

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Qué confiabilidad podemos tener para medir la eficiencia del trabajo de un entrenador por el índice obtenido de computar los primeros lugares obtenidos en las competencias fundamentales en el año, de los atletas o equipo al que entrena? Ya que no existe un reporte de eficiencia en términos de productividad de los entrenadores de los equipos representativos de la UANL.

Los estudios de individuos exitosos en diferentes ámbitos, quienes son considerados efectivos en el manejo del tiempo libre han revelado que planean y esquematizan las actividades importantes sobre una base diaria, tienen una oficina bien organizada y consideran la economía en su trabajo. Organizan el tiempo para relajarse física y mentalmente, minimizando la cantidad de tiempo perdido. ¿Nuestros entrenadores de los equipos representativos de la Universidad Autónoma de Nuevo León saben manejar su tiempo de una manera más efectiva, podemos valorarlo mediante una encuesta y aplicarlo con una base numérica de su desempeño con los primeros lugares obtenidos y el número de años trabajando como entrenador deportivo?

## **ANTECEDENTES**

En los países altamente desarrollados, diversos investigadores han dedicado interés especial en el estudio del análisis en el trabajo de la efectividad de los entrenadores, así como el manejo de su tiempo libre (9,10,11 y 16)

### **Algunas consideraciones sobre la formación de un deportista a largo plazo**

Cada cierto tiempo en el deporte chileno aparece un talento deportivo, que, a través de resultados deportivos y a su propia persistencia, a veces lo lleva a logros impensados. Estos talentos deportivos que surgen cada cierto tiempo, generalmente no son producto de una planificación en la formación de deportistas de clubes, ni menos de una estructura deportiva en el ámbito nacional.

Sin embargo, el auge producido por este deportista en solitario posterior a una actuación deportiva destacada generalmente no se capitaliza. Existen algunos factores que deberíamos enfatizar aprovechando este gran impacto para programar o estudiar la posibilidad para que exista un mayor número de deportistas en alcanzar el máximo rendimiento. Algunos de estos factores que inciden en el logro de resultados en el ámbito deportivo, podrían ser una adecuada detección de talentos hacia el alto rendimiento, en un mayor control y evaluación científica de programas de entrenamiento, en un constante perfeccionamiento de técnicos, o bien en planes estructurados entre las entidades deportivas responsables en la formación de deportistas hacia el deporte de rendimiento.

En la formación de los deportistas a largo plazo hacia el alto rendimiento, los entrenadores y coordinadores deportivos de clubes, colegios y universidades, serán los responsables directos de planificar en forma racional las cargas de entrenamiento que generalmente se contraponen entre sí o se aplican en forma paralela en ambas partes, produciendo una pérdida de tiempo o un aumento de la carga en forma excesiva. Todo esto sumado a un régimen de estudios escolar o universitario, que puede conducir al deportista a un posible sobreentrenamiento o a un temprano abandono del deporte (4)

Humberto Rodríguez, ministro cubano de Deportes, afirmó que su país quiere situarse entre los primeros cinco puestos en los próximos Juegos Olímpicos de Atenas 2004. "Nuestro objetivo para el próximo ciclo olímpico es triplicar la capacidad deportiva y los resultados de Sydney; trabajaremos para ubicarnos entre los cinco primeros países en la capital griega", afirmó Rodríguez al semanario Trabajadores.

La delegación deportiva cubana se situó en el noveno puesto en los Juegos Olímpicos de Sydney 2000, al obtener 11 medallas de oro, 11 de plata y siete de bronce. El presidente del Instituto Nacional de Deportes (INDER), con rango de ministro, recordó que en Sydney los deportistas cubanos participaron en 22 finales y consiguió 11 medallas de oro, con una efectividad del 50 por ciento.

"Con cuatro o cinco títulos más hubiésemos obtenido el quinto lugar en la clasificación general", afirmó el ministro cubano de Deportes. Consideró que la estrategia puesta en marcha por el INDER a partir de noviembre pasado, "nos permitirá aumentar la capacidad de identificar los errores y saber donde están nuestras debilidades".

"Esa gestión la realizamos con un sentido necesariamente minucioso, evaluando cada deporte y actividad", apostilló Humberto Rodríguez. El titular

del INDER, dijo que la entidad que dirige mantendrá la filosofía de que la preparación del atleta no concluye en el centro de entrenamiento, sino que transita también por la atención a su familia, con el fin de lograr una educación integral y la formación de valores ético morales (7)

Los individuos altamente exitosos en el ámbito ejecutivo a quienes se le ha estudiado para encontrar su productividad y su eficiencia, se ha encontrado que son considerados efectivos en el manejo del tiempo, han revelado que planean y esquematizan las actividades importantes sobre una base diaria, tienen una oficina bien organizada y consideran la economía en todos los aspectos de su trabajo. Organizan el tiempo para relajarse física y mentalmente, minimizando la cantidad de tiempo perdido. Teniendo esto en consideración en nuestro medio deportivo universitario ¿Nuestros entrenadores saben manejar su tiempo, podemos valorarlo mediante la realización de una encuesta, y aplicarlo con una base numérica de su desempeño evaluando los primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales y el número de años trabajando como entrenador deportivo?

## JUSTIFICACIÓN

Encontramos que Martin Lumsden propone una encuesta de Manejo del Tiempo Libre muy interesante en su libro de Abordaje Conductual de los Jóvenes Atletas, ya que valora los aspectos positivos y negativos de parte de los entrenadores en ésta área específica, y nos da otro enfoque con respecto al perfil que debe de tener ellos.

Otros autores y algunas instituciones como la Universidad Autónoma de Nuevo León, La Universidad de Monterrey, la Universidad Metropolitana, la Universidad Regiomontana, y el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, manejan para contratar a nuevos entrenadores o coordinadores de áreas deportivas diferentes aspectos, como los siguientes;

- a. Cantidad de años trabajando como entrenador deportivo
- b. Logros obtenidos como entrenador, con respecto a primeros lugares obtenidos, importancia de los torneos donde se obtuvieron esos lugares.
- c. Título o Licenciatura que avale el conocimiento científico además de la experiencia deportiva en el área en que va incursionar.

En platicas informales y anecdóticas con directivos deportivos de las diferentes instituciones arriba mencionadas, ellos toman en cuenta las variables a, b y c, cuando se va contratar a un Entrenador Deportivo o a un ejecutivo o coordinador del área deportiva.

Pero hemos encontrado que a todas estas variables no se les da un valor numérico que pueda ser visto objetivamente, para nosotros es muy interesante plantear una evaluación del manejo del tiempo, ya que cuando se evalúa

personal que se va contratar por diferentes departamentos de Recursos Humanos en Empresas en la región de Nuevo León, se toma en cuenta como tratan ellos su tiempo se le da un fuerte valor además de su currículo y su experiencia. Nosotros planteamos estudiarlos junto con las variables a, y b, asignándoles un valor numérico para conocer si hay una alta correlación entre los factores. Ya que si la hubiera nos tendríamos que darnos a la tarea de evaluar a los nuevos entrenadores deportivos por medio de un marcador de puntajes en el manejo del tiempo libre, primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales y número de años trabajados como entrenador deportivo, con marcadores numéricos que nos dieran una relación de su eficiencia y productividad en su trabajo profesional.

## **OBJETIVOS**

### **GENERALES**

1. Calificar el trabajo del entrenador mediante una medición de los registros de las competiciones fundamentales (primeros lugares) en términos de productividad, elaborando un puntaje con una tabla predeterminada por convención (anexo 4)
2. Evaluar la utilización del tiempo por los entrenadores de los equipos representativos de la UANL, y elaborar un puntaje, mediante la aplicación de un instrumento de encuesta (anexo1)
3. Evaluar los años trabajando como entrenador deportivo elaborando un puntaje con una tabla predeterminada por convención.

## **OBJETIVOS**

### **ESPECÍFICOS**

1. Realizar un registro de los lugares obtenidos por sus atletas o equipos en las competiciones fundamentales (primeros lugares)
2. Hacer un análisis de efectividad y productividad del entrenador.
3. Elaborar un Índice de eficiencia del trabajo del entrenador, con los resultados de la encuesta técnica .
4. Contrastar por medios estadísticos la eficiencia del entrenador contra los años de prestación de servicios.
5. Analizar por medios estadísticos la eficiencia del entrenador contra el curriculum que presenta.
6. Hacer una propuesta de predicción a futuro de productividad del entrenador deportivo.
7. Aplicar el instrumento de encuesta técnica de utilización del tiempo por los entrenadores de los equipos representativos.
8. Evaluar estadísticamente los datos obtenidos haciendo una correlación entre el Índice de Eficiencia de los Entrenadores y su calificación obtenida en las encuestas técnicas.
9. Ofrecer a la comunidad científica de las Ciencias Aplicadas al Ejercicio una nueva forma de evaluar el trabajo de los entrenadores.



## **HIPÓTESIS**

Encontraremos que existe una correlación entre el puntaje de los primeros lugares obtenidos por los entrenadores deportivos por sus equipos en competencias fundamentales, los años trabajando como entrenador y el puntaje de las encuestas del manejo del tiempo libre.

## **HIPÓTESIS NULA**

No encontraremos que existe una correlación entre el puntaje de los primeros lugares obtenidos por los entrenadores deportivos por sus equipos en competencias fundamentales, los años trabajando como entrenador y el puntaje de las encuestas del manejo del tiempo libre.

## VARIABLES RELEVANTES

Variables dependientes: Puntaje por los primeros lugares en las competiciones fundamentales (PUNTPRIM )

Variables independientes: Puntaje por los años de trabajo de los entrenadores (PUNTAÑOS), Puntajes mayores de la encuesta (PUNTMAY), Puntajes Menores de la encuesta (PUNTMENN)

## **DEFINICIÓN DEL TRABAJO**

Aplicación de la encuesta técnica del manejo del tiempo a los entrenadores deportivos.

Se realizará un análisis estadístico para buscar la correlación de los datos obtenidos como resultados.

## **DEFINICIONES:**

**PUNTPRIM.** Representa los puntajes por los primeros lugares obtenidos por los entrenadores deportivos en las competencias fundamentales.

**PUNTAÑOS.** Representa los puntajes por los años trabajados de los entrenadores deportivos en la UANL.

**PUNTMAY.** Representa los puntajes mayores obtenidos por los entrenadores deportivos en la Encuesta Técnica del Manejo del Tiempo.

**PUNTMENN.** Representa los puntajes menores obtenidos por los entrenadores deportivos en la Encuesta Técnica del Manejo del Tiempo.

## CAPITULO 2

### MARCO TEÓRICO

A continuación trataremos de construir una recopilación de los diferentes autores científicos con reconocimiento en su área de trabajo y que han planteado ideas y hechos científicos acerca de los entrenadores deportivos, su efectividad y manejo del tiempo, los cuáles dicen lo siguiente:

#### **La difícil misión del entrenador**

Las funciones del entrenador son múltiples y complejas: de él se espera la capacidad técnica, pedagógica y psicológica suficientes como para desarrollar al máximo el potencial psicofísico de sus alumnos; que sea el especialista confiable que a diario guíe el proceso de aprendizaje y perfeccionamiento técnico y atlético de sus deportistas; que forme sus habilidades, hábitos y conocimientos y que sepa motivarlos constantemente para superar las difíciles situaciones de estrés que se presentan en las competencias y en los entrenamientos.

Para ser un profesional capaz y éticamente responsable, el entrenador tiene que pasar por un largo proceso de preparación técnica y teórica. Debe haber practicado durante varios años un deporte a buen nivel y además, estudiado sistemáticamente la moderna teoría del entrenamiento y las ciencias aplicadas al deporte tales como: Fisiología, anatomía, biomecánica, medicina del deporte, bioquímica del esfuerzo, higiene y nutrición, pedagogía, Psicología deportiva.

Pero esto no alcanza: las investigaciones señalan que un buen entrenador es el que posee una rica personalidad, visión a largo plazo, ambición del éxito, carácter equilibrado y abierto, resistencia psíquica, capacidad de dirigir y capacidad de autocrítica, y los deportistas aspiran a que sea, también, comprensivo, simpático, justo y abierto.

En suma, las características señaladas, pedagógicas y de carácter, deben darse junto con varios conocimientos técnicos concretos acerca de la planificación de las etapas, de los macro y microciclos de entrenamiento, de las reglas de programación de los medios, los métodos, las formas y cargas de trabajo, las reglas de control de la salud y del entrenamiento y utilizar correctamente su tiempo libre.

También el entrenador necesita documentar adecuadamente su trabajo, individualizar la instrucción deportiva y cooperar con otros especialistas: metodólogo, médico deportivo, psicólogo, nutriólogo, eventualmente preparador físico, etc. En el caso de los niños y jóvenes deportistas, el entrenador debe mantener una comunicación constante con los padres o tutores de sus alumnos. Además, se espera que el entrenador, en su comportamiento, habilidad y actitudes, sea el modelo positivo para los deportistas y sus familiares. Esto obliga a un entrenador responsable a mantener en buen estado su forma física, sobre todo cuándo se trabaja con niños, ya que éstos desarrollan sus habilidades por imitación.

Otra responsabilidad del entrenador es la de actualizarse sistemáticamente y participar en diferentes cursos de capacitación, conferencias (24)

### **Presentación del SICCED**

La inquietud por establecer en México un Sistema de Capacitación y Certificación para Entrenadores Deportivos (SICCED) surge en el año de 1995, ante la necesidad de contar con un modelo que respondiera a las demandas del desarrollo deportivo y a los compromisos contraídos en el Programa Nacional de Educación Física y Deporte 1995-2000, en el que la acreditación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por los entrenadores en su contexto laboral juegan un papel determinante, no sólo para su repercusión a favor del desarrollo y salud del individuo y la sociedad, sino por la atención a los propósitos y acciones asentados en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, en el que el deporte es una prioridad nacional. (2)

### **Características del entrenador y del atleta. Las cualidades del entrenador y el autoperfeccionamiento del atleta**

El nivel de especialización del equipo que planea, dirige y corrige el entrenamiento, sus cualidades pedagógicas y las capacidades de autoperfeccionamiento del atleta ejercen una influencia determinante sobre la eficacia del entrenamiento.

Además de los conocimientos de base que se refieren a la preparación deportiva, un entrenador de calidad debe haber estudiado desde un punto de vista teórico y práctico la disciplina que enseña, mantenerse informado de las técnicas de vanguardia practicadas en el extranjero, y estar acostumbrado al trabajo personal.

El magisterio pedagógico se manifiesta, entre otras cosas, por la capacidad de adaptar su práctica a las características individuales del atleta, implica también la aptitud para integrar en su práctica los datos más recientes procedentes del extranjero y los resultados de su propia investigación, que debe ser permanente.

La actuación de un entrenador no puede limitarse al trabajo que afecta directamente a la preparación. La experiencia demuestra que un entrenador preocupado por la eficacia y que desea un desarrollo armonioso, se mantiene en contacto permanente con la escuela, los padres y generalmente con el entorno del atleta. Debe ser capaz a la vez de diversificar los puntos de interés de éste y de allanar o salvar todas las complicaciones que puedan intervenir en su vida personal.

Conocimientos, cualidades pedagógicas, pero también entusiasmo y entrega a su trabajo son los rasgos principales de un buen entrenador. Debe

establecer relaciones de confianza con sus atletas y hacerles sentir que participan enteramente en el proceso de su preparación, esta es la condición indispensable para el desarrollo de las capacidades creadoras del atleta, estas en contrapartida, serán una fuente de perfeccionamiento para el entrenador.

Para trabajar en su propio perfeccionamiento, el atleta tiene que haber disfrutado también de una formación general correcta, y disponer de un buen acopio de conocimientos referentes a su disciplina, el acceso a un nivel elevado en su disciplina supone el poseer un determinado número de rasgos característicos, entre ellos la independencia y la actitud creadora respecto a su propia preparación, el entusiasmo y el deseo de progresar, y finalmente la capacidad de resistir sin desfallecimientos las dificultades del entrenamiento (14)

### **Una estrategia de evaluación para los entrenadores en programas educativos**

El propósito de éste estudio está en el desarrollo y aplicación de una evaluación estratégica para medir entrenadores en programas educativos.

La estrategia fue aplicada con un entrenador trabajando en Canadá. Las tres siguientes preguntas fueron consideradas dentro de esta prueba:

1. Hablando dentro del programa ¿Así cómo fue diseñado se entregó?
2. El entrenador ¿Consigue, por medio de ésta prueba adquirir nuevos conocimientos?
3. ¿Se encontró cualquier cambio en el programa puesto en práctica dentro del campo?



Los métodos de esta colección de datos incluyen una observación de los siguientes:

- ξ Entrevistas semi estructuradas
- ξ Entrevistas simuladas de llamadas por teléfono
- ξ Observación estimulada y motivadora

El uso acerca de esta estrategia de evaluación muestra que en el programa diseñado no hubo cambio alguno, hablando del diseño del programa y conocimiento de los entrenadores.

Pequeños cambios que hayan surgido, fueron evidentemente aplicados por los entrenadores en el campo de juego.

En conclusión la estrategia de la evaluación fue todo un éxito y tuvo dos propósitos en su aplicación.

1. Dentro de la conducta del programa, se establece la información así como su impacto.
2. Los resultados contribuyen a tener un banco de información sobre la ciencia de entrenar y sus entrenadores.

Un gran número de entrenadores participó en las actividades deportivas aplicadas, así como los jugadores participantes y acerca de llevar un control de entrenadores novatos en un desarrollo juvenil, buscando como resultado tener un incremento de los entrenadores en programas educacionales.

Un buen programa diseñado para los entrenadores puede basarse en un perfeccionamiento en varias áreas deportivas de entrenamiento.

La Escala del entrenador en los programas de educación que por lo general, entrena con un gran número de jugadores en diferentes deportes trata de guiar en la manera de entrenar, que estos a su vez no bien sido evaluados y que su efectividad ha sido cuestionada.

