

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESTUDIO DE POSTGRADO EN EDUCACIÓN FÍSICA
MENCION GERENCIA DEL DEPORTE

Bdigital.ula.ve

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS ENTRENADORES
DE JUDO DEL ESTADO MÉRIDA

Autor: Osuna Bertha.

DONACION

SERBIULA
Tulio Febres Cordero

Mérida, Noviembre de 2005.

C.C.Reconocimiento

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESTUDIO DE POSTGRADO EN EDUCACIÓN FÍSICA
MENCIÓN GERENCIA DEL DEPORTE**

Bdigital.ula.ve

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS ENTRENADORES
DE JUDO DEL ESTADO MÉRIDA**

**Proyecto del Trabajo de Grado para Optar al Título de Especialista en
Educación Física Mención Gerencia del Deporte**

**Autor: Bertha Osuna.
Tutor José A. Rodríguez.**

Mérida Noviembre de 2005.

C.C.Reconocimiento

DEDICATORIA

A mi madre, pilar fundamental de mi vida.

A José Eladio, hermano adorado, por su amor y apoyo incondicional.

Bdigital.ula.ve Bertha.

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, por permitirme este momento.

Al Profesor José Antonio Rodríguez, por su valiosa colaboración en la tutoría de la presente investigación.

A la Profesora Tamara Ramírez, por su amistad y ayuda en los momentos más difíciles.

Al Profesor Rafael Ramírez, por su valioso aporte.

A Juanita Araque, amiga solícita, siempre estuviste pendiente de las actividades del postgrado.

Bertha.

INDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice General	v
Índice de Cuadros	vii
Índice de Gráficos	viii
Índice de Anexos	ix
Resumen	x
Introducción	1
Capítulo I	
El Problema	
Planteamiento del Problema	4
Justificación de la Investigación	8
Objetivos de la Investigación	9
General	9
Específicos	10
Limitaciones de la Investigación	10
Capítulo II	
Marco Teórico	
Antecedentes de la Investigación	11
Bases Teóricas	12
Operacionalización de las Variables	92
Capítulo III	
Marco Metodológico	
Tipo de Investigación	93
Población y Muestra	94
Metodología	94
Técnicas de Recolección de Datos	95
Validez y Confiabilidad	96
Técnicas de Análisis de los Datos	98
Capítulo IV	
Análisis de Resultados	
Análisis de los resultados	100

CAPÍTULO V	
Conclusiones y Recomendaciones del Trabajo	114
Capítulo VI	
La Propuesta	
Presentación de la Propuesta	116
Estructura de la Propuesta	118
Justificación de la Propuesta	119
Objetivos de la Propuesta	120
Contenido del programa de capacitación	121
Factibilidad de la Propuesta	168
Conclusiones	170
Recomendaciones	170
Referencias	171
Anexos	174
Anexo A Modelo del Instrumento	175
Anexo B Instrumentos de Validación	176
Anexo C Coeficiente de Proporción de Rango	177
Anexo D Coeficiente Alpha de Crombach	178
Anexo E Modelo de Planilla de Inscripción	179

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESTUDIO DE POSTGRADO EN EDUCACIÓN FÍSICA
MENCIÓN GERENCIA DEL DEPORTE**

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS
ENTRENADORES DE JUDO DEL ESTADO MÉRIDA**

**AUTOR: OSUNA BERTHA.
TUTOR: JOSE A. RODRÍGUEZ.
AÑO: 2005.**

RESUMEN

El propósito fundamental de la presente investigación fue proponer el PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS ENTRENADORES DE JUDO DEL ESTADO MÉRIDA, PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL DESARROLLO DEPORTIVO DE LOS ATLETAS. La investigación se inscribió en la modalidad de proyecto factible, con el apoyo de un estudio de campo descriptivo, para ello se usó un cuestionario con preguntas cerradas, aplicándosele a una muestra de 10 entrenadores de Judo del estado Mérida. El cuestionario fue validado y dada su confiabilidad a través de los coeficientes de proporción de rango y alfa de cronbach. Se concluyó determinando que los entrenadores del judo del estado Mérida, no reciben capacitación técnica, no hay políticas de capacitación de algún ente oficial o privado, algún curso o taller que reciben lo han realizado con su propio sueldo, no están capacitados para diseñar técnicas, métodos o planes. Asimismo, consideran que los organismos encargados del judo, no diseñan técnicas o cualquier otra herramienta metodológica que los oriente a mejorar la preparación de los atletas. Respecto al programa de capacitación, señalan de que debe contener temas específicos, contenido programático, metodología, recursos y formas de evaluar. Se recomienda presentar a los organismos encargados del deporte a nivel regional y nacional, así como a la Federación Venezolana de Judo, la presente propuesta, a objeto de una implantación urgente, así como el de establecer reuniones con los entrenadores de judo del estado Mérida, y del país para que se inmiscuyan en la propuesta a fin de gestionar los recursos necesarios para su implementación.

Descriptores: programa de capacitación, entrenadores de judo.

INTRODUCCIÓN

El judo puede ser considerado como la filosofía del Ju – Jitsu, en tanto que no se trata tan sólo de proyectar o lanzar apretar al adversario y practicar estrangulaciones. Es en pleno, sentir y entender el Ki (energía) que el cuerpo posee y es excelente como canalizador en las prácticas de las artes marciales y deportivas, entre las cuales está el judo.

El argumento que surge para explicar cómo el judo, aparentemente violento y fuerte, puede hacer del ser alguien con capacidad de dominio, en cuanto que el adversario puede ver en el judoka a una persona serena y capaz de inspirar respeto, es que en ningún momento el judo disputa con los adeptos del yoga que es uno de los seis sistemas clásicos de filosofía del hinduismo. Se diferencia de los otros por proporcionar el control del cuerpo y el poder mágico atribuido a sus devotos avanzados. El yoga plantea como doctrina que mediante la práctica de ciertas disciplinas el ser humano puede alcanzar la liberación de las limitaciones de la carne, el engaño de los sentidos y las trampas del pensamiento y, por tanto, alcanzar la unión con el auténtico conocimiento. Tal unión, de acuerdo con su doctrina, es el único camino verdadero de entendimiento. Para la mayoría de los yoguis (nombre que reciben quienes practican el yoga) el objeto de conocimiento es el espíritu universal, el Brama, sino que por el contrario, ambas partes se reúnen en un solo ente.

En todo caso, se debe reflexionar, por qué el judo, cada vez puede interesar más a la gente, lo que permite descubrir la condición sincera y el



En el Capítulo V: Se elaboró una serie de aspectos producto de análisis del diagnóstico efectuado y cual se tradujo en conclusiones y recomendaciones.

En el Capítulo VI: Se elaboró la propuesta referida a un programa de capacitación para los entrenadores de judo del estado Mérida.

Finalmente, se determinaron las conclusiones y recomendaciones del trabajo realizado.

