso apoyo económico a las actividades programadas por los docentes. Hay algunas iniciativas de los docentes, administrativos, estudiantes o directivos que no se ejecutan por el bajo apoyo presupuestal. La mayoría de proyectos cae precisamente porque no hay los recursos necesarios. Por ejemplo, cuando se trata de ejecutar un proyecto de conocimientos, donde los estudiantes de todas las aulas exhiban sus avances investigativos por aulas, por grados y por curso; cuando se trata de exponer vivencias y experiencias propias de la localidad, etc.

2.5. Pocos proyectos de proyección social

Proyectarse a la comunidad permite aprender a las experiencias interactivas; sin embargo, en la I.E objeto de estudio este no es posible porque la mayoría de actividades no está orientada hacia la comunidad. Los contenidos, horarios, escasos de recursos, metas que exige el MINEDU, entre otros limitan el acercamiento hacia la comunidad. No hay una conexión directa entre lo que se enseña en el aula, lo que dicen algunos manuales y la práctica de vinculación a la sociedad en la que se desarrolla los aprendizajes.

2.6. Escasa coordinación interinstitucional

Otro problema muy grave es que existe poca coordinación de la I.E con los miembros de las instituciones locales como Municipalidad, teniente gobernador, juez de paz, comedores populares, asociaciones, clubes deportivos, etc. En este aspecto la I.E vive separado de las organizaciones del lugar, cada institución realiza sus actividades a su modo. Cuando sería interesante unir esfuerzos para realizar actividades de las áreas curriculares en relación con las instituciones locales.

2.7. Escasa actualización de enfoques pedagógicos

Lo que molesta y desespera a muchos colegas es que no hay actualización de enfoques pedagógicos. Lamentablemente hay escasos cursos de actualización y capacitación en el mismo lugar en el que se desarrolla la actividad docente. El mismo contexto aleja al docente de las capacitaciones. La distancia es el primer obstáculo para poder capacitarse y el segundo es la lentitud del internet. El docente no puede capacitarse ni de modo presencial ni virtual, puesto que ambos están limitados. Esto influye directamente en el desempeño del docente en el aula, al no tener las herramientas actualizadas, tampoco se puede aplicar técnicas y métodos precisos y actualizados a la formación de los estudiantes. Es por ello que la gestión al interior del aula, fuera de ella y a nivel de institución está un poco desfasada.

2.8. Inadecuada relación docente-estudiante

Esta relación inadecuada surge precisamente cuando los estudiantes no cumplen con sus funciones y van por encima de la autoridad docente. El docente no puede ni llamarles la atención de modo verbal, ni con gestos porque algunos estudiantes toman ello como parte del maltrato psicológico, se quejan y el docente pierde autoridad. En los últimos años esto se evidencia al momento que el estudiante no realiza sus actividades, lleva celular al aula, se pone a conversar con el compañero, interrumpe a propósito. No es aplicable las reglas de la institución porque ante ello se vuelve muy débil, el profesor tiene que ceder,

aunque al final el más perjudicado sea el estudiante porque desarrolla características que no guardan armonía con el desarrollo adecuado de la sociedad.

CAPÍTULO III

GESTIÓN EDUCATIVA Y GESTIÓN DE EDUCACIÓN FÍSICA

“Este capítulo está destinado a construir y delimitar el objeto de estudio mostrando y conceptualizando la gestión. Lo que se propone es establecer un estado de la cuestión con el objeto de presentar y problematizar el tema, elaborando diferentes categorías que servirán luego para el análisis, la interpretación y la argumentación lógica. Para ello se realiza un seguimiento etimológico que rastrea diferentes conceptos, definiciones, usos, que servirán para delimitar el objeto de estudio. También se delimita el objeto de estudio analizando lo que dicen los especialistas de gestión en Educación Física; allí se retoman sus libros, manuales y artículos, los cuales presentan una manera de pensar y gestionar la Educación Física. Este trabajo de conceptualización y análisis permite comenzar a transformar un tema social en un objeto científico.” (Amílcar, 2013)

