



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN FÍSICA,
DEPORTE Y RECREACIÓN



PLAN DE FORMACIÓN ÉTICA PARA OPTIMIZAR LA GERENCIA DE
LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS ADSCRITAS AL INSTITUTO
MUNICIPAL DE DEPORTE DE SAN DIEGO ESTADO CARABOBO.

Autora: Yaritza Padrón
Tutor: Msc. Efraín Camacho

Valencia, Junio de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN FÍSICA,
DEPORTE Y RECREACIÓN



**PLAN DE FORMACIÓN ÉTICA PARA OPTIMIZAR LA GERENCIA DE
LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS ADSCRITAS AL INSTITUTO
MUNICIPAL DE DEPORTE DE SAN DIEGO ESTADO CARABOBO.**

Autora: Yaritza Padrón

Trabajo de Grado Presentado ante la
Dirección de Postgrado De La
Universidad De Carabobo Para Optar Al
Título De Magíster En Gerencia de la
Educación Física, Deporte y
Recreación.

Valencia, Junio de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN FÍSICA,
DEPORTE Y RECREACIÓN



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **PLAN DE FORMACIÓN ÉTICA PARA OPTIMIZAR LA GERENCIA DE LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS ADSCRITAS AL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE DE SAN DIEGO ESTADO CARABOBO**, presentado por la ciudadana **Yaritza Padrón**, titular de la Cédula de Identidad N° **17.257.420**, para optar al título de Magíster en Gerencia de la Educación Física, Deporte y Recreación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:_____

Nombre y Apellido

C.I

Firma

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Valencia, Junio de 2018

DEDICATORIA

Dedico especialmente este trabajo a mis padres, apoyo incondicional y ejemplo de valores que han sido pilar fundamental para mi vida.

A mi esposo, compañero de aventuras y proyectos, quien con su amor y optimismo me motiva a seguir adelante.

A mi país, Venezuela, como aporte a la sociedad que anhele tener.

Padrón (2018).

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso, principio y fin, quien bendice y cumple sus promesas, a Él sea la Gloria.

A mi familia, que han estado esperando ver cumplida la meta y con ellos, el apoyo moral y espiritual.

A Efraín Camacho, mi tutor, por aceptar la conducción del trabajo y brindarme las orientaciones para el logro de esta meta.

A mis colegas compañeros de la maestría, por su compañía y solidaridad a lo largo de este postgrado.

A Santa Morillo por su dedicación, paciencia, apoyo y calidad profesional. Su esfuerzo y el de su equipo brindaron la oportunidad de estudiar ésta maestría.

A Nereyda Hernández (†), quien durante su trayectoria dejó un legado muy importante en la educación y un sentimiento de admiración que durará para siempre.

A todos muchas gracias.

Padrón (2018)

INDICE GENERAL

Dedicatoria.....	pp
Agradecimiento.....	iv
Lista de Cuadros.....	v
Lista de Gráficos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	xi
Introduction.....	xii
	1
CAPÍTULOS	
I.- EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	2
Objetivo General.....	6
Objetivos Especificos.....	6
Justificacion.....	6
Linea de Investigación.....	7
II.-MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	8
Bases Conceptuales.....	10
Bases Teoricas.....	15
Bases Legales.....	21
III.- MARCO METODOLOGICO	
Modalidad de la Investigación.....	24
Tipo y Diseño de Investigación.....	25
Poblacion	26
Tecnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	27
Validez del Instrumento.....	27
Confiabilidad.....	28
IV.- ANALISIS DE LOS RESULTADOS	
Análisis de los Resultados.....	30
Conclusiones.....	55
V.- LA PROPUESTA	
Introducción.....	57
Descripción de La propuesta.....	57
Factibilidad de la propuesta.....	58
Justificación de la Propuesta.....	60

Misión y Visión.....	60
Recomendaciones.....	65
Referencias.....	67
Anexos	
A.- Consentimiento Informado.....	71
B.-Instrumentos.....	73
C.-Validacion de Instrumento.....	76
D.- Confiabilidad.....	79

LISTA DE CUADROS

Cuadro	pp
1.- Operacionalización de variables.....	23
2.- Relacion del coeficiente de confiabilidad.....	29

LISTA DE GRÁFICOS

Grafico	PP
1.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 1.....	31
2.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 2.....	32
3.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 3.....	33
4.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 4.....	34
5.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 5.....	35
6.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 6.....	36
7.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 7.....	37
8.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 8.....	38
9.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 9.....	39
10.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 10.....	40
11.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 11.....	41
12.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 12.....	42
13.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 13.....	43
14.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 14.....	44
15.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 15.....	45
16.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 16.....	46
17.-Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 17.....	47
18.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 18.....	48
19.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 19.....	
20.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 20.....	50

21.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 21.....	51
22.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 22.....	52
23.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 23.....	53
24.- Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del ítem 24.....	54



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN FÍSICA,
DEPORTE Y RECREACIÓN



**PLAN DE FORMACIÓN ÉTICA PARA OPTIMIZAR LA GERENCIA DE
LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS ADSCRITAS AL INSTITUTO
MUNICIPAL DE DEPORTE DE SAN DIEGO ESTADO CARABOBO.**

Autora: Yaritza Padrón

Tutor: Msc. Efraín Camacho

Año: 2018

RESUMEN

La presente investigación se encuentra bajo la línea de investigación Gerencia de la Educación Física, Deporte y Recreación, su metodología se enmarca en un proyecto factible apoyado en una investigación de campo no experimental. Tuvo como objetivo proponer un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Diego Estado Carabobo. La población estuvo constituida por quince (15) gerentes de organizaciones deportivas a quienes se les aplicó una encuesta a través de un cuestionario contentivo de veinticuatro (24) ítems con respuestas de tipo dicotómica (sí – no), validado a juicio de expertos y confiabilizado a través del coeficiente k20 de Kuder – Richardson, resultando 0,89; es decir instrumento altamente confiable. Por otro lado, los datos recogidos fueron organizados, para un procesamiento estadístico, manifiesto en tablas de frecuencias y porcentajes, agrupados en gráficos circulares, los cuales permitieron evidenciar que la totalidad de los gerentes encuestados consideran que para planificar, dirigir, organizar, ejercer el liderazgo y tomar decisiones se requiere de formación ética y que a pesar de contar con este tipo de formación, es necesario reforzarla continuamente. Además, la mayoría de los encuestados manifestaron no contar con un código de ética en sus organizaciones, por lo que se presenta esta propuesta como una alternativa para satisfacer las necesidades detectadas.

Descriptor: Formación Ética – Gerencia Deportiva – Organizaciones.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF SCIENCES OF THE EDUCATION
DIRECTION OF POSTDEGREE
MASTERY IN MANAGEMENT OF PHYSICAL EDUCATION,
SPORTS AND RECREATION**



**ETHICAL TRAINING PLAN TO OPTIMIZE THE MANAGEMENT OF
SPORTS ORGANIZATIONS ATTACHED TO THE MUNICIPAL SPORTS
INSTITUTE OF SAN DIEGO CARABOBO STATE**

Author: Yaritza Padrón
Tutor: Msc. Efraín Camacho
Year: 2018

SUMMARY

The present research is under the line of research Management of Physical Education, Sports and Recreation, its methodology is part of a feasible project supported by a non-experimental field research. Its objective was to propose an ethical training plan to optimize the management of sports organizations attached to the Municipal Sports Institute of San Diego Carabobo State. The population was constituted by fifteen (15) managers of sporting organizations to whom a request was applied through a questionnaire containing twenty-four (24) items with dichotomous answers (if not), validated in the opinion of experts and entrusted through the Richardson's K20 coefficient, resulting in 0.89 is a highly reliable instrument. On the other hand, the collected data were organized, for statistical processing, manifested in tables of frequencies and percentages, grouped in circular graphs, which allowed to show that all the managers respondents consider that to plan, direct, organize, exercise leadership and make decisions requires ethical training and that despite having this type of training, it is necessary to reinforce it continuously. In addition, most of the respondents stated that they do not have a code of ethics in their organizations, so this proposal is presented as an alternative to meet the identified needs.

Descriptors: Ethical Training, Sports Management, Organizations

INTRODUCCIÓN

La actual situación económica, política y social que se vive a nivel mundial, ha generalizado la necesidad de mejorar las competencias en las diversas organizaciones públicas y privadas. Venezuela no es la excepción, como país que atraviesa por una crisis que va desde lo económico hasta lo espiritual, requiere una transformación profunda y de planteamientos concretos que permitan el anhelado desarrollo integral del país. En este sentido, la formación ética es fundamental para el ser humano, tanto en el ámbito personal como social, ya que en la medida en que cada ciudadano actúe y tome decisiones basadas en la ética, la bioética, los valores y principios universales, la sociedad alcanzará mayor desarrollo en todos los aspectos.

Es por ello que el presente estudio propone un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas, como punto de partida hacia la reflexión de este tema tan importante, pero muchas veces olvidado o poco tomado en cuenta dentro de la gerencia deportiva del país.

La información presentada se ha estructurado de la siguiente manera: en el capítulo I se define el planteamiento del problema, los objetivos formulados, la justificación y la línea de investigación a la cual se ajusta esta investigación, de acuerdo al área objeto de estudio; el capítulo II hace referencia al marco teórico, compuesto por los antecedentes, las bases teóricas, legales y conceptuales. El capítulo III está referido a la metodología, donde se describe modalidad, tipo y diseño de investigación, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad. En el capítulo IV, se exponen los resultados a través de gráficos y tablas de frecuencia con su respectivo análisis. Y finalmente en el V capítulo es donde se esboza la propuesta, sin dejar de lado las conclusiones y recomendaciones que derivan del desarrollo de la investigación, así como las referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En el mundo actual por efectos del afán de bienes materiales, preocupación del tener, la publicidad, las crisis económicas, entre otros aspectos; han hecho que el ser humano valore más lo material y se vuelva individualista, egoísta e indiferente a los demás. Las circunstancias concretas que se presentan en el ejercicio del trabajo, causan la pérdida del sentido de lo que éste es y debe ser, conduciendo en ocasiones a la percepción y utilización del hombre como un simple objeto material. Ante esas situaciones, se comprende que es necesaria una reacción que propicie la auténtica realización del hombre como persona, tanto en lo individual como en lo comunitario.

En este sentido, la ética nos enseña cómo vivir bien, estudia el comportamiento del hombre en la sociedad y analiza sus actos como buenos o malos desde el punto de vista de la moral. La ética no consiste en justificar los actos, sino en conocer y comprender claramente las relaciones que se establecen entre el actuar humano, los valores y las normas que rigen en la vida social. Etimológicamente, ética proviene del vocablo griego ETHOS, que significa acción, costumbres, hábitos, modo de ser, carácter. Se puede decir que la ética son el conjunto de normas que vienen del interior y la moral las normas que vienen del exterior; es decir, de la sociedad. Se considera una rama de la filosofía relacionada con la naturaleza del juicio moral, que medita sobre lo que es correcto o incorrecto en la sociedad y en la conducta diaria.

Por otra parte, la ética organizacional articula la ética y las organizaciones como sistemas sociales en los cuales convergen personas y se comparten objetivos. Es una disciplina que reflexiona sobre los comportamientos humanos desde la perspectiva de lo que es correcto o incorrecto en la administración y que deben ser contrastados dentro de una sociedad con conflictos e intereses que ponen al límite a los seres humanos. Edgar Morin en el capítulo VII de su libro los 7 saberes necesarios para la educación del futuro (1999), plantea:

Una ética propiamente humana, es decir una antro-po-ética debe considerarse como una ética del bucle de los tres términos individuo-sociedad-especie, de donde surgen nuestra conciencia y nuestro espíritu propiamente humano. Esa es la base para enseñar la ética venidera. La antro-po-ética supone la decisión consciente y clara: De asumir la humana condición individuo-sociedad-especie en la complejidad de nuestra era. De lograr la humanidad en nosotros mismos en nuestra conciencia personal. De asumir el destino humano en sus antinomias y su plenitud.

Al analizar el alcance de los valores éticos en la actualidad, se evidencia que estamos enfrentando un problema de crisis de valores y que la misma está afectando, particularmente, a los sectores más jóvenes. La crisis de valores atenaza a la sociedad de hoy y, por tanto, es prioridad preguntarse cuáles son las medidas que puedan aplicarse para evitar, que de continuar esta tendencia, se produzcan daños irreparables en los comportamientos éticos y solidarios que se requieren en cualquier sociedad civilizada.

En consecuencia, la ética es necesaria en las organizaciones porque forma parte de todas y cada una de las decisiones humanas. Las personas que participan en una organización buscan diversos resultados y actúan por diferentes motivaciones; por tanto, los directivos o gerentes tienen que tener en cuenta varias dimensiones de sus acciones que van desde los beneficios materiales hasta variables psicológicas, sociales y éticas. Esta manera de introducir la ética en las organizaciones proporciona

un equilibrio y consistencia, mejorando su capacidad de generar beneficios a largo plazo, ya que mejora la capacidad de las personas para tomar mejores decisiones.

Ciertamente, el problema ético en las organizaciones es complejo, pues éstas al estar integradas por personas, son muestras significativas de la sociedad y determinan su comportamiento. En tal sentido, la Conferencia Episcopal Venezolana (2009) establece tres elementos de la realidad social venezolana como punto generador del comportamiento social y que afecta la dimensión ética de las personas y las organizaciones al expresar: “El presente y el futuro del país están condicionados, tanto por la crisis financiera internacional, de cuyas graves consecuencias no estamos exentos, como por nuestra realidad nacional marcada por grandes problemas sociales y por un ambiente de confrontación interno, lleno de interrogantes e incertidumbres”.

Asimismo, la Conferencia reconoce la histórica falta de ética en las organizaciones venezolanas y de manera crítica comenta: “La corrupción está presente en todos los estratos sociales, con el agravante que se ha debilitado en nuestro pueblo la recta conciencia moral, pues lamentablemente la corrupción en la administración de los dineros públicos no es sentida por la mayoría de la población como uno de los problemas graves del país”.

En tal sentido, la situación de la ética envuelve todo contexto organizacional y el mundo deportivo no escapa a esta realidad, en los últimos años una serie de escándalos sacudieron profundamente la credibilidad y legitimidad del deporte organizado. Entre estos: sobornos en la adjudicación de los Juegos Olímpicos, sobornos a jueces, frecuentes escándalos de dopaje, presuntas irregularidades en la elección de presidente de algunas federaciones, corrupción, daños masivos al medio ambiente en la construcción y uso de instalaciones deportivas, violaciones a los derechos humanos y otros derechos fundamentales por parte de dirigentes del deporte, entrenadores y asesores, entre otros.

De acuerdo a lo anterior se puede sugerir que el deporte y sus organizaciones han enfrentado diversos cambios debido a la globalización y todo lo que ello implica, donde por tratar de adaptarse a los nuevos tiempos se han obviado comportamientos éticos, valores y principios que deben prevalecer inalterados y que las organizaciones ya sean de carácter internacional, nacional o local, deben fomentar para un desarrollo sustentable.

Por lo tanto, la intención de esta investigación es proponer un plan de formación ética dirigido a los gerentes de las organizaciones deportivas del Municipio San Diego estado Carabobo, específicamente las que se encuentran adscritas al Instituto Municipal de Deporte (IAMDESANDI). En este municipio como unidad geopolítica, convergen organizaciones de desarrollo y fomento de servicios relacionados con la educación física, el deporte y la recreación. Estas organizaciones son parte de la actividad socioeconómica de la localidad, conformada por clubes, escuelas, academias, el instituto municipal de deporte, entre otras; enfrentando niveles de exigencia cada vez mayores, lo que hace complejo el cumplimiento de sus objetivos, su financiamiento y atención al público, incrementando la responsabilidad para la persona que toma las decisiones dentro de la organización deportiva.

En virtud de lo anteriormente planteado surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe la necesidad de un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al instituto municipal de deporte de San Diego estado Carabobo?

Objetivo General

Proponer un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Diego estado Carabobo.

Objetivos Específicos

1). Diagnosticar la necesidad de un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Diego estado Carabobo.

2). Determinar la viabilidad de implementación de un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Diego estado Carabobo.