Bdigital.ula.ve

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El Judo (en japonés 'camino de la suavidad' o 'camino apacible'), es el arte marcial derivado del ju - jitsu y una forma de combate libre muy elaborada. El combate tiene lugar en una tatami o tapiz cuadrado de 9 x 9 metros de lado, como medidas mínimas y máximo de 10 x 10 metros. Alrededor y fuera del tapiz está señalada una zona o área de seguridad de un metro. El tatami (tapiz) está hecho de paja prensada cubierta con lona y mide dos metros de largo por un metro de ancho. Las tatamis se colocan juntos y se mantienen en su lugar mediante una estructura de madera. El combate está controlado por un árbitro situado dentro del área de competición y otros dos colocados en las esquinas opuestas del tapiz. Los competidores deben combatir dentro de los límites del área.

Los judokas (competidores) visten el *judogi* (traje de judo), una vestimenta de color blanco o crema, en la actualidad el nuevo reglamento incluye el judogi azul para el competidor que se anuncia de primero, dejando para el segundo atleta el judogi tradicional blanco. La chaqueta suelta se sujeta con un cinturón que da dos vueltas al cuerpo y se ata con un nudo cuadrado. El color del cinturón indica el nivel del competidor. En el comienzo los competidores se sitúan frente a frente a una distancia de un metro y

hacen una reverencia. Es una cortesía tradicional y una formalidad antes y después de cada combate.

El árbitro entonces grita *hajime* (comenzar). Un combate tiene una duración que dependerá de la categoría (juvenil y adultos Masculino y femenino 5 min. Infantiles A y B ambos sexos 4 min. Preinfantil A y B ambos sexos 2 min.). No hay asaltos, como en boxeo, pero un punto decisivo puede finalizar el combate. Si un combate no tiene un vencedor claro, los jueces indican el ganador con sus bastones y el árbitro tiene el voto decisivo.

Rengifo (2002), reseña que "los combatientes son juzgados por su técnica de empuje y derribo (*nage-waza*) así como su técnica de apresamiento (*cátame-waza*). Las violaciones y faltas también son factores determinantes" P.96.

El reglamento competitivo está ajustado a una serie de aspectos. Rengifo (2002) señala que:

Algunas de las infracciones y faltas más importantes son barrer una pierna del oponente desde la parte interna situada debajo de él o ella (está permitido enganchar el empeine); intentar derribar a un oponente retorciéndole una pierna; tirarse hacia atrás deliberadamente cuando el oponente se encuentra abrazado a su espalda; adoptar una actitud únicamente defensiva; tirar al suelo a un oponente para comenzar el trabajo de suelo; comenzar agarrando al oponente un pie o una pierna (a menos que sea una habilidad técnica el hacerlo); poner una mano, pie o pierna directamente en la cara del oponente, o agarrar el judogi contra su boca, y aplicar dislocaciones, excepto en la articulación del codo. (p. 97).

Así podemos observar que las infracciones se penalizan de la siguiente forma: *shido*, se recibe una advertencia pero sin penalización; *chui*, deducción de tres puntos; *keikoku*, una amonestación y deducción de siete puntos; *hansoku-make*, descalificación y pérdida de diez puntos. Dos *chui* se convierten en un *keikoku*. Al incurrir en tres advertencias el judoka queda

descalificado. En la actualidad las penalizaciones se refieren solamente al shido (al incurrir en tres faltas el judoka queda descalificado).

Como en otras artes marciales, el estilo y la ejecución de la técnica son importantes, y se tienen en consideración por los árbitros. Si no hay una ventaja clara en los puntos, el combate se decidirá por la evaluación del mejor estilo, la técnica o la agresividad.

Los competidores aseguran a su oponente agarrándole de las mangas o de las solapas del judogi. El judoka aprovecha el más mínimo error de su oponente para poder hacerle perder el equilibrio. Un principio básico es el *tskuri-komi*, esto es, hacer perder el equilibrio a una persona para tirarla al suelo. Así ocurre cuando un oponente está iniciando un ataque y el judoka puede aprovechar el momento para desequilibrar y tirar al oponente. En estos casos una técnica usual es el *koshi-guruma* o derribo rodado de cadera: el oponente que avanza es agarrado por las solapas y lanzado sobre las caderas. Otro derribo muy utilizado es el *deashi-barai* o barrido de pie delantero: cuando el oponente avanza hacia delante y no está en posición de equilibrio, se le barre la pierna o el pie con un movimiento lateral del pie y al mismo tiempo se proyecta hacia abajo del brazo del mismo lado. Otros derribos usuales son: *uchi-mata* (derribo con el muslo interno); *o-soto-gari* (derribo principal de barrido externo); *harai-goshi* (derribo con barrido de cadera); y *seio-nage* (derribo de hombros). También *hane-goshi* (derribo por encima de la cadera); *kanibashami* (derribo de tijeras, actualmente prohibida); *o-soto-gake* (derribo principal de caída externa); y *ura-nage* (caída posterior). En las caídas muchos combatidores caen con sus oponentes debido a que eso les da una fuerza añadida. Se llama *maki-komi* (envolver).

Toda la terminología aplicada a este deporte es japonesa y así se mantiene en la actualidad. Los términos más usados por los jueces son:

matte (alto); *sono-mama* (parar —se emplea cuando los competidores están fuera del tatami y deben volver—); *yoshi* (continuar); *jikan* (fin del tiempo); *hantei* (decisión —es utilizado por el árbitro para pedir a los jueces una decisión—); *sore-made* (que significa 'el final' —es señalado por el árbitro para dar por finalizado el combate—); *osae-komi* —que es utilizado por el árbitro cuando un judoka ha inmovilizado a su rival—.

Este deporte cuyo auge es significativo a nivel mundial y nacional requiere para su enseñanza entrenadores técnicamente cualificados y actualizados a fin de garantizar atletas con miras a competencias de alto nivel, con técnicas y métodos de vanguardia que garanticen un rendimiento atlético de primer orden.

El judo en Venezuela viene presentando mejoras desde el punto de vista técnico al punto de que a nivel internacional se ha tenido participaciones importantes como una campeona mundial en 1984 (Natasha Hernández), campeones panamericanos, suramericanos y centroamericanos.

No obstante, se viene evidenciando que dicho deporte ha venido desmejorando desde el punto de vista organizacional y técnico, al punto de que los resultados por medallas en competencias regionales y nacionales viene disminuyendo en forma paulatina, aunado al escaso personal o entrenadores quienes a su vez no disponen de programas que los capacite técnicamente con el objeto de generar un proceso de enseñanza para los atletas que sea eficaz y eficiente y, de ésta forma contribuir a su crecimiento y desarrollo deportivo.

Tal situación se debe, entre otras cosas, a la falta de interés de la autoridades competentes en darle prioridad a la problemática planteada, falta de estímulo hacia los entrenadores para que inicien actividades de investigación con la finalidad de establecer técnicas y métodos actualizados y finalmente a la desidia por parte de la propia Federación Venezolana de

Judo quienes han venido planteando la situación pero no se abocan a resolverla.

Lo planteado anteriormente trae, en consecuencia, entrenadores sin técnicas y métodos para enseñar y entrenar judo, perjudicando notablemente a los atletas del estado Mérida, quienes ven mermadas sus aspiraciones en competencias de alta calidad.

Lo anteriormente descrito genera la necesidad de proponer un programa de capacitación para los entrenadores de judo del estado Mérida, para la optimización del desarrollo deportivo de los atletas.

