

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

A continuación se describen antecedentes de la investigación, Bases teóricas, bases legales, sistemas de operacionalización de variables y teorías que fundamentan el estudio.

1. Antecedentes de investigación

Hasta el presente, se han llevado a cabo diferentes revisiones a través de Internet, Email, bibliotecas universitarias de la región y se han encontrado algunos estudios sobre las variables evaluación de programas y efectividad, sin embargo éstas no han sido investigadas en el contexto de programas especiales como los de las escuelas de talento deportivo, por lo que se presentan algunas referidas a otros contextos.

Gotera (1997) elaboró una investigación la cual llamó “Evaluación del programa de prevención de accidentes laborales, aplicado en la planta de cementos Catatumbo, S.A.”, cuyo propósito fue determinar las debilidades y fortalezas del mismo, así como medir su efectividad a través de la observación de la conducta de los participantes en el campo de trabajo.

Seleccionó la investigación de tipo evaluativo según los planteamientos teóricos de Weiss (1996) y Briones (1991), para abordar las mediciones de los indicadores; la población correspondió a 160 participantes de diferentes departamentos a quienes aplicó un instrumento diseñado por ella, cuya validez y confiabilidad fue calculada respectivamente, por juicio de expertos y con el coeficiente de confiabilidad Kuder Richardson, observándose valores altos. Además, la investigadora elaboró tres matrices donde recogió datos sobre algunos indicadores del tipo documento de archivo.

Los resultados mostraron evidencias de debilidades tanto en el referente denominado contexto, como en los objetivos y metas; asimismo mostraron debilidades, las estrategias de ejercitación práctica. La autora recomendó una serie de procedimientos que optimizaran los resultados futuros.

El estudio aquí descrito, sirvió como punto de partida en la búsqueda y selección de teorías para la evaluación del programa “Escuelas de talento deportivo”.

También, Alvarado, (1998), realizó la tesis de grado titulada “Metodología de evaluación de la efectividad del adiestramiento en el trabajo aplicada a los operadores que laboran en las gerencias de operaciones y suministros del complejo refinador Paraguaná”; cuyo objetivo fue determinar si la metodología expuesta permitía evaluar la modalidad de adiestramiento en el trabajo impartido a 90 operadores de refinación, 14 asistentes a las operaciones de muelle y 19 aforadores de tanque de las refinerías de

Paraguaná. La base teórica fue el modelo de evaluación de programas de Briones (1996). El tipo de investigación fue descriptiva, la muestra estuvo representada por 123 operadores.

La recolección de la información se llevó a cabo a través de diez (10) instrumentos de registros de observación de la competencia, con escala dicotómica y dos cuestionarios de opinión con escala Licker. Los resultados obtenidos evidenciaron que la metodología propuesta demostró cumplir con todas y cada una de las fases determinadas para su aplicación. En este orden de ideas, se establece relación con el trabajo de investigación debido a que se evalúa la efectividad del programa en concordancia con los resultados obtenidos en términos del impacto en el desempeño laboral, la eliminación del desperdicio y el logro de los objetivos de aprendizaje.

González Almarza (2000) llevó a cabo un estudio denominado “Evaluación del Programa de readaptación social de la Fundación República de los Muchachos”, cuyo propósito fue evaluar el diseño y alcance de dicho programa, fundamentada en el modelo C.I.P.P (contexto, insumos, proceso y producto) de Briones (1996).

El tipo de investigación utilizada fue la evaluativo, con un diseño no experimental de campo. La recolección de información se llevó a cabo mediante el análisis de documentos y entrevistas con el personal docente y directivo de la institución. La confiabilidad del instrumento se cumplió mediante triangulación.

Los resultados evidenciaron una estructura programática coherente pero con debilidades tales como teorías de aprendizaje implícitas no acordes con las estrategias de trabajo, imprecisión en cuanto al alcance del programa; ambigüedad en la descripción de la población, ausencia de establecimiento de metas, entre otras cosas.

La investigación aportó modelos de instrumentos para la recolección de datos en documentos oficiales y contribuyó a visualizar el norte del presente estudio.

Mendoza (2003) preocupada por la problemática de capacitación del personal de enfermería del SAHUM, elaboró un estudio denominado “Efectividad del programa de capacitación aplicado al personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos, año 1999-2000, cuyo propósito quedó implícito en el título.

La investigadora asumió el modelo teórico de Referentes Específicos de Briones (1996) y seleccionó una investigación de tipo evaluativa con una población de 14 enfermeras participantes en dicho programa, 3 supervisoras y los facilitadores del mismo.

Los instrumentos fueron diseñados por la autora basándose en las sugerencias de Briones (1996); así mismo construyó una lista de cotejo, una lista de observación de características, dos matrices para la observación de documentos de archivos y un cuestionario. Se aplicó prueba de validez y coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson, arrojando altos niveles de confiabilidad; la validez fue elaborada por juicio de expertos.

Los resultados indicaron tendencia negativa en el diseño del programa; tendencia medianamente eficiente en los referentes específicos de la eficiencia cuantitativa; tendencia muy negativa en los referentes específicos de eficiencia cualitativa, por tanto, el programa de capacitación fue inefectivo y de bajo impacto en el desempeño laboral diario del profesional de enfermería.

El estudio permitió la operatividad de las mediciones, en el caso de la variable a medir en la evaluación del modelo de programa de escuelas de talento deportivo.

2. Bases teóricas

2.1. Teoría para la evaluación de programas.

2.1.1. Modelos de evaluación:

Se entiende por modelos de evaluación, un esquema o diseño general que caracteriza la forma de investigación evaluativa que ha de realizarse, las técnicas o procedimientos utilizada para la recolección y análisis de la información.

De acuerdo con lo planteado por Briones (1991) en su acepción corriente, el término evaluación se utiliza para referirse al acto de juzgar o apreciar la importancia de un determinado objeto, situación o proceso, en

relación con ciertas funciones que deberían cumplirse o con ciertos criterios o valores, explicitados o no.

La evaluación como medición, equivale a un proceso de cuantificación que permite asignar números o puntuación a los objetos o personas evaluadas. Otra concepción de la evaluación pone en el centro la tarea investigativa, la determinación de los logros que pudo alcanzar un programa o curso en acción, con relación a los objetivos y metas planteadas.

En el campo de la investigación como es la de evaluación de programas, es natural que abunden las definiciones, en un intento para esclarecer sus contenidos y funciones, de acuerdo con la intención, se entiende por evaluación de programas:

Un tipo de investigación que analiza la estructura, el funcionamiento y los resultados de un programa con el fin de proporcionar información de la cual se deriven criterios útiles par la toma de decisiones en relación con su administración y desarrollo (Briones, 1991, p. 35).

Respecto a esta definición conviene hacer las siguientes especificaciones:

1.- Que la evaluación sea una investigación no deberá ser motivo de mayor desacuerdo si se acepta que lo que se pretende al estudiar un programa es encontrar nuevos conocimiento acerca del mismo.

2.- Como investigación que es, conviene distinguir la evaluación de un mero proceso de juzgar subjetivamente la importancia o valor de un programa y lo que constituye su naturaleza esencial.

3.- La definición propuesta no limita las tareas de evaluación a la determinación de los resultados finales de un programa que forman parte fundamental del mismo. Mas allá de esa determinación, es la naturaleza de la administración del programa, si se trabaja bien o mal y determinar por qué sucede esto o qué factores explican los resultados obtenidos.

La evaluación de programas, según los planteamientos de Weiss (2001), tiene por objeto ayudar a tomar decisiones y en consecuencia, los gerentes encargados de tomarlas, tienen que verificar si lo planeado dio resultados o no y adaptar el sistema o modificarlo según lo hallado.

Weiss (2001) agrega que la evaluación tiene efectos prácticos al proporcionar información que ayude a tomar decisiones en relación con la marcha general del programa o en relación con programas similares, desarrollados en otras poblaciones.

La mencionada autora termina señalando que, al proporcionar criterios para la toma de decisiones en relación con la estructura, el funcionamiento y el desarrollo del programa, la evaluación tiene como finalidad, aumentar la eficiencia interna del programa (relación entre insumos y resultados); mejorar la efectividad cuantitativa del programa (el logro de sus objetivos); mejorar la calidad de los resultados (efectividad cualitativa del programa); mejorar la eficiencia externa del programa (adecuación de resultados con objetivos externos); someter a verificación la teoría que relaciona los componentes del programa con los resultados buscados.

Propósitos que pueden perseguirse en una evaluación investigativa:

Varios propósitos pueden perseguirse al evaluar un programa, como por ejemplo:

- 1.- Mejorar la efectividad cuantitativa del programa.
- 2.- Mejorar la calidad de los resultados, la efectividad cualitativa del programa.
- 3.- Aumentar la eficiencia interna del programa.
- 4.- Mejorar la eficiencia externa del programa.
- 5.- Someter a verificación la teoría o hipótesis que relacionan los componentes del programa con los resultados buscados.
- 6.- Redefinir la población objeto (reducirla -homogenizarla).
- 7.- Modificar la estructura, el funcionamiento y la metodología del programa.
- 8.- Cumplir las expectativas de la población objeto.
- 9.- Controlar la aparición o posibles prácticas de resultados no deseados.