Las necesidades o deseos de los entrenadores novatos son generalmente descuidados en la evaluación de los programas de entrenamiento y esto ha provocado una de las grandes búsquedas en la ciencia del deporte.

Cuando se considera la evaluación de dichos programas, se recurre para asignar las llamadas emisiones.

#### La primera emisión

Se relata la manera de cómo conducir el curso, hacia programas de educación de entrenadores, que están asignados con tiempo específico y contenido de norma.

#### La segunda emisión

Garantiza el uso contextual de una prueba estándar, aunque la prueba del conocimiento este bien diseñada esta relacionada en un estereotipo y en una simple interpretación de la educación y cubrir las fallas contextuales que puedan surgir. Como consecuencia los participantes necesitan una mejoría en su práctica real para experimentar el conocimiento.

La tradicional confianza en un método de evaluación sencilla es típicamente con un examen, tipo encuesta. En vez de que los evaluadores hayan solicitado una combinación de varios métodos de evaluación como representación de pruebas, entrevistas y observación.

#### La tercera emisión

Define la dificultad de la identificación del comportamiento de los objetivos los cuáles pueden ser usados para el manejo de la efectividad del programa de los entrenadores y así el desarrollo de las tareas realizadas por el profesor deben reflejarse en la práctica.

El único consenso que surge de estos esfuerzos es que no hay un control efectivo por parte de los maestros.

Este problema es similar al que se halló en las ciencias deportivas donde también no hay un modelo autoritario que por efectividad se lleve a cabo en la práctica deportiva.

El perfil de cada programa educativo es único y causa de diferentes factores que son los siguientes: el nivel de competición, la edad y género de atletas, el tipo de deporte, el ambiente socioeconómico, y la experiencia previa del entrenador con el programa y el conocimiento propio del entrenador.

Para resumir la evaluación del programa esta conformada por una balanza, en la que se deben de incorporar una estrategia de métodos de colección de datos y un análisis que proveerá la información en 3 puntos importantes:

Primero ¿Cómo es el curso? Segundo el contenido del programa y el contexto antes del curso. Tercero: Conductas de lecciones particulares y los procesos relacionados cognoscitivos.

Para responder a las faltas de la investigación de esta evaluación de educación del programa se ha diseñado una nueva estrategia.

El diseño de la evaluación:

Los datos que fueron recolectados eran de tres clases:

ξEn el campo ( 3 juegos y 3 Prácticas)

ξIntervención (la educación del programa del entrenador)

ξPost-intervención (3 juegos y 3 prácticas)

### Fase 1

En esta fase la idea era comparar un programa con otro.

Se discutió la evaluación con el diseñador del curso y el entrenador.

El entrenador y el primer investigador asistieron al NCCP y el investigador de cursos asumió el papel de un observador.

Anotó el tiempo registrado en cada actividad para cada módulo el volumen de las de las discusiones y la participación del entrenador

### Fase 2

La meta de esa fase era determinar si el entrenador logró el propósito del conocimiento de la ciencia del deporte junto con el nuevo programa.

### Fase 3

Con esta estrategia de la evaluación se evaluaron conocimientos con referencia a los siguientes 3 métodos.

1. Análisis de los factores de fabricación en las decisiones de los entrenadores
2. Observación sistemática de las conductas instrucciones del entrenador y
3. Un análisis satisfactorio de estímulo, inscribirse mediante las entrevistas de llamadas.

La categoría del conocimiento del entrenador consta de todas las señales que relajaron las características del jugador y el conocimiento que tenga el entrenador acerca del deporte.

La información subjetiva consta de evaluaciones que se hicieron por los entrenadores con respecto al jugador o la elección del equipo. Los dos más populares citaban factores como de información subjetiva y "hábitos de los jugadores" (características del jugador)

El modelo de Brinkerhoff rodea un entero desarrollo de la búsqueda del programa humano. Es un modelo híbrido que incorpora el proceso- orientación y que toma aspectos educacionales y modelos de los programas de tutoría, con la orientación de los resultados de negocios y modelos de esta industria.

La llamada fase I y II se concentran en los resultados de organización así como el plan del programa. Se dirigen éstas fases bien por los diseñadores del programa y los demás participantes. El funcionamiento real y la efectividad del programa son la fase III

#### Evaluación de la Estrategia:

Se probó la evaluación de la estrategia con un joven varón en categoría Peewee, (13-14 años) jugador de hockey en Canadá. El participante estaba en su primer año como capitán del equipo. Él era asistente por un año y tenía conocimiento sobre el hockey con experiencia informal en lecciones particulares. El entrenador había jugado hockey por casi 40 años y había recibido un crédito en el Programa Nacional de Lecciones Particulares y Asociación de Hockey del Aficionado Canadiense.

#### Programa de educación del entrenador:

Este programa nivela una selección de dos programas que en teoría sean aceptados, en las instrucciones se discute el perfil del participante y la estrategia de evaluación con un consultante experto de las instrucciones de lecciones particulares de Canadá. Se diseña para cubrir siete áreas requeridas de este curso y se requiere de veinte horas y cuarenta minutos.

El programa es la estrategia del entrenador nacional en Canadá, este programa está en los niveles de mas de sesenta deportes, hay cinco niveles que no están afiliados a esta estrategia.

Niveles 1, 2 y 3 están divididos en tres componentes:

ξTeórico

ξTécnico

ξPráctico

Niveles 4 y 5 están aún por analizar.

Para determinar si las conductas del entrenador fueron influidas por los conceptos del curso se hace una de grabación y otra de entrevistas. Se realizaron tres juegos y dos prácticas, ambos antes del curso eran grabados.

Antes de cada juego o practica se realizó una entrevista semi estructurada en el sitio del juego, el investigador pregunta si el entrenador tenia un programa diseñado para ese juego y si se pensaba llevar con éxito la estrategia.

Las conductas instruccionales del entrenador:

Las conductas instruccionales del entrenador eran codificadas por que el programa incluye teoría en general y contiene información con respecto a las instrucciones del entrenador con su evaluación. Cuando el entrenador explica a los jugadores en ambas situaciones de competición e instrucción.

El segundo componente, dice que dentro de la competencia lo más común es una descripción correcta. Cuando las instrucciones son dadas durante las practicas se denomina información específica. De acuerdo con esto, también se considera antes y después del curso del entrenamiento.

El último componente es el de recibir información durante los juegos, el entrenador dirige sus instrucciones a los jugadores individualmente, lo contrario fue encontrado durante las practicas, es decir las instrucciones eran distribuidas eventualmente para todo el equipo en su totalidad. Antes de que se apliquen al programa, las instrucciones eran mas distribuidas por el entrenador en forma individual y de subgrupos de jugadores que a todo el equipo.

## Conclusión

Para que los entrenadores novatos asuman una responsabilidad de gran importancia en lo que se refiere al desarrollo de programas estratégicos designados por ellos mismos para tener un gran impacto en los programas educativos. El propósito de este escrito es desarrollar y poner a prueba una estrategia de evaluación, la estrategia fue ideada por Brinkehoff que planea las tres fases siguientes.

1. Distribuir el curso
2. Tener un mejor conocimiento
3. Usar el conocimiento

Tenemos el análisis de los resultados de que este estudio no se entregó como se diseñó, no se ganó ningún conocimiento nuevo y ambos constituyeron un conocimiento evidente en el campo. La estrategia de evaluación selecciona varios métodos en los cuales se tomaron en cuenta los resultados obtenidos, esta estrategia de evaluación sirve para dos propósitos. Primero: provee información valiosa con detenimiento mediante un programa puesto en práctica y en segundo que los resultados contribuyen a un universal conocimiento de la ciencia (23)

## **Evaluación de impacto social de la capacitación de entrenadores deportivos**

Considerando que la capacitación y la formación de capital humano son una actividad valiosa, que fortalece la capacidad de generación de conocimientos y contribuye a mejorar la competitividad y el bienestar de la sociedad, la canalización de los recursos económicos necesarios para la actividad de la capacitación en el fortalecimiento de la infraestructura académica de las instituciones responsables, a través del profesorado,

materiales equipos e instalaciones, es relevante, sin embargo, en relación con la constante y el creciente desarrollo tecnológico mundial, ha redimensionado casi todas nuestras actividades y prácticas, tanto las que se vinculan con el ejercicio profesional y organizacional como las de la vida cotidiana.

A consecuencia de lo anterior, la formación y la capacitación de los entrenadores deportivos demandan condiciones de calidad y exigencia que consideren como aspecto fundamental que el actual y futuro entrenador deportivo adquiera una cultura apropiada, acorde a sus funciones y tareas a realizar, a favor de individuos, grupos, instituciones, comunidades y la sociedad misma.

Hoy en día el conocimiento y la formación se han acrecentado y transformado, permitiendo su manejo instantáneo en cualquier punto del planeta, ayudando a propiciar la capacitación y actualización de una forma más rápida.

Sin embargo, el mero conocimiento y la aplicación en la enseñanza-aprendizaje no lo es todo, las crecientes exigencias de la educación y capacitación conllevan a una evaluación de su impacto como componente del proceso educativo.

Sin duda la evaluación orienta al docente para realizar un seguimiento individual o grupal en la teoría y la práctica, interrelacionado elementos y aspectos que faciliten el logro de una evaluación de impacto.

En este sentido la evaluación es un valioso instrumento que proporciona elementos de juicio para indagar las causas de los resultados que se obtienen y que contribuyan a valorar el cumplimiento de los objetivos institucionales y de su entorno, así como su impacto social.



Con relación a lo anterior, es necesario y de suma importancia diseñar y aportar un sistema de evaluación de impacto social de la capacitación de los entrenadores deportivos que contribuya al desarrollo de las ciencias del deporte y otras esferas aplicables, en beneficio de la capacitación de los individuos, grupos, instituciones, comunidades y por ende a la sociedad.

Año con año en América Latina se invierten grandes sumas de dinero para el financiamiento de programas en las áreas de salud, nutrición, educación y deporte, no obstante, son relativamente escasos los esfuerzos que se realizan para evaluar de manera rigurosa el impacto de tales programas en la calidad de vida de las personas a las que van dirigidos. Responde a este reto de evaluación el decidir si vale la pena o no seguir apoyando los programas establecidos, o si necesitan cambios y reformulaciones para hacerlos más efectivos.

En un contexto donde los recursos son escasos y donde se exige la rendición de cuentas en los proyectos públicos, la evaluación juega un papel muy importante. Es imperativo convertir a la evaluación en una actividad científica que nos permita responder las preguntas: ¿Qué impacto está generando un programa o puede generar?, ¿Qué podemos hacer para lograr el o los impactos esperados?

La escasez de evaluaciones de impacto obedece en gran medida a la falta de capacitación idónea del personal encargado de diseñar, ejecutar y evaluar los proyectos, además implica contar con técnicas e instrumentos modernos y específicos para la realización de una evaluación de impacto.

La capacitación como un proceso permite a un entrenador deportivo posicionarse de tal modo que pueda modificar en una dirección consciente, lo que implica tener conocimiento acerca de su campo de prácticas, poder visualizar sus propias prácticas con cierta distancia u objetividad y albergar voluntad de cambio.

La capacitación es también un campo de reflexión y de investigación que demanda fuertemente al sistema educativo, en particular al sistema de formación del recurso humano.

La capacitación es una herramienta que nos estimula a ser protagonistas del presente, nos introduce en la actualidad, nos obliga a percibir de nuevas maneras la vida cotidiana de nuestra profesión y de nosotros mismos, ejerciéndola.

No es posible comprender las prácticas y nuestro lugar en ellas, mucho menos cambiarlas, sin incluirlas en la complejidad del presente.

La participación tiene que ver con la transformación de los entrenadores, se trata de un proceso en que los entrenadores deben volverse activos. La capacitación eficaz modifica las practicas, incluye necesariamente el protagonismo de los interesados (15)

### **La cultura del emprendedor en el área de la actividad física y la salud**

La recreación es un fenómeno del tiempo libre. No podemos hablar de la recreación sin referirnos al fenómeno del tiempo libre, ya que precisamente es éste el marco temporal en el cuál la recreación sucede o pasa, y no se puede discutir el concepto moderno de tiempo libre sin hablar de la revolución industrial.

#### **La revolución industrial**

Ética protestante o puritana o del trabajo. Se le considera la base ideológica de la revolución industrial, al tomar al trabajo como la actividad más dignificante y al ver al ocio como un aspecto negativo en la vida del ser humano. Frases como “La ociosidad es la madre de todos los vicios”, se toman como referencia frecuente para no dar tiempo libre a los trabajadores.

El advenimiento de la Revolución Industrial modifica entre otros aspectos de la vida humana: el concepto de tiempo, trabajo y tiempo libre.

De los conceptos mas relacionados con el tiempo libre, se encuentra el relacionado con el concepto de tiempo, y el uso del mismo, de acuerdo a Murphy (1976) existen por lo menos tres tipos de tiempo:

### **Cíclico o natural**

Este se determina por los elementos presentes en la naturaleza, tales como: el día, la noche, las estaciones del año. La vida de acuerdo a esta concepción tiene ritmos naturales regulados por la naturaleza cíclica que tienen éstos eventos. El tiempo visto así no se pierde, ni se niega, ya que se basa en la repetición de actividades tanto naturales como sociales. En un sentimiento ecológico, el hombre tiene su relación con el mundo físico y es capaz de vivir armoniosamente con el ambiente natural. Esa noción de tiempo es vigente para algunas comunidades cuya labor principal está relacionada con el trabajo de la agricultura o medio rural.

### **Tiempo mecánico o de reloj o lineal**

La mecanización del tiempo ocurre cuando se requirió de una división mas clara de tiempo transcurrido entre el amanecer y el anochecer, ejemplos de los que puede considerarse tiempo mecánico se observan desde los relojes del siglo XIII, de acuerdo con ésta concepción el tiempo se puede perder, escapar, aprovechar, ya que todo se ve como nuevo y por lo tanto tiene la posibilidad de hacer algo nuevo.

El hombre ante éste concepto tiene en todo momento tiempo para laborar, para estudiar, para descansar, para transportarse, así como para otras actividades, es en periodo de la Revolución Industrial cuando la necesidad de marcar y determinar claramente las jornadas de trabajo que se estandariza el

uso de éste tipo, característico de la propia mecanización del trabajo y del propio trabajador.

### **Tiempo personal o psicológico**

Se refiere a la satisfacción personal, independientemente del reloj, calendario y horario. El horario marca nuestros días y el tiempo psicológico no va con la cantidad de tiempo. Es el individuo quien interpreta lo que es valioso para su vida personal, es realmente un tiempo personal, interno con el cuál todos nace y que determina el tiempo bajo el cuál nos sentimos más confortables.

Al tiempo libre, también se le considera como un producto del sindicalismo, es decir fueron precisamente los obreros quienes a través de sus luchas por mejorar las condiciones de trabajo y de vida, incluyeron en sus demandas la reducción de la jornada de trabajo, así tenemos que las primeras iniciativas estuvieron encaminadas a la reducción de las mismas, creándose el tiempo libre diario, considerado como aquél que queda después de haber cumplido con las obligaciones y satisfecho las necesidades básicas.

A través de la historia el ser humano se ha preocupado por ganar cantidades de tiempo, no obstante mas cantidad de tiempo libre, no ha sido sinónimo de calidad en sus contenidos. Se observa con tristeza y preocupación que lejos de preocuparse por los contenidos de éstos tiempos libres, las personas han adoptado conductas que no les benefician.

Con el propósito de análisis de programas y contenidos se clasifica al tiempo libre en:

- ξ Diario
- ξ Fin de semana
- ξ Vacaciones
- ξ Jubilación

Con esta descripción del tiempo libre vemos su importancia de evaluación por la psicología conductual y su relevancia por medio de las encuestas técnicas del manejo del tiempo libre de parte de nuestros entrenadores.

### **Trabajo en equipo**

Capacidad de trabajar juntos para lograr la visión común, dirigir logros individuales hacia los objetivos de la organización, gente común resultados extraordinarios clave para la competitividad global, no opaca capacidades individuales al contrario las incrementa.

Principios para lograr la excelencia del equipo:

#### **I. Adquirir los máximos talentos**

Cualidades que deben tener:

Competitividad

Agresividad

Fuerza del Ego

Autodisciplina

Desarrollar el talento en cuatro dimensiones:

Física

Habilidades

Emocional

Espiritual

#### **II. Ser un líder.**

Cualidades de los líderes eficaces deben tener:

Visión

Habilidades para comunicarse

Don de Gente

Carácter

Competencia

Arrojo

Compromiso.

Lealtad

Sentido de la visión

Clase

Competitividad

Responsabilidad

Resistencia mental

Autodisciplina

III. Apasionarse.

Ama lo que haces y haz lo que amas.

IV. Piense como en equipo.

Actitud de equipo.

V. Forje confianza y respeto.

VI. Forje y modele el carácter.

La habilidad puede llevarte a la cima pero se requiere carácter para mantenerse allí (1)

### **Conduciendo una sesión de entrenamiento**

Estudio del nivel de desarrollo y/o perfeccionamiento de los parámetros pedagógicos en los atletas, durante las distintas etapas de su preparación deportiva.

Existen un número de maneras donde un entrenador puede dar mas empuje o más participación y disminuir hasta que se deje el reto. Los entrenadores necesitan evaluarse así mismos, planear bien y practicar un buen tiempo durante sus sesiones de entrenamiento. Hay muchos atributos que los jugadores, especialmente los niños, encuentran agrado en un entrenador, a causa de éstos atributos son importantes e interesantes hacer partícipes a los niños, planear estrategias y tiempo considerando lo ya discutido.

Como nuestra profesión es reconocida, el 20-35 % de los niños están en sobrepeso primeramente a causa de la inactividad (Kirchner and Fishburne, 1995) la propuesta de este artículo es examinar caminos para disminuir las bajas en los programas de deportes promoviendo alternativas de los métodos tradicionales de entrenamiento. Las áreas examinadas de éste artículo son auto evaluación, planeación y tiempo de manejo.