Finalmente, la investigación estuvo formulada con las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual que presentan los entrenadores de judo del estado Mérida, en relación al uso de programas de capacitación?

¿Cuáles son los resultados del diagnóstico a objeto de establecer alternativas de solución?

¿Cuáles son los programas de entrenamiento de judo, con la finalidad de usarlos para el diseño de la propuesta?

¿Cuáles son los elementos novedosos para el diseño de la propuesta?

¿Cómo puede incidir un programa de capacitación para los entrenadores de judo del estado Mérida?

Justificación de la Investigación

El estudio ha de generar una serie de beneficios entre los que destacan los entrenadores de judo del estado Mérida, toda vez que contarán con una herramienta de trabajo que les permitirá profundizar sus conocimientos sobre el entrenamiento, lo que generará un proceso de enseñanza actualizado y eficaz.

Se beneficiará la Federación Venezolana de Judo, en tanto que dispondrán de un material técnico documental que podrá ser usado como modelo en cada una de las Asociaciones de Judo a Nivel estatal, municipal y parroquial.

El Instituto Nacional de Deportes y los Institutos de Deportes estatales, una vez analizada la propuesta, podrán usarla como estrategia para colaborar en la preparación de los atletas de categorías infantiles desde la fase de iniciación hasta la fase competitiva.

La sociedad merideña y por ende la venezolana se verán motivados a enviar a sus futuros judokas a los clubes y organizaciones de judo, ya que contarán con entrenadores altamente capacitados en materia de estrategias, técnicas y tácticas, pero además, la propuesta pretende insertar elementos que permitan al atleta el uso de la ética, disciplina, seguridad, compañerismo y sentido de pertenencia como parte de su desarrollo deportivo.

Despertará interés en otras disciplinas deportivas, por cuanto la propuesta contendrá elementos dirigidos al uso de actividades lúdicas para mejorar la velocidad, fuerza y resistencia, además de mostrar al entrenador aspectos sobre psicología, anatomía y algo que es fundamental y se relaciona con las lesiones que los atletas puedan tener y la forma de tratarlas.

Objetivos de la Investigación

General

Proponer un programa de capacitación para los entrenadores de judo del estado Mérida.

Específicos

- Diagnosticar la situación actual que presentan los entrenadores de judo del estado Mérida, en relación al uso de programas de capacitación.
- Analizar los resultados del diagnóstico a objeto de establecer alternativas de solución.
- Revisar los programas de entrenamiento del judo, con la finalidad usuarios para el diseño de la propuesta.
- Estimar elementos novedosos para el diseño de la propuesta.
- Diseñar el programa de capacitación para los entrenadores de judo del estado Mérida.

Limitaciones de la Investigación

El estudio cuenta con los recursos bibliográficos necesarios para el desarrollo de la misma, existe la disposición de colaboración por parte de la Federación Venezolana de Judo (F.V.J.) y Asociación de Judo del estado Mérida (AJEMER).

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación

El Trabajo de Investigación realizado por Bastidas (1996), de la Universidad Santa María, de carácter descriptivo titulado Necesidades de Adiestramiento para el personal en el Instituto Nacional de Deportes (I.N.D.) región central, tiene entre sus principales conclusiones las siguientes: el 95% del personal encuestado manifestó que el Instituto no posee planes de capacitación para su personal; el 58% establece que el nivel de capacitación que posee obedece a necesidades personales, finalmente, sugiere el 63% de los entrevistados que en relación a la capacitación se requiere de ésta para la alta gerencia, personal administrativo y personal técnico.

Dentro de este marco, Carrasquero (1998) en la ciudad de Maracaibo, sobre la situación de capacitación del recurso humano en la empresa HIDROLAGO C.A., se basó en un estudio descriptivo de corte transversal, cuyos resultados permitieron establecer que la empresa no cuenta con programas de capacitación continuos, además de determinar que el 86,3% de la población encuestada, no sienten que la empresa se ocupe del adiestramiento tal como lo establece la Ley de Carrera Administrativa.

Otro estudio hecho por Lenzo (1998), de carácter descriptivo, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Plan de Capacitación y Adiestramiento y la Calidad del Servicio de Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA), permitió determinar que la Empresa no escatima esfuerzos para adiestrar y capacitar a su personal, lo que se refleja en la excelencia de la calidad de tan importante empresa del estado venezolano.

Asimismo, Flores (1988), propuso un Manual de Normas y Procedimientos del Sistema de Adiestramiento y Capacitación para la Oficina de Personal del Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes (IAHULA), establece como conclusión que los Manuales dentro de una institución juegan un papel muy importante debido a que los mismos respaldan el eje vertical, además agilizan el proceso y transfieren información a los integrantes de la organización. Al crear el Manual se ayuda a la mejor gerencia de la organización, es decir, a la buena utilización de los recursos humanos y materiales. Un personal altamente calificado no solamente colabora con la institución sino también con la sociedad donde se encuentra.

Bases Teóricas

Capacitación

Muchos expertos consideran que la formación es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados. En general son programas a mediano y largo plazo.

Por su parte, la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. Aquino y Arecco (2000), expresan lo siguiente:

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación hacemos que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo. (p. 93).

La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último que implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria.

Mondy y Noe (2001), advierten "que a criterio particular, el adiestramiento se torna esencial cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente nuevo", (p.19). Sin embargo una vez incorporados los trabajadores a la empresa, ésta tiene la obligación de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que cumplan bien su cometido.

El desarrollo por otro lado, se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar. Está orientado fundamentalmente a ejecutivos.

La capacitación es para los puestos actuales y la formación o desarrollo es para los puestos futuros. La capacitación y el desarrollo con frecuencia se confunden, puesto que la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y de la intensidad de los procesos. En la formación del recurso humano la capacitación es primordial. Chiavenato (1999) dice que:

La capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello o más largo plazo y a partir de obligaciones que puede estar ejecutando en la actualidad. (p. 23).

Respecto a la capacitación del recurso humano, toda empresa que en su presupuesto incluya el desarrollo de programas de capacitación, dará a conocer a sus empleados el interés que tiene en ellos como personas, como trabajadores, como parte importante de esa organización.

La capacitación cuenta con objetivos muy claros, entre los cuales podemos mencionar, de acuerdo a lo acotado por Rodríguez (2000), los siguientes: Conducir a la empresa a una mayor rentabilidad y a los empleados a tener una actitud más positiva, mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles, elevar la moral de la fuerza laboral, ayudar al personal a identificarse con los objetivos de la empresa, obtener una mejor imagen, fomentar la autenticidad, la apertura y la confianza, mejorar la relación jefe-subalterno, preparar guías para el trabajo, agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas, promover el desarrollo con miras a la promoción, contribuir a la formación de líderes dirigentes, incrementar la productividad y calidad del trabajo, promover la comunicación en toda la organización, reducir la tensión y permitir el manejo de áreas de conflicto.

Debido a la importancia que tiene la capacitación, ésta debe ser de forma permanente y continua, de forma que se puedan alcanzar las metas trazadas, lo que representa la prioridad en el caso de la investigación para los entrenadores de judo.

El beneficio de la capacitación no es sólo para el trabajador o entrenador, sino también para la empresa o institución deportiva; ya que para ambos constituye la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro.