3). Diseñar un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Diego estado Carabobo.

Justificación

El presente estudio es relevante ya que la ética como saber filosófico-práctico es fundamental para guiar el comportamiento humano hacia el bien, entendido como aquello que hace más humano al ser en su rol de persona. En este sentido, la ética debe ser un componente fundamental en la optimización de la gerencia, tanto para la toma de decisiones acertadas como para el desarrollo personal. Por lo tanto, es esencial que los miembros de las organizaciones tengan una formación ética para que sus decisiones y comportamiento estén basados en valores, de modo que del análisis de lo que acontece desde el punto de vista ético en las organizaciones deportivas del municipio San Diego y en general del país, esta investigación aporta beneficios de

índole social, teórico y metodológico que permitirán avanzar hacia esa sociedad más humanizada, consciente y plena que describe Edgar Morín en su libro los siete saberes necesarios para la educación del futuro (1999).

Esta propuesta contribuye a la formación de los gerentes, directores y demás personas que hacen vida en las organizaciones deportivas, creando espacios de reflexión sobre la ética, la moral, la bioética y su vivencia o puesta en práctica a través de la toma de buenas decisiones que vayan en consonancia con los valores y derechos humanos.

Por otra parte, una vez culminado el presente estudio, servirá de referente y suministrará información a futuros investigadores o personas interesadas en la temática; además de brindar estrategias, acciones e instrumentos relevantes que se pueden adaptar a otros contextos, ya que la ética debe estar presente en todos los seres humanos y por ende en todas las organizaciones.

Línea de Investigación

Este estudio se enmarca en la línea de investigación: Gerencia de la educación física, deporte y recreación en la temática sobre administración de recursos humanos, materiales y finanzas en el área. Subtemática referida al financiamiento, autogestión y patrocinio.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Este marco es la fase de la investigación donde se detallan y describen los aspectos teóricos y antecedentes relacionados con la investigación, con el objetivo de proporcionar una base fundamentada. En esta etapa se reflejan las investigaciones que se han realizado en relación a las variables en estudio, tomando en cuenta las que se relacionan directamente con la formación ética en las organizaciones. De igual manera, se establecen conceptos y se desarrollan teorías relevantes en torno a la problemática planteada, es decir las bases teóricas que le apoyan.

Antecedentes de la investigación

Según, Aguilló S. (2015) en la tesis titulada La Coherencia Ética en la Gestión de los Recursos Humanos: un factor clave para la forja del ethos corporativo. El objetivo principal de la investigación fue analizar la necesidad de fomentar la coherencia ética en y desde la gestión de recursos humanos para forjar el ethos corporativo. Para ello, revisó los conceptos básicos de la ética empresarial, analizó las limitaciones actuales de su implementación, argumentó la necesidad que la gestión de los recursos humanos tiene de actuar con coherencia ética, y finalmente, exploró, mediante una investigación cualitativa de quince entrevistas a responsables de recursos humanos, oportunidades y limitaciones del departamento de recursos humanos de implementar acciones para el desarrollo humano.

La autora en sus conclusiones muestra que es condición indispensable, para afrontar la actual demanda de ética y para la forja del ethos corporativo, la gestión de

los recursos humanos desde la coherencia ética. Para ello, la coherencia ética debe ser una prioridad estratégica a largo plazo y planificarse y medirse como tal. Sin embargo, también existen importantes frenos para el “fomento de la coherencia ética”, siendo el principal la escisión en la empresa entre la dimensión ética y la económica. Una nueva definición de éxito empresarial y, por tanto, una nueva concepción de empresa preocupada por cómo genera las riquezas, son imprescindibles para la forja del ethos corporativo y la asunción de la responsabilidad de las empresas como principales agentes de cambio en las sociedades contemporáneas.

Este antecedente servirá a la presente investigación para lograr comprender que el ser humano debe ser un agente de cambio en la sociedad, que demuestre coherencia ética en su forma de pensar y actuar, como parte de su desarrollo humano. Las organizaciones que fomentan la gestión del recurso humano desde la ética, logran crear nuevos paradigmas sobre el éxito empresarial que va más allá de lo meramente económico.

Aldana (2015) en su tesis: “Estrategias de la Gestión Deportiva”, resume que se buscan referencias que resguarden las necesidades de mejorar los procesos de calidad, la consecución de recursos humanos y por último en la formación de entrenadores, niños y comunidad, ya que se encuentran pocas investigaciones desde el campo de la gestión y administración deportiva. Esto permitirá identificar cuáles son las estrategias utilizadas de gestión en el ámbito deportivo y cuáles son sus beneficios dentro de una organización. Concluye que: a) Se innova frente a la investigación de la administración deportiva, ya que las publicaciones de este campo son pocas. b) Se identificaron algunas de las estrategias de la gestión deportiva. c) Dentro de los procesos fundamentales de la gestión deportiva, es importante lograr los objetivos propuestos y cuyo fin van encaminados a los entrenadores, deportistas en formación, padres de familia y todo lo que contribuye una entidad deportiva hacia

la comunidad. d) La creación de programas con el fin de alcanzar procesos deportivos.

Este estudio contribuye de forma bibliográfica con la presente investigación, ya que recopila una gran cantidad de información sobre artículos, tesis, documentos, libros y ponencias de los cuales se evidencia que no hay publicaciones dirigidas al énfasis de recursos humanos, principalmente en capacitaciones, seminarios o cursos de actualización deportiva. Las estrategias encontradas en gestión deportiva hacen énfasis en el marketing, publicidad, mercadeo y patrocinio. Además, muestra los países con más publicaciones sobre este tema. Por lo tanto, se puede deducir que el área de gerencia deportiva ha sido poco estudiada, sobre todo en Venezuela y se tiende a obviar la administración y gerencia deportiva por gestión deportiva, siendo estos tres aspectos diferentes pero complementarios.

Así mismo, los autores Morales, J. y Martínez E. (2011), realizaron un trabajo de investigación titulado: La ética en el contexto organizacional venezolano. Cuyo objetivo fue desarrollar una reflexión epistemológica de la ética en el contexto organizacional venezolano. En el desarrollo del estudio se entrelazan elementos característicos de la cultura y otros propios de la gerencia. El carácter es documental orientado a generar conjeturas, desde el análisis del discurso, a las distintas perspectivas éticas en los contextos de las organizaciones venezolanas. Como conclusión principal destaca que el problema ético es de la persona y se refleja en la organización.

Dicha investigación aporta a este estudio la importancia que representa la formación ética del ser humano debido a su influencia en la organización, ya que el que actúa con ética o con poca ética es el hombre y la organización va a reflejar ese mismo comportamiento de adentro hacia afuera.

Bases Conceptuales

La ética y su naturaleza

El origen de la palabra ética se encuentra en las expresiones griegas "ethiko s" y "ethos" que significan carácter. De hecho, la ética refleja el carácter de los individuos y sociedades a través de sus decisiones y comportamientos. En este sentido, Aristóteles relaciona la ética con el desempeño de las acciones correctas en el lugar y tiempo oportunos. Sin embargo, para hacer esto, los individuos deben educar sus pasiones mediante el uso del razonamiento teórico y práctico y de la identificación del fin de cada acción moral. Una discusión acerca de la ética puede ser seguida en la filosofía griega a través de diferentes autores, siendo Sócrates, Platón y Aristóteles sus pensadores más influyentes.

En general, la ética puede entenderse como un cuerpo de conceptos filosóficos, un grupo de principios que involucran los comportamientos humanos (correctos e incorrectos), el mundo espiritual y la vida diaria. Savater (citado por Rodríguez M. 2005), afirma que el objetivo de la ética es el mejoramiento de la vida humana, pero este objetivo debe tener en cuenta que las personas viven en sociedad. Por lo tanto, la ética incluye el respeto por los demás y el cuidado del medio ambiente, esta ha sido estudiada a través de diferentes disciplinas a lo largo de varios siglos siendo el centro de atracción, debido a su importancia para los individuos y para la sociedad. Esta preponderancia se debe a que en las situaciones del día a día, las personas enfrentan varios conflictos éticos y tienen que equilibrar las necesidades individuales, sociales y medio ambientales.

Los valores

De acuerdo a Izquierdo C. (citado por Guevara, Zambrano y Evies 2007), expresa que los valores son “los ejes fundamentales por los que se orienta la vida humana y constituyen a su vez, la clave del comportamiento de las personas”. El

autor admite que los valores “dinamizan nuestra acción y nuestra vida; dignifican y ennoblecen a la persona e incluso a la misma sociedad”. Esto reafirma la idea de que en la perspectiva de toda conducta humana, subyacen los valores, los cuales dirigen y dan sentido al proceder individual y social de cada persona.

Por su parte, Juárez y Moreno, citado por Guevara y otros (2007) al referirse a la educación en valores indican que “las cosas pasan pero queda el valor de lo que esas cosas fueron, y es en ese momento cuando el valor comienza a tener sentido en la persona”. Asimismo agregan que “todo va cambiando continuamente y lo que ha permanecido en la historia es la valoración dada a las cosas”. También especifican que “educar se convierte en una realización constante de valores, transmitiéndolos, ponderándolos y cultivándolos, como una forma de internalizarlos y la mejor manera de evaluar la internalización de un valor es a través de la actitud ejemplificante del individuo”.

Los autores mencionados, manifiestan que se puede abordar la formación en valores basados en cuatro aspectos fundamentales: “la persona, las relaciones humanas, la realidad y la espiritualidad”. En este sentido, la educación en valores juega un papel decisivo en la transformación del individuo y su entorno, al evidenciar su actitud ejemplificante y a su vez modeladora de otros individuos.

Bioética y Deporte

Rodríguez I. y Hernández N. (2012). Plantean que el deporte y la educación física constituyen una actividad sociocultural que facilita el desarrollo y el enriquecimiento de los valores humanos en el seno de la sociedad, contribuyen a mejorar el conocimiento, la expresión y las relaciones personales como elementos de integración social. Sin embargo, algunas disciplinas deportivas han establecido códigos éticos y de bioseguridad que se aplican de manera superficial, prevaleciendo una cultura deportiva hedonista y permisiva reflejándose en beneficios económicos,

imagen, mediatización de los medios de comunicación, falta de respeto a las normas y excesivo valor por el resultado competitivo que en ocasiones generan violencia. Por lo que la situación descrita se aleja de una concepción deportiva basada en el esfuerzo, honestidad, gratitud y generosidad.

En este orden de ideas, existen escasas orientaciones sobre cuestiones éticas que establezcan pautas tanto para el comportamiento en la actividad física como en la gestión deportiva, de allí que, los autores antes mencionados analizan el término de Biodeporte, para interrelacionar los aspectos éticos educativos, inherente a la vida del deportista con la bioética, quien da respuesta ante la necesidad de cuidar la vida de todas las formas, así como la dignidad del ser humano. La bioética abre un espacio para la reflexión filosófica en los medios académicos, los principios que se encuentran implícitos en ella dan vigor para abordar los nuevos retos que se plantean en este milenio relacionado con la salud deportiva, la educación, la medicina del deporte, educación física y las organizaciones deportivas, creando un dialogo interdisciplinario (Rodríguez I. y Hernández N. 2012).

Gestión Deportiva

Para Peiró, Ramos y Martínez-Tur (1995) la gestión deportiva abarca diversos aspectos especializados, no sólo relativos a los equipamientos deportivos sino también relacionados con la dirección de clubes deportivos, las tareas gerenciales en las organizaciones que se encargan de regular y coordinar competencias, el área del marketing deportivo o incluso de la consultoría deportiva. Estos autores consideran la gestión deportiva como “un conjunto de funciones que abarcan la planificación, organización, evaluación y control de actividades que se desarrollan en una organización”. Es decir, la gerencia deportiva es la aplicación de los procesos básicos gerenciales en el ámbito deportivo.

Así pues, de acuerdo a Mestre J. (2013) la gestión consiste en el conjunto de acciones encaminadas hacia la búsqueda de los mejores rendimientos en el desempeño de una empresa, organización o acción. Como rendimiento debe entenderse el equilibrio entre los beneficios y los consumos (costos), de todo tipo no solamente económicos. En la actividad física y el deporte los beneficios y también los costos, serán propiamente deportivos, sin duda, pero a su vez, educativos, sociales, en salud, políticos, familiares, medioambientales, de adquisición de valores y también económicos. Una definición del concepto de gestión según el autor antes mencionado, es el que se presenta a continuación:

El término gestión supone un concepto plural que abarca un conjunto amplio de acciones y una variedad de competencias y desempeños distintos, aunque no aislados, de la totalidad de los estamentos y miembros de la organización deportiva, que actúan de manera planificada, racional, coordinada e interdependiente para el logro de la finalidad de la empresa, entendida como organización deportiva o como una acción, siempre en la búsqueda de la eficiencia, los mejores rendimientos o equilibrio global entre resultados, beneficios y consumos de todo tipo, en el marco de la protección medioambiental y del desarrollo sostenible.

En consecuencia, se puede deducir según este concepto que la gestión deportiva es multidimensional, ya que engloba muchos aspectos y conocimientos que el gestor debe manejar con eficiencia y eficacia; lo que sugiere una preparación académica acorde a las exigencias que demandan las organizaciones deportivas en el proceso de gerencia y administración. Por otro lado, la búsqueda expresa de la ética y los valores que se pueden adquirir a través del deporte debe ser un elemento a recuperar en el sistema deportivo y de incorporación a la gestión. Sólo a través de una oferta que atienda y busque expresamente la adquisición de los valores que permite la actividad física y deportiva podrá ser considerada, ésta, como saludable. Es decir, la prioridad del deporte es la adquisición o formación ética, en valores y la gestión debe ir encaminada en esa dirección.

Bases Teóricas

Teoría del desarrollo moral de Kohlberg

Kohlberg aplica el concepto piagetiano de desarrollo en estadios del desarrollo cognitivo al estudio del juicio moral. Define el juicio moral como un proceso cognitivo que permite reflexionar sobre los propios valores y ordenarlos en una jerarquía lógica. Además, para desarrollar este juicio moral es necesaria la asunción de roles, que se refiere tanto a la capacidad de ponerse en el lugar del otro, como de poder observar la situación problemática desde una perspectiva de tercera persona, o como un otro generalizado. Las situaciones problemáticas generan un desequilibrio en la vida de la persona. Lo que deberá hacer es buscar restaurar el equilibrio, clarificando sus creencias y justificando su decisión.

Kohlberg descubrió que el razonamiento moral parece evolucionar y complicarse progresivamente a lo largo de la adolescencia y hasta la edad adulta joven, ya que depende del desarrollo de ciertas capacidades cognitivas que evolucionan según una secuencia invariable de tres niveles, cada uno de ellos compuesto de dos estadios morales distintos. Utilizó el concepto “estadio” para referirse a la manera consistente que una persona tiene de pensar sobre un aspecto de la realidad. Estos se caracterizan porque implican diferencias cualitativas en el modo de pensar, cada uno es un todo estructurado, forman una secuencia invariante y son integraciones jerárquicas.

Cada etapa refleja un método de razonamiento frente al planteamiento de dilemas morales. La metodología empleada para determinar en qué estadio se encuentra una persona es la “Entrevista sobre el Juicio Moral”, que consiste en proponer tres dilemas morales hipotéticos (comprensibles) y realizar una serie de preguntas directas para identificar en qué estadio se encuentra la persona. No importa

mucho el contenido de la respuesta, sino la forma, es decir, el razonamiento empleado. El caso propuesto más conocido es el dilema de Heinz.

Kohlberg afirmaba que a pesar del vínculo estrecho entre desarrollo moral y desarrollo cognitivo, el crecimiento de este último no era suficiente para garantizar el desarrollo moral, y que la mayoría de los adultos nunca llegarían a pasar de la etapa 5 del desarrollo moral.

Moral preconvencional

Se da entre los 4 y los 11 años de edad; sin embargo, cabe la posibilidad de que algunos adolescentes y adultos se encuentren en este nivel. Se caracteriza porque las personas actúan bajo controles externos. Obedecen las reglas para evitar castigos y obtener recompensas o por egoísmo.