2.1.2. Tipos de evaluación:

De acuerdo con Briones, debe marcarse diferencias entre los que compete a tipos de evaluación y a modelos de evaluación; los primeros establecen lo siguiente:

1.- Evaluación Intermedia: Busca información durante el desarrollo del programa para detectar problemas de funcionamiento e implementar soluciones adecuadas y oportunas.

2.- Evaluación Termina: Se realiza al terminar el programa con la finalidad de establecer si se obtuvieron o no los resultados esperados.

3.- Evaluación Formativa: es el estudio que se realiza durante el proceso de elaboración de un currículo.

4.- Evaluación Sumativa: consiste en el estudio referido a uno o varios productos instruccionales del currículo ya terminados y sometidos a evaluación.

5.- Evaluación de Procesos: Se basa en la comparación de objetivos y resultados.

6.- Evaluación de Repercusiones: Es la determinación del logro de los objetivos programa.

7.- Evaluación Institucional: Se refiere a la evaluación de una institución de tal modo que uno de sus focos principales de atención están constituidos por las funciones que ella debe cumplir.

8.- Evaluación de Programas: Se basa en determinar los resultados alcanzados o no.

9.- Evaluación Interna y Externa: En la evaluación interna el encargado de realizarla es un miembro del equipo ejecutor y en el segundo caso la persona evaluadora no pertenece al equipo que administra el programa, para efectos de este estudio se asume la primera.,

10.- Evaluaciones Descriptivas y Explicativas: La descriptiva se basa en la descripción de distintos focos de evaluación basados en técnicas de análisis de datos que utilizan porcentajes, medios aritméticos, entre otros. La evaluación explicativa utiliza esquemas teóricos para tratar de comprender situaciones de éxito y fracaso. De ellos, interesa para efectos de este estudio lo referido a la evaluación de programas educativos.

2.1.3. Tipos Generales de Modelos de Evaluación

Dentro de los modelos de evaluación de tipo general, Briones (1996) nombra dos:

a.- **Modelos Analíticos:** Se basa en paradigmas epistemológicos explicativos, con posiciones realistas u objetivas.

b.- **Modelos Globales:** Se basa en paradigmas interpretativos o comprensivos, con posiciones subjetivistas e idealistas.

A su vez, enuncia otros tipos de modelos más específicos dentro del analítico, como por ejemplo:

2.1.3.1. Modelo CIPP (Contexto-insumos-proceso-producto) Analítico

Este modelo se generó en el campo de la educación, para la evaluación curricular, fue propuesta por Daniel Stufflebeam citado por Briones (1996). Define la evaluación como un proceso destinado a delinear, obtener y

proporcionar informaciones útiles para el juzgamiento o ponderación de decisiones alternativas.

Este modelo atiende problemas metodológicos que debe resolver el evaluador de acuerdo al tipo de información para tomar decisiones, a los procedimientos para obtener la información y a la síntesis para la toma de decisiones.

Esta última tiene a su vez clasificaciones que permiten la toma de decisiones de acuerdo a algunos aspectos como:

1.- De planeamiento: Se refieren a las posibles modificaciones que se pueden introducir en el programa.

2.- De estructura: Recae sobre los medios elegidos para alcanzar los objetivos.

3.- De puesta en marcha: Se vincula con la operacionalización y ejecución del programa.

4.- De reciclaje: Apunta a los resultados del programa y sus relaciones con los objetivos propuestos.

La información para estas cuatro tomas de decisiones proviene de cada una de las cuatro evaluaciones, tal como se enumeran a continuación:

a.- Evaluación Contextual: Consiste en un estudio exploratorio destinado a ubicar los problemas o necesidades educativas del contexto.

b.- Evaluación de Insumos: Determina los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.

c.- Evaluación del Proceso: Establece si las estrategias de utilización de insumos se están aplicando o no.

d.- Evaluación del Producto: Interpreta los logros de los objetivos instruccionales, ya sea en el desarrollo o terminación del programa.

2.1.3.2. Modelo de Utilización Focalizada (explicativo e interpretativo):

Es de especial aplicación en el campo educacional; fue presentado por Michael Patton citado por Briones (1996), se inicia con la identificación y organización de las personas que toman decisiones relevantes, las que utilizarán la información de la evaluación.

El modelo responde a cinco pasos:

I.- Identificación y organización de las personas relevantes que toman decisiones y los usuarios de la información.

II.- Identificación y focalización de las preguntas de la evaluación.

III.- Los métodos de la evaluación se seleccionan para generar información útil para las personas que toman las decisiones y para los usuarios debidamente identificados y organizados.

IV.- Las personas que toman decisiones y los usuarios de la información, participan con los evaluadores en el análisis e interpretación de los datos.

V.- Los evaluadores y las personas que toman decisiones negocian y cooperan para la disseminación.

2.1.3.3. Evaluación Iluminativa (Global):

Presentado por M.R. Parlett y D.E Hamilton citado por Briones (1996). Se apoyó en el programa subjetivistas. La evaluación Iluminativa representa el enfoque cultural, etnográfico y holístico, se aplica a programas educacionales de pequeña escala, pretende contribuir a la toma de decisiones.

Su primera etapa comienza con la negociación con las personas que solicitan el estudio y las que participan en el programa. La evaluación se concibe en términos amplios, para significar el estudio de una organización o currículo de manera que contribuya a la toma de decisiones y a la revisión de la política.

2.1.3.4. Modelo de Referentes Específicos (Analítico)

Es un tipo de investigación que analiza el contexto, los objetivos, los recursos, el funcionamiento, la población y los resultados de un programa con el fin de proporcionar información de la cual se puedan derivar criterios útiles para la toma de decisiones en diversos niveles del programa.

El enfoque comúnmente utilizado para hacer una evaluación del contexto consiste en comparar los objetivos con las necesidades de la población. La finalidad de la evaluación del contexto es ubicarlo en una totalidad económica, social, política y cultural.

Se comienza por distinguir los principales referentes de evaluación (contexto, objetivos, etc.). La investigación evaluativa puede referirse a todos

y cada uno de ellos o algunos en particular. Las necesidades de información para la toma de decisiones pueden estar en relación con propósitos como:

- a.- Mejorar la efectividad cuantitativa del programa.
- b.- Mejorar la calidad de los resultados, efectividad cualitativa.
- c.- Aumentar su eficiencia en lo que toca al mejor aprovechamiento de los insumos.
- d.- Redefinir la población.
- e.- Tratar de adecuar los objetivos a las expectativas de la población.
- f.- Controlar la intervención de los factores que dificulten la marcha y el logro de los resultados.
- g.- Someter a verificación la teoría que relaciona los componentes con los resultados buscados.

Para efectos del presente estudio interesan los aspectos identificados con las letras b, c, d, f, prioritariamente, de manera que sobre ellos se recomendaran algunos criterios de trabajo.

Para determinar el o los referentes específicos a evaluar se necesita una fórmula en la cual deben participar los administradores del programa, representantes de la población y los evaluadores.

Con frecuencia es necesario desagregar el componente en uno o mas específicos (denominado objeto de evaluación) y en cada uno de ellos señalar qué variable o característica será evaluada finalmente, como sucede en la investigación analítica que trata con variables. Lo habitual resulta ser la

utilización de algún indicador más o menos complejo que las representa y en tal carácter puede ser analizada.

Puesto que la evaluación es en esencia un proceso de comparación y el mismo implica un juicio de valor, es necesario disponer de estándares con los cuales comparar el estado o nivel de las características que están evaluando en cada caso. La evaluación termina con informes para los diferentes usuarios y recomendaciones que pueden utilizarse en la toma de decisiones.

Después de estudiar varios modelos de evaluación se determinó que el de los referentes específicos es el que más se adapta para evaluar el modelo de la Unidad Educativa de Talentos Deportivos “Don José Beracasa”. Es preciso destacar que a pesar de que el trabajo de Briones data del año 1991 mantiene su vigencia en el caso de evaluación de modelos educativos y por tal motivo se escogió como base fundamental de esta investigación. Este modelo se complementa teóricamente con la teoría de la productividad sustentada por Toro (1996) ya que la efectividad se encuentra teorizada dentro del contexto de los parámetros de productividad, a causa de ello, se elabora una reseña de lo que este término significa en la teoría de Toro (1996).

2.2. Teoría de la Productividad

Según Toro (1992, p.17) la productividad se puede definir como “la relación existente entre lo que se produce y los recursos requeridos”. Se

puede cuantificar dividiendo la producción entre los recursos. Si aumenta la productividad al mejorar la relación producto/recurso, es decir, produciendo más con un nivel dado de recurso.

No se debe confundir lo que es productividad con producción, por ejemplo, si se producen mas bienes, se supone que aumenta la productividad, pero la producción representa solo una parte de la ecuación, no se puede llegar a una conclusión sobre la productividad sin tener en cuenta los cambios en los recursos que se requieren para mejorar el producto.