Rodríguez (2000), considera que entre los beneficios se pueden mencionar: Permite al trabajador prepararse para la toma de decisiones y para la solución de problemas, promueve el desarrollo y la confianza del individuo, ofrece herramientas necesarias en el manejo de conflictos que se den dentro de la organización, logra metas individuales, eleva el nivel de satisfacción en el puesto, mejora la comunicación entre los trabajadores, ayuda a la integración de grupos, transforma el ambiente de trabajo en la empresa, haciendo más agradable la estancia en ella.

Schultz (1999), comenta que "debido a que la meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, es preciso desarrollar programas que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales", (p.23).

Las operaciones organizacionales abarcan una amplia variedad de metas que comprenden personal de todos los niveles, desde la inducción hacia el desarrollo ejecutivo. Además de brindar la capacitación necesaria para un desempeño eficaz en el puesto, los patrones ofrecen capacitación en áreas como el desarrollo personal y el bienestar.

A fin de tener programas de capacitación eficaces, se recomienda un enfoque sistemático. Éste consiste en 4 partes, de acuerdo a la opinión de Chiavenato (1999):

1.- Detectar las necesidades de capacitación.

Es el primer paso en el proceso de capacitación, detectar las necesidades de capacitación contribuye a que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual redundaría en gastos innecesarios. Para detectar las necesidades de capacitación deben realizarse tres tipos de análisis; estos son:

- Análisis Organizacional: que es aquél que examina a toda la compañía para determinar en qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se debe tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la Compañía, así como los resultados de la planeación en recursos humanos.
- Análisis de Tareas: se analiza la importancia y rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones.
- Análisis de la Persona: dirigida a los empleados individuales. En el análisis de la persona debemos hacernos dos preguntas ¿a quién se necesita capacitar? Y ¿qué clase de capacitación se necesita?. En este análisis se debe comparar el desempeño del empleado con las normas establecidas de la empresa. Es importante aclarar que esta información la obtenemos a través de una encuesta.

Ante esta premisa, Aquino y Arecco (2000), consideran que en la fase de detección de las necesidades de capacitación se presentan elementos a considerar que facilitan la clasificación de dichas capacitaciones según:

- Tiempo: a corto plazo (menos de un año) y a largo plazo.
- Ambito: generales (conocimiento de la empresa, procesos) y específicas.
- Situación laboral: para formación inicial (costumbres y procedimientos), manutención y desarrollo, complementación (reubicación o reemplazo) y especialización (promoción o ascensos), (p.96).

Por lo tanto el detectar las necesidades de capacitación del Recurso Humano tiene entre otras las siguientes ventajas:

- Permite planificar y ejecutar las actividades de capacitación de acuerdo a prioridades y utilizando los recursos de manera eficiente.
- Mide una situación actual que servirá de línea base para evaluar la efectividad posterior a la capacitación.
- Conocer quiénes necesitan capacitación y en qué áreas.
- Conocer los contenidos que se necesita capacitar.
- Establecer las directrices de los planes y programas.
- Optimizar el uso de recursos.
- Focalizar el objeto de intervención.

Así podemos en un momento dado determinar las técnicas de detección de necesidades. Estas son:

- Observación directa: debe ser realizada en el sitio de trabajo y deben ser comparadas con un patrón de conductas esperadas. En tareas más o menos repetitivas se usan listas de verificación y en las habilidades más especializadas se usan guías de observación aplicadas por más de un evaluador.
 - Ventaja: su objetividad, permite detectar fallas que no se registrarían de otra manera, permite focalizar el entrenamiento y evaluar los avances.
 - Desventaja: es costosa en términos de tiempo, modifica lo observado, requiere preparación de los observadores.
- Entrevista: a base de preguntas abiertas o estructuradas.
 - Ventaja: permite descubrir aspectos no previstos, hay posibilidades de clarificar lo requerido.
 - Desventaja: es lenta, costosa, sin anonimato, es subjetiva y puede no ser representativa del total.

- Encuestas: con preguntas abiertas o cerradas.
 - Ventaja: es de aplicación masiva y colectiva, bajo costo y anonimato.
 - Desventaja: hay aspectos que pueden quedar sin conocer.

2.- Identificación de recursos

Los Recursos que requiere la capacitación al personal es de suma importancia ya que sin los mismos no puede impulsarse planes ni programas cónsonos con las necesidades detectadas. Los Recursos pueden ser de diferentes tipos, según lo expresa Chiavenato (1999): Financieros: mediante la designación presupuestaria que establece la empresa como parte de sus costos de funcionamiento. Aquí se incluyen también lo correspondiente a un porcentaje de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores, que se establecen dentro de las partidas de compensaciones e incentivos no financieros de la empresa, humanos: la función de capacitación es una función de línea y de staff, institucionales: todos los organismos externos a la empresa, públicos o privados, que realizan una labor de apoyo a la tarea del departamento, materiales: infraestructura, condiciones para trabajar, materiales. (p.87).

3.- Integración de un plan de capacitación

La integración de planes según los autores, Werther y Keith (1999), afirman que la Planeación de los Recursos Humanos y el Desarrollo del Personal centran su atención en el planeamiento formal de dichos recursos. Al planear formalmente, se debe hacer énfasis en:

- Establecer y reconocer requerimientos futuros.
- Asegurar el suministro de participantes calificados.
- El desarrollo de los recursos humanos disponibles.
- La utilización efectiva de los recursos humanos actuales y futuros.

La planeación formal asegura o permite a la empresa contar con el número correcto de empleados y con el tipo correcto de personas, en los lugares adecuados, en el tiempo preciso, haciendo aquello para lo cual son más útiles.

Un plan de capacitación debe contemplar entre otras cosas:

- Plan de Reemplazos: esta es la actividad más común de la planeación de los Recursos Humanos. Esta actividad se relaciona con el reclutamiento, promoción y la transferencia, para ocupar puestos cuyas vacantes se han de producir.
- Plan de Sucesión: denominamos plan de sucesión al sistema que tiene los objetivos propuestos.
- Plan de carrera: el plan de carrera es muy importante para quienes poseen habilidades gerenciales, porque esto ayuda a maximizar su contribución potencial a los objetivos organizacionales; permite soportar altos valores de cambio organizacional, las presiones y el estrés ocasionados por el trabajo.

Otra razón para instituir el desarrollo de carrera en una empresa son los cambios tecnológicos que se producen a una gran velocidad, lo cual genera desajustes entre las necesidades de mano de obra de la empresa y las habilidades y conocimiento de los empleados.

Aquino y Arecco (2000), establecen que los aspectos que se deben tomar en cuenta al momento de realizar el diseño de una Planeación de la Capacitación son:

- Selección de las actividades de capacitación.
- Nivel de profundidad de la capacitación.
- Definir la población objetivo, características de los participantes, conformación de grupos. Nivel de conocimientos previos necesarios.
- Definir si va a ser una capacitación interna o externa (instructores).
- Selección de instructores.

- Definir el cronograma, para efectos de la partidas presupuestarias.
- Definir la metodología de la capacitación: instrucción en el centro de capacitación, rotación de puestos, pasantías, aprendizaje en el puesto, visitas a otras empresas, trabajo junto a un experto, etc.