Etapas 1

Esta etapa o estadio fue definido por Kohlberg como la de "orientación hacia el castigo y la obediencia". En esta etapa la bondad o maldad de un acto depende de sus consecuencias. En ese sentido, los actos que el niño realiza son siempre pensando en evitar el castigo. El niño no logra entender que el castigo es una respuesta posible ante hacer algo malo; simplemente toma el castigo como una acción que ocurre automáticamente después de hacer el mal. Más aún, el pensamiento cognitivo del niño está limitado, pues éste se encuentra en la etapa preoperacional o iniciando la etapa de las operaciones concretas. En esta línea, su pensamiento es más intuitivo que lógico.

Etapas 2 Búsqueda de la justicia

Esta etapa fue definida por Kohlberg como la de "hedonismo ingenuo". En esta etapa las personas siguen las reglas con fines egoístas. Se valoran los actos en

función de las necesidades que satisface. El niño todavía está enfocado en la moral material. Dentro de esta etapa, surge un nuevo estándar de juicio: la justicia. En este sentido, se piensa que si alguien tiene una razón para hacer una acción, se debe juzgar al individuo sobre la base de esa razón y no por la voluntad arbitraria que la figura de autoridad posea. Más aún, los individuos que pertenecen al segundo estadio ya no creen que el castigo surja inmediatamente después de la mala acción, sino que el hacer algo malo implica hacer algo malo a alguien y esto supone un castigo que responda al crimen.

Moral convencional

Este nivel de juicio moral suele surgir a partir de la adolescencia. Es la moral que la mayoría de las personas poseen, y consiste en un enfoque desde la perspectiva de uno mismo como miembro de una sociedad, es decir, se tiene en cuenta lo "socialmente esperado".

Etapas 3

El desarrollo del estadio 3 marca la entrada del preadolescente o adolescente en el nivel de razonamiento moral convencional. Definida por Kohlberg como la etapa de "orientación del niño bueno". En esta etapa los actos se valoran según complazcan, ayuden o sean aprobados por los demás. Se evalúa la intención del actor y se tiene en cuenta las circunstancias. Dicho de otra forma, en este estadio la motivación para actuar moralmente guarda relación con acciones que persigan los intereses personales sin dañar a otros y se espera más de uno y de los demás. El niño entiende la reciprocidad en términos de la regla de oro (si tú haces algo por mí, yo haré algo por ti).

Etapas 4

Esta es la etapa de la "preocupación y conciencia sociales". En ella se toma en consideración la voluntad de la sociedad reflejada en la ley: lo correcto es la obediencia a la norma, no por temor al castigo sino por la creencia de que la ley mantiene el orden social, por lo que no debe transgredirse a menos que haya un motivo que lo exija. El tipo de razonamiento de esta etapa se desarrolla durante la segunda mitad de la adolescencia y tiene como características el ser una etapa altamente equilibrada. Además, usualmente es la etapa más alta a la que llegan los adultos.

Moral postconvencional

Este nivel de desarrollo moral consiste en un enfoque desde una perspectiva superior a la sociedad. La persona que llegue a este nivel ve más allá de las normas de su propia comunidad, llegando a los principios en los que se basa cualquier sociedad buena. Muy pocos adultos consiguen tener un juicio postconvencional.

Etapas 5

Se trata de la etapa de la "orientación del contrato social". Las personas piensan en términos racionales, valoran la voluntad de la mayoría y el bienestar de la sociedad. Las leyes que comprometen los derechos humanos o la dignidad son consideradas injustas y merecen desafío. Sin embargo, la obediencia a la ley se sigue considerando mejor para la sociedad a largo plazo.

Etapas 6

La sexta etapa del desarrollo moral según Kohlberg es la de "moralidad de principios éticos universales". El individuo define el bien y el mal basado en principios éticos elegidos por él mismo, de su propia conciencia. Se basan en normas

abstractas de justicia y respeto por todos los seres humanos que trascienden cualquier ley o contrato social. Se actúa de acuerdo a normas interiorizadas y se actuará mal si se va en contra de estos principios.

Revisión de la teoría

Con el tiempo Kohlberg planteó una séptima etapa o etapa cósmica, propia de personas que alcanzan un razonamiento moral basado en un pensamiento ético y religioso que envuelve una perspectiva y una vivencia cósmica y existencial de la vida y del mundo, reservado para personalidades como Gandhi , Martin Luther King o Martín Lutero. También rectificó sus afirmaciones de que no todos los adultos alcanzan las máximas etapas de desarrollo moral: plantea Kohlberg que sí llegan, pero la aplican en diferentes planos y en circunstancias específicas de su vida.

Teoría del Comportamiento

La teoría del comportamiento de la administración significó una nueva dirección y un nuevo enfoque en la teoría administrativa: el enfoque de las ciencias del comportamiento, el abandono de las posiciones normativas y prescriptivas de las teorías anteriores (teoría clásica, teoría de las relaciones humanas y teoría de la burocracia) y la adopción de posiciones explicativas y descriptivas. El énfasis permanece en las personas, pero dentro del contexto organizacional. La teoría del comportamiento en la administración tiene su mayor exponente en Herbert Alexander Simon, ganador del premio Nobel de Economía en 1978.

La Teoría del comportamiento se caracteriza fundamentalmente por:

- Resalta al “hombre administrativo”, quien procura la forma satisfactoria y no la mejor forma de hacer un trabajo.

- Hace énfasis en la conducta individual de las personas, pero dentro del contexto organizacional.
- El estudio de la conducta individual se hace mediante el estudio de la motivación humana.
- Enfatiza el proceso decisorio, es decir, todo individuo es un tomador de decisiones.

Teoría de la Motivación

Para explicar cómo se comportan las personas, es necesario estudiar la motivación humana. En consecuencia, uno de los temas fundamentales de la teoría del comportamiento en la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió una voluminosa contribución.

Jerarquía de las Necesidades, según Maslow

Maslow, psicólogo y consultor estadounidense, expuso una teoría de la motivación según la cual las necesidades humanas están jerarquizadas y dispuestas en niveles de acuerdo con su importancia e influencia. Estas son:

- a. Necesidades fisiológicas: Constituyen el nivel más bajo de todas las necesidades humanas, pero son de vital importancia. En este nivel están las necesidades de alimentación, sueño y reposo, abrigo, etc. Las necesidades fisiológicas están relacionadas con la supervivencia del individuo.
- b. Necesidades de seguridad: Constituyen el segundo nivel de las necesidades humanas. Incluyen búsqueda de seguridad, estabilidad, protección contra la amenaza o la privación, escape del peligro. Surgen en el comportamiento cuándo las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas.

c. Necesidades sociales: Surgen en el comportamiento cuándo las necesidades primarias (fisiológicas y de seguridad) se encuentran relativamente satisfechas. Se destacan las necesidades de asociación, participación, aceptación por los compañeros, intercambios amistosos, etc.

d. Necesidades de autoestima: Necesidades relacionadas con la manera como el individuo se ve y evalúa a sí mismo. Comprenden la autoprotección, la autoconfianza, la necesidad de aprobación social, etc.

e. Necesidades de autorrealización: Son las más elevadas, y están en la cima de la jerarquía. Son las necesidades del individuo de realizar su propio potencial y de auto desarrollarse continuamente.

Bases Legales

La presente investigación está sustentada legalmente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y en la Ley Orgánica del Deporte, Actividad Física y Educación Física (2011). En el artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece: “Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político”.

En este sentido, la presente investigación está sustentada por los valores y principios fundamentales promulgados en la Carta Magna, donde se le da a la ética el lugar y valor superior que debe poseer en la ciudadanía y que siempre se debe fomentar en la sociedad venezolana. Por lo tanto existe concordancia entre lo que se plantea a lo largo de la investigación y lo que establece la ley.

Por otro lado, de acuerdo a la Ley Orgánica del Deporte, la Actividad Física y Educación Física, en el artículo 2:

“Se establece la promoción, organización, fomento y administración del deporte, la actividad física y la educación física y su gestión como actividad económica con fines sociales prestada en los términos de esta Ley, se rige por los principios de soberanía, identidad nacional, democracia participativa y protagónica, justicia, honestidad, libertad, respeto a los derechos humanos, igualdad, lealtad a la patria y sus símbolos, equidad de género, cooperación, autogestión, corresponsabilidad, solidaridad, control social de las políticas y los recursos, protección del ambiente, productividad, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, ética, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública y social, con sometimiento pleno a la ley”.

Relacionando el citado artículo con el objeto de estudio, se identifican los principios que deben guiar las acciones de las personas dentro de las organizaciones deportivas, en la promoción, organización, fomento, gestión y administración del deporte en el país, por lo que la formación ética es necesaria y normada dentro del mundo deportivo involucrando a todos sus actores (administradores, gerentes, directores, entrenadores y atletas).

CUADRO N°1 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Objetivo General	Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Proponer un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al instituto municipal de deporte de San Diego estado Carabobo.	Formación ética	Es la reflexión que se hace del comportamiento humano (bueno o malo) como reflejo de su carácter, con el objetivo de mejorar la vida humana de forma integral.	Ámbito personal	Valores	1-2
				Principios éticos	3-4
				Conducta	5-6
			Ámbito profesional	Toma de decisiones	7-8
				Código de ética	9-10
	Gerencia deportiva	Es el proceso sistemático de planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones dentro de una organización, la cual se dedica a promover y desarrollar el deporte y la actividad física.	Administración	Planificar	11-12
				Organizar	13-14
				Dirigir	15-16
				Controlar	17-18
			Gestión	Liderazgo	19-20
				Comunicación	21-22
				Motivación	23-24

Fuente: Yaritza Padrón (2018)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo representa uno de los aspectos más importantes dentro del proceso de investigación, ya que implica el planteamiento de operaciones técnicas, que permiten la obtención de datos a través de un plan global de investigación, proporcionando un modelo de verificación, que facilita contrastar los hechos con las teorías. Esto se obtiene estableciendo patrones para conducir el trabajo, en función de lograr resultados válidos y confiables. El marco metodológico es considerado la médula de la investigación y se refiere al desarrollo propiamente dicho del trabajo investigativo: la definición de la población sujeta a estudio, diseño y aplicación de los instrumentos, la recolección de los datos, la tabulación, el análisis y la interpretación de los datos.

Modalidad de la Investigación

Se enmarca bajo la modalidad de proyecto factible, que según el Manual UPEL (2011) “consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos”. (p.21)

El proyecto factible se desarrolla a través de las siguientes etapas: el diagnóstico de las necesidades, el cual puede basarse en una investigación de campo o en una investigación documental, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; el procedimiento metodológico, las actividades y recursos necesarios para su ejecución, el análisis de viabilidad o factibilidad del proyecto (económica, política, social, entre otros) y la posibilidad de ejecución (Manual UPEL 2011).

Las fases o etapas son: diagnóstico, factibilidad y diseño de la propuesta. Según Labrador y Otros, (2002), expresan: “El diagnóstico es una reconstrucción del objeto de estudio y tiene por finalidad, detectar situaciones donde se ponga de manifiesto la necesidad de realizarlo” (p. 186). La factibilidad, indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudio de mercado, y beneficiarios (Gómez, 2000, p. 24).

Por ello, una vez culminado el diagnóstico y la factibilidad, se procede a la elaboración de la propuesta, lo que conlleva necesariamente a una tercera fase del proyecto. Es en esta fase donde se diseña la propuesta de solución a las necesidades, con especificación del modelo, objetivos, metas, procesos técnicos, actividades, recursos. La importancia de esta fase radica en que se combinan los recursos humanos, técnicos y financieros, poniendo en juego el máximo de creatividad para la obtención de ciertos logros en la solución de una problemática en un contexto y tiempo determinado.

Tipo y Diseño de la Investigación

Según su alcance se considera de carácter descriptivo, ya que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. El diseño de investigación se apoya en una investigación de campo, que según el autor Fidias G. Arias (2012), define: “La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental”.

En cuanto a la investigación no experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2010) la definen: “La investigación no experimental es investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observan tal y como se han dado en su contexto natural”. (p.267)

Población

De acuerdo a Tamayo y Tamayo (2004) “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.(p.36).

La población de este estudio está formada por los gerentes de las organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Diego estado Carabobo, siendo en total 15 gerentes. Es importante destacar que la población de esta investigación es intencionada, por cuanto se escogió intencionalmente las unidades de estudio, no en forma fortuita sino completamente arbitraria y dada las características de la misma, pequeña, finita y homogénea, se tomó como unidades de investigación e indagación a todos, es decir el 100 por ciento de la población.

Como expresa Hurtado (2007): No hace falta hacer un muestreo cuando la población es conocida y se puede identificar a cada uno de sus integrantes. La población, además de ser conocida es accesible, es decir, es posible ubicar a todos los miembros. La población es relativamente pequeña, de modo que puede ser abarcada en el tiempo y con los recursos del investigador.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Durante el desarrollo de la investigación, se seguirán una serie de pasos para la recolección de datos e información, con la finalidad de determinar al final de la misma el logro de los objetivos. “La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.” (Hurtado, 2007).

En cuanto al instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. La técnica de recolección de datos empleada en la presente investigación fue la encuesta, de allí que su instrumento es el cuestionario estructurado por una lista de preguntas para que un grupo de personas en este caso los gerentes de organizaciones deportivas, manifestaran la opinión por escrito. Dicho cuestionario estuvo conformado por veinticuatro (24) ítems, basado en preguntas de tipo cerradas o dicotómicas (si-no).

Validación del Instrumento

La validez en términos generales, se describe al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). En la literatura se encuentran varios tipos de validez entre los que se pueden mencionar: validez de contenido, de criterio, de constructo, de expertos. Una vez elaborado el instrumento, se valida a través del juicio de expertos para evaluar la claridad, coherencia y contenido del mismo.

Este requisito metodológico, es imprescindible antes de proceder a aplicar un instrumento de recolección de información, fue cumplido a través del sometimiento del cuestionario a juicio de expertos a fin de determinar la validez de los contenidos. Para tal fin se recurrió a tres expertos en el área educativa, suministrándoles el

material necesario para que emitieran una opinión en cuanto a la representatividad del contenido de los ítems con relación al objeto de estudio, comprobándose la validez para proceder a la aplicación.

Confiabilidad del Instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2010), “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200). En este caso, para calcular la confiabilidad del instrumento aplicado se realizó una prueba piloto a un grupo representativo de la población, tres (03) gerentes deportivos, con el objetivo de constatar que el instrumento es idóneo para recolectar la información que se necesita. Es importante destacar que esta muestra piloto no formó parte del grupo donde se aplicó el instrumento en forma definitiva, pero tiene con estas ciertas analogías, los tres (03) ejercen cargos de gerencia en el deporte municipal de San Diego y tienen similar nivel académico.

Así mismo, los resultados de este estudio fueron sometidos a tratamientos estadísticos para determinar el índice de confiabilidad de consistencia interna del instrumento, el cual por estar constituido por respuestas a escala dicotómica se utilizó el método de Kruder-Richardson (KR20) obteniendo un índice de confiabilidad de 0.89 lo cual indica que el instrumento tiene muy alta confiabilidad.

La fórmula que se utilizo fue la siguiente:

$$k - R_{20} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum p.q}{s^2} \right]$$

k = Número de Ítems de instrumento.

n = número de encuestados.

p = personas que responden afirmativamente a cada ítem.

q = personas que responden negativamente a cada ítem.

$\Sigma S^2 p$: Sumatoria de las varianzas parciales (de cada Ítems)

$S^2 t$: Varianza total (de todos los Ítems).

x_i = Puntaje total de cada encuestados

Los resultados se interpretaron de acuerdo a lo planteado por Ruiz (1998) en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2. Interpretación del coeficiente de confiabilidad

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

Fuente: Ruiz, C. (1998)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Este capítulo comprende el análisis e interpretación de los datos estadísticos, obtenidos a través de la aplicación de un cuestionario de preguntas dicotómicas estructurado por 24 ítems, a la población de esta investigación formada por quince (15) gerentes de organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Diego (IAMDESANDI), estado Carabobo; con la intención de diagnosticar la necesidad de un plan de formación ética para optimizar la gerencia deportiva.