En relación con la investigación objeto de estudio, se puede definir la productividad tomando en cuenta el número de alumnos-deportistas egresados con un perfil de atletas de alto rendimiento, la producción puede venir dada por todos los alumnos egresados (sean o no atletas de alto rendimiento) y se tomará en cuenta como recursos todos aquellos elementos que intervinieron en la formación de dichos atletas, humanos (profesores entrenadores y otros), materiales (balones e implementos deportivos) y financieros (el dinero invertido en su formación como atleta).

De igual forma se debe tomar en cuenta el número de alumnos-deportistas que ingresaron en el periodo establecido para el egreso.

La productividad se puede medir dividiendo la producción entre los recursos, esta medida se puede realizar de dos formas, una medida parcial, donde se divide la producción total entre uno de los recursos (humanos, materiales, financieros y otros). Estas mediciones son útiles pero tienen una desventaja, la cual es que una medida parcial se puede mejorar a expensas de otra.

La otra forma de medición es el total que provee un máximo indicador de efectividad en materia de productividad, y consiste en la división de la producción total entre la suma de todos los recursos. Cuando se habla de productividad, inmediatamente se hace referencia a lo que es la efectividad, dimensión seleccionada para evaluar en el presente estudio y la eficiencia como elementos que pueden mejorar la productividad.

La transferencia de la medición de la productividad en el área objeto de estudio no puede llevarse a cabo según lo establecido en el párrafo anterior, por ello se establecen varios indicadores que permitan tal medición, entre ellos: índice de captación, de selección, deserción, repitencia, prosecución y egresados; en este último indicador se revisará el número de atletas de alto rendimiento que lograron culminar el nivel educativo, es decir, corresponderá a la evaluación cuantitativa, según los planteamientos de Briones (1996).

Sobre la validez de la productividad, Toro, (1992, p.255), menciona que ésta se define como: “la proporción existente entre los resultados obtenidos (productos o servicios) y los recursos aplicados a su obtención”; la grafica en la siguiente expresión:

$$P = \frac{R t o}{R t u}$$

Otra manera de referirse a la misma realidad es la expresión:

$$P = \frac{\text{Efect}}{\text{Eric}}$$

En tal sentido enfatizó, que estos elementos; eficiencia, eficacia y productividad y sus relaciones, constituyen criterios de análisis y de control gerencial de suma importancia para juzgar la rentabilidad, el crecimiento, la estabilidad y el desarrollo de una empresa, una dependencia, un proyecto y aún de una unión individual y personal. Se enfatiza que solo se selecciono el elemento efectividad para el objeto de este estudio.

Además de ser buenos criterios de control gerencial, pueden emplearse también como indicadores de habilidad o la calidad de la gestión directiva de quienes tienen bajo su dirección el proyecto, la empresa o la dependencia. De esta manera, la productividad de la empresa implica entonces eficiencia, efectividad y también asumir las responsabilidades sociales y humanas que se derivan de su relación con el hombre y su sociedad.

Así mismo, se refirió sobre la productividad del hombre en el trabajo al comentar que cuando se habla de la productividad humana se está prestando un concepto a la administración para aplicarlo a la descripción de ciertos aspectos del desempeño laboral de las personas. Su productividad puede entenderse, con base en la relación-resultado, en este como el trabajo docente y deportivo y los resultados últimos del mismo.

Puntualizó que administrativamente puede analizarse el desempeño en términos de la eficiencia. De este modo afirmó, que la productividad de una persona en el trabajo, es una proporción de su efectividad en relación con su eficiencia; así, asumiendo este concepto y trasfiriéndolo al contexto del presente estudio, se evaluará el desempeño de los estudiantes como atletas

en formación, en los diferentes eventos a los que deben asistir como factor de peso en su formación. Esto podría expresarse así:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Desempeño Personal}}{\text{Eficiencia personal}}$$

2.2.1. Efectividad personal.

La efectividad personal consiste en la obtención real de los resultados que se ha propuesto una persona. En la perspectiva de la institución escolar, se trata del logro efectivo de las metas o resultados que se han asignados a un atleta, es decir, tanto en el caso de las metas y propósitos individuales como en los resultados asignados por la institución puede hablarse de efectividad.

En tales circunstancias, como consecuencia se puede hablar de una productividad personal, subjetiva y de una productividad ocupacional en el sentido de la evaluación del desempeño del personal de la institución en general. Las dos derivadas de las mismas acciones. Las dos con un sentido e interés diferentes.

Entre tanto, será más eficiente el directivo que logre crear condiciones tales que reduzcan significativamente los resultados desfavorables, tanto para el docente, entrenador y estudiantes como para la institución, evitando hasta donde sea posible el conflicto de resultados y favoreciendo al logro de resultados de interés personal e institucional.

Por esta razón, será más efectivo el docente y entrenador que logra reducir la aparición de resultados desfavorables e incrementar el número y calidad de los resultados positivos derivados de su desempeño, en relación al aprendizaje de sus estudiantes. Por analogía con lo que el autor afirmó, podrá hablarse de un índice de efectividad personal u ocupacional que estaría determinado por la siguiente relación:

$$\text{Efectividad personal u Ocupacional} = \frac{\text{Resultados logrados en el presente}}{\text{Resultados logrados en periodo base}} \quad \text{ó}$$

$$\text{Efectividad} = \frac{\text{Efectividad presente} \text{ Efectividad Base}}{\text{Efectividad base}}$$

En atención a lo expresado, el índice puede estimarse para resultados no laborales y tan solo de interés personal, en cuyo caso se estaría juzgando la efectividad personal en cualquier dimensión de la vida, diferente del trabajo, como en lo familiar, lo recreacional, en la vida comunitaria o en el descanso.

De mucho interés sería obtener índices personales de esta naturaleza porque permitirían apreciar y juzgar la efectividad personal, el crecimiento y desarrollo en campos muy importantes del quehacer humano. El análisis del índice de efectividad ocupacional puede ser revelador de conflictos de metas, de incompatibilidades o deficiencias personales susceptibles de tratarse con acciones educativas, acciones motivacionales o con procedimientos administrativos de impacto sobre efectividad.

2.2.2. La eficiencia personal.

En un sentido análogo al de la eficiencia organizacional, la eficiencia personal se refiere a la cantidad, calidad, frecuencia, costos, continuidad o cobertura de los recursos y medios empleados por la persona para lograr un resultado particular.

Mayor eficiencia habrá en la medida que se hayan requerido recursos y medios de más bajo costo, por menos tiempo y con menor esfuerzo y desgaste, para alcanzar los resultados deseados. Un mismo resultado puede lograrse con mayor o menor eficiencia. En este sentido se encuentran importantes diferencias individuales. Hay personas más eficientes que otras.

Paralelamente, cuando el resultado al cual se aplican los recursos con eficiencia es independiente del trabajo y de la ocupación puede hablarse de eficiencia personal. Si se trata de la aplicación óptima de los recursos para lograr resultados laborales se puede hablar de eficiencia ocupacional.

Razonando por analogía con lo estipulado en el índice de eficiencia, se puede afirmar que el índice de eficiencia personal u ocupacional es igual a la proporción existente entre la eficiencia existente entre la eficiencia presente y la eficiencia base, representando la relación de la siguiente manera.

$$\text{Eficiencia} = \frac{\text{Eficiencia Presente} \text{ Eficiencia Base u Ocupacional}}{\text{Eficiencia Base}}$$

De este modo puede estimarse el índice de eficiencia de una persona, a partir de la determinación de los recursos empleados y de los criterios de eficiencia más convenientes. Combinando estos dos elementos se establecen indicadores de eficiencia para cada uno de los recursos.

Al promediar estos valores para la situación actual se obtiene una cifra indicativa de eficiencia presente. En caso de contar con un indicativo de eficiencia, comparables, para un periodo anterior, se aplica la fórmula, obteniendo de esta manera el índice de eficiencia, que muestra mejora, retrocede o se mantiene igual en el empleo de medios y recursos para obtener resultados esperados, en cualquier sector del quehacer humano, incluida la actividad ocupacional.

Cuando la acción humana (o desempeño) es apropiada, están presente los recursos indispensables y se producen los resultados esperados puede hablarse de productividad. Si hay deficiencia en algunos de los elementos de la formula puede afectarse la eficiencia o la efectividad y por consiguiente se deteriorara la productividad.

Será mayor la productividad, por consiguiente, en la medida en que se logre la satisfacción del resultado esperado, con el empleo justo de los recursos indispensables y la ejecución oportuna y acertada de las actividades requeridas.

Menor será el nivel de productividad si tan solo se logra parcialmente el resultado, se logra a destiempo, o no se logra. Pero también habrá baja productividad si se emplean inapropiadamente los recursos, por exceso o por

defecto, o no se emplea los que son indispensables. Finalmente, la baja productividad puede surgir de la acción personal inadecuada, inoportuna o deficiente.

Por lo tanto, la productividad individual es de gran importancia porque en todos los campos de actuación el hombre busca, espera o se desea de él, que sea productivo, es decir, efectivo y eficiente. Al lograr comprender y aprovechar administrativamente los elementos de la productividad personal se estará en condiciones de mejorar las actuaciones individuales en cualquier campo de la actividad humana en la que se desempeñe.

A este respecto destacó Toro, que el desempeño y la productividad individual no son garantía de productividad organizacional. Son condiciones necesarias pero no suficiente.