3.1. La gestión en Educación Física

En el campo de la Educación, la palabra gestión en sus diferentes conceptualizaciones aparece en la década de 1990. Se instala como término técnico y como tema a mediados de esa década. Su significado refiere, de modo general, a ideas de organización, dirección, planificación estratégica y conducción de actividades deportivas. Generalmente los libros, manuales, artículos y especialistas sobre el tema se ocupan de la gestión deportiva o utilizan ese concepto como sinónimo de la Educación Física, la gimnasia, el juego, las actividades al aire libre, suponiendo que son la misma cosa. Si bien últimamente aparecen propuestas de gestión en el ámbito de la gimnasia –en términos de

fitness–, en el juego –en términos de tiempo libre– y en las actividades al aire libre –en términos de carrera de aventura–, el mayor cuerpo teórico de la gestión en Educación Física se ocupa de las prácticas deportivas. A la vez diagnostican, de un modo u otro, falta de teoría sobre el asunto y/o evolución en la demanda de las prácticas corporales; así es tema la gestión en el campo de la Educación Física.

“Se puede decir modo analítico que la acción de organizar se produce constantemente en el mundo del deporte, pero es uno de los aspectos menos valorados y atendidos. Si bien es verdad que gestión, dirección, administración, organización, son conceptos con muchas cosas en común, sin fronteras exclusivas, y de los que existen inagotables fuentes bibliográficas, echo en falta teoría que atienda más en particular los elementos típicos de la organización deportiva.” (Amílcar, 2013)

“Como en todos los órdenes de la vida la Organización requiere método y ciencia, su propósito es reivindicar la racionalidad en la organización; el método y el rigor necesario para ‘hacer lo más posible con el mínimo esfuerzo.’” (Amílcar, 2013)

“Como es patente, desde hace ya algo más de dos décadas el deporte ha cobrado una creciente importancia social. Su número de practicantes se ha dispersado pasando de ser una práctica de minorías representada por los jóvenes y personas de alto poder adquisitivo, al momento actual en que es practicado desde la niñez hasta la tercera edad y por personas de toda condición económica y social. [...] el deporte hoy en día es considerado como un importante bien social que es protegido, fomentado y valorado por todos los estamentos sociales. Todo ello ha dado lugar a una creciente demanda de actividades deportivas de todo tipo, [...] las actividades deportivas que se ofrecen y demandan los ciudadanos están sujetas a modas que cambian con bastante rapidez, lo que obliga a técnicos, gerentes y directores a una labor de constante formalización y actualización.” (Amílcar, 2013)

“Otra forma de pensar la gestión es en relación con la calidad y con la Educación Física en la promoción de la salud. Se destaca la idea de autogestión y autonomía como sinónimo de calidad en la promoción de la Educación Física y la salud. Se vincula la actividad física y la salud con el trabajo de la conciencia, el desarrollo de facultades y las etapas sensibles para lograr la autonomía: Se deberá concientizarlos de la utilidad de la actividad física como agente equilibrador y como una necesidad fisiológica, proponiendo una estructura, tanto una planificación como programas y espacios de participación, que posibiliten y faciliten la tan mentada práctica autónoma.” (Amílcar, 2013)

Yáñez y Gómez (2017) señala “Al dar a los alumnos los elementos y herramientas necesarios, tanto conocimientos como programas de actividades y bibliografía específica, para que ellos puedan gestionar la realización de tales actividades, se posiciona a la Educación Física como agente promotor de la práctica saludable y autónoma de actividades físicas.”

Rodríguez (s.f) señala “La educación física hace referencia al hombre, no solo a su físico; el que se desarrolla, se educa y se personaliza es el hombre y el hombre no es conciencia ni cuerpo, sino consciente y corpóreo, y como aspiración y meta de todo desarrollo humano, de toda educación, terapia y convivencia no está el cuerpo, sino la conciencia y sus obras. La educación física, es ante todo educación y no solo adiestramiento corporal; es acción o quehacer educativo que atañe a toda la persona, no solo al cuerpo.”