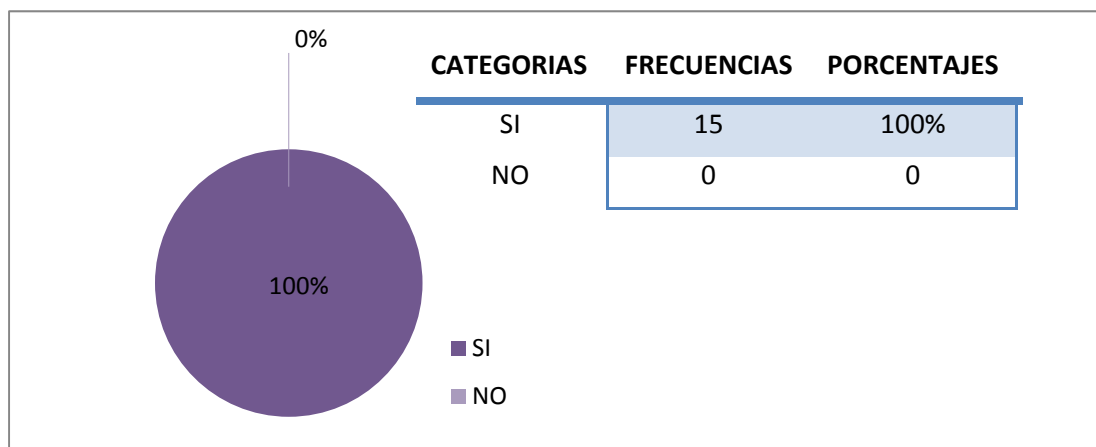
La información obtenida fue presentada mediante tablas que contienen las frecuencias de respuestas, conjuntamente con los porcentajes correspondientes, a través de gráficos circulares que representan los porcentajes de aparición de dichas alternativas. Los cálculos fueron logrados mediante la hoja de cálculo Excel.

Los datos obtenidos a través de cada alternativa de respuesta elegida por los sujetos en investigación, se analizaron y sustentaron con las teorías que avalan el marco teórico. De dicho análisis surgió primeramente la propuesta, dirigida al diseño de un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas y luego las recomendaciones generales de dicha investigación, basadas en los datos obtenidos del cuestionario a los gerentes encuestados.

Resultados de la encuesta aplicada a través del cuestionario, a los gerentes de las organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Diego, Estado Carabobo.

Ítem 1: ¿Considera que ha recibido formación en valores durante su preparación profesional?

N° 1: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 1.



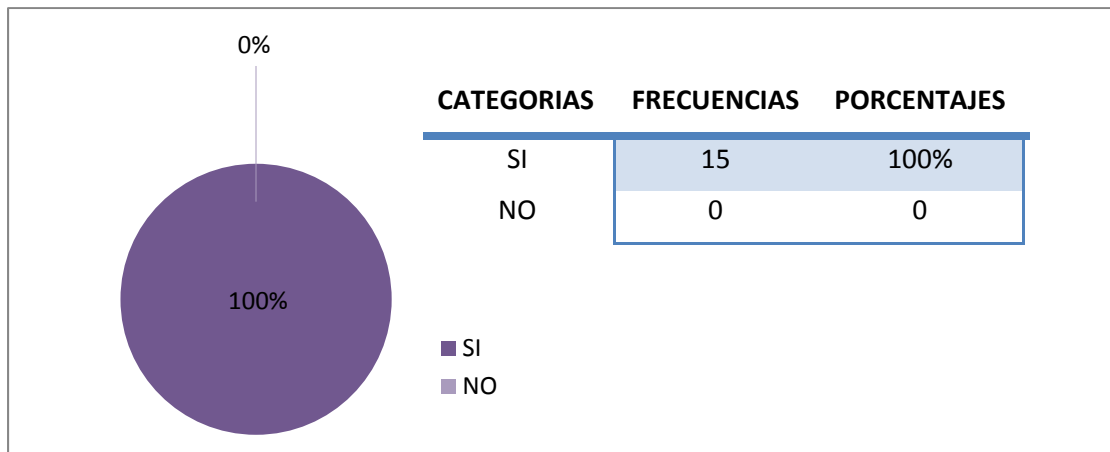
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

Los resultados obtenidos de la aplicación de este ítem, demuestran que el cien por ciento (100%) de los gerentes encuestados ha recibido formación en valores durante su preparación profesional. De acuerdo a Izquierdo C. (2003), expresa que los valores son “los ejes fundamentales por los que se orienta la vida humana y constituyen a su vez, la clave del comportamiento de las personas”. En este sentido, al recibir formación en valores el comportamiento de las personas se ve afectado positivamente.

Ítem 2: ¿Considera que los valores lo definen como ser humano?

N° 2: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 2.



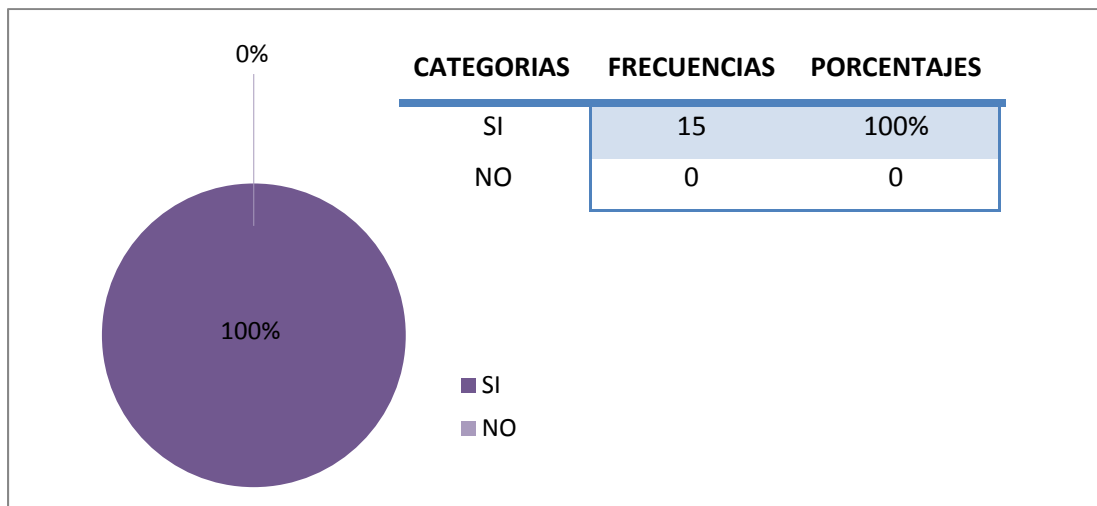
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

A través de la aplicación del ítem 2, se pudo evidenciar que el cien por ciento (100%) de los encuestados considera que los valores lo definen como ser humano. Izquierdo C. (2003), admite que los valores “dinamizan nuestra acción y nuestra vida; dignifican y ennoblecen a la persona e incluso a la misma sociedad”. Esto reafirma la idea de que en la perspectiva de toda conducta humana, subyacen los valores, los cuales dirigen y dan sentido al proceder individual y social de cada persona.

Ítem 3: ¿Considera que es importante recibir formación sobre principios éticos?

Nº 3: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 3.



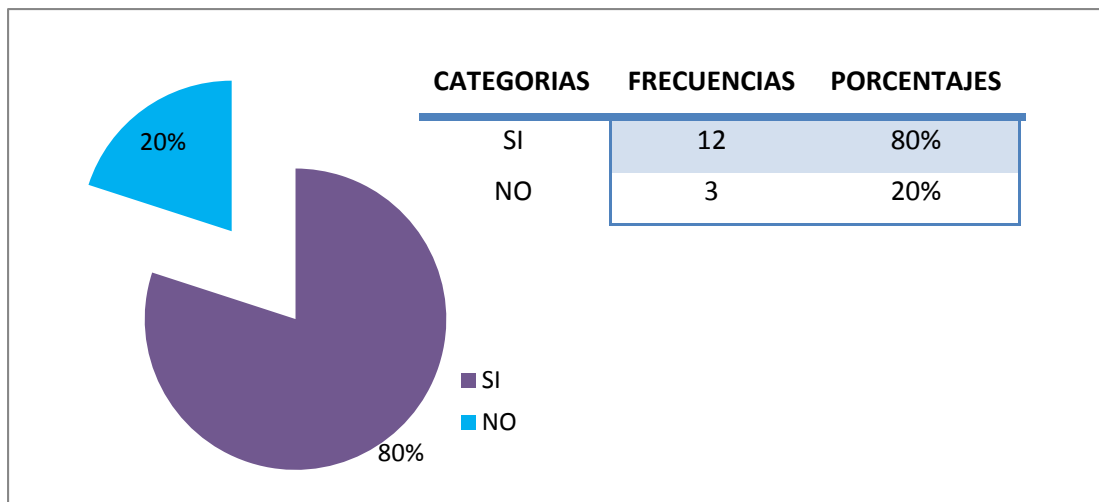
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

El cien por ciento (100%) de los gerentes deportivos encuestados considera importante recibir formación sobre principios éticos. Por lo que estos resultados le brindan fortaleza a la propuesta y la vuelve operativamente factible. La importancia de los principios éticos radica en que son el reflejo del carácter de los individuos y sociedades a través de sus decisiones y comportamientos. En este sentido, Aristóteles relaciona la ética con el desempeño de las acciones correctas en el lugar y tiempo oportunos. Sin embargo, para hacer esto, los individuos deben educar sus pasiones mediante el uso del razonamiento teórico y práctico y de la identificación del fin de cada acción moral.

Ítem 4: ¿Conoce cuáles son los principios éticos relacionados al deporte?

N° 4: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 4.



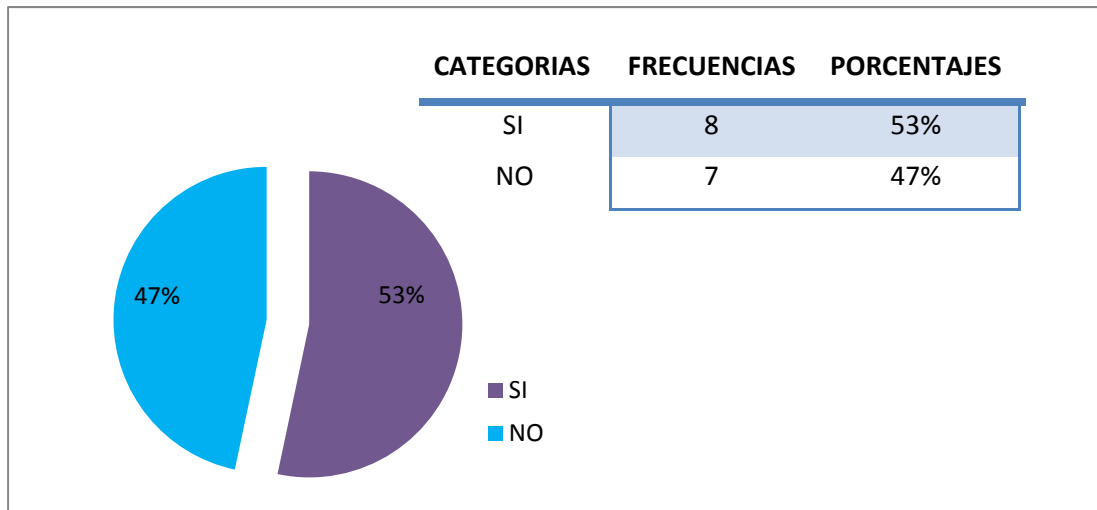
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

El ochenta por ciento (80%) de los consultados conoce los principios éticos relacionados al deporte, mientras que un veinte por ciento (20%) dice desconocerlos. Siendo importante destacar el término de Biodeporte, para interrelacionar los aspectos éticos educativos, inherente a la vida del deportista con la bioética, quien da respuesta ante la necesidad de cuidar la vida de todas las formas, así como la dignidad del ser humano. (Rodríguez I. y Hernández N. 2012).

Ítem 5: ¿Considera que mantiene una conducta ética ante cualquier circunstancia?

Nº 5: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 5.



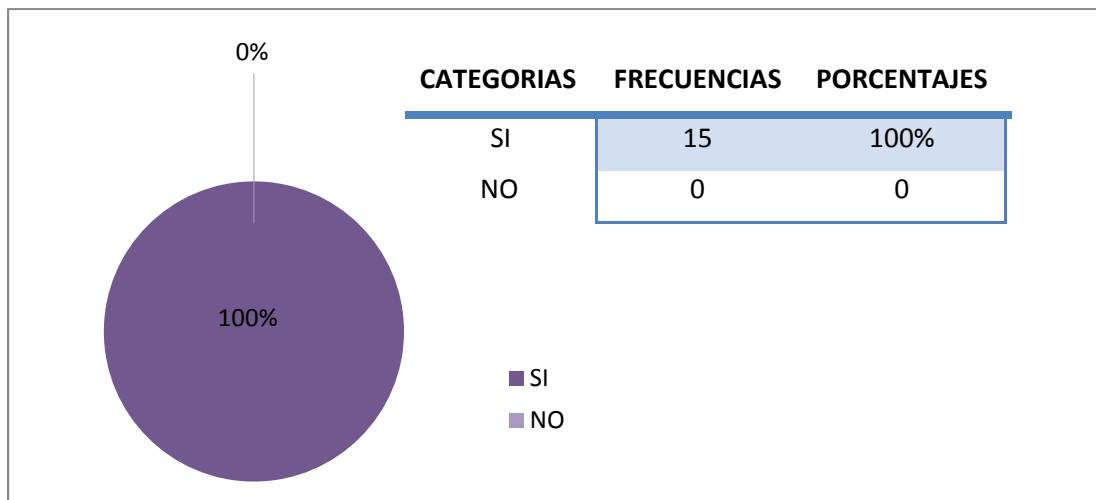
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

De los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a través del ítem 5, se evidencia que el cincuenta y tres por ciento (53%) considera que mantiene una conducta ética ante cualquier circunstancia. Un cuarenta y siete por ciento (47%) considera que no. Cabe señalar que la ética ha sido estudiada a través de diferentes disciplinas a lo largo de varios siglos y ha sido el centro de atracción, debido a su importancia para los individuos y para la sociedad. Esta preponderancia se debe a que en las situaciones del día a día, las personas enfrentan varios conflictos éticos y tienen que equilibrar las necesidades individuales, sociales y medio ambientales.

Ítem 6: ¿Considera que actúa con beneficencia?

N° 6: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 6.



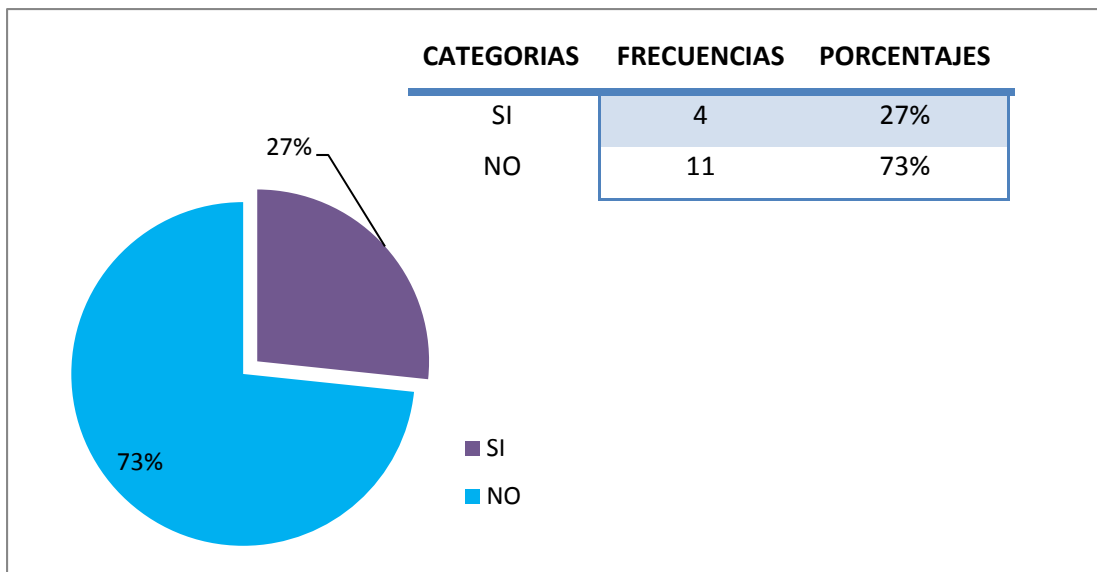
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

El cien por ciento (100%) de los encuestados considera que actúa con beneficencia. Resultados cónsonos con los principios bioéticos en este caso el principio de beneficencia que debe prevalecer en cada ciudadano para tener una sociedad más humana, noble y solidaria.