Por esta razón, para que haya productividad organizacional es indispensable una alta productividad de las personas y la garantía de los recursos indispensables. Con lo anterior se enfatiza en la idea de que la relación entre el desempeño de los estudiantes y los resultados obtenidos en las competencias deportivas, está afectado directamente por la presencia, ausencia, grado y calidad con que se hallan presentes los recursos necesarios para la productividad.

En contra de lo que algunos suponen, el buen desempeño de los atletas no conduce a nada, a menos que el director provea todos los recursos necesarios para la obtención del resultado esperado. Con frecuencia se evalúa el desempeño de los atletas y sus entrenadores, con el ánimo de

optimizar su productividad, pero se olvida que un buen desempeño sin los recursos indispensables no conduce a una buena productividad del grupo o la empresa.

Por lo contrario, si se garantiza la calidad, cantidad y oportunidad apropiadas de los recursos y la productividad es deficiente debe concluirse que el desempeño o la productividad individual están fallando. Por lo tanto la acción correctiva debe aplicarse a cualquiera de los determinantes del desempeño que sea responsable de la deficiencia.

Asimismo, el autor aseveró la existencia de factores que afectan la productividad y /o hacen una contribución esencial, ellos son:

Especificaciones del Modelo de referentes específicos.

Efectividad interna

a) El contexto

Evaluación del Contexto: Definido como el conjunto de circunstancias en el que se sitúa un hecho, se refiere para el caso que ocupa este estudio, a diferentes aspectos en los cuales se supone debe desarrollarse el modelo de escuelas de talentos deportivos.

Sin embargo, antes de proceder al análisis del contexto en el cual se encuentra inmerso ese programa, es necesario definir y describir el ámbito organizacional en el cual se llevará a cabo el proceso, considerando primero

la misión, la visión, los objetivos y las políticas generales para luego determinar la magnitud y alcance del mismo.

Misión.

En este orden de ideas, Pinto, R. (2000) afirma que la misión de una empresa, de un área, o de una persona, clarifica y establece su razón de ser y de existir en un ámbito o actividad específica, por consiguiente la misión se descompone en qué, cómo, y para qué se hace lo que se hace.

En este sentido, el qué hace, asegura que las áreas de línea y de apoyo dispongan de personal con conocimientos, habilidades y actitudes suficientes para el buen desempeño de su actividad, oficio o puesto; el cómo lo hace a través de la planificación, operación, seguimiento y control de los programas de capacitación y por último el para qué lo hace para contribuir a la productividad.

Además agrega Pinto (2000,p19), la misión organizacional responde a la pregunta ¿Qué somos ahora? ¿Cuáles son las aspiraciones para el futuro? Las metas son la respuesta a la pregunta, ellas fijan la dirección de la empresa. Así, la misión empresarial debe ser consistente con los valores compartidos de la organización y, por encima de cualquier otra consideración, debe hacer énfasis en la dignidad del individuo.

La misión de una institución de desarrollo del talento deportivo, es la razón de ser de la escuela con programas especiales como el que aquí se evalúa, ella representa las cualidades y características que explican la

existencia de la institución (¿Quiénes deben ser?) sus fines (¿Para qué deben existir?) y sus usuarios (¿A quién quieren servir?)

Es decir, la misión explica la existencia de la institución ante los ojos de los usuarios, y representa cuáles de las cualidades y prioridades del servicio han de considerarse para satisfacer sus necesidades.

Visión.

En la misma línea de ideas, Quigley, (1996) considera que la visión organizacional constituye la declaración más fundamental de los valores, aspiraciones y metas de una institución, es decir, debe ser indicativa de una comprensión clara del lugar que la organización ocupa hoy.

Similarmente, **la visión** contribuye a dar una dirección a todas las actividades de los servicios y auxiliar fundamentalmente en la unidad de pensamiento de los docentes, esto es, representa el ideal institucional que ha de alcanzarse para servir a sus usuarios.

Por consiguiente, la visión es el sueño alcanzable a largo plazo, el futuro aspirado por el cliente externo e interno; donde la visión del usuario externo, quien es el destinatario final del trabajo, es importante también, con ella deben fundirse las aspiraciones de los usuarios internos para que los directivos de la empresa puedan construir la visión de la institución (y a partir de ella construirse, igualmente, la visión de la unidad), la cual será difundida y compartida por todos, (Mendoza, 2003.p 45).

Por lo tanto, todos los empleados deben conocer la visión de la unidad, porque esto asegura que sepa hacia dónde va tanto la Institución como el servicio y hacia dónde está encaminado su trabajo, sobre todo en la Unidad Educativa “Don José Beracasa”, dada la heterogeneidad de sus profesores (docentes, entrenadores deportivos sin formación docente, Lcdo. en educación física).

En este orden de ideas, los valores institucionales son las reglas o pautas mediante las cuales una organización exhorta a sus miembros a tener comportamientos consistentes con su sentido de orden, seguridad y desarrollo; así, los valores y las creencias son el elemento más importante de los tres componentes de la visión.

Respondiendo a estos principios gerenciales, la Unidad Educativa “Don José Beracasa” como institución pública que oferta servicios educativos, debe contar con misión y visión dentro de su organización, las cuales pueden ser resumidas en la necesidad de ofrecer a la comunidad el desarrollo de atletas de alto rendimiento, en un tiempo que pudiera abarcar entre uno a cinco años, lapso que corresponde a la tercera etapa y media diversificada de educación escolarizada.

Modelo de estructura física.

Para esos efectos, las escuelas de talentos deportivos en su programa plantea que cada unidad que desea implantar este modelo debe poseer una planta física adecuada donde cubra todas las necesidades de cada una de

las disciplinas deportivas, tales como piscina para la práctica de la natación, una pista de atletismo para el desarrollo de los alumnos en cada una de sus pruebas respectivas, gimnasios para las práctica de baloncesto, voleibol, fútbol de salón, lucha, judo, entre otros así como también campos para la práctica del fútbol. De igual forma, cada una de estas disciplinas debe ser dotada con el material necesario para su práctica

Además de eso, debe poseer un comedor para ofrecer la alimentación adecuada a esos alumnos-deportistas que buscan su desarrollo como atletas de alto rendimiento, este aspecto fue solucionado temporalmente porque los alumnos utilizaban el comedor del atleta bajo la responsabilidad del instituto regional de deportes del estado Zulia, ubicado en el estadio Luis Aparicio para sus desayunos y almuerzos ya que la escuela no contaba con este servicio.

Por otra parte, el término contexto no se refiere únicamente también al ambiente físico, sino también al económico, social y político en el cual se desarrolla el programa.

Al respecto, debe señalarse que desde sus comienzos, la escuela de formación deportiva “Don José Beracasa”, estaba ubicada en el complejo polideportivo de Maracaibo, específicamente debajo de las gradas del estadio de fútbol “José Encarnación Pachenco Romero”; constaba de un modulo central que fungía de edificio administrativo donde funcionaba la dirección del plantel, algunas coordinaciones y depósito para material deportivo, entre otros.

Debajo de las gradas (antiguos baños) funcionaban las seccionales y los salones de clases, al igual que se acondicionó un espacio para la cantina escolar. Con la celebración en Maracaibo de los juegos Centro Americanos y del Caribe en el año 1998, el Centro Rafael Urdaneta envía una comunicación de intervención de las instalaciones en la cual estaban laborando aproximadamente 500 atletas, 56 docentes y personal administrativo y obrero. Esta comunicación exige el desalojo de las instalaciones.

Luego de esto y después de una serie de acciones y de protestas y de reuniones entre los entes involucrados (Instituto Regional de Deportes, Dirección Regional de Educación y Representantes de la Escuela de Formación Deportiva), se llega a la conclusión de tomar como sede provisional al gimnasio de tenis de mesa Aura Bavaresco de Prieto ubicada en la calle 66 con avenida 75 B de la Urbanización La Victoria.

En dicho, gimnasio, está disponible para el uso de la escuela de formación deportiva una infraestructura que consta de:

1. Cinco salones de clases.
2. Una oficina de usos múltiples.
3. Un espacio para biblioteca.
4. Seis oficinas administrativas amplias.
5. Cuatro salas de baño amplias.
6. Estacionamiento amplio.

Además, posee en su estructura central, el gimnasio propiamente dicho para practicar el tenis de mesa y las gradas para el público en ambos lados; cabe destacar que este último espacio no fue cedido para su uso por la Asociación Zuliana de Tenis de Mesa.

Luego de un tiempo y continuando con las acciones por una sede propia, la Gobernación del Estado a través del Centro Rafael Urdaneta construye una sede en terrenos adyacentes a la Unidad Educativa “Alejandro Fuenmayor”, ubicada en el sector 18 de octubre. Esta estructura consta de dos edificaciones; una, donde funcionaría la parte administrativa (dirección, apoyo docente, seccionales y otros) y el otro las aulas de clases, salas sanitarias, cantinas y otros.

Esta sede fue utilizada aproximadamente por espacio de dos meses; debido a los múltiples inconvenientes que se presentaban, tales como la lejanía de esta edificación con las instalaciones deportivas, la inseguridad existente en el sector en cuanto a atracos a los alumnos, profesores y a todo el personal, al igual que por la mala planificación en la temporada de lluvia, los salones y oficinas se inundaban.