“La educación física de forma centra su intencionalidad en el mejoramiento externo del movimiento, en el alcance del rendimiento, la evaluación hace a través del número de repeticiones o duración o distancia sin dar razón del porqué o el para qué, el maestro toma decisiones impidiendo la actividad espontánea y participativa del alumno. Aquella en que se omite la posibilidad de hacer reflexivo y creativo, desconociendo las características de las etapas de evolución del hombre. Aquella que se ocupa más de cómo enseñar movimiento que en el cómo se aprenden movimientos. Aquella que reduce el hombre a huesos,

músculos, nervios, y sentidos con funcionalidad independiente. Todas esas características han hecho de la educación física escolar y no escolar, una actividad intrascendente sin funcionalidad para el alumno y el maestro del aula. Lo único que de ella queda, son un conjunto de destrezas neuromotrices mecánicamente adquiridas.” (Ayala y Pinilla, 2013)

Criterios para denominar la educación física formativa:

1 “Concepción del hombre total y conocimiento de las características de desarrollo en cada una de las etapas.” (Ayala y Pinilla, 2013)

2 “Posición clara, frente a la concepción de educación como proceso formativo y no solamente instructivo.” (Ayala y Pinilla, 2013)

3 “Manejo del movimiento como medio de la educación física y no solo como fin” (Ayala y Pinilla, 2013).

4 “Selección adecuada de estrategias didácticas para el logro de intencionalidad de ayuda en el proceso de desarrollo integral. Del concepto de educación física subyace el medio para desarrollar este tipo de educación, la experiencia corporal, concepto que fue consultado desde la pedagogía, la normatividad y desde la antropología.” (Ayala y Pinilla, 2013)

“Las estructuras de pensamiento condicionan toda nuestra forma de vivir, pensar y actuar. En éste caso concreto en lo que respecta a la Educación (naturaleza y propósito de la escuela, la enseñanza, los profesores, sus funciones y formación, el diseño curricular, la investigación educativa...) y, más concretamente al área de Educación Física. Los marcos de racionalidad conducen a concebir diferentes modos de entender la Educación Física (que influyen en todos y cada uno de sus elementos curriculares: finalidades, metodología, contenidos, evaluación, espacios, materiales), las funciones y características de su profesorado (y por tanto su formación), el modo de planificar y desarrollar la acción educativa y la investigación educativa.” (Ayala y Pinilla, 2013)

“Desde una racionalidad técnica, la enseñanza se concibe como la aplicación del conocimiento teórico para la consecución de fines educativos prefijados, como la aplicación de conocimiento científico, como una tecnología, e incluso como una ingeniería. Desde tales presupuestos, se entiende que los currículos, materiales e instrumentos deben estar diseñados fundamentalmente por los expertos, para ser aplicados por los técnicos (profesores). Del mismo modo se entiende que las reformas o cambios deben producirse en una dirección descendente, (...) ya que el profesor realiza un trabajo fundamentalmente técnico, adaptando o aplicando instrumentos elaborados por otros.” (Ayala y Pinilla, 2013)

Propuestas para la gestión de educación física

- ✓ “El establecimiento de objetivos que reflejen la importancia de participar y disfrutar con la actividad física, sin lo cual es difícil el logro de otras finalidades.” (Ayala y Pinilla, 2013)
- ✓ “La elección de contenidos que permitan hacer frente a la heterogeneidad / diversidad del alumnado y que, en el ámbito del deporte no sean selectivos en función de la habilidad requerida ni por las diferencias sexuales o físicas. ” (Ayala y Pinilla, 2013)
- ✓ “El empleo de metodologías innovadoras que rompan, cuando sea necesario, con el esquema clásico: gesto-táctica-juego deportivo.” (Ayala y Pinilla, 2013)
- ✓ “Una evaluación basada en la observación directa de la actividad realizada por el alumnado, más que en la ejecución de tests deportivo-motores.” (Ayala y Pinilla, 2013)
- ✓ “La utilización de criterios evaluadores que tengan en cuenta tanto la participación y el esfuerzo como la imaginación, la creatividad y la cooperación en juego a la hora de resolver las diferentes situaciones lúdicas. ” (Ayala y Pinilla, 2013)
- ✓ “La opinión del alumnado respecto de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde la elección de contenidos hasta los criterios de evaluación.” (Ayala y Pinilla, 2013)

CONCLUSIONES

PRIMERO. El análisis sobre la gestión en Educación Física nos llevó a encontrar su relación y correlato con las propuestas pedagógicas-didácticas de elaboración curricular por objetivos. De ese modo, pudimos situar cierta procedencia y emergencia conceptual de la gestión en Educación Física en el campo de la educación en general.

SEGUNDO. La Educación Física piensa la gestión presenta una continuidad lógica con las argumentaciones de las ciencias económicas y empresariales. Esta relación directa y el modo en que se hace establecen una única forma de gestionar la Educación Física que vuelve inoperante otra forma de pensar la gestión. Tal vez esta proposición sea la más lograda de la tesis: toda la investigación sobre las ideas de gestión en Educación Física nos llevaba hacia ese lugar, al igual que el modelo de educación por objetivos.