4.- Ejecución de programas de capacitación

Las empresas deben tomar en consideración varios lineamientos para la implementación de Programas de Capacitación en su organización. Una vez se tenga la Planeación de la Capacitación puede procederse al Diseño de Programas de Capacitación el cual incluye: nombre de la actividad, objetivos generales y específicos, contenidos, metodología, duración, participantes, lugar, horario, instructor, bibliografía, recursos, costo y evaluación.

A continuación analizaremos brevemente algunos elementos que están considerados en el diseño del Programa de Capacitación.

A- Establecimiento de objetivos:

Deben formularse objetivos claros y precisos para el diseño de programas bien definidos. Estos facilitarán a los gerentes o jefes determinar si es el tipo de capacitación que realmente necesita su subordinado. En los objetivos específicos se deben utilizar verbos de acción que describan el contenido del programa.

B- Contenido del programa:

La detección de las necesidades de capacitación nos permitirá elaborar el contenido del programa de capacitación y los objetivos de aprendizaje, al respecto Werther, Jr. Y Keith; Davis (1999) nos dicen: "El contenido puede proponer la enseñanza de habilidades específicas, de suministrar conocimiento necesario o de influencia en las actitudes". (p.129).

Independientemente del contenido, el programa debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes. Si los objetivos de la compañía no están en el programa, éste no redundará en pro de la organización. Si los participantes no perciben el programa como una actividad de interés y relevancia para ellos, su nivel de aprendizaje distará mucho del nivel óptimo.

C- Principios del Aprendizaje:

Conocido como Principio Pedagógico, constituye las guías de los procesos por los que las personas aprenden de manera más efectiva. Estos principios son:

- Participación: el aprendizaje es más rápido cuando el individuo participa activamente de él. Este principio se aplica actualmente en las escuelas, universidades con excelentes resultados, ya que el profesor es un facilitador y el estudiante aprende de manera más rápida y puede recordar por más tiempo, debido a su posición activa.
- Repetición: este principio deja trazos más o menos permanentes en la memoria. Consiste en repetir ideas claves con el fin de grabarlo en la mente.
- Relevancia: el material de capacitación debe relacionarse con el cargo o puesto de la persona que va a capacitarse.
- Transferencia: el programa de capacitación debe concordar o relacionarse con la demanda del puesto de trabajo del individuo.
- Retroalimentación: a través de este principio el individuo podrá obtener información sobre su progreso.

D- Herramientas de Capacitación

Schultz (1999), estima que la capacitación es necesaria e importante tanto para los supervisores como para los empleados que tienen el potencial

para ocupar esta posición. A pesar de que los objetivos de la capacitación no son los mismos, las técnicas del curso son iguales. Ejemplo, para los supervisores la sesión consistirá en capacitación respecto a como desempeñar mejor su puesto de trabajo actual, para los empleados sin responsabilidad gerencial, los cursos constituyen una oportunidad para desarrollarse a puestos gerenciales.

Factores para Seleccionar una Técnica de Capacitación

Para seleccionar una técnica de capacitación deben considerarse varios factores, los cuales según Schultz (1999), (p.45):

1. La efectividad respecto al costo.
2. El contenido deseado del programa.
3. La idoneidad de las instalaciones con que se cuenta.
4. Las preferencias y la capacidad de las personas que reciben el curso.
5. Las preferencias y capacidades del capacitador.
6. Los principios de aprendizaje a emplear.

Técnicas de Capacitación Aplicadas:

En las Técnicas de Capacitación aplicadas en el sitio de trabajo podemos señalar las siguientes técnicas:

- Instrucción directa sobre el puesto: la cual se da en horas laborables. Se emplea para enseñar a obreros y empleados a desempeñar su puesto de trabajo. Se basa en demostraciones y prácticas repetidas, hasta que la persona domine la técnica. Esta técnica es impartida por el capacitador, supervisor o un compañero de trabajo.
- Rotación de Puesto: se capacita al empleado para ocupar posiciones dentro de la organización en período de vacaciones, ausencias y renuncias. Se realiza una instrucción directa.

- Relación Experto-Aprendiz: se da una relación "Maestro" y un Aprendiz. En dicha relación existe una transferencia directa del aprendizaje y una retroalimentación inmediata.

Según Schultz (1999), las Técnicas de Capacitación aplicadas fuera del sitio de Trabajo, pueden ser, (p.47):

- Conferencias, videos, películas, audiovisuales y similares: estas técnicas no requieren de una participación activa del trabajador, economizan tiempo y recurso. Ofrecen poca retroalimentación y bajos niveles de transferencia y repetición.
- Simulación de condiciones reales: permite transferencia, repetición y participación notable, generalmente las utilizan las compañías aéreas, los bancos y los hoteles. Consiste en la simulación de instalaciones de operación real, donde el trabajador se va a aprender de manera práctica su puesto de trabajo.
- Actuación o socio drama: esta técnica da la oportunidad al trabajador a desempeñar diversas identidades; crea vínculos de amistad y de tolerancia entre los individuos y permite reconocer los errores.
- Estudio de casos: permite al trabajador resolver situaciones parecidas a su labor. El trabajador recibe sugerencias de otras personas y desarrolla habilidades para la toma de decisiones. En esta técnica de capacitación, se practica la participación, más no así la retroalimentación y la repetición.
- Lectura, estudios Individuales, instrucción programada: se refiere a cursos basados en lecturas, grabaciones, fascículos de instrucción programada y ciertos programas de computadoras. Los materiales programados proporcionan elementos de participación, repetición, relevancia y retroalimentación, la transferencia tiende a ser baja.

- **Capacitación en Laboratorios de Sensibilización:** consiste en la modalidad de la capacitación en grupo. Se basa en la participación, retroalimentación y repetición. Se propone desarrollar la habilidad para percibir los sentimientos y actitudes de las otras personas.

Evaluación, Control y Seguimiento de la Capacitación

Aquino y Arecco (2000), sostienen que la Evaluación es un proceso que debe realizarse en distintos momentos, desde el inicio de un Programa de Capacitación, durante y al finalizar dicho programa. Es un proceso sistemático para valorar la efectividad y/o la eficiencia de los esfuerzos de la capacitación. No es solo una actividad más de capacitación, sino una fase importante del ciclo de la capacitación. Ocurre en cada fase del ciclo como un proceso en sí mismo. Seguidamente consideran lo siguiente:

Debe ser parte de la sesión del plan de capacitación y se le debe destinar un tiempo adecuado. Los datos que se obtienen son útiles para la toma de decisiones. Un adecuado Programa de Capacitación contempla una evaluación del desempeño, un control y un adecuado seguimiento a las actividades que realiza el trabajador. La Evaluación permite la medición científica de los fundamentos, aplicación, efectos a corto y a largo plazo, de las acciones del diseño y la ejecución de los "Programas de Capacitación". (p. 127).