La evaluación en los niños deportistas, consistentemente revela que los niños que juegan deportes se divierten, aprenden habilidades, hacen amigos, y están involucrados con la actividad (Johnson, 1994; Green Knockle, Lee y Lomas 1990; Martín y Lumsden, 1987) cuando se les pregunta a los niños de nombrar las cualidades que les gusta ver en un entrenador, ellos invariablemente repiten que quiere que sea enérgico y entusiasta, paciente y que comprenda, con coraje y delicado y sobre todo con sentido del humor. Esta gran lista, si es un entrenador de jóvenes, observe como está su rango siguiendo la lista y después véala como una forma de evaluación a los entrenadores:

#### LISTA:

ξQue los atletas se sientan cómodos y felices con las sesiones de prácticas y los juegos

ξA mejorar la calidad de experiencias de cada atleta

ξPoner atención a la relación formadas de cada atleta y entre ellos mismos

ξPromover a los atletas con información técnica precisa

ξRelacionar apropiadamente a todos los grupos envueltos en los deportes (familiares, oficiales, equipos visitantes)

ξEntender que los atletas tienen diferentes niveles de habilidad

ξY organizar mi práctica para abastecer todos los grupos.

## Planeación

Nos enfocamos en el equipo y en las posiciones de juego, en los factores a considerar. Hay relación definitiva entre el nivel de habilidades y el número de horas de prácticas de los atletas de elite. Pero los jugadores jóvenes tienen otros intereses y comités que solo los deportes (Black y Weiss, 1992) es recomendable que debe haber un máximo de 3 sesiones por semana ( dos entrenando y un día de juego) aunque una sesión de entrenamiento y una de juego son probablemente suficiente (S. Sullivan, 1996) en conjunto con la escuela, el número de sesiones serán probablemente determinada, o al menos en una parte, por las demandas de otras áreas a aprender.

Lo ideal en las sesiones para jugadores jóvenes es que al menos debe durar entre 45 y 75 minutos dependiendo la edad de los jugadores y otros factores como el clima, el estado psicológico y mental, y la habilidad del jugador de concentrarse (17)

Sustentando que lo interesante de sus jugadores es que varíen actividades en cada parte de las sesiones promoviendo frecuentes períodos de descanso y con la limitante del acumulado del tiempo en que los jugadores están inactivos.

Es esencial para el entrenador planear cada una de las sesiones (Roberts, 1992) esto mejorará indudablemente a los atletas.

Hacer un plan incluyendo todo para la temporada que incluya exactamente que habilidades quieren introducir (Berger, 1996) relacionando con éstas habilidades hay que introducirlas de las fáciles a las más difíciles y complejas, por ejemplo en el béisbol, batear es una habilidad importante, así que se debe enseñar tempranamente, el juego doble debe ser enseñado después.



Cada sesión debe ser planeada y en actividades que son con elementos aislados y los jugadores no están sentados por largos periodos. Usar grupos pequeños, es preferible que todo el equipo o grandes actividades de grupo, cada jugador puede estar disponible para practicar la habilidad por lo menos uno cada treinta segundos.

Haciendo a un lado las eliminaciones en juegos, los jugadores con poca habilidad del jugador, quienes necesitan practicas extras, tienen que hacer grupos especiales y no perder tiempo valioso de práctica.

Llegando temprano y empezando una jornada planeada en su tiempo libre, se puede empezar la sesión cuanto antes, estando seguros que todo el equipo está manejable, en condiciones buenas y que se tiene el suplemento adecuado.

### **El manejo de tiempo de entrenamiento**

El manejo del tiempo es un componente esencial cuando consideramos la implementación de cualquier tipo de actividad.

Existen ocho componentes para el desarrollo de habilidad o una sesión de entrenamiento y cada componente es importante, el ejemplo está basado en una sesión de sesenta minutos, pero puede ser sencillamente variada dependiendo del tiempo con el que cuente, en el último tercio de su tiempo debe demostrar el desarrollo de la habilidad (Nicholls, 1984)

ξOrganización de grupo (cinco minutos) siempre empezar a tiempo, usando el mismo tiempo para juntar a los jugadores. Hablarles sobre la sesión, este tiempo requiere un pequeño espacio de respiro, para los que llegan tarde, para estirarse, empezando las actividades planeadas.

ξCalentamiento (cinco minutos) es importante para evitar las posibilidades de lesiones, especialmente en invierno, para los deportes de contacto antes de calentar, el calentamiento debe volverse un hábito.

ξCalentamiento de habilidad.- (diez minutos) repetir la habilidad enseñada en una sesión anterior y reforzar los puntos clave, y recuerda usar muchos piropos, admiraciones, motivación positiva externa e interna.

ξDesarrollo de habilidad (veinte minutos) demostrar (o tener alguna habilidad a demostrar) la nueva habilidad que se planea para la sesión, fracciona la habilidad si es necesario, pero estar seguro de demostrar la habilidad completa a velocidad normal, aseguramos que todo mundo puede ver la demostración y repetirla varias veces, sobresaliendo los puntos clave, un simple semicírculo trabajo bien, pero la posición de los jugadores viendo hacia otro lado o las distracciones y tratar de evitarlos. Empieza la práctica con la principal habilidad y trabaja otro grupo teniendo a los jugadores practicando la habilidad en simulación de juego.

ξObserve todos los jugadores practicando la habilidad en simulación de juego. Observe todos los jugadores para que pueda apreciar técnicas buenas y errores básicos. Recuerde que usted mismo tiene que estar en un lugar donde se pueda observar bien.

ξCuando los jugadores necesitan correcciones siempre deben ser positivas, empatar si así lo prefiere y guarde su práctica para después. No sobrecargue a los alumnos que no tienen desarrolladas sus habilidades, evite tratar de quitar muchos errores al mismo tiempo, concentrarse en uno y deje al jugador practicarlo antes de tratar cualquier otro punto a corregir, es importante minimizar el miedo a fallar, porque los errores son parte natural de un proceso de enseñanza.

ξModificaciones de Juegos (quince minutos.) Los jóvenes quieren jugar un juego, así que tome algo de tiempo que ellos puedan usar la habilidad en un juego sin que esté usted dando mucha información.

Aseguramos que todo mundo esta involucrado y no inactivos por un periodo largo.

ξConcluyendo Actividad (cinco minutos) Use este tiempo para enfatizar los puntos clave acerca de la habilidad presentada, este resumen se puede hacer cuando ellos están haciendo los ejercicios de vuelta a la calma. El enfriamiento sirve para eliminar el ácido láctico producido, reduce el acaloramiento después del ejercicio, además todos los jugadores usan éste tiempo para platicar de la siguiente partida y organizarse.

Conclusión: Recuerde que nosotros, tanto entrenadores como maestros, somos responsables de cómo proceden nuestras sesiones de entrenamiento y lo que atendemos de ellas, solo haciendo una participación divertida interesante y enfocada podemos esperar involucramiento por parte de los jóvenes, es nuestro trabajo estar preparados para hacer de la experiencia algo positivo y tener una completa interacción por parte de todos, la meta es no desperdiciar tiempo de actividad, para ello hay que respetar un horario, variar las actividades, realizar varias repeticiones y dar retroalimentación positiva. Esto ayudará a incrementar la enseñanza y participación, que después de todo, es nuestro último fin.

Una lista para un mejor entrenamiento:

- ☺ Aprenderse los nombres de los jugadores.
- ☺ Sonreír, motivar y tener buen carácter.
- ☺ Ser paciente y comprensible.

Lista para lograr metas:

- ☺ Mantener la maduración del jugador en su mente.
- ☺ Hacer sesiones de entrenamiento
- ☺ Asegurarnos que la habilidad se desarrolle un progreso.
- ☺ Cambiar el formato y actividades regularmente.

- ☞ Asegurar oportunidades equitativas.
- ☞ Incluir juego supervisado con la mínima instrucción.
- ☞ Usar diferentes métodos de enfriamiento o enseñanza.

Habilidades del entrenador en su planeación sistemática.

- ☞ Planear las habilidades para las sesiones e introducir primero las más fáciles.
- ☞ Enseñar una habilidad o una parte por tiempo.
- ☞ Repasos regulares de lo que se vio en semanas pasadas.

Demostración.

- ☞ Recuerda: "una imagen vale mas que 1000 palabras"
- ☞ Si no puede demostrar la habilidad, escoge alguien que sirva de monitor.
- ☞ Demostrar mas lo que hay que hacer.
- ☞ Estar seguro que todos los jugadores observen la demostración. Involucrar a todos los jugadores.
- ☞ Tener el equipo disponible
- ☞ Usar series de grupos pequeños
- ☞ Un objetivo es tener a cada jugador practicando la actividad cada 30 seg., promover retroalimentación instantánea.
- ☞ Usar muchos estímulos.
- ☞ Ser un escucha.

El uso de un buen timbre de voz.

- ☞ No gritar ni hablar mucho.
- ☞ Tratar de entrenar uno a uno lo más posible (17)

### **Qué evalúa un director deportivo**

Mientras se ve necesariamente el incremento de mostrar evidencia de sus competencias para trabajar con grupos de edad joven a deporte de escuela. La situación es menos clara dependiendo del nivel colegial, a cuatrocientos

directores atléticos de NCAA se les aplicó un cuestionario el cual fue designado para probar la importancia de anteriores experiencias entrenando, revisar sus certificados, agradecimiento y una variedad de cursos profesionales de entrenadores, se les dio la oportunidad en el cuestionario para presentar sus pensamientos en cuanto a éstas áreas y lo sucedido a ellos como entrenadores, resultados (N = 147) revelaron de más importancia que sus experiencias anteriores como entrenadores (a) primer record ganar-perder, (b) tener habilidad para reclutar atletas con dones (habilidades) y (c) posesión de "gente con habilidad" en su cuerpo de entrenamiento que los llevaron a ser mas valiosos.

En contraste, ellos tuvieron la tendencia a devaluar muchas cosas tales como certificación de entrenamiento, agradecimientos, un curso teórico en ejercicio y ciencias deportivas. Los directores atléticos examinaron después, el soporte de la perspectiva de la aplicación a entrenador, pero no les pareció tan importante.

Conforme ellos tenían ese patrón para convertirse en entrenador desarrollando por el en tener un elevado nivel de experiencias como jugador, y oportunidades para apreciar a los mejores entrenadores, consecuentemente, aunque exista otra profesión en la cual el curso de la teoría estudiada, la experiencia practica son evaluadas y requisitos para la admisión, los directores atléticos vieron después de este estudio solo como una dirección para envolver a los deportistas competentes, aparentemente, si el entrenamiento profesional esta avanzando, los que toman decisiones deben aprender a valorar la teoría igual de básica que la practica, por otro lado, los directores atléticos pueden ser precisos en observar la necesidad de brindar teoría en la preparación de entrenamientos para ser más formales con la practica actual, esto es muy importante si vamos por contrataciones y búsquedas futuras para buenos entrenadores deportivos.

Aquí los directores atléticos individuales juegan mejor rol determinando el criterio para hacer decisiones personales, se esta realizando un pequeño estudio sistemático para analizar los factores donde valores personales están presentes para despedir entrenadores (18)

### **La relación entre la similitud en las percepciones del maestro o la conducta del entrenador líder y la evaluación de su efectividad**

Este estudio intentó determinar en los estudiantes y los atletas cuyas percepciones de comportamiento "Líder", si eran similares a las de sus maestros y entrenadores. Los sujetos eran doce maestros, ciento sesenta y dos estudiantes, once entrenadores, ciento veinticinco atletas de dos colegios de California del Norte. Las percepciones de comportamiento líder fueron medidas por la escala de Lideraje de Chelladyari y Saleh de deportes (LSS) y la efectividad de enseñanza y entrenamiento fue medida por unas versiones muy poco modificadas del "cuestionario de opinión de instructor (IOQ) una diferencia de puntaje entre estudiantes y maestros, atletas y entrenadores fue generada por las cinco dimensiones del comportamiento líder del LSS, estos cinco puntos fueron luego aglutinados con doce puntos de evaluación generados por el IOQ, los estudiantes cuyas percepciones eran similares a las de sus maestros en tres de cinco dimensiones de comportamiento líder (entrenamiento e instrucción, comportamiento autocrítico y apoya positivo), obtuvieron una evaluación mas favorable que a los estudiantes cuyas percepciones eran menos similares en tres o mas preguntas, midiendo la efectividad de enseñanza, atletas cuyas percepciones eran similares a las de sus entrenadores en cuatro dimensiones de comportamiento líder (entrenamiento e instrucción, comportamiento democrático, comportamiento y apoyo positivo) los evaluaron mas favorablemente que aquellos atletas cuyas percepciones eran menos similares en dos o mas preguntas midiendo efectividad de entrenamiento.

Si maestros de educación física y entrenadores han de ser exitosos con estudiantes y atletas que responden a diferentes tipos de enseñanza y técnica de entrenamiento parecería que necesitan adaptar su metodología para alcanzar las necesidades de sus alumnos.

Sin embargo, antes que los entrenadores de educación física traten de alcanzar su metodología deben adquirir conocimiento en cuanto cuales de los comportamientos de enseñanza y entrenamiento son mas apropiados y efectivos para sus atletas y entrenadores, esta investigación intentó determinar si los alumnos y atletas que eran similares a sus maestros de educación física y entrenadores en percepciones de comportamiento líder lo calificaba significativamente con puntajes mas altos que aquellos que son menos similares, si lo similar en percepciones de maestro / entrenador y sus comportamientos apuntan con puntajes de su efectividad entonces podrían haber implicaciones importantes para la educación, educación física y el deporte, por ejemplo, maestros entrenadores podrían medir las percepciones y preferencias de estudiantes y atletas, antes, durante y después de un curso temporal e intentar incrementar su efectividad modificando la metodología adecuando éstas medidas, sin embargo hay estudiantes en educación física y deporte que han examinado comportamientos líder relacionados con maestro-entrenador. Por ejemplo (Ritson 1982) concluyó que un estilo dominante de enseñanza por maestros de educación física de escuelas primarias y secundarias pueden estar en conflictos en pedirle a los alumnos que piensen y desarrollen sus habilidades de pensamiento en un orden mas más alto (O'neal 1986) encontró que los estudiantes en educación física respondían a órdenes o direcciones impuestas por figuras de autoridad.

Menos favorable de que completen su experiencia de alumno-maestro (Philips, Carl Lisle, Huatala y Larson 1985) encontraron que los alumnos de los maestros de educación física que alcanzaron alto puntaje en independencia, acertar, cuestionar, e imaginar, aprendieron mas que lo de maestros que

sacaron bajo puntaje en esto (Garland y Barry 1987) encontraron que jugadores de fútbol de la universidad que perciben que sus entrenadores tenían un estilo de decisión auto creativo, eran menos probables a jugar efectivamente que los jugadores que perciben que se entrenador tiene un estilo de decisión democrática. Brooks en 1982 encontró que jugadores de básquetbol de la universidad eran percibidos como autocráticos y no desde antes de competir el liderazgo de autoridad. Claxton en 1988 encontró que muchos entrenadores exitosos de tenis de prepa son menos autocráticos en el sentido en que ellos le preguntan a sus jugadores significativamente mas preguntas que los entrenadores con menos éxito. También hay estudiantes en educación física y deporte que han examinado el liderazgo de entrenadores y maestros, por ejemplo Laughlin y Maclyrin en 1983 encontraron que en 6 de cada 12 preguntas a alumnos de educación física que eran similares a sus maestros en referencia a un trabajo o instrucción motivada de relaciones, pusieron a sus maestros con mas calificación significativamente, más efectivo que los alumnos menos similares. Galahue en 1985 encontró que maestros de educación física con buena disciplina exhiben buena similaridad en estudio de autoridad, comunican un modelaje positivo, periódicamente ayuda a su comportamiento de enseñanza y estilos de aprendizaje de sus alumnos y más que nada es consistente en su liderazgo, Pettgrew y Buell en 1987 encontraron que una variedad amplia de estilos de aprendizaje existía en alumnos de educación física y ni que en maestros de experiencia de servicio podrían diagnosticar acertadamente estos estilos, Peltigrew y Buell dicen que los maestros necesitaban saber los estilos de aprendizaje de sus alumnos e información de estilos de aprendizaje que deben ser incluidos en la educación del maestro, sin embargo Faucett en 1987 y maestro de educación física de escuela primaria demostraron resistencia a cambiar e innovar durante un servicio interno de programa de educación, Chelladura y Arnott (1985) encontraron que el colegio femenino las jugadoras de básquetbol preferían mas participación en las decisiones de sus entrenadores que lo que hacían los jugadores hombres aplicando teoría de liderazgo situacional a los entrenadores



atléticos. Case (1984) encontró que la calidad de dirección dada a los atletas podría incrementar o decrecer el arreglo al nivel de madurez de los atletas. Gichas y Keane encontraron que el soporte social y entrenamiento-instrucción de estilos de liderazgo eran preferidos por jugadores de básquetbol de prepa y prevista su satisfacción de desempeño.

#### Evaluaciones de efectividad de enseñanza o entrenamiento:

Estudios relacionados con alumno / atleta evaluaciones de efectividad de maestros y entrenador. Desde 1980 un número pequeño de estudios en la literatura de educación física y deporte se han concentrado en alumno o atleta evaluaciones de efectividad de enseñanza o entrenamiento y los resultados de estos estudios han variado. Still Veal (1988) ha argumentado que los programas de educación para maestros que imparten educación física debían de enseñar como dar asesoría a los alumnos, con respecto a la efectividad del maestro al proceso de enseñanza, contemplaron que mientras colegios y universidades mantengan el deporte vale la pena enseñar mediante materias académicas, la participación de entrenadores debería ser medida por la tradicional academia de evaluación y criterio de efectividad por los alumnos o atletas en quienes resaltan la importancia del alumno-atleta en la enseñanza / entrenamiento, de hecho las únicas alusiones para determinar un incremento en la efectividad del aprendizaje del alumno-atleta eran de Graham y Helmerer (1981) quienes concluyeron que el comportamiento efectivo de maestros está entre otras variables especificadas.