REFERENCIAS CITADAS

- Amílcar, A. (2013). La gestión en Educación Física. Un análisis político (Tesis de Maestría). Recuperado de:http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/31719/Documento_completo_Un_an%C3%A1lisis_pol%C3%ADtico.pdf?isAllowed=y&sequence=3
- Ayala, N., y Pinilla, N. (2013). Gestión Educativa Docente Para El Área De Educación Física De Básica Primaria En La Institución Educativa Departamental De Desarrollo Rural De Fosca. Recuperado de:<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7612/AyalaGomezNancy2013.pdf?sequence=1>
- Barreiro Fernández, J. M. (2013). *Gestión científica empresarial*. España: Netbiblio.
- Bernilla, E., & Peña, P. (2015). *Tecnosocialización*. Piura: Sietevientos.
- Blázquez, J., & Oscáriz, P. (2014). *La administración de las provincias en el Imperio Romano*. Madrid, España: Dikynson.
- Chipana, C. (2015). Gestión Pedagógica Y La Calidad Educativa En Las Unidades De Gestión Educativa Local De San Román Y Azángaro 2013. Recuperado de:<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/276/TESIS.pdf?sequence=1>
- Cuatricasas, L. (2012). *Organización de la producción y dirección de operaciones: Sistemas actuales de gestión eficiente y competitiva*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Drucker, P. F. (2011). *La innovación y el empresariado innovador: la práctica y los principios*. México: Edhasa.
- Edición 9. (s.f). Edición 9. Recuperado de:<http://qaeb1.aliat.edu.mx/conexxion/images/pdf/edicion9.pdf>

- Lavine, J., & Wackman, D. (1992). *Gestión de empresas informativas*. España: Rialp.
- Llado, D., & Navarro, M. (2014). *La gestión escolar: Una aproximación a su estudio*. Estados Unidos: Congreso Nacional de Estados Unidos.
- Medina, R. (2006). Organización Y Gestion Del Deporte Municipal Y Su Relacion Con La Calidad Ofrecida A Los Ciudadanos. Caso Dirección De Deportes Del Municipio De Monterrey (Tesis Doctoral). Universidad De Zaragoza. Zaragoza. España.
- MINEDU. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: UNESCO.
- Muñoz, D. (2009). *Administración de operaciones. Enfoque de administración de procesos de negocios*. México: CENGAGE.
- Pérez, P., & Múnera, F. (2007). *Reflexiones para implementar un sistema de gestión de calidad (ISO 9001:2000) en cooperativas y empresas de economía solidaria*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Pietrangeli, O. (2010). Modelos De La Administracion Educativa [Entrada de Blog]. Recuperado de: <http://gerenciaeducativa807.blogspot.com/2010/11/modelos-de-la-administracion-educativa.html?showComment=1289521720471>
- Rodríguez, J. (s.f). Análisis y fundamentación para un modelo de educación física en la etapa de la educación infantil: Un estudio de Caso de la Universidad Ramon Llull. Recuperado de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118205/1/JJRY_TESIS.pdf
- Rodríguez, F., Pazos, J., y Trigo, E. (2016). Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3457/345744747017.pdf>
- Rojas Quiñones, J. M. (2015). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Colombia: Magisterio.
- Sánchez, J. (2001). *La administración pública como ciencia: su objeto y su estudio*. México: Plaza y Valdéz.

Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. Lima: PUCP, Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Yáñez, P., y Gómez, S. (2017). Gerencia del deporte en el siglo XXI; Modelos, Estrategias, Alcances y Retos. Recuperado de: <http://deportes.ec/wp-content/uploads/2017/07/LIBRO-GERENCIA-DEL-DEPORTE-2.pdf>

GESTIÓN EDUCATIVA EN DEPORTE

FUENTES DE ORIGEN, ETC.

7 %	7 %	0 %	2 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	congresoeducacionfisica.fahce.unlp.edu.ar Fuente de Internet	4 %
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	documents.mx Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %
5	docslide.us Fuente de Internet	<1 %
6	www.iacd.oas.org Fuente de Internet	<1 %
7	bernillaedu.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo Excluir coincidencias + 11 words

Excluir bibliografía Activo