Ítem 7: ¿Considera que es difícil tomar decisiones basadas en valores éticos?

Nº 7: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 7.



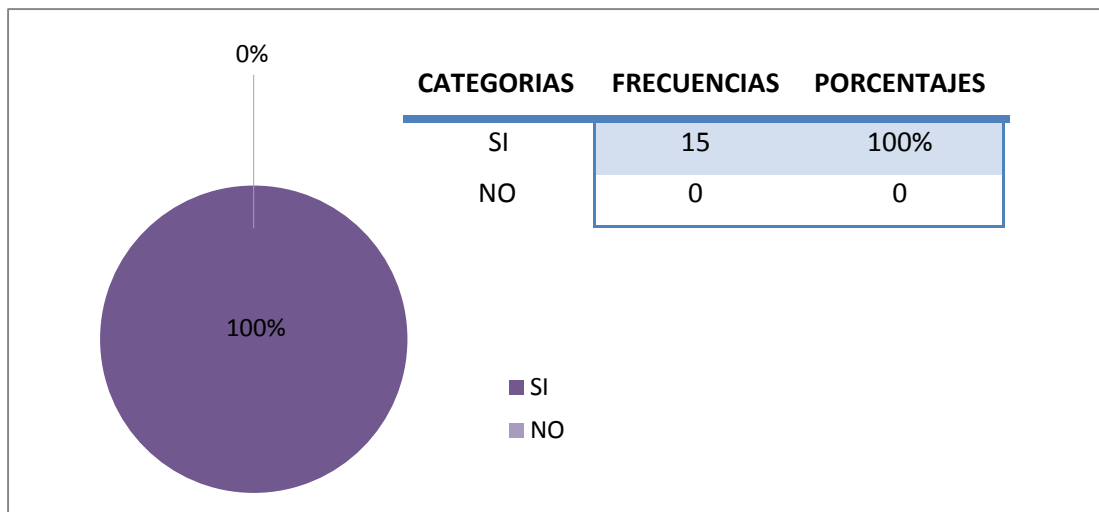
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

El setenta y tres por ciento (73%) dijo que no es difícil tomar decisiones basadas en valores éticos, mientras que un veintisiete por ciento (27%) dice que sí. Estos resultados hacen deducir que poseer valores éticos ayuda en la toma de decisiones.

Ítem 8: ¿Considera que es asertivo en la toma de decisiones?

N° 8: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 8.



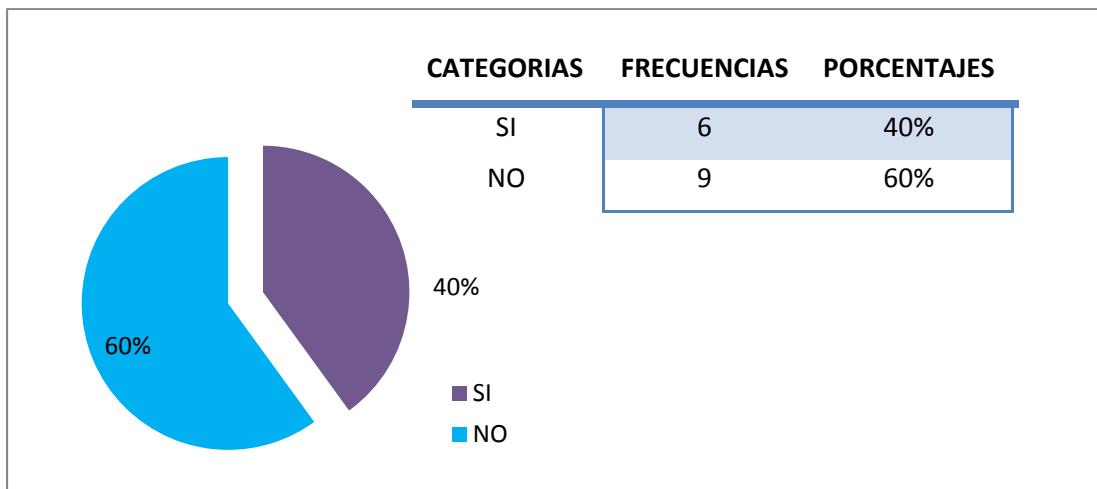
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

El resultado de la aplicación del ítem 8, muestra que el cien por ciento (100%) de los encuestados considera que es asertivo en la toma de decisiones. De acuerdo a la teoría del desarrollo moral, a más alto desarrollo moral, menos dependiente será de las influencias externas y, en consecuencia, la toma de decisiones y el comportamiento será más apegado a la ética. Por otra parte, la teoría del comportamiento de la administración enfatiza el proceso decisorio, es decir, todo individuo es un tomador de decisiones.

Ítem 9: ¿Cuenta la organización con un código de ética?

Nº 9: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 9.



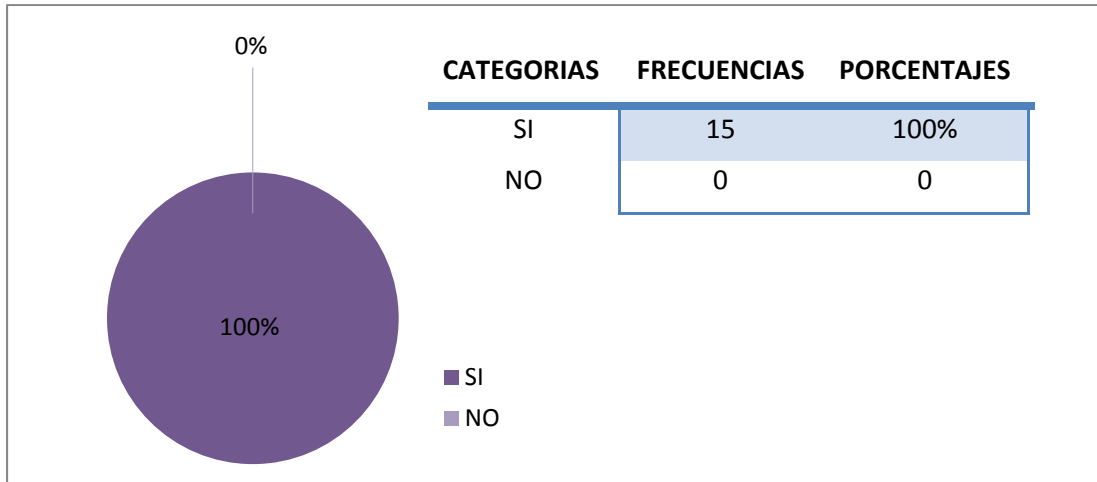
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

De los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a través del ítem 9, se evidencia que el sesenta por ciento (60%) de los gerentes encuestados no cuenta con un código de ética dentro de su organización deportiva y un cuarenta por ciento (40%) si cuenta con dicho instrumento.

Ítem 10: ¿Considera que la deportividad y juego limpio forman parte del código de ética?

N° 10: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 10.



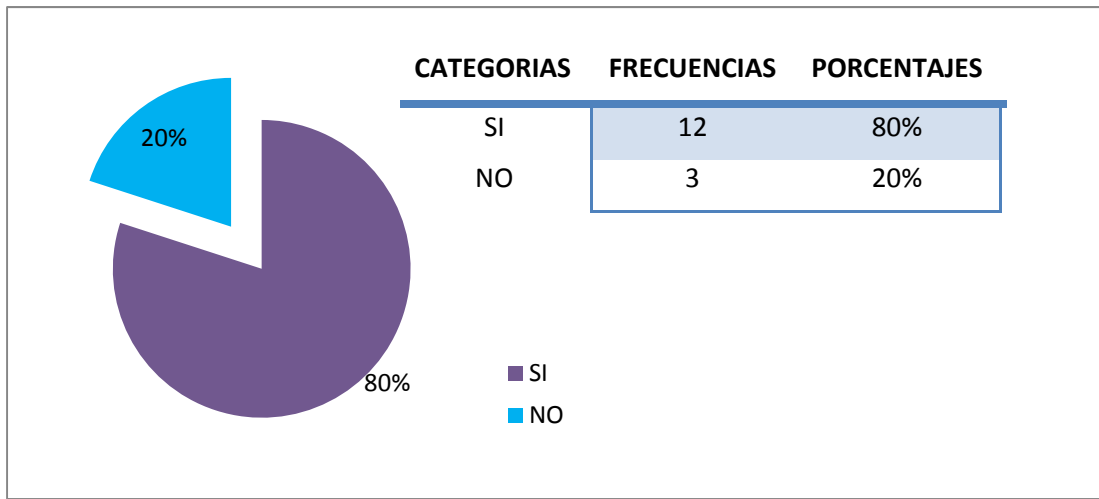
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

El cien por ciento (100%) de los gerentes encuestados considera que la deportividad y juego limpio forman parte del código de ética. En este sentido, es importante resaltar lo expresado por Rodríguez I. y Hernández N. (2012), “existen escasas orientaciones sobre cuestiones éticas que precisan revisiones y reflexiones donde se establecen pautas para el comportamiento ético tanto en la actividad física, como en la gestión deportiva que inspiren nobleza, caballerosidad y el juego limpio”.

Ítem 11: ¿Considera que la ética interviene en el proceso de planificación de la organización deportiva?

N° 11: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 11.



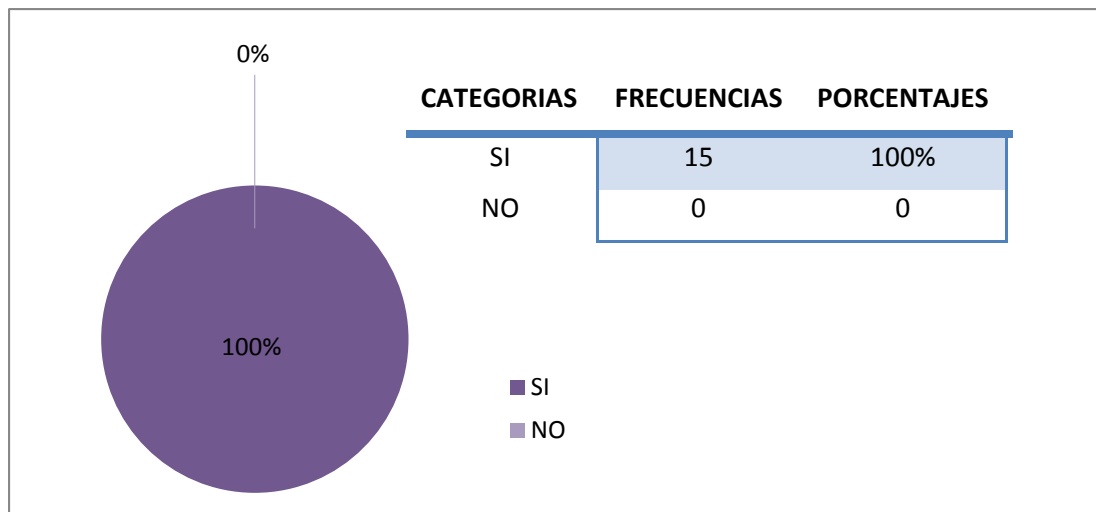
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

El ochenta por ciento (80%) considera que la ética sí interviene en el proceso de planificación de la organización deportiva y un 20% considera que no. Estos resultados se contrastan con la teoría del comportamiento en la administración donde se resalta al hombre administrativo, quien procura la forma satisfactoria y no la mejor forma de hacer un trabajo.

Ítem 12: ¿Considera que lleva a cabo una planificación acorde a las necesidades de la organización deportiva?

N° 12: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 12.



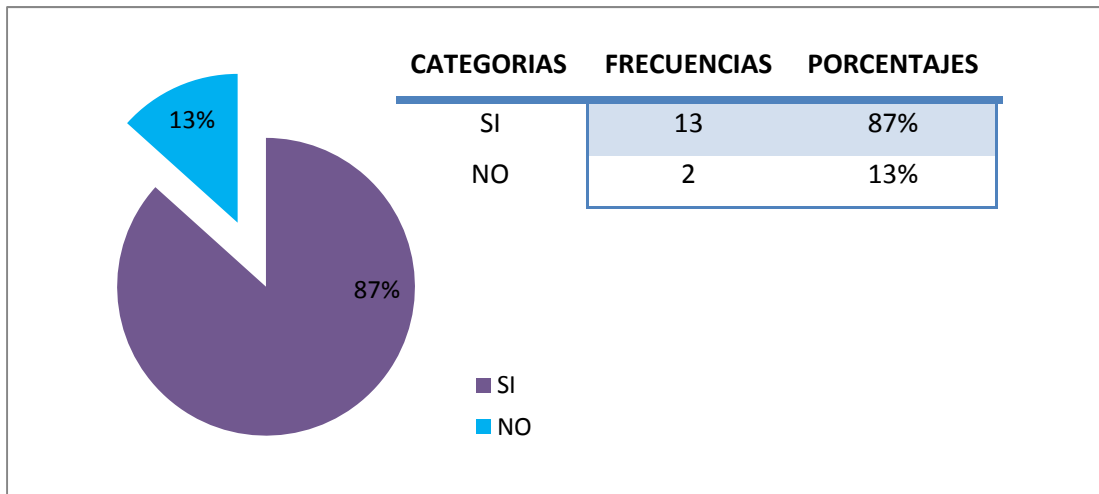
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

En este ítem, el cien por ciento (100%) encuestado considera que lleva a cabo una planificación acorde a las necesidades de la organización deportiva. Dentro del proceso gerencial la planificación es fundamental para evitar la improvisación y lograr los objetivos establecidos.

Ítem 13: ¿Cuenta con una estructura organizativa jerarquizada con las funciones del personal a su cargo?

N° 13: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 13.



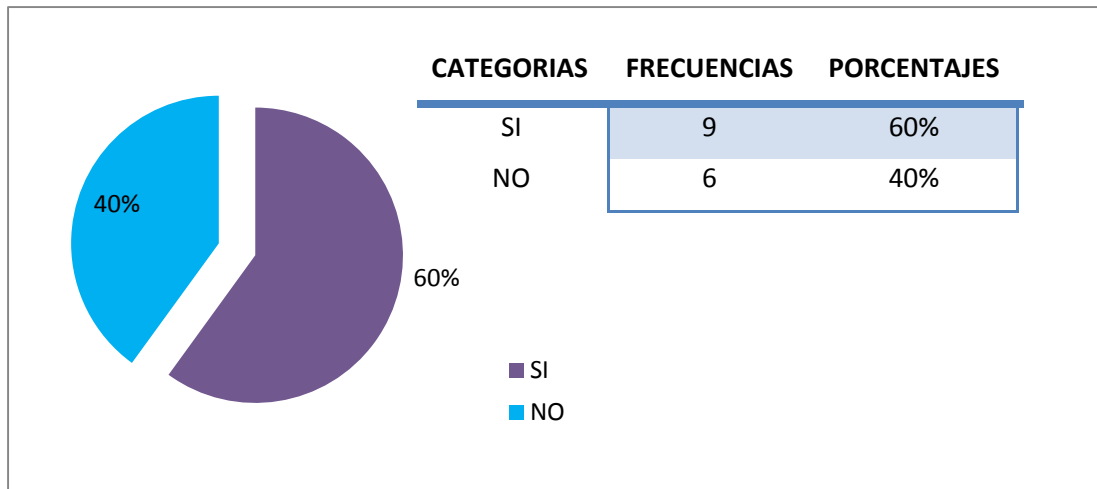
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

De los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a través del ítem 13, se evidencia que el ochenta y siete por ciento (87%) de los gerentes encuestados cuenta con una estructura organizativa jerarquizada con las funciones del personal a su cargo. Un trece por ciento (13%) dijo que no. La estructura organizacional tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía y cadena de mando.