(Repasos por Breskamp, Brandenbura y Oty 1984 Marsh 1987) Método: 12 maestros y 162 alumnos y 11 entrenadores y 125 atletas de 2 colegios al norte de California tomaron parte de este estudio todos los maestros y sus alumnos enseñaron o eran enrolados a clases de actividad física en cual había un énfasis en practicar habilidades en vez de lectura a discusión, estas clases eran fútbol, softbol, tenis, bádminton, gimnasia, golf, judo, defensa propia, pesas y actividad física.

Los entrenadores y sus atletas entrenaron o jugaron uno de los siguientes deportes: fútbol, béisbol, tenis, gimnasia, golf y judo, maestros / alumnos en tratamiento y análisis de la información.

Instrumentos: Percepciones del maestro / alumno y entrenador / atleta de comportamiento líder eran medidas por la escala de liderazgo deportiva de Chedailura y Saleh (1980) el Rees contiene 40 artículos que representan cinco dimensiones de comportamiento líder. 1) Factor directo de desempeño-entrenar instrucciones 2.-Dos factores de estilo de decisión democrática y autocrática. 3.- Dos factores motivacionales – soporte social y apoyo positivo. Tres diferentes muestras (total N = 485) fueron usados en el desarrollo de cinco dimensiones. Consistencia interna rasgos de 0.71 a 0.82. La estabilidad relativa del factor estructura a través de diferentes muestras, confirma la validez factorial del LSS. La interpretación de éstos factores estabilizó el contenido de validez del LSS.

La efectividad de enseñanza y entrenamiento fueron medidas por unas versiones algo modificadas del instructor en un IOQ (cuestionario de opinión) con un inventario de 12 artículos que fue usado para evaluar maestros y entrenadores en un número de colegios y universidades de la comunidad). Las dimensiones contenidas en el IOQ han sido sujetos de considerables estudios y su confiabilidad y validez han sido examinada con detalle (Fieldman 1976, 1989, Abrami D'apollis, 1990) en este estudio 12 preguntas fueron usadas para las versiones de IOQ de entrenamiento y enseñanza y estas son las siguientes: 1.- ¿Organiza tu entrenador bien el material? 2.-¿Es la presentación de materias de tu instructor clara, entendible? 3.-¿Tiene tu instructor el conocimiento suficiente de la materia de curso (las habilidades-actividades que el enseña) 4.-¿Cuándo es posible tu entrenador relacione lo que estás aprendiendo con otros campos o situaciones? 5.-¿Respetas tu instructor tus opiniones y esfuerzos como individuos? 6.-¿Tu instructor trata de interesarse en el tema (tu deporte) e intenta animarte a aprender mas de él? 7.-¿fueron tus responsabilidades en el curso (como parte de un equipo) claramente expuestas

y explicadas? 8.-¿Son los métodos de examen (evaluación de participación) una válida evaluación (representación) del conocimiento y habilidades que has ganado en este curso (práctica y competición)? 9.-¿Es tu instructor (entrenador) receptivo a preguntas de los estudiantes (atletas)? 10.-¿Tu instructor devuelve los exámenes y las tareas? 11.-¿Tu instructor (entrenador) parece ser libre de prejuicios de razas, sexuales, religiosas o políticas?

Procedimientos: Para ambos, el LSS y el IOQ a los estudiantes / atletas se les pidió marcar una respuesta en una escala que iba desde el 1 al 5, uno indicaba que el maestro / entrenador siempre manifestaba el comportamiento indicado en cada pregunta seguido (75% del tiempo) ocasionalmente. (50% del tiempo) cuatro de vez en cuando (25% de tiempo) y cinco, nunca, por ejemplo: artículo #1 en el LSS y el IOQ se lee como sigue.

LSS: Ve la capacidad del entrenador y del alumno / atleta.

IOQ: ¿Tu instructor organiza el material bien? Los investigadores percibieron que los alumnos / atletas que eran similares a sus maestros / entrenadores una percepción de conocimiento líder podía calificarlos significativamente se fijó a la diferencia entre los puntajes del maestro / entrenadores. Esta diferencia de puntaje fue elevado el cuadro y luego su raíz cuadrada llevada a remover signos negativos. Por lo tanto un maestro / entrenador adquiere un puntaje propio de 4 fue calificado 5 por un estudiante / atleta y \* 3 \* por otro alumno, los dos alumnos atletas podrían tener un puntaje de \* 1 \* los diferentes puntajes para cada artículo fueron agregadas a los demás puntajes de los otros artículos que comprendían cada uno de los cinco dimensiones de comportamiento líder un puntaje fue generado para cada dimensión. Estos cinco puntajes fueron después señalados con los demás puntajes de evaluación para cada una de las 11 preguntas del 100 y la suma de estas preguntas debería ser anulado . La información fue estadísticamente analizada por Pearson Productos según Anderson. Bell, Parcker, 1989)

Resultados: Como las tablas I y II indican preguntas 1, 2, 3 del IOQ cuyas percepciones en cuanto al entrenamiento e instrucción comportamiento de sus maestros / entrenadores los calificó significadamente mas alto que aquellos alumnos / atletas cuyas percepciones menos similares. Mas delante la tabla indica que las preguntas del 4 al 11 y la suma de todas las 11 preguntas, atletas cuyas percepciones eran similares a la tabla 1 lo indica los alumnos cuyas percepciones en cuanto al comportamiento democrático de sus maestros eran similares a las percepciones de sus maestros.

No calificaron a sus maestros significativamente mas altos que alumnos cuyas percepciones eran menos similar, sin embargo la tabla indica que las preguntas 1 y 11 del IOQ, atletas cuyas percepciones eran similares a las de sus entrenadores los calificaron significativamente mas altos que los atletas cuyas percepciones eran menos similares. Como la tabla 1 lo indica en los IOQ las preguntas 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11 y la suma de las 11 preguntas, alumnos cuyas percepciones en cuanto al comportamiento autocrítico de sus maestros eran similares a las percepciones de sus maestros y los calificaron mas altos que los alumnos cuyas percepciones eran menos similares.

La tabla II indica que en las preguntas 1, 3, y 6 del IOQ y la suma de las preguntas, atletas cuyas percepciones eran menos similares a los de sus entrenadores los calificaron significativamente mas alto que la de atletas cuyas percepciones eran menos similares. Como la tabla I y II indica las percepciones de alumnos atletas en cuanto al comportamiento de soporte social de sus maestros y entrenadores y no los calificaron significativamente mas altos que los alumnos / atletas cuyas percepciones eran menos similares en cualquier de las preguntas del IOQ. Como la tabla de I indican las preguntas 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y la suma de las 11 preguntas. Estudiantes cuyas percepciones en cuanto al comportamiento de apoyo positivo de sus entrenadores fueron similares a las percepciones de sus entrenadores y los calificaron

significativamente mas altos que los atletas cuyas percepciones eran menos similares.

Algunos investigadores creen que el empate de orientaciones similares entre alumnos y entrenadores no es pedagógicamente beneficioso (Cronbach y Snow; 1977, Peterson 1979, Kampueth y Bates 1980, Brophy 1982 Harrison 1987, Cuhen Imán, Archruft de Loveless 1989), sin embargo los resultados de esta investigación arrojan que el empate igual que otras estrategias que unen las similares de alumnos / atletas y maestros / entrenadores nos dice que puede ayudar y resultar encantadora la efectividad de enseñanza y entrenamiento y puede representar el único aspecto de efectividad. Sin embargo los resultados de estas investigación frecuentemente indican que cuando las percepciones de estudiantes / atletas y maestros / entrenadores de comportamiento líder son similares, maestros y entrenadores son considerados más efectivos sin percepciones similares entre alumnos atletas y maestros / entrenadores.

Los señalan con niveles mas altos de efectividad, entonces por qué no empatar alumnos / atletas y maestros / entrenadores con percepciones similares o preferencias. Son más efectivos en encontrar el aprendizaje que empatar, los resultados presentados en la tabla I indica que la organización, presentación y conocimiento de materia son aspectos de efectividad de enseñanza que es influenciados por la entrevista que los alumnos y maestros tenían hacia el entrenamiento instrucción. Los resultados en la tabla I indica que los aspectos de entrenamiento medidas por el IOQ son influenciadas por la encuesta que los atletas y entrenadores tienen al respecto al entrenamiento e instrucción. El hecho de que la efectividad de entrenamiento sean interesantes, desde la mayoría de los estudios en la efectividad en diferentes metodologías ha sido hecho por maestros en lugar de entrenadores. Los resultados de la tabla II en cuanto a entrenamiento e instrucción sugiere como Smoll y Smith (1989) que los entrenadores podrían ser investigadores en un futuro de estudios (en investigaciones) tal investigación podría determinar si la similitud

de percepciones es una variable poderosa en la influencia en la evaluación de entrenadores como fue en éste estudio. Como los resultados de la tabla II indica similitud de percepciones entre alumnos y maestros de comportamiento democrático no tienen influencia significativa en los maestros evaluados.

Después la tabla II indica que solo el comportamiento de organización y prejuicio de entrenadores significativamente correlacionan con similitud de percepciones hacia el comportamiento democrático, el hecho que la libertad de prejuicios relativamente señala con un comportamiento democrático fuertemente impone respecto por la opinión y esfuerzo de atletas, de hecho uno pensaría que es difícil para los entrenadores dar apoyo de participación efectiva de atletas en tomar decisiones si eran por prejuicios raciales, sexuales o políticos, este encuentro y el hecho de la mayoría entre las correlaciones entre la similitud de percepción en cuanto al comportamiento democrático y evaluaciones de efectividad no atendían la significancia que es algo contradictoria con estudios hechos antes que consistentemente encontró que el ambiente y el aprendizaje democrático y evaluaciones de efectividad no atendían la significancia que es algo contradictorio con estudios hechos antes que consistentemente encontró que el ambiente y el aprendizaje entre alumnos y maestros hacia el comportamiento autocrítico, significativamente correlacionó con la efectividad en las preguntas del 8 al 11 del IOQ y la suma de las 11 preguntas, estos encuentros parecen raros con ellos Caughilin y Mc Glin (1983) No se encontró ninguna similitud entre alumno / maestro la autoridad y la evaluación de efectividad en cuanto organizar material, conocimiento de habilidades y crear interés, el hecho que once resultados en cuanto el comportamiento debería de ser examinado en futuras investigaciones.

Agregamos algunas de los más obvios beneficios que han sido ganados por dicha investigación y podría agregar ventaja de establecer confianza del comportamiento de maestro / entrenador desde Dwyer y Fisher (1988, 1990). Como las tablas I y II lo indica la similitud de percepción de estudiantes / atletas

y maestros / entrenadores hacia el soporte social no señaladas significativamente con las evaluaciones de efectividad en algunas de las preguntas del IOQ o la suma de todas las 11 preguntas.

Estos encuentros han sido atribuidos a la baja consistencia interna de la dimensión del deporte social del LLS (Dwyer y Fisher 1988), como las tablas I y II indican la similaridad de percepción de alumnos / atletas y maestros / Entrenadores en cuanto al apoyo positivo es significativa por la mayoría de las preguntas de evaluaciones para ambas efectividades de enseñar y entrenar. Estos encuentros indican la similitud de percepción hacia el apoyo positivo correlacionan con las evaluaciones del IOQ de efectividad mas que las otras de evaluaciones de comportamiento líder, medidas por el LSS estos encuentros indican la similaridad de percepción hacia estos encuentros mediante el apoyo positivo es consistente con la vista de otros que no han puesto énfasis en la importancia de apoyo positivo una enseñanza y entrenamiento exitoso.

Finalmente si los resultados de esta investigación pueden replicar con muestras similares y resultados que ocurran en estudios futuros entonces habrá algunas aplicaciones para la educación física y el deporte. Primero maestros/entrenadores podrían determinar las percepciones y preferencias de alumnos/atletas antes, durante y después de un curso temporal y modificar su metodología basadas en estas determinaciones los maestros y entrenadores podrán para acertar percepciones y preferencias antes y después del curso. Como los resultados de esta investigación sugieren que: A) Manejar percepciones de alumnos/atletas y maestros/entrenadores. B) La evaluación de alumnos sobre efectividad son variables importantes en los procesos de enseñanza entrenamiento, preparación profesional y programas en servicio podrían ser designados a entrenar maestros y entrenadores a igualar metodologías con las necesidades expresadas (9)

## **Una comparación entre el entrenador y las opiniones del atleta de la eficacia que entrena**

### **Propósito**

El propósito de esta experiencia es dar a conocer al estudiante del análisis de los comportamientos del entrenador con el uso del cuestionario de la evaluación del entrenador (Questionary Evaluation Couches: CEQ) requiere del estudiante hacer que un número de atletas determinen la evaluación a su entrenador y entonces se compara.

### **Análisis razonado:**

La manera que un entrenador considera que el mismo realiza sus deberes, y la manera de la cual los atletas perciben ese funcionamiento, raramente se considera. Parecería que si había una diferencia entre las evaluaciones, después una fuente de problemas podría presentarse. Sin una comprensión, un entrenador puede causar problemas sin saber si el mismo sea la causa. las características de un buen entrenador se han identificado (Rushell y Wiznuk, 1985)

Si los atletas pueden opinar de un entrenador acerca de la negociación sobre las opiniones de su funcionamiento, entonces algunas diferencias podían mejorar la calidad de un servicio del entrenador podrían ser proporcionadas. Esta experiencia provee al entrenador de una oportunidad de recibir la retroalimentación objetiva sobre las opiniones de los atletas de su entrenamiento.

### **Procedimientos**

1 - Esta experiencia requiere obtener la cooperación de un entrenador de modo que el entrenador: I) Permite que sus atletas determinen su entrenamiento usando el CEQ, o II) termina el cuestionario para sí mismo que



indica cómo el entrenador piensa de los otros atletas y juzgará sus características.

2. Obtenga el permiso de un entrenador para permitir el estudio según lo descrito arriba. Explique qué ocurrirá y demostrará la naturaleza de los resultados que serán provistos. Acentúe el secreto del procedimiento.

3. Organice y programe una zona de pruebas. La prueba toma no más de veinte minutos para administrar.

4. Obtenga el equipo para la prueba. El número correcto de las encuestas de la prueba y de las hojas de respuesta debe ser recolectado. Una fuente de lápices de repuesto debe ser suministrada.

5. Horario de cuando la prueba y el proceso de respuestas deben ocurrir.

6. Conduzca una sesión de prueba. Revise las instrucciones para administrar el cuestionario de la evaluación del entrenador. Debe el entrenador checar que terminan la prueba y la contestan como si evaluaran a su entrenador. El entrenador debe considerar que los atletas opinaran de el mismo y que determinarán sus características de cómo y que entrenaban.

7. Procese los resultados y regrese con una copia de las preguntas de CEQ al entrenador

8. El estudiante debe entonces comparar las opiniones del entrenador y de los atletas. Esa comparación requiere procesarse por un método estadístico.

La hipótesis nula probada es que no hay diferencia entre la opinión de entrenador y las opiniones de los atletas de comportamientos que entrenan. Los procedimientos del cálculo son como sigue:

a. Asuma que las respuestas de los atletas representan un sistema de respuestas de la población. En el caso, la población es una  $N$  de 1. Así las respuestas de los atletas se comparan a las respuestas de la población ( $N = 1$ ) para considerar si representan a una misma población.

b. la hipótesis evaluada es que no hay diferencia

c. Introducir los dos sistemas de datos.

d. Determine el nivel crítico para los grados de inteligencia.

e. Calcule para la muestra usando las respuestas totales de la prueba como sigue:

I . Sume las respuestas para los atletas.

II . Determine el tipo de las respuestas de los atletas

III . Divida la suma ajustada de respuestas.

IV . Sume las respuestas ajustadas.

V . Reste de la suma de respuestas ajustadas con el resultado que se obtuvo en el paso III.

VI. Determine la variación de la muestra (resultado del paso III v se dividió por N)

VII . Determine la desviación de estándar.

VIII . Determine t para los grados N-1 de libertad como sigue: el medio de la cuenta del entrenador de las respuestas de los atletas se dividió por la raíz cuadrada de (N-1) IX. Acepto o rechace la hipótesis.

IX. Entrevístese con el entrenador y obtenga su reacción sobre el tipo de información que fue provista. Puntee su opinión de lo que divulgaron los atletas.

El informe que se someterá para esta asignación práctica debe contener la información siguiente:

1. Una declaración del propósito y un análisis razonado.

2. Una descripción de los temas del horario de prueba, de los tiempos, de las fechas, de los periodos y de los procedimientos.

3. Una explicación del análisis de datos usando solamente las respuestas del total para la prueba.

4. Resultados

5. Resultado de la discusión

6. La reacción de entrenador al análisis de la prueba.

7. Acceder todos los datos y cálculos (16)

### **Una evaluación sistemática de su programa**

Los buenos entrenadores siempre están interesados en mejorar sus conocimientos de sus maneras de entrenar y enseñar. Dos de éstos componentes vitales del proceso de enseñanza pueden reforzarse a través de lecturas, clínicas, cintas, viendo videojuegos, investigaciones y experiencias cotidianas. La tarea del resto es una apreciación periódica de cómo el sistema esta trabajando. Cada entrenador lleva puesta su propia idea de cómo evaluar su eficacia y control y se evalúa escrupulosamente, él puede sentirse bien. Algunos entrenadores encontraron que sus evaluaciones estaban un poco fuera de control. Ellos necesitan la ayuda de su personal y adiestran colegas que conocen el sistema y confían en evaluar su valor y la manera que se está enseñando. Como paso final, o quizá como un paso primario, el entrenador puede procurar la ayuda de las personas que conocen mejor su sistema, sabe mejorar sus fuerzas y debilidades y se conoce mejor y conoce a sus jugadores.