Debido a toda esta serie de inconvenientes se decide nuevamente volver al gimnasio “Aura Bavaresco de Prieto” ubicado en la Urbanización La Victoria. En la actualidad, se sigue funcionando allí utilizando los siguientes espacios:

a.- Salón de usos múltiples donde funcionan: la dirección, departamento de control de estudio y evaluación, coordinación deportiva y las 4 seccionales.

b.- Salón de usos múltiples donde funciona la cantina escolar y un área de esparcimiento.

c.- Salón de usos múltiples donde funciona el departamento de bienestar estudiantil y la biblioteca.

d.- Siete salones de clases.

En cuanto a las instalaciones deportivas, los alumnos de la Unidad Educativa de Talentos Deportivos “Don José Beracasa” utilizan las instalaciones del complejo polideportivo de Maracaibo, de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia y otras pertenecientes al Instituto Regional de Deportes. Por ejemplo, para el baloncesto y el voleibol utilizan el gimnasio cubierto “Doctor Pedro Elías Belisario Aponte”; las pesas, la lucha, el boxeo y el judo se trabaja en los espacios habilitados debajo de las gradas del Estadio de Béisbol Luis Aparicio.

El atletismo hace vida activa en la pista sintética del Estadio José Encarnación Pachenco Romero; la esgrima y el tenis de mesa en el complejo deportivo La Victoria, en cuanto al fútbol de campo y al fútbol de salón realizan sus entrenamientos en las instalaciones deportivas de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia; la natación en el complejo de piscinas del Polideportivo de Maracaibo y por último el ciclismo, en el Velódromo ubicado en el Pachenco Romero.

Esta situación desagrega tanto las actividades académicas como las administrativas, haciendo más difícil aún, realizar la supervisión necesaria para lograr las metas y objetivos.

Metas del modelo de unidades educativas de talentos deportivos:

Parafraseando a Quigley, (1996, p.14) las metas responden a la pregunta, “qué se compromete a lograr el modelo o programa”, y fijan la dirección educativa a largo plazo. Las metas identifican lo que se desea lograr y forman pautas para encaminar los esfuerzos en la dirección indicada. Abarcan un horizonte de gran amplitud y prevee cambios a corto plazo. En este sentido, la institución debe estar en capacidad de convertirlas en estrategias o tácticas específicas.

Drucker (1996) plantea que las metas deben: (a) derivar de lo que es la institución, (b) No son abstracciones, (c) deben estar en capacidad de convertirse en objetivos y tareas específicas, (d) deben hacer posibles la concertación de recursos y esfuerzos, (e) deben ser múltiples antes que únicas; administrar una institución es equilibrar una diversidad de necesidades y metas, (f) se requiere de todas las áreas de los cuales depende la supervivencia de la institución donde se aplica el programa.

Al respecto Weis (2001) considera que las metas deben ser claras, es decir, todos sabrán qué se busca; ser específicas, pues necesita traducirse en términos operacionales y hacerse patente, es decir, alguien tiene que

hacer algo de manera diferente cuando se alcanza la meta. En el caso que ocupa este estudio, los alumnos que ingresan al modelo de unidades educativas de talentos deportivos, se supone egresarán como talentos deportivos, por tanto, esa es una de sus principales metas.

Continúa la autora estableciendo las características de las metas y plantea que deben ser consideradas, es decir, son medibles en términos de alcance en tiempo y espacio. La no definición de las metas del programa es un fenómeno lo suficientemente común en este tipo de proyectos como para justificar que se le presta atención a la hora de evaluar los resultados del modelo en su aplicación en el campo de trabajo. Parte de la explicación consiste en que quienes llevan a cabo las evaluaciones concentran toda su atención en las cuestiones concretas del funcionamiento del programa.

Weis (2001) acota que la formulación de metas debe realizarse en los términos específicos que los ejecutantes del programa quieren alcanzar. También se define, el de las metas encubiertas en el proyecto que es poco probable que se expresen, pero cuya realización, a veces es lo que determina el éxito o el fracaso.

Además están presentes, las metas del sistema educativo como tal, que son las que ayudan a mantener la viabilidad del programa en su ambiente natural. El investigador que dirige sus esfuerzos a medir los resultados de determinados programas asigna valores a las metas, entre ellas está la importancia relativa de las diversas metas. Esto requiere tomar en cuenta juicios de valor y las propias prioridades del programa tienen importancia

critica. Es necesario saber cuáles metas son, según el personal, fundamentales para su misión y cuáles tienen carácter subsidiarias.

En algún caso hay incompatibilidad entre metas declaradas, como el caso de la coordinación entre el Ministerio de Educación, a través de las zonas educativas y el Instituto Nacional de Deportes, cuando deben servir a los alumnos que pertenecen a la institución escolar bajo el signo del modelo de talentos deportivos.

Otro aspecto a evaluar sería si son más importantes las metas a corto plazo. Ello dependerá del juego de prácticas fundamentales o servicios muy costosos. La medición de las metas tendrá que realizarse en función de los avances hacia el éxito de las mismas, pero es necesario cuantificar dichos avances y el tiempo en que se logran, de lo contrario las directrices mismas serían interpretadas por el personal con conclusiones diferentes.

En relación con el número de ingresos por cohorte la institución prevee que sean alrededor de 125, todos con el perfil de talentos deportivos, al igual que ese mismo número egrese con el perfil de atletas de alto rendimiento, distribuidos entre todas las disciplinas que se practican en la institución.

b) Objetivos del programa de unidades educativas de talentos deportivos:

Briones (1991, p.86) al hablar de objetivos de programas plantea que “son los conocimientos o informaciones relativos a los objetos, instancias o

características que se requiere recoger de acuerdo con las finalidades que sirven de justificación al proyecto”.

Lo cierto es que no siempre esas necesidades de información son presentadas con claridad por el personal directivo o por el personal que ejecuta el programa en el terreno; así mismo, los propósitos que están detrás de ellos, varían en un mismo objetivo, según el nivel o las funciones que desempeñan personas subordinadas en diferentes niveles de la estructura del programa.

Así, las necesidades de información serán distintas para el o los administradores del mismo, encargados de la política general que se relaciona con la ampliación, reducción o modificación del programa, que para los ejecutores directivos de éste, quienes podrán estar interesados en saber que aprenderán los beneficiados.

Cuando los objetivos del modelo o programa han sido denominados como descriptivos, el investigador evaluador deberá ajustarse a esa misma medida, puesto que la evaluación del programa tiende a medir los componentes y características del programa.

Briones (1996, p.87), considera por ejemplo, que un programa donde se pretende elevar ingresos, o lograr participación de los beneficiarios, el evaluador medirá componentes tales como:”(a) funcionamiento administrativo, cumplimiento de funciones, calificación personal, (b) resultados: niveles de logros de los objetivos, calidad, distribución de servicios”, entre otras.

Briones (1996, p.89), habla de objetivos explicativos cuando se refiere, no a los que corresponden a componentes del programa, sino a los factores que expliquen los niveles o calidad de logros de los resultados finales. Sobre esta base, el investigador que evalúa el proceso establece sus propios objetivos, como por ejemplo: “Evaluar la eficacia interna del programa; establecer los factores que inciden positivamente o negativamente”

Los objetivos institucionales se refieren a que oficialmente rigen la vida de la organización; en el caso que compete al presente estudio, son establecidos por la presencia en su plan anual y el corresponde con las practicas del Ministerio de educación, cultura y deportes.

Evaluación de los Objetivos: partiendo, como se enunció anteriormente que los objetivos son las situaciones o estados deseables de alcanzar, en su evaluación pueden considerarse las siguientes características:

- a.- Claridad.
- b.- Adecuación con las necesidades de la población.
- c.- Adecuación a las características de la población.
- d.- Vigencia.
- e.- Conflicto o incompatibilidad entre los objetivos.
- f.- Secuencia.
- g.- Jerarquía.
- h.-Tiempo de logro.
- i.- Cuantificación.

La distinción, y posteriormente la determinación del logro o no de los objetivos, ayudará a explicar los resultados finales.

Recursos de la unidad educativa de talentos deportivos:

Se refiere al cálculo de recursos tanto materiales como profesionales que necesita el modelo curricular para su ejecución. Dentro de este referente, se cuenta con las asignaciones presupuestarias que el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte haya establecido para su funcionamiento.

Recursos Materiales.

El término presupuesto, proviene del latín y significa “antes de lo hecho”, es decir, el presupuesto según Pinto, (2000, p25) es la estimación anticipada de los recursos, así, el rubro principal por presupuestar son los recursos financieros permitiendo solventar los costos de la aplicación del modelo. Por tanto, los objetivos del presupuesto son previsión, planeación, organización, coordinación y control.

Del mismo modo, es importante proveer los inventarios suficientes para atender adecuadamente las necesidades de los atletas en formación, por ello, el presupuesto de compras de materiales, debe determinar cuidadosamente la cantidad necesaria. En este presupuesto deben considerarse los costos siguientes:

- Costos directos: honorarios para instructores externos, producción de material didáctico, mantenimiento de salones, mantenimiento de equipos, servicios en el aula, sueldos y salarios a instructores internos, diseño y reproducción de material didáctico, viáticos del personal y de los instructores en épocas de eventos deportivos dentro y fuera del país, honorarios a entrenadores, convenios con otras instituciones, desplazamiento de atletas en la región y la localidad.