Modelos de Evaluación

A fin de evaluar los niveles de conocimiento del personal, es necesario, implementar programas de evaluación, al respecto Mondy y Noe (2001), argumentan que uno de los modelos utilizados en la evaluación es el modelo de Kirkpatrick, tiene 4 etapas consecutivas e independientes a nivel micro y macro:

- **Reacción:** percepción de los participantes en su efectividad, por medio de cuestionarios. Se revisa también la adecuación de contenidos, el dominio del instructor, el manejo del tiempo de parte del instructor, claridad de exposición, aspectos útiles y menos útiles.
- **Aprendizaje:** nivel de adquisición de conocimientos. Por medio de evaluación pre - post, a través de pruebas de contenidos (con validez de contenido, sobre muestras representativas de los contenidos impartidos).
- **Conductas:** el más importante y difícil de evaluar. Por medio del reporte de otros: reclamos, productos defectuosos, costos, etc. que lo miden indirectamente.
- **Resultados:** impacto en la organización. ROI (return on investment), o el retorno de inversión. Se usan informes de gestión, niveles de producción, calidad, costos, niveles de ausentismo - rotación, licencias médicas, etc.

Según Schultz (1999), se pueden realizar 3 diferentes tipos de evaluación:

1. **Evaluación de los procesos:** la cual examina los procedimientos y las tareas implicados en la ejecución de un programa o de una intervención.
2. **Evaluación de los impactos:** es más cabal y se centra en los resultados de largo alcance del Programa o en los cambios o mejoras al estado de la actividad.
3. **Evaluación de los resultados:** Se usa para obtener datos descriptivos en un proyecto o programa y para documentar los resultados a corto plazo.

Se deben de igual forma establecer estrategias para realizar el proceso de evaluación de la capacitación, entre las que podemos mencionar:

- Gran diversidad y el capacitador debe asegurarse de utilizar diferentes instrumentos para recoger los datos.
- Es importante para obtener datos cualitativos así como cuantitativos.

- Incluye a tantos interesados como sea posible en la estrategia de evaluación.
- Existen dos orientaciones básicas interrelacionadas respecto a la evaluación de la capacitación del personal:
 - Determinar si ha comprendido la información necesaria para desempeñar sus responsabilidades durante la jornada, por ejemplo, una evaluación del aprendizaje individual (evaluación del conocimiento).
 - Establecer si los métodos, contenidos informativos y horarios utilizados son apropiados para transmitir las habilidades requeridas, por ejemplo una evaluación del ambiente de la capacitación.

A fin de evaluar los niveles de conocimiento del personal y la efectividad de los métodos de capacitación es necesario instrumentar programas de evaluación continua durante la capacitación y, de ser posible, poner en práctica cualquier medida correctiva antes de empezar a cumplir con sus responsabilidades. Cuando se han programado múltiples sesiones de capacitación, la retroalimentación sobre la pertinencia y la cobertura de los métodos utilizados puede ayudar a su mejora a lo largo del programa en su conjunto. Si se determina que es necesario una mayor capacitación, la programación de sesiones adicionales puede ser una respuesta para a la misma.

Métodos de Evaluación de la Capacitación

Existen distintos métodos para la evaluación:

- Programas de evaluación integrados a las sesiones de capacitación, a través del monitoreo de las actividades grupales y el conocimiento manifestado durante los ejercicios de simulación e interacción.

- Actividades domésticas o sesiones de capacitación en forma de libros de preguntas y respuestas que luego pueden ser revisados y evaluados por los capacitadores.
- Llenar formatos de evaluación al final de cada sesión.
- Monitoreo y reporte sobre las sesiones por parte de los administradores del sitio de capacitación.
- Monitoreo sobre el desempeño del personal durante la jornada de evaluación.

Si bien este último método es una parte importante de la evaluación de la capacitación, no es recomendable que sea el único método que se utilice. Esperar hasta finalizar la jornada de capacitación para evaluar si el personal tiene conocimiento suficiente puede ser útil a fin de evaluar la efectividad general de los métodos de capacitación y si el personal es apropiado para el puesto en el futuro, pero es probable que se traduzca un desempeño ineficiente durante la elección.

Retroalimentación

Una buena forma de determinar que tan apropiados han sido los métodos y estilos de capacitación y de tener una idea precisa de donde puede ser necesaria una mayor capacitación, es la de interrogar al personal mismo. Esto puede hacerse formalmente al final de las sesiones de capacitación mediante el llenado de cuestionarios que incluyan asuntos como los siguientes:

- Lo conveniente y confortable que han resultado el sitio y las facilidades de la capacitación, la duración de las sesiones, los recesos y las oportunidades de formular preguntas.
- Lo relevante que ha sido el material presentado y cualquier área en la que el personal considere que requiere mayor información o práctica.

- Lo conveniente que han resultado los estilos y métodos de capacitación empleados qué resultó efectivo y qué no al transmitir la información.
- Una auto evaluación integral de conocimiento en las responsabilidades encomendadas.
- Sugerencias para mejorar sesiones futuras de capacitación.

Aquino y Arecco (2000), coinciden en que para incrementar este método de recolección informativa de carácter formal, los capacitadores pueden tener comunicación continua con el personal, por ejemplo durante los recesos y al inicio y final de cada sesión, para determinar donde existen lagunas de conocimiento y cuáles estilos de presentación funcionan mejor (p.139).

Bdigital.ula.ve

Evaluaciones Independientes

La evaluación por parte de personal independiente al proceso de capacitación también puede ayudar a identificar en qué áreas se pueden introducir mejoras. Este método debe de emplearse siempre que sea personal externo contratado y no del organismo que se hace cargo de la capacitación, así como en algunas sesiones en los niveles inferiores cuando se utilice un método en cascada.

Evaluación del Desempeño

Rodríguez (2000), admite que la Evaluación del Desempeño es la forma de medir los resultados para mejora del desempeño del personal incorporado a la empresa, con el fin de clasificar o capacitar a dicho personal y sirve de base para la toma de decisiones. El desempeño de una persona se mide en referencia al puesto que ocupa. El objetivo es entonces, que los empleados respondan de la mejor manera posible a los requerimientos de

los puestos que ocupan dentro de la empresa. Asimismo sostiene lo siguiente:

La evaluación del desempeño ofrece a la gerencia de Recursos Humanos la oportunidad de trabajar sobre el desempeño de los empleados en el corto plazo y sobre su desarrollo producto de la capacitación recibida. Esta importante actividad se constituye para la empresa en un recurso informativo válido para: aumento de sueldo por méritos, asignación de gratificaciones, promociones y despidos. Permite además, calificar y diferenciar a las personas que trabajan en la empresa. (p. 94).

En síntesis, la evaluación del desempeño puede usarse con dos fines: calificativo y con fines de desarrollo. La evaluación del desempeño implica un ciclo que abarca las siguientes etapas en el desarrollo de las labores:

- En la primera etapa: acordar (no imponer) con cada colaborador los objetivos que debe alcanzar en el siguiente periodo de trabajo (puede ser un semestre o año), los cuales pueden definirse como resultados concretos, medibles, con límites de tiempo y con condiciones por lograr.
- En una segunda etapa: darse tiempo para observar los comportamientos de cada colaborador cuando ejecuta su trabajo.
- En una tercera etapa: asesorarlo sobre la marcha para ayudarlo a tener un mejor desempeño y a depurar sus habilidades, así como reconocer su buena actuación y fortalecer su autoestima.
- En una cuarta etapa: realizar la evaluación del desempeño y planear el desarrollo futuro del colaborador, si es que lo amerita.