El entrenador, podría preparar una encuesta en el funcionamiento del entrenamiento entero y entonces podría mostrar a los jugadores cada técnica en particular. Mientras no se evalúe al entrenador puede haber errores graves si no se permite que los propios atletas evalúen a su entrenador, no puede haber ningún argumento, sobre la utilidad potencial y el resultado. Los entrenadores buenos siempre quieren saber como están ellos, como trabajan y lo que no esta bien, y lo que los jugadores piensan de él. Y que mejor es hacer esto que ir a donde está la fuente. Los datos de la evaluación sirven con 3 propósitos específicos:

1. Mejora el staff al conocer el programa.
2. Mejora la calidad global del programa
3. Puede usarse todos los años para determinar si las debilidades identificadas están rectificándose.

La encuesta acompañado de estos propósitos en cualquier parte que las primeras quince preguntas pertenecen a las técnicas instrucciones reales del

entrenador. Cada jugador se le pide evaluar al entrenador en una balanza de cinco (1, 2, 3, 4, 5) Se redondea uno de los números, el número uno es el más bajo, el número tres siendo promedio y el número cinco muy bien. Cualquier tiempo que él otorgue a una evaluación debajo de tres que el debe dar a su razón la lección marco "comentarios".

1. Marque la habilidad del entrenador al explicar técnicas
2. Explicación de la ofensiva y defensa de su equipo.
3. Explicaciones de las fuerzas de antagonistas y debilidades.
4. Habilidad de diagnosticar fallas en la técnica de un jugador.
5. Habilidad de diagnosticar fallas en trabajo del equipo.
6. Habilidad de ayudar al jugador a mejorar su trabajo.
7. Conocimientos de técnicas individuales.
8. La habilidad de ayudar al jugador mejorar el juego.
9. Conocimiento de la ofensiva de la rama global.
10. Conocimiento de la defensa del equipo global.
11. EL profesionalismo del entrenador en y fuera del campo.
12. La amistad dentro y fuera del campo
13. Involucrarse para él el bienestar del jugador dentro y fuera del campo.
14. Practica y juego de las técnicas motivadoras.
15. Académicamente aconsejar e involucrarse.

#### Comentarios Adicionales.

1. Sabe usted cuales son los puntos fuertes del entrenador
2. En que áreas específicas del 1-15, cree usted quedan las mejoras del entrenador.
3. Cree usted que aspectos de la técnica global del entrenador se puedan demostrar.

La evaluación de proporción del programa global en una balanza de cinco, con uno los más bajos, y tres siendo promedio, y dando razón para cualquier evaluación bajo de tres.

1. Tiempo de práctica (5, 4, 3, 2, 1), 5-4, solo derecho; 3, bien; 2-1, demasiado largo o demasiado poco.
2. Practique intensidad (5-4, excelente; 3, bien; 2-1, pobre)
3. Disciplina (5-4, razonable justo; 3, bien; 2-1 demasiado pendenciero o demasiado fácil)
4. Uso de prácticas (5-4, excelente; 3, bien; 2-1, gastado aburrido)
5. Apariencia de equipo (5-4, profesional; 3, bien; 2-1, descuido sin clase)
6. Selección de equipos: Primer equipo, segundo equipo, etc. (5-4, muy justo, 3, bien; 2-1, parcial, injusto)
7. Practica Organización (5-4, perfecto; 3, bien; 2-1, impropio para el individuo y mejora del equipo)
8. Reglas (5-4, apropiado, justo; 3, bien; rebajando, disminuye, de tocar metas, pequeñas)
9. Calidad de defensas ( 5-4, destine para el individuo y equipo; 3, bien; 2-1, impropio para los individuos y equipo)
10. Atmósfera de aprendizaje (5-4, muy bueno; 3, bien; 2-1, pobre, normalmente no aprenden nada)

#### Comentario Adicional.

1. ¿Qué áreas deben retenerse del programa?
2. ¿Qué áreas necesitan mejoras además de aquellos que registraron 1-10?
3. ¿Qué practicas especificas deben desecharse?
4. Otros aspectos del programa que le gustaría comentar adelante (5)

### **Efectivo entrenamiento: por tutorías**

Los entrenadores y psicólogos de la educación necesitan mantener un interés del estudiante en comunidades deportistas y programas de atletismo.

Los atletas normalmente demuestran poco interés después de cierto periodo o después de una serie de competencias. Hacer estrategias de pares en el tutorío, es una herramienta para los entrenadores para incrementar el apoyo durante la práctica y el juego.

Usar una estrategia de tutores, puede ayudar a los entrenadores a probar la frecuencia del apoyo institucional, social y de conducta durante la práctica y situaciones de juego.

Las bases de comunidades deportivas y programas atléticos están diseñadas primeramente para probar la habilidad y desarrollo atlético en determinados tiempos de participación en un deporte particular. Como sea entrenadores y educadores psicológicos están de acuerdo que uno de los más grandes retos en cierto tiempo participando en deportes es mantener a los atletas entrenados y motivados en aprender habilidades. (Arnes 1984) Ya que algunos atletas que se desarrollan en el deporte, regularmente cuándo es altamente competitivo, demuestran una declinación después que es regañado por parte del entrenador, una pérdida o un mal trato del entrenador (Robert 1992)

El alto o bajo nivel de entusiasmo y receptividad en el estudiante cambia la actividad que se va a enseñar sobresaliendo en una clase de educación psicológica. La habilidad de proveer algo de control instructivo sobre estudiantes y/o atletas entusiastas en una actividad y relación de la actividad que quieren realizar, por esta razón son benéficas para cualquier entrenador o maestro de educación física. Aunque los niveles de entusiasmo que generan un deporte o una actividad física no garantizamos una exitosa actuación. Pocos estarían de acuerdo de la conexión interdependiente de las conductas

institucionales y de apoyo facilitan la actuación en general del equipo, atleta o estudiante de educación física.

### **Una conducta aprendida**

El entusiasmo que un entrenador demuestra por un deporte contribuye significativamente al éxito o fracaso del esfuerzo de un atleta, una consideración de los procesos efectivos para que los entrenadores lo usen para incrementar la excitación y entusiasmo de los atletas en practicas de juego.

Un reto a implementar en situaciones atléticas es el tiempo. Mucho del tiempo de los entrenadores en la practica y situaciones de juego es utilizado para manejar conductas, diseñar practicas para mostrar las habilidades directamente relacionadas con el atleta (Case 1987) usando una estrategia de parejas instruccionales puede ser una forma de crecer las interacciones con los atletas, dándoles el tiempo a los entrenadores constructores de manobriar o manejar el tiempo a quienes trata de enseñar o ayudar.

El enriquecimiento de la conducta del entrenador puede ser un factor clave para el éxito y entusiasmo de los atletas en la practica de desarrollo de actividades y puede posiblemente moderar cualquier actividad adicional.

Diez Consejos para ser mejor entrenador deportivo en tu entrenamiento:

1. Instruir a los estudiantes y atletas en conductas que te gustaría ver en ellos.

Explicar y modelar al capitán del equipo o estudiantes lideres exactamente las conductas que quieren que usen en la practica, juego en una situación ejemplo Coraje: (tu puedes hacerlo) retroalimentación (información constructiva como corrección de lo bueno) y soporte social (aplausos, palmadita, muy bien hecho)

2. Practica constantemente lo que predicas. Sé consistente ejemplo para tus atletas y estudiantes de las conductas que tu sugieres.

3. Ten en cuenta tu lenguaje no verbal. Estar seguro que tu lenguaje no verbal no se contradiga con tu conducta verbal. Ejemplo No dé un posible reconocimiento verbal con un tono negativo de voz o apariencia rígida.

4. Instruye, no solo ajústate en lo obvio. Cuando se comete un error, no termines la comunicación con lo que se hizo mal. Da instrucciones precisas de cómo no cometer el error de nuevo, y cierra con una conducta de apoyo social.

5. Crítica Sándwich. Empieza y termina con algo positivo cuando estés corrigiendo

6. Sé Consistente. No exhibas una conducta negativa un día y positiva al otro, esto crea confusión, sé y recuerda consistentemente el modelo positivo.

7. Distribuye la actividad y soporte social de conducta equitativamente. Sé consistente reconociendo cuando tu conducta sea directa. Hay que tratar a todos por igual.

8. Elimina el tiempo muerto. Evita distracciones y actividades que los tenga detenidos o parados. Esto causa aburrimiento y muchos problemas de disciplina.

9. Sé realista con los demás y dales expectativas individuales. Tener metas muy difíciles puede causar competencias entre estudiantes o atletas, y cuando los objetivos son más fáciles puede hacerse con efectividad.

10. Redefine tu filosofía de vida. Incorpora el soporte social a tu filosofía personal (13)

### **Entrenando: una conducta efectiva**

A quienes tuvimos la oportunidad de leer la obra de modificaciones de la conducta que finalmente nos dice como tener una conducta efectiva en el entrenamiento podemos adelantar juicios sobre la calidad y nivel académico profesional de la obra que comentamos hoy.

Podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que muchos profesionales quienes comparten su ejercicio y tiempo con la práctica del deporte y todavía mejor, quienes se dedican a la asesoría y dirección técnica de los equipos



deportivos, estuvieron esperando una obra como esta. En el mercado existen obras y en buen número, sobre creencias teóricas y procesos hipotéticos acerca del deporte el atletismo y su práctica, pero pocos, por no decir ninguno, de ellos nos muestran empíricamente cómo lograr mejoras sustanciales en una dirección técnica de integrantes de equipos deportivos y atletas.

Procedimientos derivados de principios netamente operantes, son puestos a disposición de psicólogos del deporte, estudiantes que tienen y deben practicar deportes o disciplinas atléticas, profesores de educación física, directores de fútbol, básquet, voleibol y otros deportes. Este texto tiene como propósito fundamental poner al alcance un manual de: "Cómo hacerlo" que guíe al lector a través de los componentes críticos de una aproximación conductual, a la dirección técnica o entrenamiento atlético y, en segundo término, está diseñado como un manual, fácil de usar para ayudar a los instructores o entrenadores o directores técnicos a aplicar métodos y técnicas conductuales de manera efectiva a fin de identificar conductas atléticas y deportivas deseables en términos físicos.

Monitorear frecuentemente y elaborar formatos de seguimiento para dar efectividad a la retroalimentación y adoptar una aproximación positiva consistente para cambiar la conducta de los atletas. No solo compromete a deportistas y a atletas, sino también a los entrenadores de modo que evalúen sus propias conductas como un paso importante para su auto-mejoramiento.

Aunque esta aproximación es aplicable a todo nivel en el campo de entrenamiento, el énfasis depende de la edad y nivel de los deportistas y atletas que son entrenados. Los ejemplos y las aplicaciones están basados en atletas de universidades y la preparación de estudiantes en escuelas secundarias y programas deportivos comunitarios.

Como los propios autores lo señalan, todos los procedimientos están basados en lo que es modificación de conducta; esto representa una tecnología

que ahora esta disponible en el mundo de los deportes y no presupone conocimiento previo sobre Psicología. Este libro ha sido escrito especialmente para usarlo, es fácil de leer y entender; basado sobre técnicas ampliamente probadas y esperamos que nuestros colegas psicólogos y también los profesores de educación física lo disfruten.

La obra de Martín y Lumsden se recomienda no solo a aquellos con interés en el área deportiva, sino también a todos los interesados en la aplicación del método científico a la solución de todo tipo de problemas. En conclusión esta obra merece ser leída, evaluada y puesta en práctica en nuestras condiciones desprovistas de recursos (11)

**Modificación y revisión de la escala de liderazgo para el deporte. Dr. Brent S. Rushell**

El propósito de este estudio fue revisar las tres versiones de la escala de liderazgo para el deporte (LSS) diseñada por P. Chelladurai y S. D. Saleh en 1980. Siete factores fueron primeramente propuestos incluyendo cinco factores originales y dos nuevos factores. A través de entrevistas a entrenadores de diferentes deporte, 240 nuevas características creadas se fueron añadiendo 40 características originales. Todas las características fueron primero examinadas por tres expertos en lingüística seguido de 17 expertos en liderazgo en el entrenamiento. En esta revisión inicial, 120 características fueron procesadas, atletas-estudiantes (N = 696) y entrenadores (N = 206) fueron involucrados en la prueba para la obtención de validez y confiabilidad. El análisis de factores fue hecho con diferentes técnicas de extracción y rotación.

Seis factores comunes encontrados en tres diferentes versiones fueron determinados. 62 características tuvieron una concentración de los factores igual o más grande al 0.40 en el factor correcto sin duplicar la concentración, la cuál, fue retenida. La consistencia interna para cada factor retenido fue probada. Un manual para la aplicación de la LSS revisada ha sido preparado (16)

Presentando del sistema de consulta de Psicología deportiva :  
SPCS (SPORT PSYCHOLOGY CONSULTATION SYSTEM)

El sistema de análisis psicológico más moderno y completo para organizaciones universidades, psicólogos deportivos y entrenadores.

El SPCS es apropiado para ser usado por psicólogos y educadores quienes proveen servicios para atletas, equipos, entrenadores y consejeros de departamentos atléticos. El SPCS puede servir como punto para establecer laboratorios de Psicología deportiva aplicada y servicios de pruebas en universidades, colegios e institutos. A su vez provee la información aplicada más extensiva acerca de atletas y entrenadores actualmente disponible.

El SPCS puede ser usado para consultas de individuos o grupos, asesorías para entrenadores y atletas, la instrucción de bases de datos y la iniciación de proyectos de investigación, contiene lo siguiente:

ξManual de usuarios de MS DOS para el sistema de consulta de Psicología deportiva.

ξEl manual para la comprensión interpretación y uso de exámenes incluidos en el sistema de consulta de psicología deportiva.

ξEl manual para el uso de herramientas de medición no computarizadas en el sistema de consulta de psicología deportiva.

Un usuario de SPCS obtiene el derecho de reproducir material de reexaminación proveído dentro de una generosa delegación de derechos reservados. Programas y archivos de computadora están registrados bajo el derecho reservado pero pueden ser usado por sistema de computación particular. Esto provee la oportunidad para el uso extensivo de materiales de examen y análisis por computadora, los cuáles están incluidos en el SPCS.

Consultores de psicología deportiva pueden ahora incrementar su credibilidad y confiabilidad por medio de ser capaces de proveer a entrenadores y atletas con resultados de exámenes instantáneos mostrados en el formato de

pantalla. Los atletas a su vez salen de las instalaciones de pruebas con resultados de exámenes que ellos pueden entender.

El SPCS provee una variedad de formas de análisis. Una característica única que es común en la mayoría de los exámenes es tener resultados comprensibles. En el proceso de desarrollo de exámenes el paso añadido al tener análisis validados por atletas debido a su comprensibilidad, utilidad y exactitud significa que los productos de SPCS y sus servicios son aceptables y comprensibles para la mayoría de los individuos.

El SPCS es hecho a la medida para el usuario. Esto significa que cada análisis de exámenes que son producido tiene el nombre del usuario y la afiliación en la primera página de cada reporte. Esto expande el potencial de influencia del usuario así como provee beneficios importantes de publicidad.

Los exámenes en el sistema de consulta de Psicología deportiva.

ξel cuestionario de evaluación de entrenadores ( CEQ)

ξLa escala de control de movimiento deportivo.

Todos estos exámenes han sido evaluados por medio de revisión en grupo y están en la literatura publicada, el material de examen mencionados es proporcionado en una copia maestra para su reproducción. Cada examen contiene un libro de examen, procedimientos administrativos, hojas de respuestas e información de resultados donde sea apropiado. Un manual de usuario estandarizado en cada industria explica detalladamente como usar todas las funciones y programas incluidos en el sistema.

### **Los textos**

Manual para la interpretación y comprensión utilizando pruebas contenidas en la psicología del Deporte, y el Manual para el uso de herramientas no computarizadas en el sistema de consultoría de psicología del deporte están incluidos con el SPCS en formato maestro. Estos volúmenes no sólo documentan el desarrollo de cada examen SPCS, sino que también explican la

interpretación de cada resultado de exámenes siempre y cuando el resultado fuera registrado. Estas son adiciones importantes para ayudar a los usuarios de SPCS a progresar usando el sistema. Son invaluable para los estudiantes en situaciones educativas puesto que les permiten comprender las herramientas de SPCS sin tener que buscar ayuda de profesores.

### **Disponibilidad**

Este sistema es el más extenso y analítico para psicólogos y otros profesionistas. Los componentes del paquete son:

ξ Una copia de inventarios de conducta para jugadores de hockey sobre hielo, un disquete que contiene los programas display.exe y group.exe y los archivos necesarios para hacer todo esto funcionar, un libro que explica como usar el paquete de demostración y una copia de la solicitud de pedido de SPCS

Los materiales que se incluyen en el paquete de demostración están registrados bajo derechos reservados y no pueden ser reproducidos en parte o totalmente.

### **Información y Resultados**

El reporte que debe ser entregado para esta tarea práctica debe contener la siguiente información:

- 1- Justificación.
- 2- Una descripción de número de sujetos, horario de pruebas, tiempos, fechas y procedimientos.
- 3- Una explicación del análisis de la información usando solamente los resultados totales para el examen.
- 4- Resultados
- 5- Discusión.
- 6- Una discusión de la reacción del entrenador a los exámenes de los análisis.
- 7- Anexar toda la información y los cálculos (16)

## **CAPITULO 3**

### **MATERIAL Y METODOS**

Una de las herramientas de trabajo para la recopilación de información individual aplicada a un grupo de individuos, es el instrumento de encuesta, ésta es una técnica de investigación que busca la información de las respuestas de los sujetos, se realiza por medio de un formulario impreso que el encuestado llena por sí mismo, cuyas preguntas guardan determinada estructura interna y una relación lógica con uno o varios elementos de información, es directa donde coincida linealmente el contenido de la pregunta y la información deseada, incondicionales que implican situaciones reales vivencias de los encuestados, son preguntas de forma cerrada, con preguntas con formas complejas de responder quedando establecidas por el encuestador, de selección.