- Costos indirectos: renta fija de las instalaciones, nómina del personal (en términos de horas-hombre invertidas, las horas-hombre de los participantes cuando su asistencia a eventos repercute en la rutina de clases ,inversiones en equipo audiovisual, mantenimiento de instalaciones, depreciación del equipo para entrenamientos y otros.

Generalmente, los presupuestos se elaboran sólo con base en los costos directos, dado que los indirectos pueden considerarse como parte del gasto corriente de la institución.

Recursos profesionales y materiales.

El entrenamiento de atletas y su educación intelectual se maneja de acuerdo con un concepto de educación moderna, donde se visualiza al hombre como un organismo bio-psico-social, dentro de un medio en el cual actúa inteligentemente. De este modo, aprender será entendido como la capacidad de resolver problemas.

En relación a la función de facilitador de los diferentes docentes, se espera que éstos estimulen en los atletas en desarrollo la necesidad de aprender, comunicar, investigar, escuchar, dirigir y trabajar conjuntamente en un proceso de enseñanza – aprendizaje.

Es necesario que estos tomen en cuenta que la instrucción está dirigida a este tipo de personas con unas características biológicas especiales hacia el deporte, por ello, es recomendable que se tome un modelo de facilitador del aprendizaje que comprenda, en el caso del conocimiento intelectual, que estos alumnos deben lograr el equilibrio entre sus entrenamientos deportivos y el rendimiento académico en las otras áreas, para lo cual se necesita que los profesores de áreas no deportivas, abandonen el modelo del docente tradicional y asuman el papel que les corresponde junto con los entrenadores deportivos.

En consecuencia, un facilitador es aquel profesional de la educación que se desempeña como catalizador o guía para descubrir nuevos conocimientos y habilidades en el trabajo. Su función principal es generar procesos autogestivos, creativos y productivos en los alumnos.

Así, el facilitador debe poseer una serie de características básicas pues le ayudarán a manejar con mayor eficiencia los procesos que se dan en el grupo; entre las cuales se tienen:

1) **Características Profesionales:** Donde el facilitador ante todo, debe interesarse en transmitir sus conocimientos con fines de aprendizaje. Para ello requiere de idoneidad en su trabajo, y dominio de la materia a impartir.

Además, es importante que los estudiantes reconozcan la capacidad técnica tanto del docente de aula como del entrenador deportivo, o al menos no rechazarlo, por creerlo técnicamente inferior. Este requisito es indispensable porque de él depende en gran medida el interés del grupo por el curso.

También, el facilitador debe sustentar cierta autoridad moral o institucional sobre los participantes, de ahí que generalmente en el caso de los entrenadores, sean los mismos deportistas que han destacado en una disciplina, aunque no es indispensable. Por otra parte, el profesor tiene la obligación de poseer un nivel cultural superior al promedio, porque el mismo le facilitará la comunicación con los participantes, así como debe poseer conocimiento y comprensión de los elementos socio – culturales que conforman el entorno y la personalidad de los estudiantes.

2) **Características Personales:** tales como Facilidad de palabras, es decir:

(a) Comunicar sus ideas con fluidez, y sin inhibiciones.

(b) Claridad en los planteamientos explicándolos concisa y sencillamente.

(c) Pensamiento lógico donde pueda discriminar, relacionar y estructurar los temas e interrelacionar y sintetizar conceptos, facilitando su comprensión.

(d) Saber escuchar los puntos de vista distintos de los suyos; manejo de ideas, es decir, comprender y explorar pensamientos.

(e) Persuasión, capacidad de convencer mediante razonamientos y no mediante la imposición.

(f) Paciencia, conciencia de que la gente aprende a distintas velocidades.

(g) Compromiso, es decir, expresión de un deseo claro de cambiar y mejorar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes de los participantes.

(h) Madurez, conocimiento tanto personal como profesional, de la magnitud y las limitaciones del propio conocimiento. Igualmente, el auto-conocimiento forma parte de las características personales, así como, la confianza en sí mismo, la empatía y el gusto por la gente.

Dentro de este marco, Grados, (1999), detalla la importancia que el facilitador tenga el control del área donde va a trabajar a fin de evitar imprevistos, para lo cual debe tomar las precauciones siguientes:

1) conocer las instalaciones donde se llevará a cabo la instrucción, es decir, conocer las dimensiones del área de trabajo para obtener información y realizar las modificaciones necesarias en los apoyos didácticos que serán empleados;

2) informarse con cuáles aparatos se cuenta,, sobre todo cuanto se refiere a implementos de tipo deportivo; familiarizarse con el área (iluminación, resonancia, otros); (2) estar por lo menos 45 minutos antes de la hora señalada el día que inicia el curso, para probar los aparatos; (3) contar con equipo de emergencia; (4) nunca iniciar un curso sin personalizadores, porque ayuda a una mejor integración del grupo;

3) Otro aspecto relevante es que el facilitador conozca las características de los participantes para poder manejar las situaciones y así saber descubrir, enfrentar y aprovecharlas para facilitar el aprendizaje en el grupo.

Equivalentemente, continúa explicando Grados, J (1999), el éxito de un programa depende de la planificación y la organización, los cuales son indispensables para ofrecer servicios de alta calidad, esto implica realizar esfuerzos precisos para alcanzar las metas y los objetivos de la instrucción, planificar y presentar las actividades, en función de las características de los participantes, del tiempo asignado al programa y de la disponibilidad de los recursos humanos, materiales y económicos.

En consecuencia, el coordinador sea este deportivo o académico, como por ejemplo los gerentes de línea alta y medias en la institución es un mediador que contempla desde los acuerdos de trabajos previos con el entrenador (programación, invitaciones, confirmación de asistencia, fechas y horarios eventos deportivos) hasta los servicios de ordenamiento de aulas, horarios de clases especiales durante las jornadas deportivas, materiales, diplomas, contratación de servicio y en general todas las actividades de superación y asistencia antes, durante y después de los eventos.

Tanto el entrenamiento como la educación intelectual, requiere personas técnicamente preparadas en carreras afines que conduzca los eventos encaminados al cumplimiento de los planes y programas del modelo de unidades educativas de talento deportivo , así como un coordinador que

asista en todo lo necesario a la persona responsable de cada una de las áreas y especialidades deportivas.

En el caso específico de la U.E. "Don José Beracasa", los recursos o insumos están constituidos por el personal directivo, el administrativo, el técnico y los recursos financieros y físicos. De cada uno de ellos se pueden destacar características necesarias para la evaluación.

- *Personal Directivo*: Formas de dirección.

- *Personal Técnico*: Profesionalismo, motivación y otros.

- *Recursos Financieros*: Estructuras del presupuesto y de los gastos, ejecución y control del presupuesto.

En cuanto a la estructura organizacional en ese momento la escuela consta de:

I. Director.

II. Coordinador deportivo.

III. Jefe de seccional.

IV. Personal administrativo (secretarías)

V. Docentes.

VI. Personal obrero.

VII. Alumnos.

En cuanto al perfil del personal directivo y docente de la institución, deben estar identificados con el proyecto de las escuelas de formación deportiva, de hecho, el director (preferiblemente) debe ser graduado en el área de educación física, los docentes deben preparar un régimen especial

para aquellos atletas que permanezcan fuera de la institución por estar concentrados en entrenamientos o participando en campeonatos representando al municipio, el Estado o el país, para dar cumplimiento con las obligaciones académicas.

El coordinador deportivo debe tener conocimientos en lo referido a la aplicación de test o pruebas para el ingreso de los talentos deportivos, saber sobre planificación deportiva en general y específica. Los entrenadores deben poseer estudios o cursos sobre entrenamiento deportivo, planificación, psicología deportiva y otros, pues no solo por el hecho de haber sido atletas están capacitados para preparar a los alumnos deportistas de la institución.

Dentro del organigrama de la escuela no aparece la figura de los entrenadores, eso se debe a que la mayoría no son empleados directos del Ministerio de Educación, sino del Instituto Regional de Deportes, por esto, muchos de ellos no han desarrollado el sentido de pertenencia para con la escuela y el modelo, a pesar de esto existe un gran número de entrenadores (Licenciados en Educación Física) que poseen horas docentes y son cumplidas con horas de entrenamiento.

En el mismo orden de ideas, el recurso fundamental para el funcionamiento de la escuela (los alumnos) no es reflejado en este organigrama.

Evaluación del Funcionamiento: Se refiere a las técnicas empleadas en varios frentes; **El primer frente** lo constituye el que se refiere al aprendizaje; Villegas, (1997), expone que el sistema (método) de

aprendizaje forma parte integral del establecimiento de formación (deportiva) profesional de cualquier país y organización, en consecuencia, el sistema de cambio de conducta utiliza el método de aprendizaje, mediante experiencia práctica, durante el desempeño de las funciones para obtención de habilidades específicamente operativas.