Errores en el Proceso de Evaluación del Desempeño

Al realizar la labor de evaluación puede incurrirse en varios errores, tales como:

- No realizar evaluación del desempeño.

- Evaluar sin haber trazado objetivos al inicio de un periodo. Esto hace más subjetiva la evaluación y causa molestias y resentimientos.
- Acordar objetivos y no observar, dirigir, asesorar.

ENTRENAMIENTO

Lugar que ocupa el entrenamiento en la preparación para el rendimiento

La competencia se basa en un combate, con reglas de ejecución de actos motrices, en normas de conducta de los competidores y en los medios de apreciar los resultados obtenidos. Filine (1999), considera "que se agrupan las diferentes disciplinas en función de los elementos: la estructura de los actos motrices y las aptitudes necesarias para realizar un rendimiento" (p.55).

- El primer grupo comprende las disciplinas que imponen a los competidores el llegar al máximo de sus posibilidades motrices en el caso de un enfrentamiento (boxeo, lucha, gimnasia, judo, natación, atletismo, halterofilia, juegos deportivos, etc.).
- El segundo grupo comprende las disciplinas que implican la utilización de un medio de locomoción (automóvil, yate, motos etc.). El resultado deportivo se ve condicionado por la aptitud para utilizar racionalmente fuerzas motrices externas.
- Se colocan en el tercer grupo los ejercicios que imponen el alcanzar un blanco con un equipo deportivo particular (arco, fusil etc.).
- El cuarto grupo esta constituido por el modelismo (aviones, coches, etc.).
- Finalmente, en el quinto grupo el contenido principal de la competición es definido por el carácter lógico de un juego abstracto (ajedrez, damas, etc.).

Las disciplinas inscritas en el programa de los juegos olímpicos de verano o de invierno se reparten de otro modo:

- En el primer grupo, se encuentran las disciplinas cíclicas (natación, remo, carreras, ciclismo, etc.).
- El segundo grupo comprende las disciplinas de velocidad y de fuerza (saltos, lanzamientos, halterofilia).
- En el tercer grupo se encuentran las disciplinas que reclamen sobre todo la coordinación de los movimientos (gimnasia, patinaje artístico, saltos de trampolín).
- El cuarto grupo comprende todas las disciplinas que implican un combate singular (Boxeo, Karate, Judo, Tae Kow Do etc.).
- En el quinto grupo se encuentran los juegos deportivos (desde el fútbol al water-polo).
- Finalmente el sexto grupo lo constituyen las disciplinas combinadas (combinadas de esquí, pentatlón, decatón, etc.).

La actividad deportiva comprende dos aspectos: el perfeccionamiento de las aptitudes y la producción de prestaciones. Conduce a la rendimienta deportiva, cuyo nivel depende de diversos factores: un rendimiento elevado expresa las posibilidades máximas de un individuo en una disciplina en un momento dado de su desarrollo. A nivel colectivo, expresa el nivel de desarrollo de la disciplina, la actitud de una sociedad respecto a ella y la eficacia de una escuela.

Zurita (2002), explica que la preparación para el rendimiento deportivo es un proceso complejo en el cual intervienen el entrenamiento deportivo propiamente dicho y el conjunto de las condiciones en las que se mueve el atleta. El autor considera que:

El entrenamiento deportivo comprende el conjunto de las tareas que aseguran una buena salud, una educación, un desarrollo físico armonioso, un dominio técnico y táctico y un alto nivel de desarrollo de las cualidades específicas. Estas tareas tienen también la misión de aportar un conjunto de conocimientos teóricos y metodológicos respecto al deporte considerado. La realización de estas tareas no demuestra

únicamente entreno deportivo. Juegan un gran papel factores tales como el lugar del deporte en la sociedad, el nivel de desarrollo científico y técnico del país. (p. 66).

Entre los factores directos de eficacia del entrenamiento interviene en primer lugar el sistema de las competiciones deportivas. Pero también juega un papel el modo de vida y las condiciones de organización del entrenamiento y la preparación, las garantías materiales, las experiencias técnicas, medicas y científicas. Se contabilizan igualmente el nivel de los conocimientos y la categoría pedagógica del entrenador, la calificación de los responsables deportivos y el nivel de educación teórica del deportista. Garantía de la aptitud que tiene que desarrollar, algunos de estos factores, tales como las condiciones de vida, son relativamente autónomos, incluso aunque ejerzan una gran influencia sobre la eficacia del entrenamiento; otros están estrechamente ligados a él hasta el punto de que pueden considerarse como uno de sus componentes; por ejemplo, las formas de supervisión del entrenamiento, la organización de las competiciones y los equipos deportivos.

El entrenamiento determina transformaciones morfológicas y funcionales múltiples. El estado de entreno que refleja la adaptación biológica general del organismo se tiene que distinguir del estado de preparación que expresa la capacidad del organismo de manifestar sus posibilidades máximas en el curso de una competición. Este implica componentes suplementarios como los conocimientos teóricos y la aptitud para movilizarse hasta el final en una combate. Este estado de preparación condiciona la forma deportiva según Petrovsky (1999) mantiene que:

En el estado de entrenamiento se distingue habitualmente el entrenamiento general que resulta de ejercicios que mejoran la salud y aumentan las posibilidades funcionales generales, y el entrenamiento específico que resulta del perfeccionamiento en un campo especializado de actividad. Algunos describen

igualmente el entrenamiento anexo que ocupa un lugar intermedio entre estas dos formas. (p. 82).

La mejora de las técnicas de entrenamiento

Para Zatsiorsky (2000), la elevación progresiva del nivel de los rendimientos impone la necesidad de perfeccionar sin cesar todos los aspectos de la preparación del atleta. El dominio del progreso de los rendimientos implica que se examinen atentamente las teorías referentes a la preparación, de manera que se determine las que están más de acuerdo con la realidad y cuales son las que tienen más futuro.

Desde mediados de los años 60, la época se ha caracterizado por la multiplicación de los rendimientos deportivos de alto nivel, por el progreso permanente de los récords y por la exacerbación de la competencia. El nivel de los rendimientos deportivos de alto nivel en vez de estabilizarse, como se había previsto en un momento, continua elevándose; en determinadas disciplinas. Este fenómeno incluso tiende a acelerarse. Así ocurre, por ejemplo, en atletismo: se ve que después de los campeonatos de Europa en 1982, de veintiún disciplinas individuales se han superado los récords mundiales en nueve de ellas (o sea, 42,9% de las disciplinas); este porcentaje de superación, aún más elevado en natación y en ciclismo, ha alcanzado este año el 80% en lo que respecta al patinaje.

Por su parte, Ferrer (2001), es tajante cuando indica que no hace mucho tiempo, en la mayoría de pruebas, sólo uno o dos competidores podían pretender la victoria; ahora se asiste a competiciones donde es difícil discernir el favorito entre el conjunto de los finalistas. A menudo, el vencedor sólo supera a sus más próximos rivales en unas centésimas de segundo. En 1982, en los campeonatos del mundo de esquí nórdico, después de

examinar documentos fotográficos, se tuvo incluso que atribuir la medalla de oro de relevos 4 x 10 Km. a los dos primeros equipos.