Para garantizar la sistematicidad de la encuesta se cuida la relación lógica de las preguntas con el aspecto central de la información del conocimiento de las técnicas del manejo del tiempo por parte de los entrenadores.

Este instrumento de investigación propicia la obtención de hechos científicos suficientes y necesarios para la prueba de hipótesis científica. Que

después se debe someter a un proceso de análisis de las respuestas y estadístico.

Para conseguir que sea objetiva la encuesta, en cada pregunta-respuesta el investigador debe de penetrar detalladamente todo cuanto le sea posible en el tema o asunto a estudiar, previo a la formulación de las preguntas.

Para orientar el proceso de inducción a las actividades físicas e intelectuales, se deben establecer normas y patrones de referencia, tanto físicos como morfológicos, que permitan la ubicación de cada persona con respecto a la población. Las normas se generan a través de la evaluación de muestras, siguiendo las orientaciones estadísticas adecuadas y la aplicación de pruebas con comprobada validez, confiabilidad y reproducibilidad (73)

### **Estrategias del manejo del tiempo**

**Paso 1. Evaluar el manejo del tiempo corriente de las destrezas.**

La encuesta está diseñada para ayudar a determinar que tipo de manejo del tiempo haces, valorando la extensión en la cual estas envuelto en la conducta de buen manejo del tiempo. No es el interés el demostrarle al individuo que tiene un pobre manejo del tiempo, el cuestionario es una forma rápida y conveniente de que aprendas a pensar en el potencial del tiempo malgastado y el bien utilizado. Esto te proporcionará la facilidad de poder utilizarlo para medir tu progreso y en adquirir el manejo del tiempo en las destrezas de los atletas y un origen para mejorar las recompensas.

Al contabilizar el total del puntaje, un puntaje con un marcador total de 25 o más significa que tienes un buen manejo del tiempo. Cualquier marcador por abajo de 25 significa que existe una oportunidad para mejorar.

**Paso 2. Identifique las Prioridades en Actividades y Metas.**

Enliste las actividades específicas para delinear el tiempo. Muchas de tus actividades y responsabilidades deben ser alcanzadas durante cierto tiempo en

el año. Al hacer una lista parcial de actividades, estime gruesamente la cantidad de tiempo requerido para ejecutarlas, y que te gustaría completar durante la siguiente temporada, por ahora no trate de priorizarlas.

Identifique las metas personales para el año que viene. Un problema al que se enfrentan los entrenadores es que las metas personales tienden a ser hechas a un lado hasta que las actividades diarias necesarias son completadas. Lo que no deja mucho tiempo para las metas personales. Aquí hay que considerar; ¿Qué es lo que potencialmente se completará durante el año siguiente que té de a ti mayor satisfacción? ¿El mayor reconocimiento de los demás entrenadores? ¿La mejor apreciación de tus atletas? ¿Una mejor paga? ¿La más alta evaluación de tu jefe? ¿Qué es lo que realmente quieres de tu trabajo? ¿Cada día de tu trabajo debes de pasar por lo menos algo de tiempo trabajando hacia tus metas prioritarias, estas metas con un gran potencial de paga para ti mismo?

Por esto, un paso crítico en el manejo efectivo del tiempo identifica las metas personales prioritarias y actividades que te llevan a ellas. Escribir las metas prioritarias y los pasos que te lleven a ellas, construye el primer paso para completarlas, y en minimizar el tiempo pasando en actividades menos importantes que pasasen a ocupar a muchos de nosotros a través de un típico día de trabajo. Hay que evitar establecimientos generales cualitativos, enlistar las metas de tal modo que ellas se lean específicamente e identificar cuantitativamente los resultados.

Por ejemplo, más que “Desarrollar un plan de ejecuciones personales para mantenerte en forma”, podría ser mejor escribir “Desarrollar un plan de ejercicios personales que mantenga mi peso en 80 kilogramos y para ganar puntos aeróbicos por semana”. Donde sea posible, identifique metas en términos de tiempo específico.



En vez de "Ayude a los niños con su tarea en casa cada semana", ésta deberá ser "esquematiza un mínimo de 2 horas por niño por semana para ayudarlos con sus tareas".

Identifique el curso de las metas a largo plazo. El paso final en la planeación para el año siguiente, es considerar tu propio curso de metas a largo plazo. Has tenido pensamientos serios acerca de lo que a ti te gustaría estar haciendo dentro de ¿5 años? ¿10 años? ¿El resto de tu vida? Como con otras metas, el pensar acerca de y escribir las metas a largo plazo, es un paso importante en el manejo del tiempo.

### Paso 3. De prioridad a las Metas.

Alex Mckensie ha dicho "el ochenta porciento de tus pagos viene del veinte porciento de tus actividades"" No cabe duda que algunas actividades tienen mucho mejor paga que otras Si sientes que tiendes a pasar tiempo considerable ejecutando una amplia variedad de actividades que tienen poca o ninguna paga, entonces aquí existe una probabilidad para mejorar en tu tiempo de manejo de destrezas.

La falla para priorizar y esquematizar deliberadamente el tiempo para actividades de alta prioridad asegurará que muchas de tus metas personales de alta prioridad te empujaran de lado.

La forma de priorizar el tiempo. La revisión de las actividades y metas enlistadas utilizando el sistema de ABC, es colocarle una:

- A) a un lado de todas las actividades que son absolutamente de alta prioridad.
- B) a un lado de todas las actividades que te gustaría hacer si puedes encontrar tiempo.
- C) Al lado de los enumerados restantes.

Esto te dará una lista de actividades de alta prioridad y metas para el año siguiente.

**Paso 4.** Revise todos los enunciados A y estime tan estrechamente como sea posible, la cantidad total del tiempo necesario para completar cada una de ellas.

Donde sea apropiado, identifique específicamente las razones específicas por las cuales ellas deben de ocurrir. Siguiendo, prepare una lista de revisión mensual y anual:

- ξ 12 paginas de la planeación mensual.
- ξ Un calendario anual de 1 metro por 1 metro.

Ahora introduzca la actividad y el tiempo de trabajo requerido para todas las prioridades "A" en tu calendario planeado mensual o anualmente. Considera la cantidad de tiempo que normalmente tienes disponible para trabajar en esas prioridades. Es importante no planear actividades de entrenamiento en total aislamiento de otras actividades.

**Paso 5.** Adopte un Calendario de Manejo del tiempo.

Adopte un sistema de planeación efectivo, diario, semanal y mensual. El sistema de calendario te asistirá grandemente en manejar tu tiempo más efectivamente, esto requiere que tomes cerca de media hora al inicio de cada semana para planearla.

Para la planeación familiar, te toma aproximadamente 10 minutos de cada mañana. La página de revisión mensual te ayudará a trazar los encuentros importantes y esquematizar más de un mes en avance. Las líneas de guía de este sistema son las siguientes:

- I. El plan para iniciar cada semana.
  - a) En los cuadros adecuados de tiempo, marque todas las reuniones relacionadas al trabajo que no pueden ser cambiadas. Esto incluye

encuentros, tiempo para ser pasado en proyectos, hojas de atención del cuerpo de entrenadores (o asistentes que deben de ser completados) Esquematizar sólo aquellas actividades que deben ser completadas. Asegúrate de checar tu página de revisión mensual para cualquiera de los encuentros previamente registrados para la semana.

- b) Si es posible re-esquematice encuentros, (y esquematice nuevos) cerca del final del día. Algunas personas tienen la tendencia a tomar los encuentros esquematizados como tiempo perdido. En los encuentros usted debe estar especialmente alerta sin excepción.
- c) Revise cada uno de los encuentros esquematizados para ver si éste puede ser manejado de una manera más eficiente por teléfono. Recuerde que una llamada puede cancelar el encuentro.
- d) Si tienes una secretaria que pueda escudriñar llamadas telefónicas, esquematiza a un tiempo cercano al final de la mañana o de la tarde para retomar todas las llamadas. De otra manera mantenga una lista de llamadas que deben ser hechas a un mismo tiempo. Esto disminuye la interrupción a otras horas del día.
- e) Revisa tus metas de alta prioridad y escriba aquellos pasos que son más importantes para que tu trabajes en ellos durante la semana siguiente.
- f) Si es posible bloquee una hora, preferiblemente durante la mañana, cada día para que tu trabajes en tareas de alta prioridad.
- g) Si tienes secretaria, revisa tu calendario de modo que el o ella conozcan lo que tu tienes esquematizado.

## II. Planee el inicio de cada día

- a) Revise las actividades esquematizadas para el día, agregue cualquier actividad adicional que tu puedas pensar, incluyendo aquellas que no fueron completadas en el día anterior. Esto

también incluye cuestiones personales (ir al banco para tener efectivo el fin de semana),

- b) Priorizar aquellas actividades que aun no hayan sido esquematizadas. Identifique la actividad más importante y ponga un número 1 a un lado de la columna con las marcas de prioridad, use números consecutivos para priorizar las otras actividades.
- c) Para cada una de las actividades priorizadas escriba en la columna una "a" donde pueda ser efectivamente delegada a uno de tu cuerpo de entrenadores.
- d) Para cada una de las actividades restantes, estime el tiempo para completarlas y colóquelas bajo el nombre de "tiempo estimado".
- e) Esquematice las actividades priorizadas en las filas de tiempo disponible si tu corres el tiempo olvidando a las actividades restantes.
- f) Para la mayoría de la gente es prudente sub-esquematizar. Mucha gente requiere por lo menos una hora de tiempo no esquematizado durante el día para poner atención a las crisis diarias que son imposibles de posponer o evitar.
- g) Cuando tu completas las actividades diarias, ahora si esta completa tu lista. Esto provee retroalimentación en la proporción de las actividades esquematizadas que estas completando.

### III. Esquematice las actividades para los meses subsecuentes.

Si cualquier actividad o limitación es identificada para un mes subsiguiente, asegúrese de registrar esta solo en la pagina apropiada en el planeador mensual, de tal modo que tengas una panorámica al inicio del mes.

#### Paso 6. Manejo de Encuentros Efectivamente.

Una investigación de gerentes de 14 países, por el consultante de manejo del tiempo Alex Mackenzie (1975) reveló que los encuentros fueron los terceros más frecuentemente enlistados en el tiempo malgastado. El uso regular de las

listas de chequeo reducirá grandemente el tiempo mal empleado en los encuentros.

#### **Paso 7. Delegue Efectivamente.**

Una estrategia importante para mejorar la eficiencia en el uso del tiempo es el delegar efectivamente. Sin embargo, la delegación inapropiada de autoridad y la responsabilidad puede llevar a frecuentes interrupciones, expectativas de conflicto y mucho tiempo perdido. Cuando delegas a tus asistentes de entrenadores y otros del cuerpo técnico, identificas claramente los resultados, estándar de ejecuciones y limitaciones que tu esperas encontrar. También revisa e identifica recursos, y cualquier entrenamiento adicional que pueda ser necesario en orden para que tus asistentes efectúen sus responsabilidades que tu has delegado en ellos. Establece el seguimiento de acuerdo a tus limitaciones, proyectos que el cuerpo técnico te ha presentado. Alienta a tu cuerpo técnico a un manejo apropiado a delegar responsabilidades.

#### **Paso 8. Evaluar el Tiempo Bien Manejado Y Malgastado Regularmente**

Si tu has seguido todos los pasos anteriores, estas en el camino de una manera efectiva de manejar el tiempo. Para asegurarte que el manejo del tiempo en las destrezas se mantiene, te recomendamos que auto evalúes el tiempo bien manejado y malgastado semanalmente utilizando la encuesta.

#### **Algunos conceptos erróneos acerca del manejo del tiempo**

Antes de concluir este capítulo vamos a analizar algunos conceptos erróneos comunes acerca del manejo del tiempo.

Primero. El manejo efectivo del tiempo no necesariamente significa que te conviertas en un observador compulsivo del reloj, significa no desordenarse y no malgastar ni el último minuto. El manejo del tiempo efectivo significa trabajar efectivamente, no de una manera difícil.

Segundo. Aunque tu puedas sentir que puedes encontrar más tiempo, no puedes tener las 24 horas del día. El tiempo es una comodidad cuando está igualmente distribuido entre todo, por lo menos dentro de nuestro tiempo de vida.

Tercero. El manejo del tiempo no es algo que tu aprendas de una vez y que permanece el resto de tu vida. Desdichadamente no puedes rociarte con un “desodorante del manejo del tiempo” por las mañanas y estar bien por el día completo. Más aún, como las dietas o ejercicio la práctica del buen manejo del tiempo, viene a ser un hábito solo después de practicar, regular y una atención frecuente. La desorganización alimenta lo similar y la organización lo igual (13), todo inscrito en la encuesta técnica utilizada en el estudio para obtener el manejo del tiempo de los entrenadores deportivos de la UANL (anexo 1), y la lista de chequeo para hacer el puntaje total (anexo 2).

Después de la aplicación de la Encuesta Técnica del manejo del Tiempo (anexo 1) a los entrenadores deportivos de cada dependencia estudiada se obtuvieron los mayores puntajes positivos (tiempo ahorrado) PUNTMAY y su puntaje y menores puntajes negativos (Tiempo mal gastado) PUNTMENN y su puntaje de cada una de las encuestas, y con base en la lista de chequeo (anexo 2) se elaboraron las siguientes:

## **TABLAS DE PUNTAJES ASIGNADOS**

A) Tabla de años trabajados en la Universidad Autónoma de Nuevo León de los entrenadores deportivos:

Se utilizaron las siguientes formulaciones para obtener los puntajes de años trabajados en la UANL de los entrenadores deportivos: de 0 a 12 meses se asignó 0 puntos; de 1 a 3 años de trabajo se asignó 1 punto; de 3 a 5 años se le asignó 2 puntos; de 5 a 7 años de trabajo se le asignó 3 puntos; de 7 a 10

años se le asignó 4 puntos; y por ultimo mayor de 10 años de trabajo en la UANL se le asignan 5 puntos.

PUNTOS	AÑOS
0	0-12 MESES
1	1 A 3 AÑOS
2	3 A 5 AÑOS
3	5 A 7 AÑOS
4	7 A 10 AÑOS
5	> 10

Tabla 10. Tabla de años trabajados en la UANL de los entrenadores deportivos.

B).- Tabla de primeros lugares en competición:

Para asignar lugares en competencias, se califico únicamente para: primeros, segundos y terceros lugares. Para primeros lugares asignamos un punto; para los segundos lugares: 0.5 puntos y a los terceros lugares: 0.3 puntos.

LUGAR	PUNTOS
1	1
2	0.5
3	0.3

Tabla 11. Tabla de primeros lugares en competición.

Enseguida hacemos la sumatoria de cada uno de los primeros, segundos y terceros lugares, correspondientes por entrenador asignándoles de la siguiente manera: de 0 a 0.3 valor de 0; de 0.4 a 2.0 se le asigna un punto, de

2.1 a 4 se le asigna 2 puntos; de 4.1 a 6.0 se le da valor de 3 puntos; de la suma de 6.1 a 8 puntos se le asigna un valor de 4, mayor puntaje de lugares ganados en competencias de 8.1 se le da un valor de 5 puntos.

5	> 5.1
4	6.1 A 8.1
3	4.1 A 6.0
2	2.1 A 4.0
1	0.4 A 2.1
0	0 A 0.3

Tabla 12. Tabla de puntajes de la sumatoria de los primeros lugares obtenidos por el entrenador en las competencias fundamentales.

C).- Tabla de puntajes de las respuestas de la Encuesta Técnica del Manejo del Tiempo a los entrenadores, basada en la lista de chequeo (anexo2)

Se realiza la suma de los puntajes menores y mayores de la encuesta realizada a cada uno de los entrenadores deportivos de DGD analizando las respuestas de cada uno en la lista de chequeo del tiempo donde se explica cada una de las respuestas y se asigno un numero especifico mayor o menor dependiendo de las respuestas de cada uno de ellos, dependiendo del tiempo mal gastado(-) y tiempo ahorrado(+) sumando cada uno por separado para sacar los puntajes positivos y negativos según las respuestas(anexo 2) .



En los puntajes mayores (+) de 51 puntos se le dan 5 puntos; cifras de 41 a 50 puntos se le asignan 4 puntos; sumas de 31 a 40, se le dan 3 puntos; de 21 a 30 se le asignan 2 puntos; en la suma de 11 a 20 puntos se le da 1 punto; suma de 0 a 10 puntos se le dan 0 puntos.

En los puntajes menores (-) de las respuestas de la encuesta en valores de 0 a 5 se le asignan 5 puntos; valores de 6 a 10 se le asignan 4 puntos; valores menores de 11 a 15, se le dan 3 puntos; en valores de 16 a 20 puntos se le asignan 2 puntos; en valores de 21 a 25 se le dan 1 punto y mayores de 26 se la asignan 0 puntos.

PUNTOS	MAYORES	MENORES	PUNTOS
5	> 51	0-5	5
4	41-50	6-10	4
3	31-40	11-15	3
2	21-30	16-20	2
1	11-20	21-26	1
0	0-10	< 26	0

Tabla 13. Tabla de puntajes mayores positivos y menores positivos de las respuestas de la encuesta técnica del manejo del tiempo aplicada a los entrenadores deportivos.

Se procedió al llenado de la base de datos de cada entrenador por dependencia utilizando la tabla de puntajes arriba descrita para obtener los marcadores y puntajes correspondientes (anexo 3) por número de campeonatos obtenidos en los últimos cinco años, los años trabajados del entrenador en la UANL, y los puntajes mayores y menores positivos de las respuestas de la Encuesta Técnica del Manejo del Tiempo a los entrenadores deportivos y de allí proceder a analizar los datos en el programa SPSS (26) y obtener las correlaciones múltiples que se muestran en las Tablas de Regresión Lineal

Múltiple (anexo 5) y donde se encuentran dichas correlaciones y su significancia.