Como se acoto anteriormente, este sistema se caracteriza por la utilización de experiencias prácticas durante el desempeño de las funciones deportivas, los participantes se seleccionan cuidadosamente de acuerdo con las necesidades de la organización; el aprendizaje deportivo y académico es supervisado por personal experimentado y al finalizar el periodo de aprendizaje, los alumnos reciben certificación especial de haber cumplido el programa según el modelo de formación de talentos deportivos.

El segundo frente lo constituye el *Proceso de Desarrollo*: Estas son las formas de incorporación al programa (captación, selección), asistencia, participación, interacción en eventos deportivos a nivel regional, nacional e internacional, prosecución en los estudios, repitencia, deserción, entre otros. Asimismo, el **proceso para el Cambio**, contexto de interacción para los cambios, metodologías de adopción de los mismos es instrumentales y otros.

En el caso que compete al presente estudio, estaría dado por el cambio de vida que los alumnos deberán dar en relación a su rutina anterior; en este sentido, el modelo les exige seminternado, puesto que necesitan permanecer largo tiempo entre el aula y el campo deportivo, según la disciplina a la que se dedica, además de la vigilancia en el consumo de ingesta apropiadas para

su desarrollo, causa por la cual el modelo trae implícito el comedor para los atletas.

Evaluación de la Población: En primer lugar, deberá establecerse si se trata de una población-objeto directa. Luego se podrán describir características como: demografía, motivación, expectativas y creencias. La evaluación de la población a ingresar, luego del proceso de captación significa preservar los parámetros establecidos para la formación de atletas de alto desempeño, por ello, es complejo y se inicia mucho antes de su ingreso al modelo.

Entre las funciones de la dirección del plantel debe existir la de crear un grupo permanente dedicado a la **captación de talentos** y no solo dedicarse al proceso de selección como se ha hecho hasta la actualidad, cabe destacar que este proceso de captación es realizado por algunos entrenadores, quienes deben realizar este proceso durante todo el año escolar en las diferentes escuelas de la región, así como en los clubes, centros deportivos y otros.

En este sentido mediante visitas planificadas con cronograma y visitas guiadas para los alumnos, padres y representantes, la dirección de la institución, asegura el ingreso de solicitantes que cumplan los parámetros establecidos por el MECD. Otros elementos coadyuvan para la aplicación idónea del modelo de Educación como régimen diferenciado, a continuación se describen estos aspectos en dicho modelo de talentos deportivos.

Proceso de captación: “Es un conjunto de procedimientos orientados a atraer aspirantes con competencias en la práctica del deporte, con

aptitudes para formarse como atletas de alto rendimiento” (Manual de procedimientos de la Unidad Educativa de Talentos Deportivos, 1989 p. 4).

El proceso de captación debe hacerse en función de las necesidades de la comunidad deportista y su objetivo consiste en atraer niños y adolescentes de las diferentes instituciones escolares y clubes deportivos de la región, entre los cuales se seleccionará un grupo cuyo número queda establecido con anterioridad en los planes organizacionales, según los requisitos para ingresar a esta unidad educativa como futuros atletas de alto rendimiento.

El proceso de captación de estos atletas se lleva a cabo mediante diversas actividades tales como:

a.- Visitas a los diferentes colegios, tomando en consideración los alumnos de 6to grado con cualidades para ingresar a la Unidad Educativa de Talentos Deportivos.

b.- Aplicación de pruebas diagnósticas para determinar los alumnos con aptitudes.

c.- Clínicas sobre fundamentos deportivos dirigidos a los futuros alumnos-deportistas.

d.- Charlas sobre los beneficios que ofrece la Unidad Educativa de Talentos Deportivas.

e.- Trípticos, volantes, afiches y otros instrumentos que promocionen la Unidad Educativa de Talentos Deportivos.

Índice de Captación: Para efecto de este estudio se define como el número de aspirantes que se presentan al proceso de selección una vez informado de los requisitos indispensables de ingreso.

Proceso de Selección: Es el proceso de selección y escogencia de los niños adolescentes y jóvenes, sobre base de criterios precisos y su orientación hacia la practica organizada en las especialidades deportivas en las cuales puedan valorar sus cualidades con el fin de obtener performances superiores (Manual del proceso de reorganización de las Unidades Educativas de Talentos deportivos, 1989 p, 5).

Finalidad: La selección persigue facilitar a los dirigentes y técnicos deportivos la orientación para la escogencia de los deportistas con cualidades especiales para obtener resultados elevados, sobre la base de criterios objetivos establecidos en el modelo y en las políticas de ingreso.

Al mismo tiempo, facilita a los entrenadores deportivos y a los profesores de Educación física, criterio, pruebas y normas de control, por medio de los cuales se facilita la orientación de los niños y adolescentes hacia las diferentes disciplinas deportivas, de acuerdo a sus aptitudes y capacidades, evitándose de esa manera, apreciaciones subjetivas.

La selección debe estimular la preocupación de los entrenadores, profesores de Educación Física, médicos e investigadores, para incorporar a la actividad deportiva de alto rendimiento a los atletas con posibilidades de obtener rendimiento superior en el menor tiempo posible y mantenerlo por un periodo de tiempo prolongado.

Ventajas:

Asegura el logro del alto rendimiento.

Reduce la duración de la instrucción.

Aumenta la duración de la “vida del deportista”.

Evita esfuerzos y gastos innecesarios.

Identifica a los deportistas estancados.

Facilita la incorporación de deportistas jóvenes.

Forma la conciencia para un trabajo de perspectivas.

Aumenta las posibilidades de afirmación deportiva en eventos internacionales.

Criterios de Selección:*Criterios Medico – Deportivo:*

- Evaluación Inicial.

- Evaluaciones Periódicas.

1.- Estado de salud.

- *Anamnesis:* Datos personales, antecedentes hereditarios, antecedentes personales, Fisiológicos, patológicos y deportivos.

2.- Estado funcional:

- Evaluación de las cualidades Motrices.

- Evaluación Funcional.

Criterios Somáticos:

- Antropometría.

- Somatoscopia.

- Método de índices.

Criterios de la Edad:

- Edad del comienzo de la actividad.
- Edad de la especialización.
- Edad del comienzo del entrenamiento de alto rendimiento.
- Edad del óptimo rendimiento.

Criterios de las cualidades físicas:

- Cualidades físicas predominantes en las especialidades deportivas.
- Métodos y medios para la apreciación del nivel de desarrollo de las cualidades físicas.

Criterios de las cualidades técnicas:

- Preparación Técnica.
- Clasificación de las cualidades deportivas en función de los aspectos técnicos predominantes.

Criterios de las cualidades Psicológicas:

- Cualidades Intelectuales.
- Cualidades afectivas.
- Cualidades de la personalidad.

Principios de Selección:

Se sustentan sobre la base de una serie de características a cumplir por los estudiantes:

- 1.- Las pruebas de selección deben reflejar las cualidades de los participantes.

2.- Se deben realizar las mediciones antropométricas y de relación de crecimiento con el desarrollo fisiológico.

3.- Se deben realizar exámenes de laboratorio y un chequeo médico-deportivo riguroso.

4.- Se debe analizar la actividad deportiva anterior.

5.- Se deben analizar las características e historia deportiva de los familiares directos.

6.- Se debe conocer la pasión por el deporte.

7.- Se deben conocer las particularidades psicológicas.

8.- Se debe combinar el proceso de selección con el de la preparación.

9.- La selección se debe realizar en función de proyectos deportivos específicos.

Etapas de selección:

1.- Selección primaria.

2.- Selección intermedia.

3.- Etapa de estudio y observación.

4.- Selección final

Proyectos Deportivos Relacionados:

1.- Orientación Deportiva Inicial.

2.- Formación y Preparación de Talentos Deportivos.

3.- Preparación de los Atletas de Alto rendimiento de Categoría juvenil y Máxima.

Índice de Selección: Queda establecido como el número de aspirantes que concretan su ingreso a la matrícula por ser considerados como posibles talentos deportivo .

Efectividad cuantitativa: Logros.

Es definida por Reza (1998); como el logro de los objetivos de aprendizaje: Al finalizar el proceso de enseñanza - aprendizaje es necesario verificar si los participantes han alcanzado los objetivos instruccionales establecidos en el programa, el cual tuvo que llevarse a cabo en las mejores condiciones posibles.

Dentro de este marco Reza, J (1998), afirma que el logro de los objetivos se observa en términos de los conocimientos y habilidades (en este caso específico, las habilidades deportivas) adquiridos por los estudiantes, con respecto a esto, los resultados de un programa son los cambios o modificaciones producidos en la población y en el contexto físico-social en el cual se ubica. Según Briones (1996), al mismo tiempo si los resultados se producen, lo normal es que estén previstos en los objetivos, sin embargo hay otros no previstos cuya determinación debe ser una tarea de especial importancia en la evaluación pues esta retratará si el programa produjo o no los cambios buscados; el nivel o magnitud de los cambios producidos en la población; la realidad de los cambios producidos y los efectos o consecuencias derivadas del logro de los objetivos del programa.