Ítem 14: ¿Considera que organiza los puestos de trabajo tomando en cuenta la ética profesional?

N° 14: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 14.



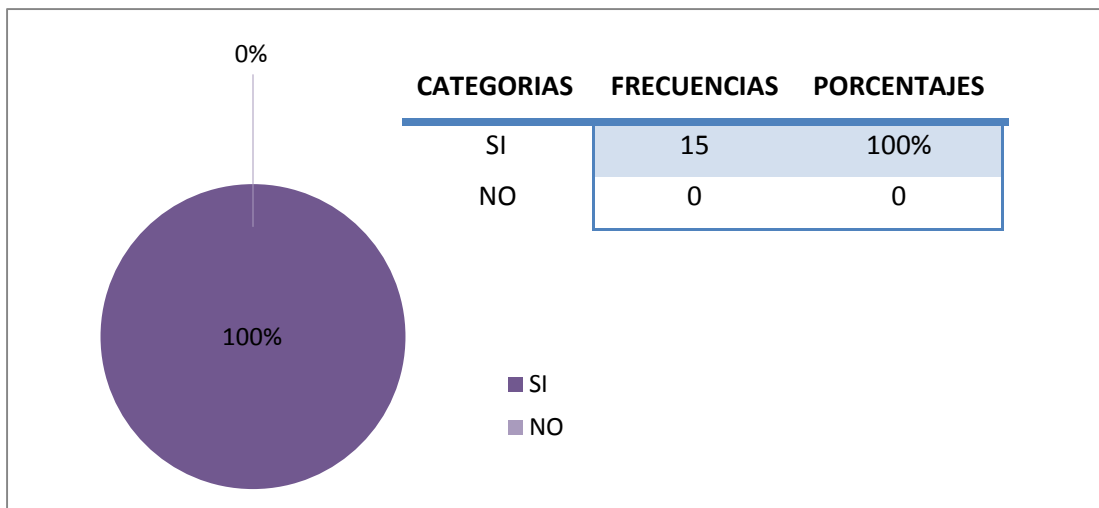
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

Un sesenta por ciento (60%) de los gerentes encuestados considera que organiza los puestos de trabajo tomando en cuenta la ética profesional, mientras que un cuarenta por ciento (40%) dijo que no. Este resultado guarda relación con la teoría del desarrollo moral en su etapa postconvencional, consiste en un enfoque desde una perspectiva superior a la sociedad. La persona que llegue a este nivel ve más allá de las normas de su propia comunidad, llegando a los principios en los que se basa cualquier sociedad buena.

Ítem 15: ¿Considera que para dirigir la organización requiere de formación ética?

N° 15: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 15.



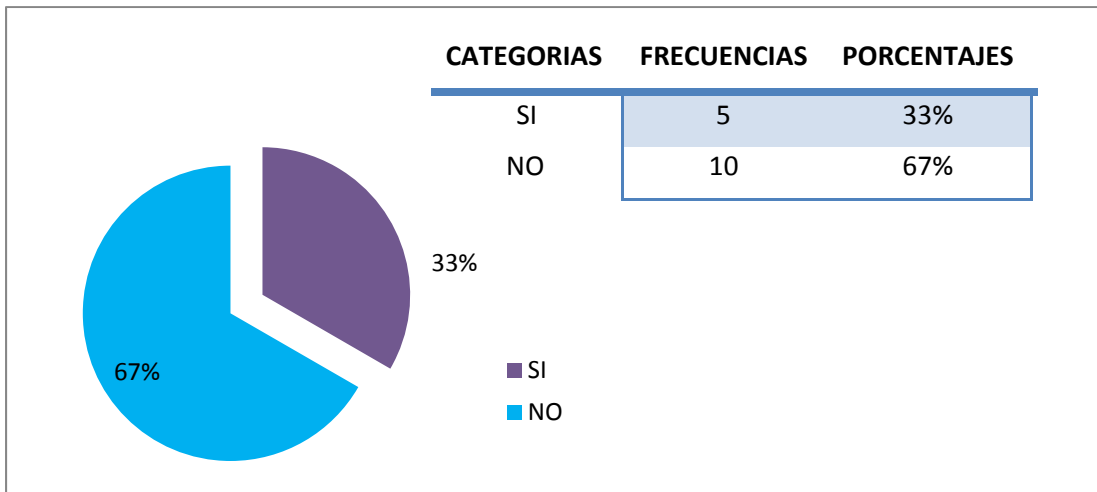
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

El cien por ciento (100%) de los gerentes encuestados considera que para dirigir la organización requiere de formación ética. Por consiguiente, se deduce que el plan de formación ética a proponer tiene la aceptación de los gerentes deportivos que forman parte de la población objeto de estudio.

Ítem 16: ¿Considera que es complejo dirigir en base a valores y principios éticos?

N° 16: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 16.



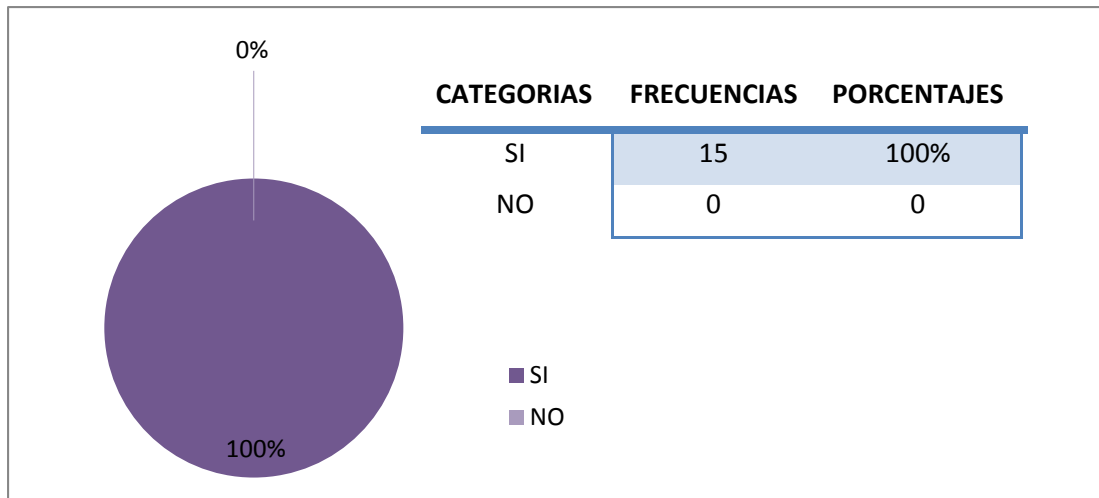
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

En relación a este ítem, se evidencia que el sesenta y siete por ciento (67%) considera que no es complejo dirigir en base a valores y principios éticos. Un treinta y tres por ciento (33%) indica que sí. La sexta etapa del desarrollo moral según Kohlberg es la de "moralidad de principios éticos universales". El individuo define el bien y el mal basado en principios éticos elegidos por él mismo, de su propia conciencia. Se basan en normas abstractas de justicia y respeto por todos los seres humanos que trascienden cualquier ley o contrato social. Se actúa de acuerdo a normas interiorizadas y se actuará mal si se va en contra de estos principios.

Ítem 17: ¿Evalúa los resultados de los planes ejecutados?

N° 17: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 17.



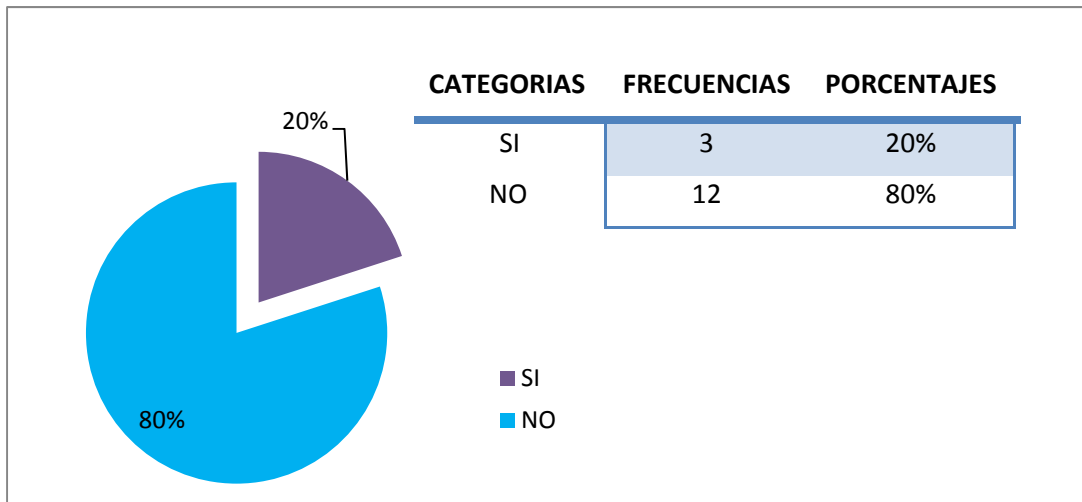
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

En cuanto al resultado del ítem 17, se evidencia que el cien por ciento (100%) encuestado manifiesta que evalúa los resultados de los planes ejecutados. En el proceso gerencial un aspecto a desarrollar es la evaluación, para medir el grado de efectividad de los planes que se ejecutan y así hacer los ajustes correspondientes.

Ítem 18: ¿Mantiene un control y registro de los resultados de la planificación?

N° 18: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 18.



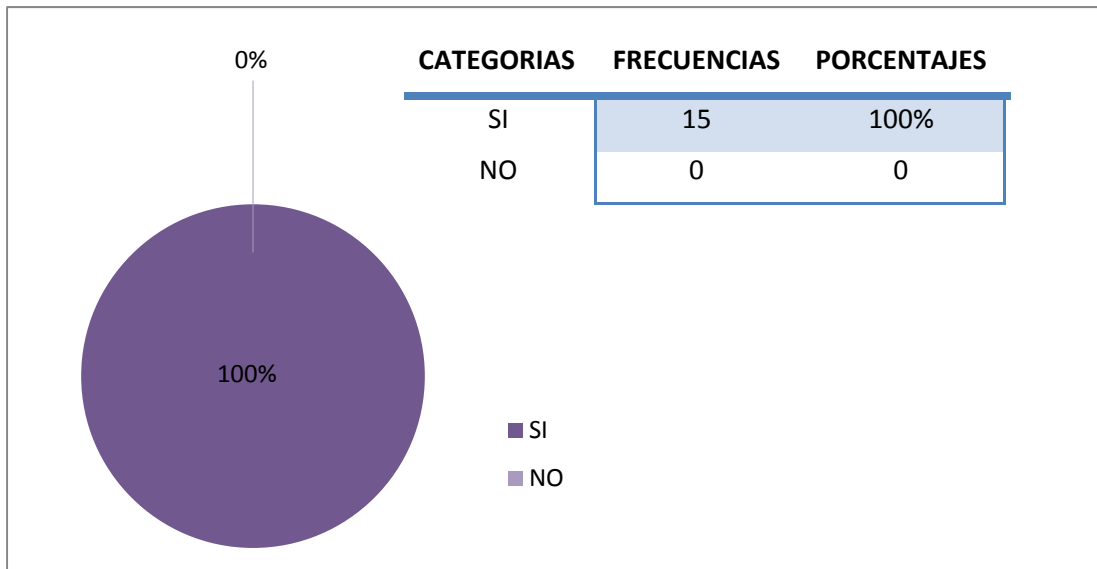
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

En este ítem, el ochenta por ciento (80%) de los gerentes encuestados manifestó que no mantiene un control y registro de los resultados de la planificación, solo un 20% dijo que sí. Este aspecto dentro del proceso gerencial permite realizar un seguimiento de las actividades y sus resultados al ser ejecutadas, por lo que al no llevar a cabo el control y registro de resultados es difícil conocer las fortalezas y debilidades que tuvo dicha planificación.

Ítem 19: ¿Considera que como líder influye en el comportamiento ético del personal a su cargo?

N° 19: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 19.



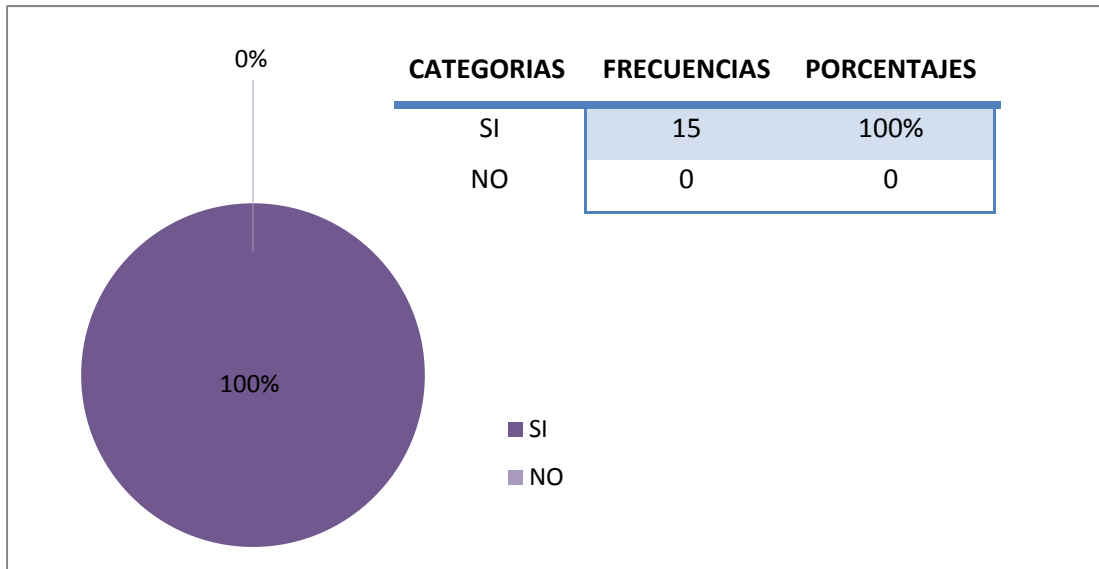
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

En los resultados obtenidos en la aplicación del ítem 19, se evidencia que el cien por ciento (100%) de los encuestados considera que como líder influye en el comportamiento ético del personal a su cargo. En relación a este resultado, es relevante citar a Juárez y Moreno (2000) cuando expresan “educar se convierte en una realización constante de valores, transmitiéndolos, ponderándolos y cultivándolos, como una forma de internalizarlos y la mejor manera de evaluar la internalización de un valor es a través de la actitud ejemplificante del individuo”.

Ítem 20: ¿Considera que es necesario formarse éticamente para aplicar el liderazgo en la organización deportiva?

N° 20: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 20.



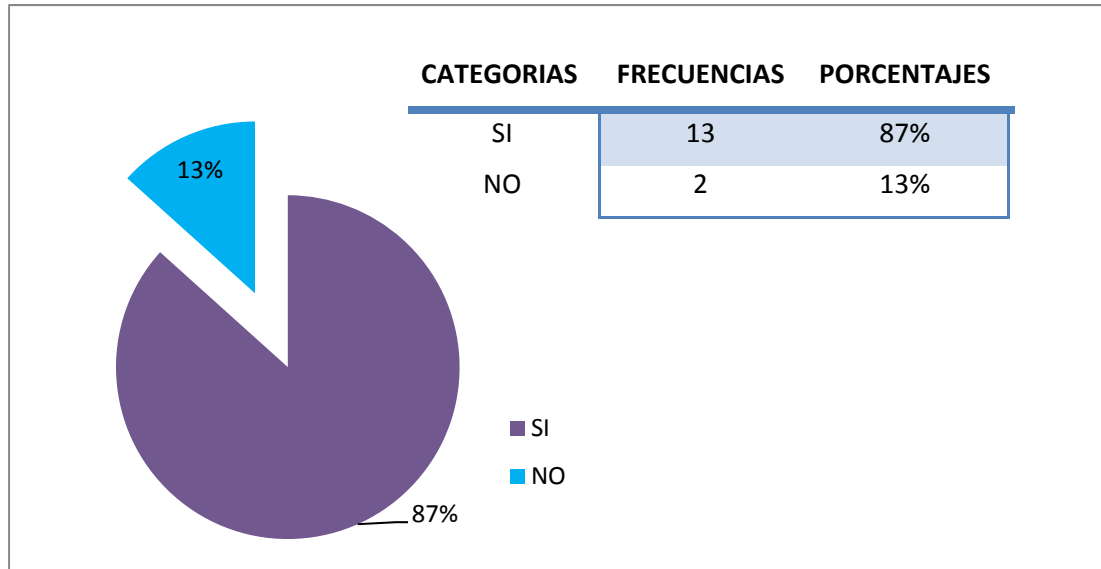
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

El cien por ciento (100%) de los gerentes encuestados considera que es necesario formarse éticamente para aplicar el liderazgo en la organización deportiva. Este resultado permite deducir que la propuesta es operativamente factible ya que los gerentes encuestados perciben la ética como una necesidad dentro de las organizaciones deportivas.