## **CAPITULO 4**

### **RESULTADOS**

Se le aplicaron las encuestas técnicas del manejo del tiempo libre (ETT) a 53 entrenadores de los equipos representativos "Tigres" pertenecientes a la Dirección General de Deportes (DGD), 14 entrenadores de los equipos representativos de la Preparatoria N° 2, y 16 entrenadores de los equipos representativos de la Facultad de Organización Deportiva (FOD), todos de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

#### **Distribución de Entrenadores**

Teniendo una distribución de entrenadores en la DGD por deporte de la siguiente manera; 1 entrenador de Boliche y Frontón; 2 de Atletismo; 2 de Voleibol; 1 de Tenis; 1 de Triatlón; 2 de Handball; 3 de Béisbol; 2 de Levantamiento de pesas; 1 de Animación; 3 de Polo Acuático; 1 de Ciclismo; 2 de Baloncesto varonil; 2 de Baloncesto femenino; 1 de Lucha Olímpica; 1 de Lucha Asociada; 2 de Karate Do; 1 de Ajedrez; 1 de Natación; 1 de Gimnasia Aeróbica; 1 de fútbol Asociación varonil; 1 de Fútbol Asociación femenino; 1 de Tae Kwon Do; 1 de Judo; 1 de Gimnasia; 15 de Fútbol Americano.

Teniendo una distribución de entrenadores en la Preparatoria N° 2 por deporte de la siguiente manera; 1 de Handball, 1 de Tae Kwon Do, 3 de Basquetbol, 8 de Fútbol Americano, y 1 de Fútbol Soccer femenino.

Teniendo una distribución de entrenadores en la FOD por deporte de la siguiente manera; 1 de Fútbol Rápido, 2 de Gimnasia Artística, 1 de Lucha Asociada, 1 de Lucha Olímpica, 1 de Softbol, 1 de Atletismo, 1 de Fútbol Soccer varonil, 1 de Fútbol Soccer femenino, 1 de Voleibol varonil, 1 de Voleibol femenino, 1 de Fútbol Americano, 2 de Basquetbol varonil, 1 de Basquetbol femenino, 1 de tenis (Anexo 3)

Se analizaron las variables de:

- a) Número de años trabajando como entrenador deportivo en la Universidad Autónoma de Nuevo León (n años) y su puntaje (PUNTAÑOS)
- b) Lugares obtenidos en competencias deportivas primeros lugares (1º) y su puntaje, segundos lugares (2º) y su puntaje, terceros lugares (3º) y su puntaje, en cinco años desde 1997 a 2002 y total de puntos obtenidos en esta variable (PUNTPRIM)
- c) Encuesta Técnica del manejo del tiempo con mayores puntajes positivos (Mayor +) PUNTMAY y su puntaje y menores puntajes negativos (Menores -) PUNTMENN y su puntaje.

### **Promedio, Desviación Estándar**

Obteniendo los siguientes resultados en los entrenadores deportivos de la Dirección General de Deportes:

En número de años: 8.9 de años de promedio, 8.8 en desviación estándar, puntaje en esta variable 2.8 en promedio, 2.0 años en desviación estándar.

En lugares obtenidos en competencias deportivas (1º) 2.4 primeros lugares en promedio, 2.2 en desviación estándar, puntaje en esta variable 2.4 puntos en promedio, 2.2 en desviación estándar, (2º) 0.5 segundos lugares en

promedio; 1.1 en desviación estándar, puntaje en esta variable 0.23 puntos en promedio, 0.55 en desviación estándar, (3º) 1.5 terceros lugares en promedio; 3.9 en desviación estándar, puntaje en esta variable 0.1 puntos en promedio, 0.4 en desviación estándar, puntajes totales en estas variables 1.7 puntos en promedio, 1.2 en desviación estándar.

En las encuestas técnicas del manejo del tiempo libre: Mayores (+) 32.9 puntos en promedio, 10.4 en desviación estándar, puntaje en ésta variable 2.8 puntos en promedio, 1.1 en desviación estándar, Menores (-) 13.2 puntos en promedio, 5.8 en desviación estándar, puntaje en ésta variable 3.0 puntos en promedio, 1.3 en desviación estándar.

Obteniendo los siguientes resultados en los entrenadores deportivos de la Preparatoria N° 2:

En número de años; 7.7 de años de promedio, 6.2 en desviación estándar, puntaje en esta variable 2.6 años en promedio, 2.1 en desviación estándar.

En lugares obtenidos en competencias deportivas (1º) 3.2 primeros lugares en promedio, 2.1 en desviación estándar, puntaje en esta variable 3.2 puntos en promedio, 2.1 en desviación estándar, (2º) 0.1 segundos lugares en promedio; 0.3 en desviación estándar, puntaje en esta variable 0.04 puntos en promedio, 0.02 en desviación estándar, (3º) 0.1 terceros lugares en promedio; 0.3 en desviación estándar, puntaje en esta variable 0.01 puntos en promedio, 0.02 en desviación estándar, puntajes totales en estas variables 2.0 puntos en promedio, 1.2 en desviación estándar.

En las encuestas técnicas del manejo del tiempo libre; Mayores (+) 24.0 puntos en promedio, 7.2 en desviación estándar, puntaje en ésta variable 2.0 puntos en promedio, 0.8 en desviación estándar, Menores (-) 15.6 puntos en

promedio, 5.1 en desviación estándar, puntaje en ésta variable 2.4 puntos en promedio, 0.9 en desviación estándar.

Obteniendo los siguientes resultados en los entrenadores deportivos de la Facultad de Organización Deportiva:

En número de años; 13.0 de años de promedio, 11.4 en desviación estándar, puntaje en esta variable 3.5 años en promedio, 2.2 en desviación estándar.

En lugares obtenidos en competencias deportivas (1º) 2.6 primeros lugares en promedio, 2.0 en desviación estándar, puntaje en esta variable 2.6 puntos en promedio, 2.0 en desviación estándar, (2º) 0.3 segundos lugares en promedio; 0.6 en desviación estándar, puntaje en esta variable 0.1 puntos en promedio, 0.3 en desviación estándar, (3º) 0.3 terceros lugares en promedio; 0.8 en desviación estándar, puntaje en esta variable 0.1 puntos en promedio, 0.2 en desviación estándar, puntajes totales en estas variables 1.6 puntos en promedio, 1.1 en desviación estándar.

En las encuestas técnicas del manejo del tiempo libre; Mayores (+) 29.4 puntos en promedio, 15.5 en desviación estándar, puntaje en ésta variable 2.4 puntos en promedio, 1.3 en desviación estándar, Menores (-) 13.1 puntos en promedio, 5.8 en desviación estándar, y puntaje en ésta variable 3.1 puntos en promedio, 1.1 en desviación estándar,

### **Correlación**

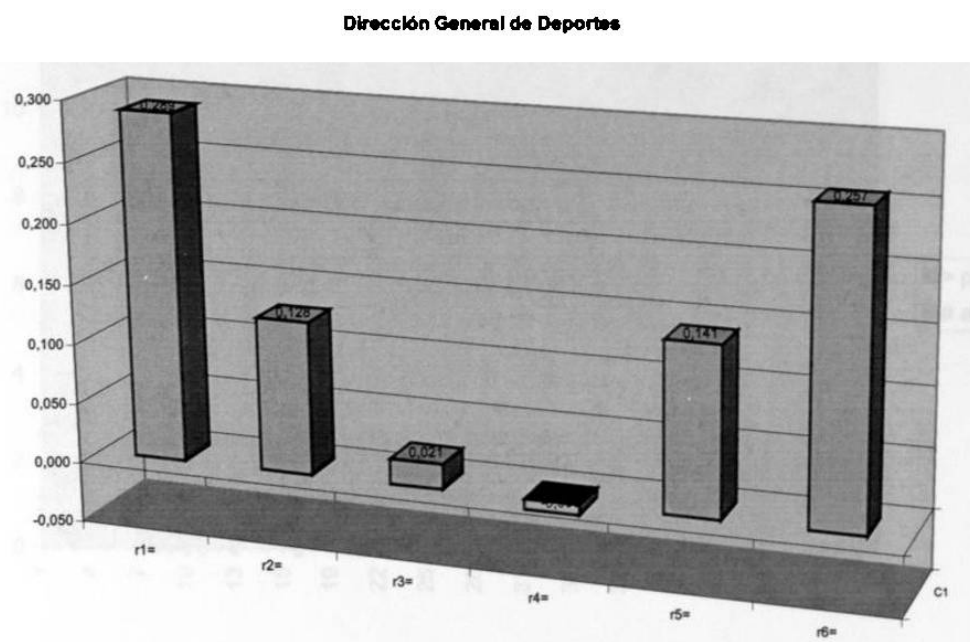
Se realizó un examen de correlación de las variables para determinar su grado de afinidad y afectación de cada una de las variables, en cada uno de los resultados obtenidos en las diferentes dependencias universitarias donde se practicaron las pruebas de las encuestas técnicas del manejo del tiempo y se recolectaron los datos de años de trabajar como entrenador deportivo así como

las veces que se obtuvieron los primeros tres lugares en competencias fundamentales.

El resultado obtenido para los entrenadores deportivos de la Dirección General de Deportes cuando se correlacionaron las variables de: número de años trabajando como entrenador deportivo contra el puntaje que arrojan los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales obteniéndose una  $r = 0.289$ ; número de años trabajando como entrenador deportivo contra mayores puntajes positivos (+) de las Encuestas Técnicas del Manejo del tiempo (ETT) obteniéndose una  $r = 0.127$ ; número de años trabajando como entrenador deportivo contra menores puntajes negativos (-) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT) obteniéndose una  $r = 0.021$ ; el puntaje que arrojan los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales mayores puntajes positivos (+) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT) obteniéndose una  $r = -0.008$ ; el puntaje que arrojan los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales menores puntajes positivos (-) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT) obteniéndose una  $r = 0.141$ ; el puntaje que arrojan los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales mayores puntajes positivos (+) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT) contra el puntaje que arrojan los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales menores puntajes positivos (-) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT) obteniéndose una  $r = 0.257$

n años contra lugares obtenidos en competencia	$r = 0.289$
n años contra mayores puntajes (+) (ETT)	$r = 0.127$
n años contra menores puntajes (-) (ETT)	$r = 0.021$
lugares obtenidos contra mayores puntajes (+) (ETT)	$r = -0.008$
lugares obtenidos contra menores puntajes (-) (ETT)	$r = 0.141$
mayores puntajes (+) contra menores puntajes (-)	$r = 0.257$

Tabla 1. Muestra la correlación de las variables estudiadas en los entrenadores deportivos de la dependencia Dirección General de Deportes de la UANL en el año 2002 n = 53

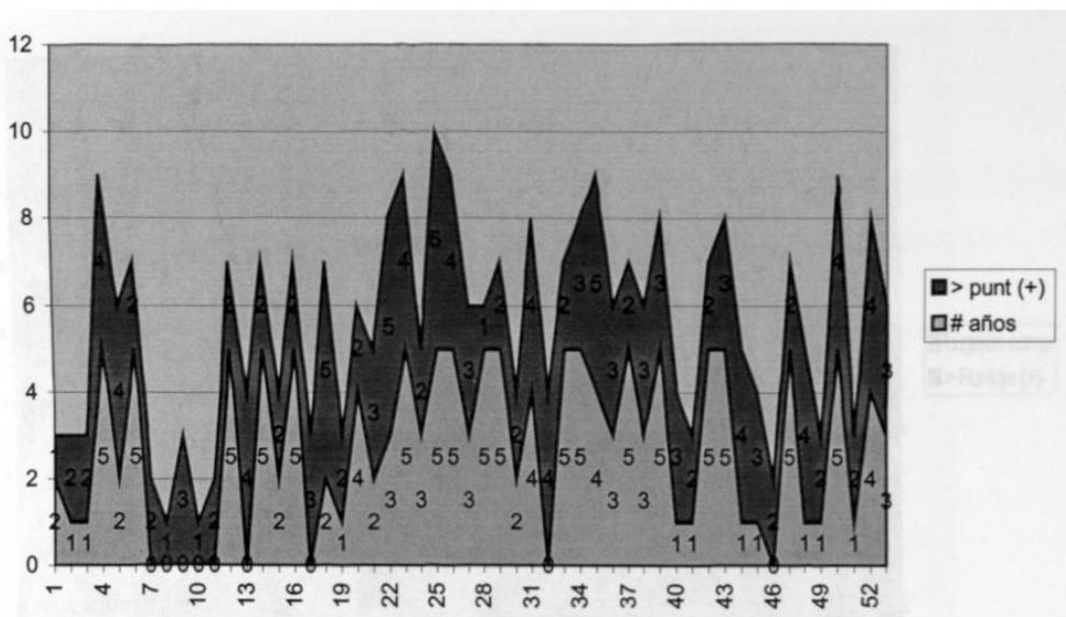


Gráfica 1. Muestra la correlación de todas las variables de los entrenadores deportivos de la Dirección General de Deportes.



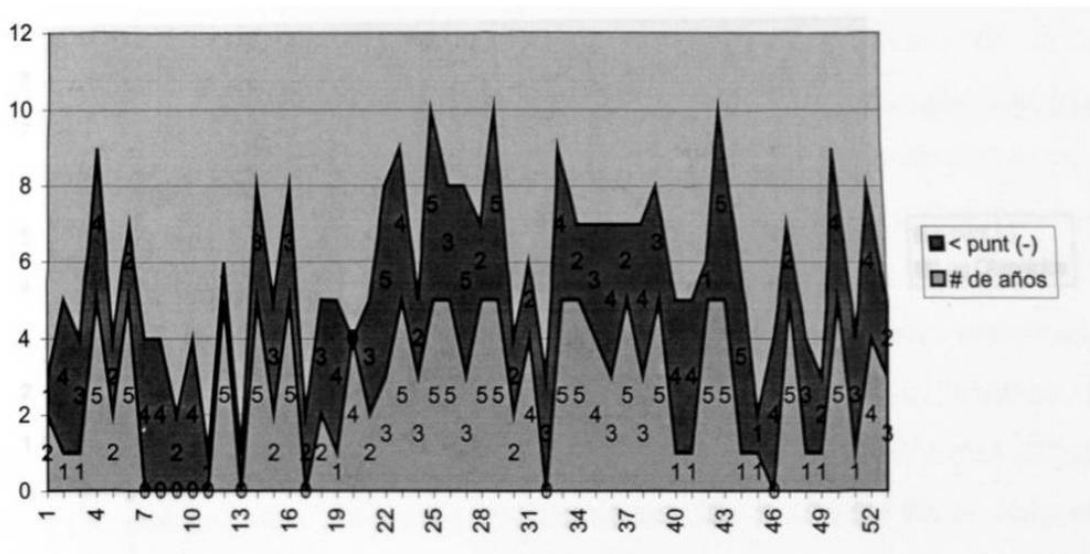
Gráfica 2. Muestra la correlación de las variables de los entrenadores deportivos encuestados de la Dirección General de Deportes de la UANL, de número de años trabajando como entrenador deportivo contra los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales.

**Dirección General de Deportes**



Gráfica 3. Muestra la correlación de las variables de los entrenadores deportivos encuestados de la Dirección General de Deportes de la UANL, de número de años trabajando como entrenador deportivo contra los mayores puntajes positivos (+) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo Libre.

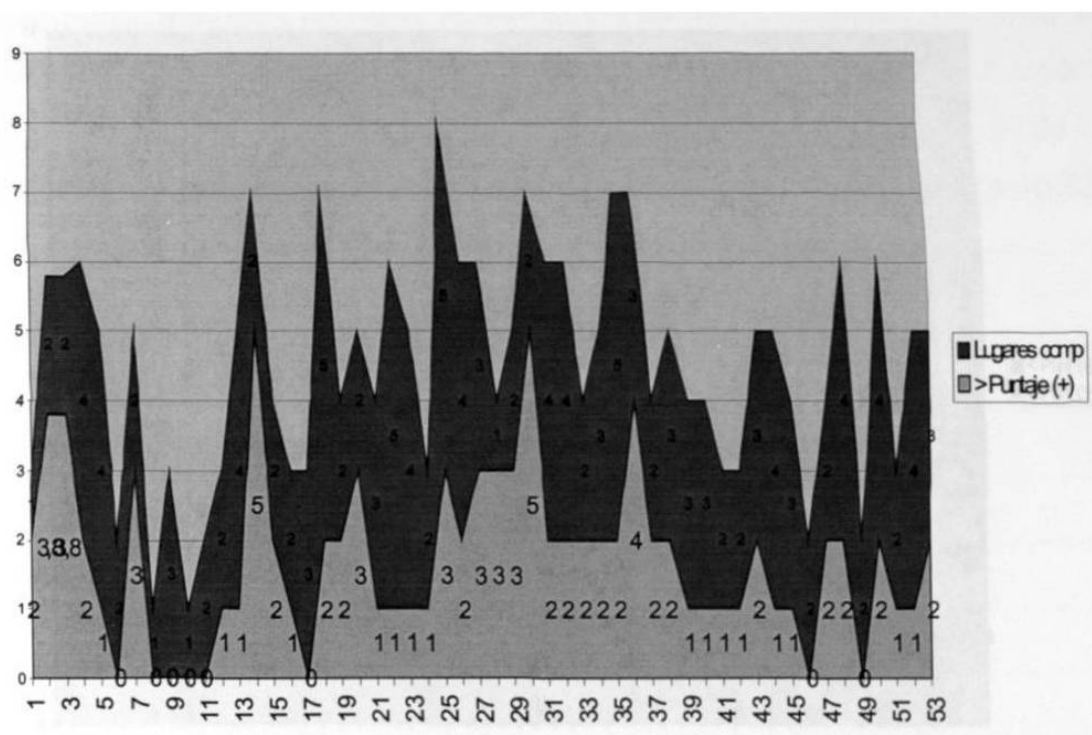
**Dirección General de Deportes**



Gráfica 4. Muestra la correlación de las variables de los entrenadores deportivos encuestados de la Dirección General de Deportes de la UANL, de número de años trabajando como entrenador deportivo contra los menores puntajes negativos (-) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo Libre.