La determinación de los resultados debe tener presente que una modificación en la población tiene fundamentalmente tres fuentes principales: (a) el efecto de la estrategia del programa; (b) la influencia de los factores ajenos al programa y (c) los errores provenientes de la fuente de los datos, sin embargo, únicamente la primera de estas fuentes pueden producir los resultados con validez interna, las otras deben ser controladas en todo el desarrollo del programa mediante recursos metodológicos apropiados, a fin de separar sus efectos de las consecuencias propias del programa.

Es un indicador de aprovechamiento académico. Se obtiene por medio de pruebas o exámenes, orales o escritos y ejercicios; estos últimos pueden emplearse para permitir a los participantes demostrar en forma práctica lo aprendido.

2.2.3. La Gestión Gerencial.

La calidad de los esfuerzos de los mandos de todos los niveles para planear, organizar, dirigir, integrar y controlar tanto los asuntos técnicos y operativos de la educación de talento deportivo, de manejo de la información y principalmente de administración de los resultados del personal.

2.2.4. La estructura Organizacional.

La estructura organizacional es un medio, un recurso, una estrategia para lograr los objetivos de la corporación (asociación de personas). Si la estructura es una estrategia acertada se constituye en un recurso eficiente

para la productividad, de lo contrario la agrava y dificulta en proporción a su grado de inecuación.

Para efectos del presente estudio, sólo se evaluó como efectividad cuantitativa los concernientes al desarrollo del estudiante como atleta de alto rendimiento. Este es un indicador de aprovechamiento en los entrenamientos. Se obtiene por medio de pruebas o exámenes, orales o escritos, ejercicios y competencias; estos últimos deben ser imprescindibles para permitir a los participantes demostrar en forma práctica lo aprendido.

2.2.4.1. Desempeño en eventos (regionales, nacionales, internacionales.)

Este aspecto se refiere a la obtención de preseas u otros trofeos, la obtención de marcas mínimas necesarias para participar en eventos de mayor envergadura, es decir, competir en eventos clasificatorios que le darían el derecho a competir en eventos mayores como Olimpiadas, Campeonatos mundiales, entre otros

2.2.4.2. Índice de Talentos de Alto rendimiento:

Es el número de egresados cuyas características responden al perfil de atletas de alto rendimiento sugerido por los documentos oficiales.

En dichos documentos el perfil de atletas de alto rendimiento viene dado por el desarrollo progresivo de un individuo con relación al alcance de la mayor performance posible en la disciplina deportiva que practica, por

ejemplo, un atleta debe participar con buen desempeño en cada uno de las competencias organizadas por las respectivas asociaciones y federaciones que rigen el deporte en mención. Para lograr dicha participación el atleta debe cumplir con una serie de requisitos como son marcas mínimas establecidas, competencias complementarias como lo son los chequeos o perfeccionamiento de las técnicas en deportes colectivos.

Normalmente cada una de las disciplinas trabajan en base a una competencia fundamental (Olimpiadas o Campeonatos Mundiales) y otras competencias complementarias (Campeonatos Nacionales, Juegos Nacionales juveniles, Juegos Bolivarianos, Juegos Suramericanos, Juegos centroamericanos, Juegos panamericanos) cumpliendo con la planificación que denominamos ciclo olímpico.

3. Bases legales:

Cumpliendo con la legalidad las Unidades de Talentos Deportivo tienen su basamento en lo dispuesto en el artículo 29, numeral 2,5,14,y 16 de la ley Orgánica de la Administración Central; los artículos 14,15,25,44,45 y 107 de la ley Orgánica de Educación y el Artículo 8 de su Reglamento General se dicta lo siguiente:

Art. 1.- Las Unidades de Talentos deportivos, además del cumplimiento de los planes de la educación y de los niveles educativos que corresponden a la escolaridad, previsto en la Ley Orgánica de Educación, tendrá como propósito fundamental la búsqueda de resultados sobresalientes por parte de

los alumnos dentro del sistema deportivo regional e internacional, mediante procesos de detección, selección, formación y preparación de atletas de alta competencia con base a criterios científicos, a una asistencia general del alumno con miras a la conformación de seleccionados deportivos estatales o nacionales; estos planteles tendrán el carácter de régimen diferenciado y serán evaluados por el Ministerio de Educación, el Instituto Nacional de Deportes y la Gobernación correspondiente.

Art. 2.- Las Unidades Deportivas de Talentos Deportivos funcionaran a partir del nivel de Educación básica. Estarán sometidas a excepciones que aquí se establezcan, así como también a las actividades específicas que se requieren para el entrenamiento deportivo sistemáticos que programen los entes públicos y privados ligados al deporte estatal y nacional, según lo establecido en el Art. 49 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación y el convenio que a tal efecto se suscriba.

Art. 3.- El número de alumnos por sección, se ajustara a las necesidades propias de cada plantel.

Art. 4.- Los alumnos graduados de las Unidades Educativas de Talentos deportivos, se le otorgara el título de Bachiller mención Ciencias o Humanidades.

Art. 5.- La coordinación interinstitucional, en aspectos administrativos, organizativos y técnicos de las Unidades Educativas de Talentos Deportivos se regirá por el convenio establecido entre el Ministerio de Educación, el Instituto Nacional de Deportes y la Gobernación correspondiente.

Art. 6.- Para garantizar el desarrollo cognoscitivo, ético y deportivo del los alumnos, los docentes Académicos coadyuvaran a estos, ajustando las estrategias metodológicas de enseñanza y de evaluación a la planificación deportiva anual, a la cual estará sometido el alumnado.

Art. 7.- A los fines de la prosecución de su escolaridad, la transferencia de estudios de las Unidades Deportivas de Talentos Deportivos a los planteles de régimen ordinarios, se regirá por lo expuesto en el artículo 134 del reglamento General de la Ley Orgánica de Educación.

Art. 8.- Los alumnos de las Unidades Educativas de Talentos Deportivos egresados del 9no grado del nivel de Educación básica estarán sometidos a régimen de plan de estudio de sanción correspondiente al nivel de Educación Media Diversificada hasta tanto se implementen los nuevos diseños curriculares.

Art. 9.- El entrenamiento deportivo como actividad extraescolar será de carácter obligatorio.

Art.10.- El alumnado será objeto de evaluaciones técnicas sistemáticas y permanentes con la finalidad, entre otras, de determinar su condición de "Talentos Deportivos".

Art.11.- Los alumnos aspirantes, a cursar estudios en las Unidades Educativas de Talentos Deportivos serán seleccionados sobre la base de una prueba de admisión, según los programas de detección y selección de Talentos Deportivos del Instituto Nacional de Deportes.

Art.12.- Los alumnos, serán sometidos al programa de talentos deportivos, respetando su desarrollo ontogenético y en procura de la optimización de sus particularidades motrices, Transformación que va sufriendo el niño durante su desarrollo.

Art.13.- El ingreso de los alumnos a las Unidades Educativas de Talentos Deportivos podrá ser en cualquier grado o año de los niveles de Educación básica y Media Diversificada, previo cumplimiento de los procesos y aprobación de los criterios específicos de selección.

Art.14.- La permanencia de los alumnos en las Unidades Educativas de Talentos Deportivos, estará sujeta al mantenimiento de la condición de “talentos deportivos” de los mismos, según parámetros establecidos. El Ministerio de Educación o la Gobernación, según el caso, garantizara la prosecución de estudios en otro plantel de régimen ordinario, en la misma circunscripción, a aquellos alumnos que pierdan su condición de “Talentos Deportivos”.

Art.15.- Las Unidades Educativas de Talentos Deportivos funcionaran bajo este régimen diferenciado en la medida que tenga vigencia el convenio para tal fin, entre el Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Deportes y la Gobernación correspondiente.

Art.16.- Se exceptuara a las Unidades Educativas de Talentos Deportivos del cumplimiento del artículo 8 de la resolución 750, del 07 de Julio de 1988, en relación a la Sub-área Deportiva del área Educación para el trabajo.

Art.17.- Lo no previsto en la presente resolución será resuelto por el Ministerio de Educación.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Objetivos específicos	variable	Dimensiones	subdimensiones	Indicadores	ITEMES
Evaluar la efectividad interna de la aplicación del modelo unidades educativas de talento deportivo de alto rendimiento en la región zuliana	Evaluación de la Efectividad de la aplicación del modelo de Unidades educativas de talento deportivo de alto rendimiento	Efectividad interna	Contexto	Misión Visión Modelo de Estructura física	
			Metas	Nº de Ingresos por cohorte	
				Nº de egresos por cohorte	
			Objetivos	Institucionales	
				Personales	
			Recursos	Profesionales	
		Materiales			
		Funcionamiento	Proceso de Captación de		
			Proceso de selección		
		Evaluar la efectividad cuantitativa en términos de logros de los objetivos de desarrollo de atletas de alto rendimiento.	Evaluación de la Efectividad de la aplicación del modelo de Unidades educativas de talento deportivo de alto rendimiento	Efectividad cuantitativa	Logros
Participación en eventos (regionales, nacionales, internacionales)					
Desempeño en eventos (reg, nac, Internac					
Elaborar un plan estratégico que optimice la efectividad de la aplicación del modelo unidades educativas de talento deportivo, en la región zuliana.	Evaluación de la Efectividad de la aplicación del modelo de Unidades educativas de talento deportivo de alto rendimiento				