Ítem 21: ¿Proporciona a sus empleados algún tipo de incentivo que los motive para alcanzar los objetivos?

N° 21: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 21.



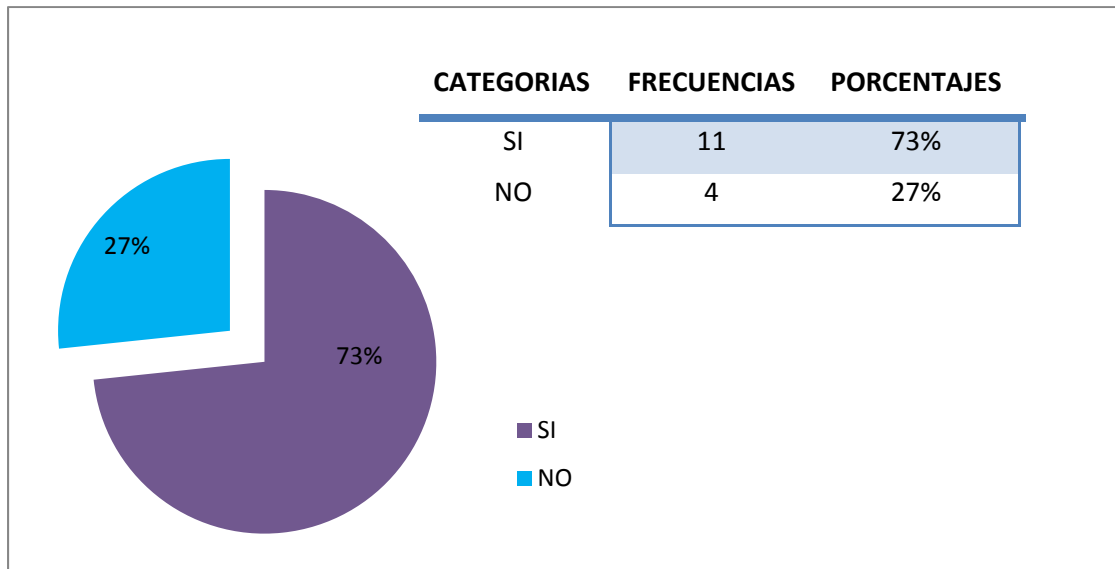
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

De los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a través del ítem 21, se evidencia que el ochenta y siete por ciento (87%) de los gerentes proporciona a sus empleados algún tipo de incentivo que los motive para alcanzar los objetivos, mientras que un trece por ciento (13%) dijo que no. Este resultado se relaciona con la teoría del comportamiento en la administración, la cual asegura que para explicar cómo se comportan las personas, es necesario estudiar la motivación humana.

Ítem 22: ¿Mantiene la motivación a pesar de enfrentar dificultades en el logro de objetivos?

N° 22: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 22.



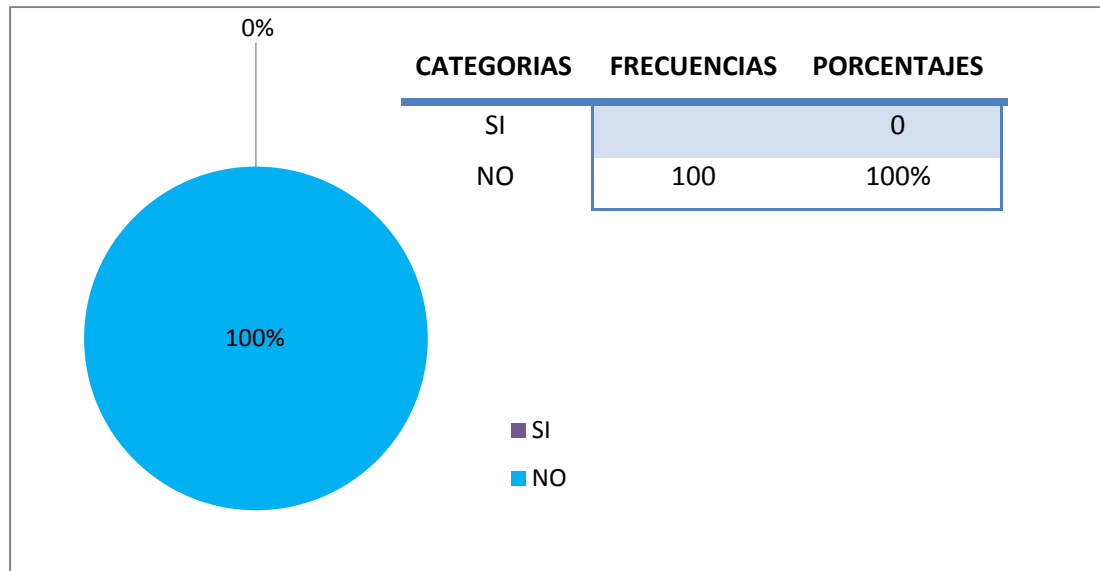
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

El setenta y tres por ciento (73%) de los gerentes encuestados dice que a pesar de enfrentar dificultades en el logro de objetivos, es capaz de mantener la motivación. Un veintisiete por ciento (27%) dijo que no. Según Maslow, psicólogo y consultor estadounidense, expuso una teoría de la motivación según la cual las necesidades humanas están jerarquizadas y dispuestas en niveles de acuerdo con su importancia e influencia. Esto permite deducir que la motivación de cada persona está relacionada con el grado de satisfacción de sus necesidades de acuerdo al grado de importancia y jerarquía que tenga.

Ítem 23: ¿Considera que la comunicación desarrollada entre los empleados se centra en el rumor?

N° 23: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 23.



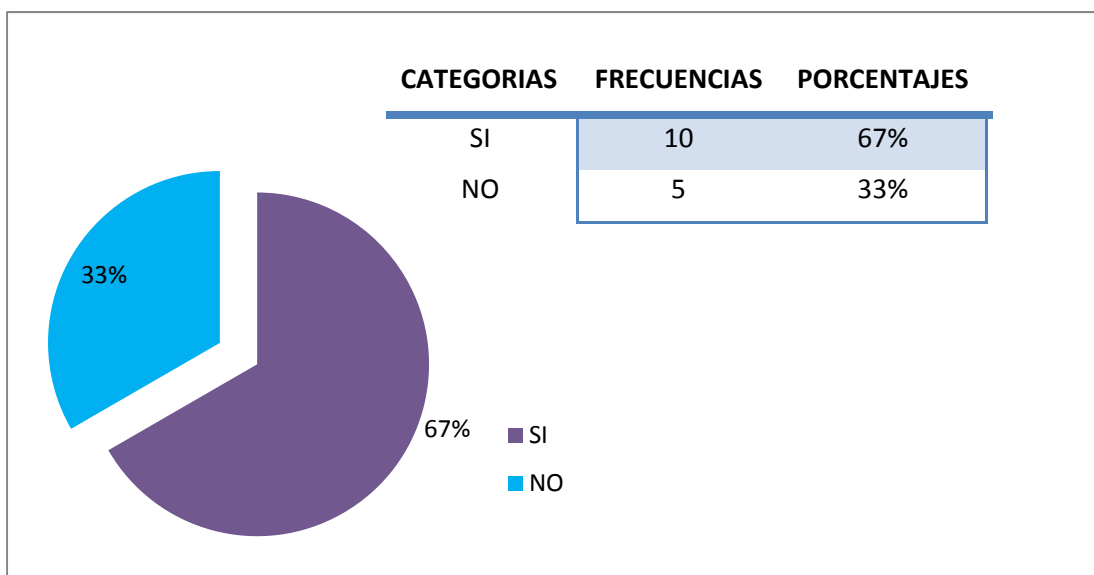
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

En los resultados obtenidos en la aplicación del ítem 23, se evidencia que el cien por ciento (100%) de los encuestados considera que la comunicación desarrollada entre los empleados no se centra en el rumor.

Ítem 24: ¿Considera que la comunicación desarrollada dentro de la organización se maneja a través de herramientas formales y veraces?

N° 24: Distribución porcentual y de frecuencia de las respuestas de la aplicación del Ítem 24.



Fuente: Cuestionario aplicado por la autora (2018)

Análisis:

El sesenta y siete por ciento (67%) de los gerentes encuestados considera que la comunicación desarrollada dentro de la organización se maneja a través de herramientas formales y veraces, mientras que un treinta y tres por ciento (33%) dijo que no.

CONCLUSIONES

Al diagnosticar la necesidad de un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas, adscritas al instituto municipal de deporte de San Diego Estado Carabobo, por medio de los resultados de la aplicación del instrumento, se puede concluir:

El cien por ciento (100%) de los gerentes encuestados ha recibido formación en valores, considerando que éstos lo definen como ser humano y que es importante recibir formación sobre principios éticos para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas. La totalidad de los gerentes encuestados consideran que para planificar, dirigir, organizar, ejercer el liderazgo y tomar decisiones se requiere de formación ética, por su naturaleza de guiar la conducta del ser humano hacia el bien; por ende el comportamiento ético o poco ético de un gerente influye en el comportamiento del personal a su cargo.

La mayoría dice que no es difícil tomar decisiones basadas en valores y principios éticos, sin embargo, en el ítem donde se pregunta: ¿mantiene una conducta ética ante cualquier circunstancia? se evidencia una estrecha diferencia entre las alternativas sí y no. Esto sugiere que es necesario reforzar la ética personal, ya que en las situaciones del día a día se enfrentan varios conflictos éticos donde se pone a prueba la integridad de los gerentes y su capacidad para tomar buenas decisiones.

Por otro lado, la mayoría de los gerentes manifestó que no cuenta con un código de ética en su organización representando esto una debilidad, además la comunicación que prevalece en algunos casos es la comunicación informal. Estas conclusiones permiten evidenciar que existe un grado de compromiso por parte de los gerentes por aplicar la ética en las organizaciones deportivas a su cargo, ya que se muestran receptivos ante la propuesta de un plan de formación que permita reflexionar y realizar algunos cambios que ayuden a mejorar la toma de decisiones

tanto dentro como fuera de la organización y a su vez optimizar el proceso gerencial. En este sentido, se fortalece la propuesta de un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Diego, Estado Carabobo.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

Introducción

La actual situación económica, política y social que se vive a nivel mundial, ha generalizado la necesidad de mejorar la competitividad en las diversas organizaciones públicas y privadas. Venezuela no es la excepción, como país que atraviesa por una crisis que va desde lo económico hasta lo espiritual, busca respuestas y requiere de planteamientos concretos que permitan el anhelado desarrollo integral del país. En este sentido, la formación ética es fundamental para el ser humano, tanto en lo personal como en lo social, ya que en la medida en que cada ciudadano actúe y tome decisiones basadas en la ética, la bioética, los valores y principios universales, la sociedad alcanzará mayor desarrollo en todos los aspectos.

Es por ello que se presenta la propuesta: plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas, como punto de partida hacia la reflexión de este tema tan importante, pero muchas veces olvidado en el ámbito de la gerencia deportiva del país. Por lo tanto, esta propuesta es oportuna y brinda beneficios significativos en el aspecto social, teórico y metodológico que permitirán avanzar hacia esa sociedad más humanizada, consciente y plena que describe Edgar Morín en su libro los siete saberes necesarios para la educación del futuro (1999).

Descripción de la propuesta

Esta propuesta se describe como una contribución al rescate de la ética tanto personal como organizacional, dirigida a los gerentes y líderes deportivos a través de un plan de formación, estructurado por una serie de actividades teórico prácticas que llevan al participante hacia la reflexión y sensibilización. Proporciona a los gerentes

de las organizaciones deportivas la formación ética necesaria para optimizar la gerencia (toma de decisiones, el desempeño de sus funciones) y su desarrollo personal.

En conclusión, se presenta un proceso de reflexión y transformación llevado con una metodología andragógica dada la condición de adultos que tienen los participantes. Las actividades que integran la propuesta, serán secuenciadas de acuerdo con los propósitos de la misma, con una duración de tres (03) horas semanales por cuatro (04) meses, para un total de 48 horas. Se desarrollará a través de una fase de planificación donde se prevé cada detalle de las actividades, se establecen los contenidos y demás aspectos necesarios para alcanzar los propósitos; seguidamente una fase introductoria para informar a los participantes sobre la finalidad de la formación ética, la justificación y estructura de la misma. Luego, continúa la fase de ejecución donde se realizan todas las actividades propuestas para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas. Por último, la fase de autoevaluación producto de la reflexión de cada participante sobre los tópicos abordados durante el proceso de formación.

Factibilidad de la propuesta

A continuación se exponen los criterios que permiten determinar la factibilidad de la propuesta las cuales son técnica, operacional, económica y social:

Factibilidad Técnica

El Instituto autónomo municipal de deporte de San Diego (Iamdesandi), cuenta y pone a disposición los recursos técnicos que se necesitan, tales como: computador, sonido, video beam, impresora, entre otros; para el desarrollo e implementación de la propuesta por lo que es factible técnicamente.

Desde el punto de vista técnico, la factibilidad de la propuesta queda garantizada, al no requerir inversiones motivadas por cambios tecnológicos y disponer de las herramientas adecuadas para llevar a cabo la misma.

Factibilidad Operativa

La propuesta a desarrollar se considera operativamente factible, ya que enfoca las acciones a seguir para la implementación del plan de formación, en el cual se cuenta con el personal calificado, el recurso humano con disposición a participar y disponibilidad de tiempo, además del espacio físico para llevar a cabo las actividades.

Factibilidad Económica

En cuanto al aspecto financiero el instituto en estudio no requiere de desembolso alguno, que pueda interferir en su flujo monetario para la implementación de la propuesta. Por cuanto se cuenta con los recursos técnicos y personal necesario, por tal motivo, se puede decir que la propuesta es económicamente factible.

Factibilidad Social

El personal del instituto autónomo municipal de deporte de San Diego, específicamente los gerentes de las organizaciones deportivas adscritas a éste, se encuentran dispuestos a participar y están conscientes de las ventajas que les brindará la propuesta.

Desde esta perspectiva, la propuesta es factible, debido a que el gerente encuestado, de una u otra forma está de acuerdo con la realización de la propuesta, así como también se encuentra dispuesto a colaborar en el desarrollo de la misma, bien sea aportando material, ideas, e incluso coadyuvando con la logística para el desarrollo.

Justificación de la propuesta

La relevancia de esta propuesta radica en la ética como saber filosófico-práctico fundamental para guiar el comportamiento humano hacia el bien, entendido como aquello que hace más humano al ser en su rol de persona. Por lo tanto, es esencial que los miembros de las organizaciones tengan una formación ética y sus decisiones estén basadas en valores.

Está dirigida a la formación de los gerentes, directores y demás líderes que hacen vida en las organizaciones deportivas, creando espacios de reflexión sobre la ética, la moral, la bioética y su vivencia o puesta en práctica a través de la toma de buenas decisiones que vayan en consonancia con los valores y derechos humanos.

Por otra parte, brinda estrategias, acciones e instrumentos relevantes que se pueden adaptar a otros contextos, ya que la ética debe estar presente en todos los seres humanos y por ende en todas las organizaciones.