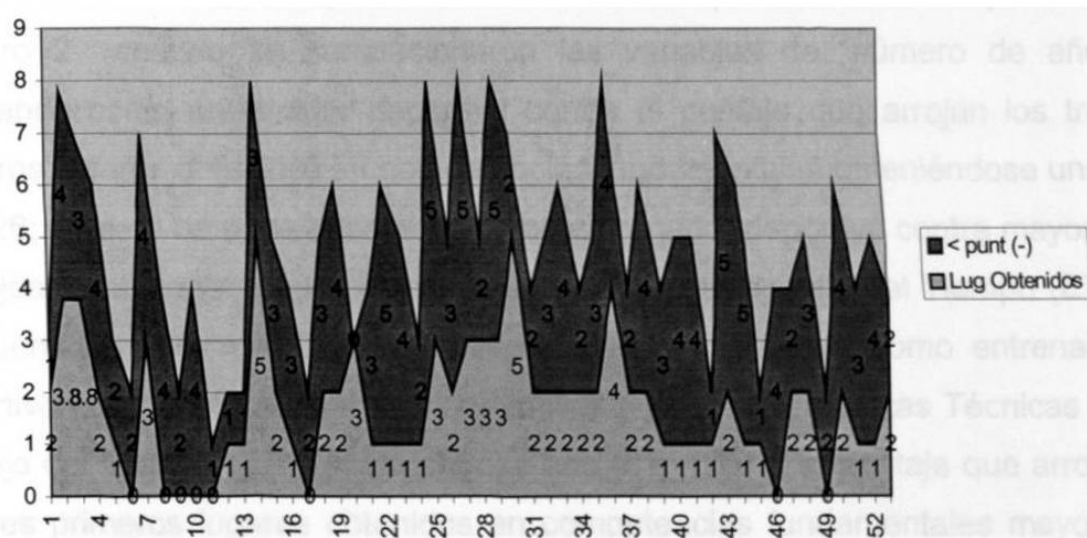


**Dirección General de Deportes**



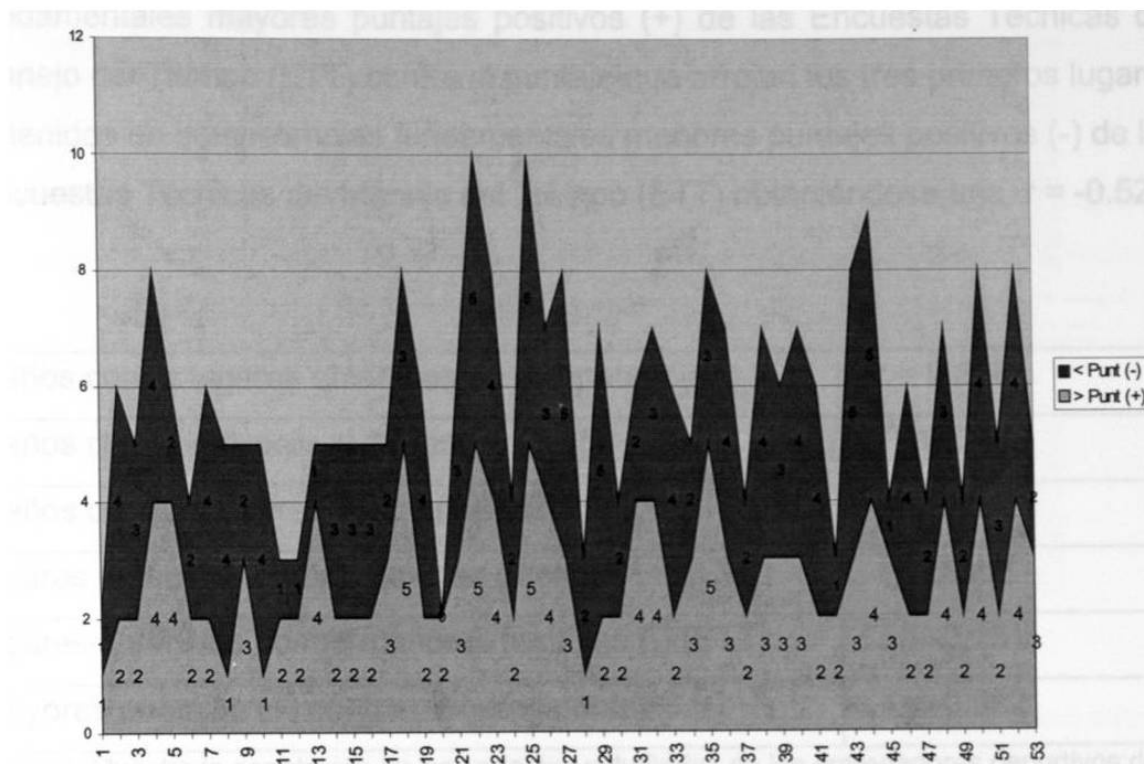
Gráfica 5. Muestra la correlación de las variables de los entrenadores deportivos encuestados de la Dirección General de Deportes de la UANL, los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales contra los mayores puntajes positivos (+) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo Libre.

**Dirección General de Deportes**



Gráfica 6. Muestra la correlación de las variables de los entrenadores deportivos encuestados de la Dirección General de Deportes de la UANL, del puntaje que arrojan los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales menores puntajes negativos (-) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT)

## Dirección General de Deportes



Gráfica 7. Muestra la correlación de las variables de los entrenadores deportivos encuestados de la Dirección General de Deportes de la UANL mayores puntajes positivos (+) contra los menores puntajes negativos (-) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT)

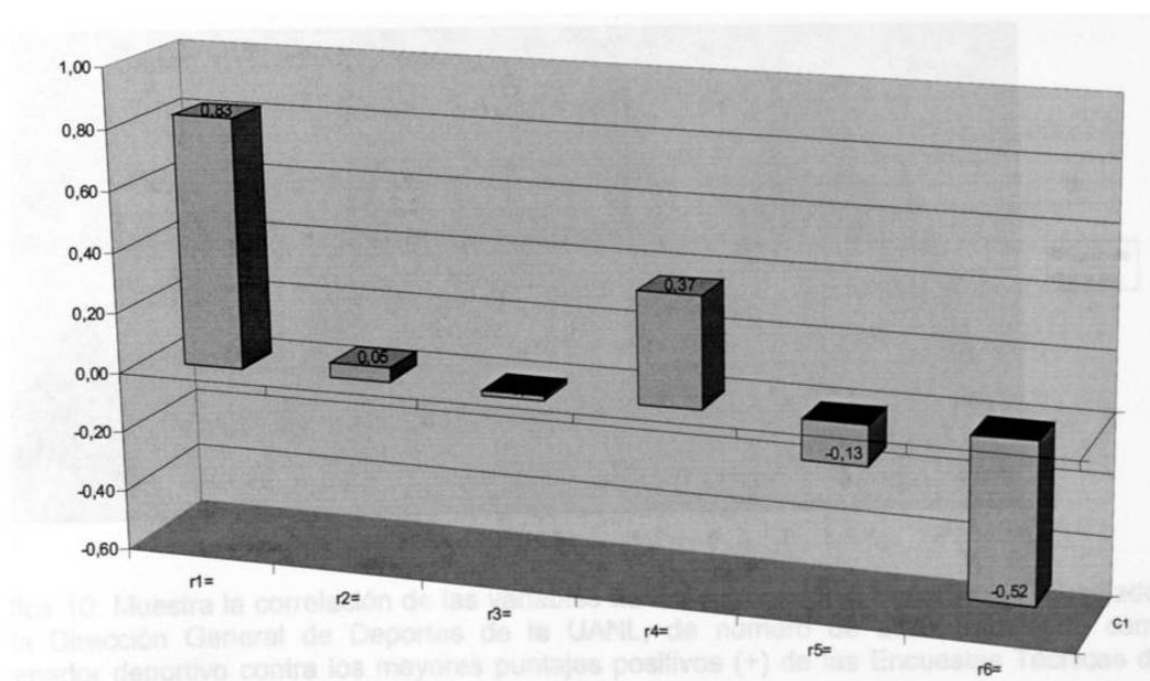
El resultado obtenido para los entrenadores deportivos de la Preparatoria Número 2 cuando se correlacionaron las variables de: número de años trabajando como entrenador deportivo contra el puntaje que arrojan los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales obteniéndose una  $r = 0.826$ ; número de años trabajando como entrenador deportivo contra mayores puntajes positivos (+) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT) obteniéndose una  $r = 0.046$ ; número de años trabajando como entrenador deportivo contra menores puntajes negativos (-) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT) obteniéndose una  $r = -0.016$ ; el puntaje que arrojan los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales mayores puntajes positivos (+) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT) obteniéndose una  $r = 0.366$ ; el puntaje que arrojan los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales menores puntajes positivos (-) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT) obteniéndose una  $r = -0.131$ ;

el puntaje que arrojan los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales mayores puntajes positivos (+) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT) contra el puntaje que arrojan los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales menores puntajes positivos (-) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo (ETT) obteniéndose una  $r = -0.522$ .

n años contra lugares obtenidos en competencia	$r = 0.826$
n años contra mayores puntajes (+) (ETT)	$r = 0.046$
n años contra menores puntajes (-) (ETT)	$r = -0.016$
lugares obtenidos contra mayores puntajes (+) (ETT)	$r = 0.366$
lugares obtenidos contra menores puntajes (-) (ETT)	$r = -0.131$
mayores puntajes (+) contra menores puntajes (-)	$r = -0.522$

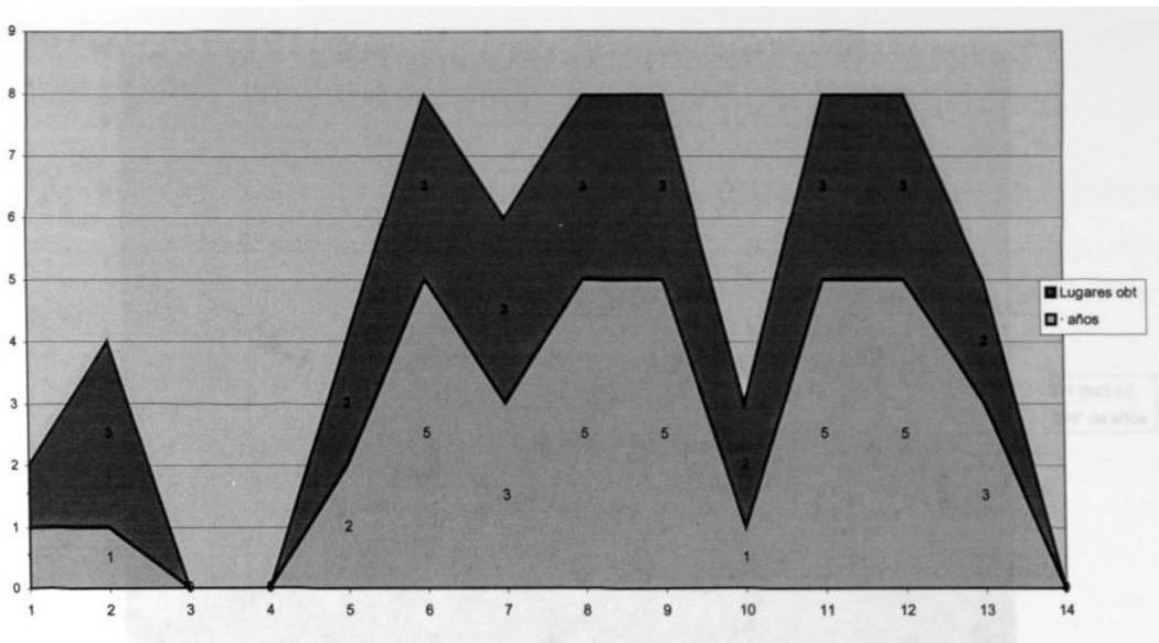
Tabla 2. Muestra la correlación de las variables estudiadas en los entrenadores deportivos de la dependencia Preparatoria N° 2 de la UANL en el año 2002  $n = 14$

#### Preparatoria N° 2



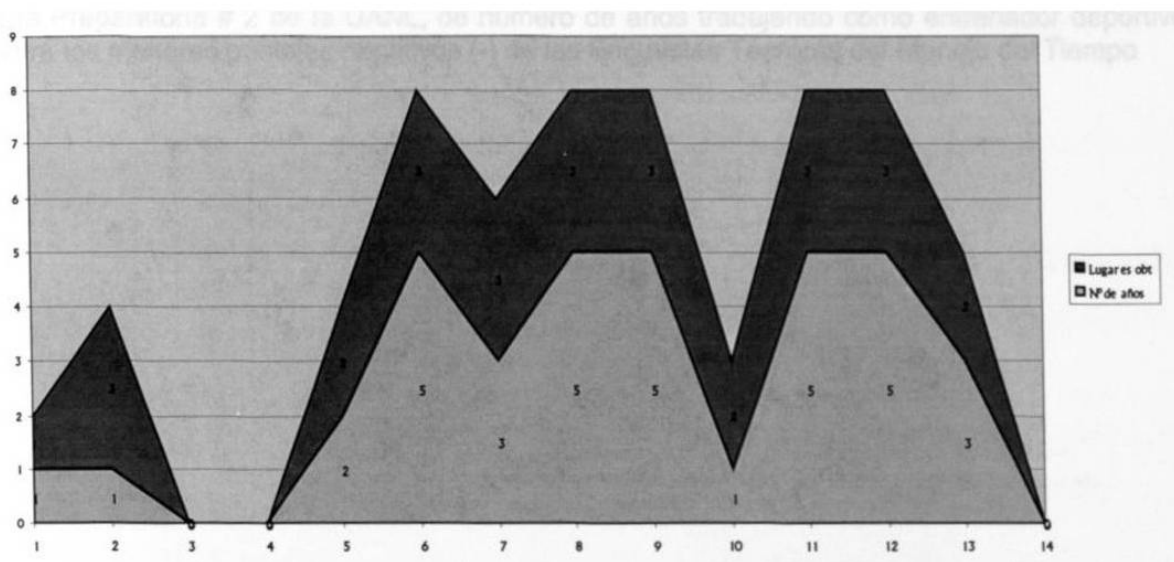
Gráfica 8. Muestra la correlación de todas las variables de los entrenadores deportivos de la Preparatoria # 2.

PREPARATORIA 2



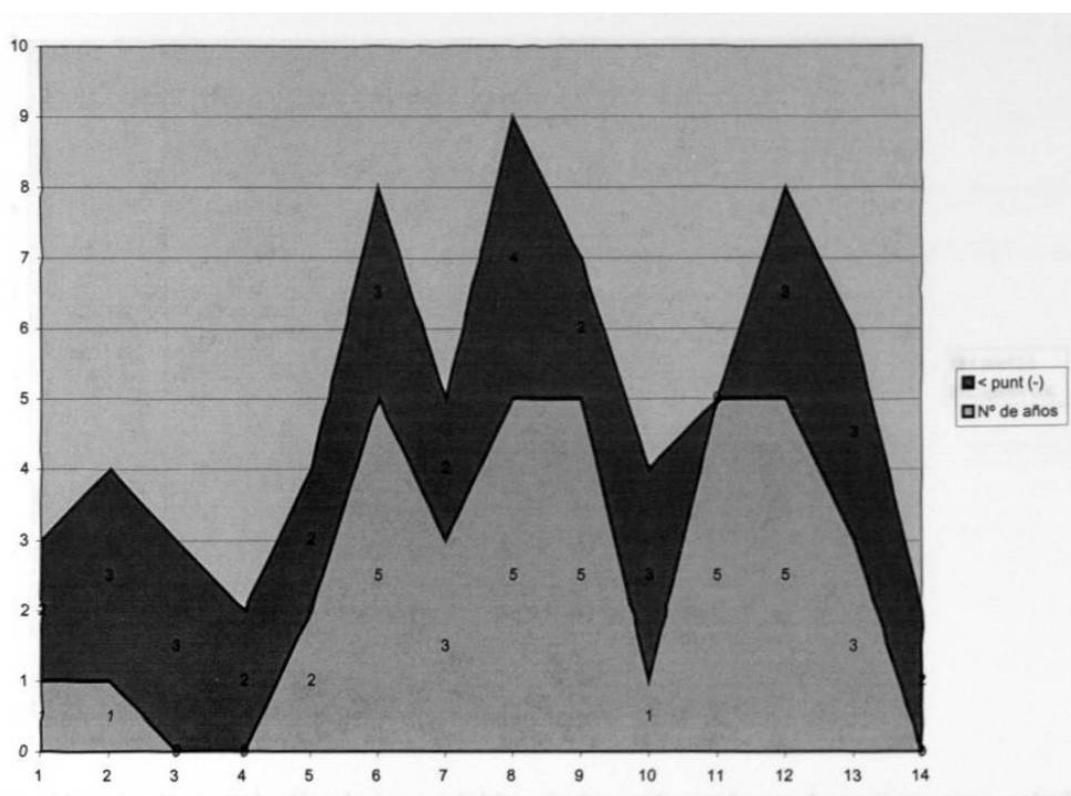
Gráfica 9. Muestra la correlación de las variables de los entrenadores deportivos encuestados de la Preparatoria N° 2 de la UANL, de número de años trabajando como entrenador deportivo contra los tres primeros lugares obtenidos en competencias fundamentales.

PREPARATORIA 2



Gráfica 10. Muestra la correlación de las variables de los entrenadores deportivos encuestados de la Dirección General de Deportes de la UANL, de número de años trabajando como entrenador deportivo contra los mayores puntajes positivos (+) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo Libre.

## Preparatoria 2



Gráfica 11. Muestra la correlación de las variables de los entrenadores deportivos encuestados de la Preparatoria # 2 de la UANL, de número de años trabajando como entrenador deportivo contra los menores puntajes negativos (-) de las Encuestas Técnicas del Manejo del Tiempo