Misión

Proporcionar a los gerentes de organizaciones deportivas, la formación ética necesaria para optimizar el desempeño de sus funciones y su desarrollo integral, a través de la aplicación de talleres y actividades de reflexión.

Visión

Reconocer las organizaciones deportivas venezolanas por su alto valor ético y potencial humano dentro de la gerencia, logrando ser referente para otras organizaciones.

Propósitos

- Brindar un plan de formación ética a los gerentes de las organizaciones deportivas para optimizar su desempeño laboral y desarrollo personal.
- Optimizar el proceso gerencial a través de talleres teórico-prácticos sobre ética, código de ética, toma de decisiones, liderazgo y desarrollo de recursos humanos.
- Desarrollar actividades de reflexión a través de videos y lecturas relacionados con los valores y principios bioéticos.

Cuadro N° 3 Contenido programático de la propuesta

Formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas	
Duración: cuatro (04) horas semanales. Total Horas: 48 horas Metodología: andragógica.	
Propuesto por : Yaritza Padrón	
Actividad I <i>Taller I denominado “La ética como una necesidad en las organizaciones deportivas”.</i> Contenido: 1. Introducción: necesidad de la ética en las organizaciones. 2. La ética aplicada a la gestión de organizaciones deportivas. • Definición, origen, características y teorías. • La ética y la toma de decisiones. 3. Problemas éticos frecuentes en la gestión deportiva • Conflicto de intereses y corrupción. • Transparencia y privacidad de la información. Duración actividad I: cuatro (04) horas a la semana por un (01) mes.	

Actividad II

Taller II denominado “Gestión ética”.

Contenido:

Instrumentos para la gestión ética de las organizaciones:

- Códigos éticos
- Auditorías y modelos de gestión ética.
- Misión, visión, objetivos, estrategias.

Casos prácticos y debate.

Duración actividad II: cuatro (04) horas a la semana por un (01) mes.

Actividad III

Taller III denominado “Los valores y la bioética en el deporte”.

Contenido:

Valores esenciales de la gestión deportiva.

- Qué son los valores y principios éticos. ¿Para qué sirven?
- El papel de los valores en la gestión de organizaciones.
- Bioética en el deporte.
- Conclusiones, reflexiones y autoevaluación.

Duración actividad III: cuatro (04) horas a la semana por un (01) mes.

Propuesto por : Yaritza Padrón

Cuadro N° 4 Planificación y evaluación de las actividades propuestas

FORMACIÓN ÉTICA PARA OPTIMIZAR LA GERENCIA DE LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS						
Propósitos	Actividad	Competencias	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	Evaluación
Brindar un plan de formación ética a los gerentes de las organizaciones deportivas para optimizar su desempeño laboral y desarrollo personal.	Taller I: La ética como una necesidad en las organizaciones deportivas.	Reconoce la importancia de la ética y los valores dentro de la gerencia deportiva, como parte fundamental en la conducción y administración del recurso humano. Desarrolla una actitud ejemplificante, de integridad basada en la ética y los valores.	La ética aplicada a la gestión de organizaciones deportivas. Definición, características y teorías. La ética y la toma de decisiones. Problemas éticos frecuentes en la gestión deportiva.	Participa activamente en talleres de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas.	Reflexiona sobre la importancia de la ética y la puesta en práctica en la gerencia deportiva y en la vida diaria.	Tipo formativa Autoevaluación
Optimizar el proceso gerencial a través de la aplicación de talleres de	Taller II: Gestión ética	Aplica la ética en la toma de decisiones dentro de la organización. Identifica los	Instrumentos para la gestión ética de las organizaciones. Códigos éticos	Elabora el código de ética de la organización deportiva.	Valora la importancia de los instrumentos para la gestión ética como herramientas que ayudan en el	

formación.		valores que guían y se promueven en la organización que dirige. Establece la misión, visión y objetivos de la organización en concordancia con la ética y los valores.	Auditorías y modelos de gestión ética. Misión, visión, objetivos y estrategias organizacionales.	Establece los valores organizacionales. Define la misión, visión, objetivos y estrategias de la organización.	proceso gerencial de las organizaciones deportivas.	
Desarrollar actividades de reflexión a través de videos y lecturas relacionados con los valores y principios bioéticos.	Taller III: Los valores y la bioética en el deporte.	Profundiza en la importancia de la ética, la bioética y los valores como factores clave del desarrollo organizativo.	Valores esenciales de la gestión deportiva. La bioética y el deporte.	Analiza videos sobre el desarrollo organizativo basado en la ética, la bioética y los valores.	Reflexiona sobre la bioética en el deporte y su importancia para la gestión deportiva.	

RECOMENDACIONES

Una vez descritas las conclusiones en concordancia con el objetivo general de esta investigación, se recomienda en primer lugar implementar la propuesta; y a la vez:

A las Autoridades del Instituto Municipal de Deporte de San Diego:

Tomar en cuenta investigaciones de esta índole que profundicen en el análisis y reflexión del proceso de gerencia deportiva venezolano.

Continuar apoyando iniciativas y proyectos que vayan en pro del mejoramiento de la gerencia del deporte y de la formación ética de las personas.

Planificar reuniones, seminarios y talleres, de manera periódica que permitan el intercambio permanente de las experiencias de los gerentes, con el fin de sistematizar y reflexionar sobre las mismas.

A los Gerentes:

Realizar una revisión constante y personal, de la aplicación de la ética en los procesos gerenciales en el ámbito deportivo, en función de construir un liderazgo íntegro y una gestión transparente que motive y ejemplifique los valores en la sociedad.

Estimular, fomentar y profundizar la participación, a través de la sistematización y reflexión de las experiencias, como elemento clave para el crecimiento personal y organizacional.

Perfeccionar la gerencia deportiva a través de la formación y preparación constante del recurso humano.

Compartir ideas, experiencias y nuevos conocimientos con los demás gerentes deportivos, tanto del Instituto Municipal de Deporte de San Diego como de otros municipios que deseen desarrollar el área en estudio y construir así una plataforma de estrategias.

Continuar reforzando la ética dentro de las organizaciones deportivas, como aporte hacia la sociedad que queremos construir.

REFERENCIAS

- Aguilló S. (2015). *La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: Un factor clave para la forja del ethos corporativo*. (Tesis). Recuperado de: <http://www.corporateexcellence.org/index.php/Compartimos-conocimiento/La-coherencia-etica-en-la-gestion-de-los-recursos-humanos-un-factor-clave-para-la-forja-del-ethos-corporativo>
- Aldana (2015) Estrategias de la Gestión Deportiva. http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/3505/TEFIS_AldanaFuentesJuanCamilo_2015.pdf?sequence=1
- Arias F. (2012). El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. 5ta edición. Editorial episteme. Caracas.
- Conferencia Episcopal Venezolana (2009). Situación del país y renovación ética. Exhortación en la XCI asamblea plenaria ordinaria. Disponible en: <https://secatmaracaibo.wordpress.com/2009/01/19/exhortacion-de-conferencia-episcopal-venezolana/>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N°36.860, Diciembre 30/1999.
- Delgado A. (2008). Sistema de gestión ética (SGE): modelo basado en valores para las organizaciones venezolanas. *Revista Educación en Valores*. Vol. 1, n°9. Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela.
- Gómez, C. (2000). Proyectos Factibles. Editorial Predios. Valencia.

- Guevara, Zambrano y Evies (2007). ¿Para qué educar en valores? *Revista educación en valores*. Vol. 1 N° 7 Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Hernández N. y Rodríguez I. (2012). Bioética y Biodeporte. *Revista de ciencias del ejercicio FOD*. Año 8 (n°8), p19-34. Editada por Universidad Autónoma de Nvo León. México. Disponible en: http://www.fod.uanl.mx/descarga/revista/RCE-FOD_2012-2013.pdf
- Hurtado de Barrera, J. (2007). “El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística” Sygal- Quiron ediciones, 5ta edición ampliada. Caracas, Venezuela.
- Labrador y Otros, (2002). *Metodología*. Valencia.
- Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física (2011).
- Manual UPEL (2011). *Manual para trabajos de grado de especialización, maestría y tesis doctorales*. 4ta edición FEDEUPEL.
- Mestre J. (2013). Componentes de la gestión deportiva. Una aproximación. VIREF Revista de Educación Física ° ISSN: 2322-9411 ° Volumen 2, Número 2 ° Abril – Junio 2013 Universidad de Antioquia – Instituto Universitario de Educación Física.
- Morales J. y Martínez E. (2011). *La ética en el contexto organizacional venezolano*. (Tesis) Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/34906/1/articulo9.pdf>

Morín E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Editorial Santillana. Unesco. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001177/117740so.pdf>

Peiró, Ramos y Martínez Tur (1995). Instalaciones deportivas públicas y privadas: aspectos diferenciales y privatización. Revista de Psicología: Universitas Tarraconensis.

Rodríguez M. (2005). Comportamiento ético gerencial. Universidad Nacional de Colombia. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/47017/7/9589322999.pdf>

Ruiz C. (1998). Instrumento de investigación educativa procedimientos para su diseño y evaluación. Ediciones CIDEF. C.A. Barquisimeto, Venezuela.

Tamayo y Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica, 4ta edición. Editorial limusa. Pp. 111-141. México.

ANEXOS

Anexo A:

CONSENTIMIENTO INFORMADO INSTITUCIONAL

Lugar y fecha: _____

Nombre de la investigadora: Yaritza Padrón

Descripción de procedencia: Cursante de la maestría en Gerencia de la Educación Física, Deporte y Recreación de la Universidad de Carabobo.

Quien suscribe, _____, titular de la cédula de identidad _____, Director(a) del Instituto Municipal de Deporte de San Diego, estado Carabobo. Por la presente hago constar que esta Dirección tiene amplia información escrita acerca del trabajo titulado: Plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Diego estado Carabobo, como parte de un proceso investigativo que está desarrollando con fines académicos para la Universidad de Carabobo y cuyos resultados podrán ser publicados.

También, doy el consentimiento para que la investigadora seleccione los sujetos de estudio del grupo de gerentes de esta institución. Asimismo, declaro que esta Dirección ha recibido información amplia sobre el aporte que representa la presente investigación para el conocimiento científico en el área de la Educación y el Deporte. Además, de que no será publicada información alguna que no sea autorizada. Tampoco se recibirá beneficio económico alguno por participar. La investigación comprende un diagnóstico que implica la aplicación de un instrumento en un solo momento no mayor de una hora de aplicación. La investigadora se compromete a presentar los resultados finales de la investigación ante la Dirección del instituto quien verificará la información o resultados que posteriormente podrán ser publicados.

El presente consentimiento informado fue sometido a revisión por parte de la Comisión Operativa de Bioética de la Facultad de Ciencias de la Educación y cumple con lo previsto en el Código de Ética para la Vida (2011) de la República Bolivariana de Venezuela, publicado por el Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias intermedias, específicamente en la Parte II, Capítulo 2, que trata sobre el consentimiento informado, siguiendo lo indicado en los numerales: 1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 1.7, 1.8, 1.9.

_____	sello institucional	_____
Director(a) Institucional		Investigador(a)

Testigo

Testigo

Padrón, Y. (2018)

Anexo B Instrumento: Cuestionario

Estimado Gerente

Usted ha sido seleccionado para responder el siguiente instrumento que tiene como propósito recoger información y hacer un diagnóstico para presentar la propuesta de un plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al instituto municipal de deporte de San Diego estado Carabobo; el cual forma parte de los requisitos para obtener el título de Magíster en gerencia de la educación física, deporte y recreación.

Su opinión es de suma importancia para el estudio que se está realizando.

Gracias por su valiosa colaboración.

Instrucciones:

- a) No escriba su nombre.
- b) Lea cuidadosamente cada enunciado.
- c) Selecciona solo una alternativa marcando con “X”.

N°	Ítems	Alternativas	
		Si	No
1	¿Considera que ha recibido formación en valores durante su preparación profesional?		
2	¿Considera que los valores lo definen como ser humano?		
3	¿Considera que es importante recibir formación sobre principios éticos?		
4	¿Conoce cuáles son los principios éticos relacionados al deporte?		
5	¿Considera que mantiene una conducta ética ante cualquier circunstancia?		
6	¿Considera que actúa con beneficencia?		
7	¿Considera que es difícil tomar decisiones basadas en valores éticos?		
8	¿Considera que es asertivo en la toma de decisiones?		
9	¿Cuenta la organización con un código de ética?		
10	¿Considera que la deportividad y juego limpio forman parte del código de ética?		
11	¿Considera que la ética interviene en el proceso de planificación de la organización deportiva?		
12	¿Considera que lleva a cabo una planificación acorde a las necesidades de la organización deportiva?		
13	¿Cuenta con una estructura organizativa jerarquizada con las funciones del personal a su cargo?		
14	¿Considera que organiza los puestos de trabajo tomando en cuenta la ética profesional?		
15	¿Considera que para dirigir la organización requiere de formación ética?		
16	¿Considera que es complejo dirigir en base a valores y principios éticos?		
17	¿Evalúa los resultados de los planes ejecutados?		

18	¿Mantiene un control y registro de los resultados de la planificación?		
19	¿Considera que como líder influye en el comportamiento ético del personal a su cargo?		
20	¿Considera que es necesario formarse éticamente para aplicar el liderazgo en la organización deportiva?		
21	¿Proporciona a sus empleados algún tipo de incentivo que los motive para alcanzar los objetivos?		
22	¿Mantiene la motivación a pesar de enfrentar dificultades en el logro de objetivos?		
23	¿Considera que la comunicación desarrollada entre los empleados se centra en el rumor?		
24	¿Considera que la comunicación desarrollada dentro de la organización se maneja a través de herramientas formales y veraces?		

Anexo C: Validación del Instrumento

Estimado (a) Experto:

Reciba un cordial saludo, a través de la presente cumpla con participarle que ha sido usted seleccionado en calidad de experto, para la validación del instrumento que fue elaborado con el fin de recolectar la información necesaria para la investigación titulada: “Plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Digo estado Carabobo”. La cual es realizada por la Licenciada Yaritza Padrón C.I. 17.257.420, como requisito indispensable y obligatorio para obtener el título de Magister en Gerencia de la Educación Física, Deporte y Recreación de la Facultad de Ciencias de la Educación correspondiente a la I Cohorte -2016.

Agradeciendo y en espera de su valiosa colaboración

Licda. Yaritza Padrón

Formato de Validación

Instrumento: Cuestionario dirigido a los gerentes de 15 organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Diego Estado Carabobo.

Investigación: Plan de formación ética para optimizar la gerencia de las organizaciones deportivas adscritas al Instituto Municipal de Deporte de San Digo estado Carabobo.

Ítem	La redacción de ítem es clara.		El ítem tiene coherencia interna.		El ítem mide lo que se pretende	
Aspectos relacionados con los Ítems	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						

Aspectos generales	Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones para su solución.			
El número de ítems es adecuado.			
Los ítems permiten el logro del objetivo relacionado con el diagnóstico.			
Los Ítems están presentados en forma lógica – secuencial.			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera ítems que falte.			

OBSERVACIONES: _____

Validado por: _____

Nombre: _____

Cédula de Identidad: _____

Firma: _____

VALIDEZ	
NO APLICABLE	
APLICABLE	

Anexo D: Confiabilidad del Instrumento

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
2	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	20
3	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	12
TPX	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	
p	0,429	0,429	0,429	0,286	0,143	0,429	0,286	0,286	0,143	0,429	0,429	0,429	0,286	0,143	0,429	0,286	0,429	0,429	0,429	0,429	0,286	0,286	0,143	0,286	
q	0,571	0,571	0,571	0,714	0,857	0,571	0,714	0,714	0,857	0,571	0,571	0,571	0,714	0,857	0,571	0,714	0,571	0,571	0,571	0,571	0,714	0,714	0,857	0,714	
p.q	0,245	0,245	0,245	0,204	0,122	0,245	0,204	0,204	0,122	0,245	0,245	0,245	0,204	0,122	0,245	0,204	0,245	0,245	0,245	0,245	0,204	0,204	0,122	0,204	
Σ p-q	5,061																								
Vt	37,33																								
KR-20	0,894	ALTAMENTE CONFIABLE Y ACEPTABLE																							