El examen de los programas de entrenamiento utilizados en los países más desarrollados en plan deportivo, así como los datos históricos, permiten definir con precisión las orientaciones que han generado más progreso.

La primera orientación, que juega un papel fundamental, es el progreso rápido de los volúmenes de trabajo dedicados al entrenamiento. Se puede constatar que los principales índices de trabajo realizado durante el año se han doblado en unos quince años. Esto no constituye un límite: algunos atletas han obtenido resultados extraordinarios después de haber proporcionado volúmenes de trabajo considerables, alcanzando 12 000 Km. en remo, 40000 Km. en ciclismo en carretera, 4000 Km. en natación.

La segunda orientación consiste en la adaptación del trabajo de entrenamiento al objetivo planteado. Esto se traduce en un aumento del volumen de entrenamiento específico y en el aumento de la parte relativa de la preparación anexa al trabajo general de entrenamiento. La preparación general ha perdido su papel preponderante; es utilizada sobre todo como medio de reposo activo.

La tercera orientación, estrechamente ligada a la segunda, se basa en el desarrollo de los nuevos medios de entrenamiento. Ello pasa por la utilización de materiales y de equipos que permiten explotar totalmente las reservas funcionales del organismo o de acercarse más que antes a la perfección técnica en la ejecución de los movimientos. Actualmente, es igualmente posible desarrollar las cualidades físicas mientras se trabaja en el perfeccionamiento técnico, organizar el entrenamiento de manera que se movilicen hasta el límite los recursos funcionales o crear una tensión psíquica muy intensa, intensificar los procesos de adaptación trabajando por término medio, montaña, etc.

Finalmente, la cuarta orientación está constituida por el perfeccionamiento de la organización del entrenamiento. El análisis de la evolución de la práctica actual permite afirmar que en los próximos años lo esencial del perfeccionamiento del entrenamiento tenderá al establecimiento de sus bases científicas. Ellas son las que permitirán definir las estructuras de entrenamiento más aptas para orientar el desarrollo del atleta, y realizar la preparación más adaptada al nivel de resultado proyectado.

La dirección y el control de un entrenamiento

La condición de un atleta varía bajo la influencia del entrenamiento. Se distinguen tres niveles en esta condición.

- La condición de etapa, mantenida relativamente durante largo tiempo: semanas o meses.
- La condición corriente, que cambia bajo la influencia de una o varias sesiones. La apreciación de esta condición permite la conducción del microciclo.
- La condición operacional, extremadamente transitoria, que cambia bajo la influencia de los ejercicios. De su apreciación depende la conducción de los ejercicios en el seno de una sesión.
- Es posible dirigir el proceso de entrenamiento de un atleta teniendo en cuenta un determinado número de informaciones tales como:
 - Las que conciernen al estado subjetivo del atleta (moral, manera de aprehender el trabajo, etc.).
 - Las que conciernen al trabajo proporcionado (volumen del trabajo de entrenamiento, calidad de la ejecución, etc.).
- El conocimiento de los efectos al término del entrenamiento sobre los sistemas funcionales.

- El conocimiento de los aspectos temporales de estos efectos a plazo, de manera que puedan determinar el momento en que culminarán las aptitudes funcionales.

Ferrer (2001), aclara que el control de un entrenamiento implica que sus diferentes elementos puedan ser cuantificados precisamente. Entonces es posible, para cada etapa del entrenamiento, modelizar el nivel de rendimiento que se tiene que alcanzar, cuantificando los elementos que intervienen en su realización. Se comparan después las posibilidades funcionales del atleta con las que debería manifestar para obtener los resultados deseados. Se escogen entonces los medios y las técnicas, así como el modelo organizando su aplicación, que permiten alcanzar el resultado deseado. Aunado a ello, el mismo Ferrer (2001) acota:

La dirección de un proceso de entreno se efectúa a diferentes niveles, cada uno adaptado a la dimensión de la estructura considerada. La dirección corriente se efectúa a partir de las informaciones referentes a las reacciones del atleta ante las sesiones y los microciclos; Concierne a la estructura de los microciclos y su organización en el seno de un mesociclo. (p. 21).

De este nivel de dirección depende:

- El reparto entre los niveles de sollicitación, siguiendo una estructura de los microciclos y su organización en el seno de un mesociclo. De este nivel de dirección depende:
 - El reparto entre los niveles de sollicitación, siguiendo una estructura susceptible de estimular eficazmente los procesos de adaptación;
 - El reparto entre ciclos de carga y ciclos de recuperación;
 - La organización entre ciclos con orientaciones predominantes diferentes;
 - La puesta en práctica adecuada de los diferentes medios puestos a disposición del entrenamiento moderno (físicos, psíquicos, farmacológicos)

y alimenticios, técnicas de recuperación, etc.), de manera que controlen la evolución de la capacidad de trabajo del atleta.

La dirección operacional se efectúa a partir del mismo tipo de información y utilizando los mismos medios, para orientar el entrenamiento en el sentido del desarrollo progresivo de una o de diversas cualidades que se consideran necesarias para un buen nivel de rendimiento.

En el caso del entrenamiento deportivo, por tanto, es ante todo necesario definir los objetivos a alcanzar, y los procesos que permiten realizar este objetivo. Esta dirección se podrá desarrollar siguiendo un proceso lógico, si existen medios para apreciar en qué medida se ha alcanzado el objetivo y en qué medida cada uno de los elementos del proceso de entreno intervienen efectivamente en este sentido.

El sistema metodológico mejor adaptado a la realización de estas tareas está constituido por la teoría general de los sistemas funcionales. Guerrero (2000), señala que por sistema, se tiene que entender el conjunto de los factores asociados en una interrelación que ejercen una influencia sobre el resultado previsto. La puesta en marcha de esta interrelación se efectúa manteniendo todos los grados de libertad que ejercen una influencia sobre el resultado buscado y eliminación de todos los demás. Existe una organización jerarquía de los sistemas funcionales: por ejemplo, el sistema funcional que asegura la salida durante una competición es de un nivel inferior al que asegura el resultado deportivo en su conjunto, pero superior al que determina el tiempo de reacción a la señal de salida. Esta jerarquía esta, en un plano más general, siempre determinada por la jerarquía de los objetivos. Guerrero (2000) sostiene que:

Este análisis supone que los sistemas funcionales presentan una plasticidad suficiente para permitir la búsqueda de las modalidades más eficaces de acción. El perfeccionamiento del proceso de entreno implica que se definan con tanta precisión como sea posible los elementos fundamentales de

la actividad de competición. La investigación científica, pues, tendrá como objetivo definirlos y establecer entre ellos una relación jerárquica. (p. 92)

Es decir que esta puede ser sistematizada de la siguiente manera:

- 1) La actividad de competición; considerada como el objetivo último de la preparación.
- 2) Los componentes principales de la actividad de competición (salida, velocidad, finish, etc.).
- 3) Las cualidades elementales que determinan la eficacia en la realización de estos componentes principales (por ejemplo, en lo que respecta a la velocidad sobre una distancia, estas cualidades son la resistencia específica y la calidad de fuerza-velocidad).
- 4) Las características funcionales de base que determinan estas cualidades elementales (por ejemplo, en lo que respecta a la resistencia específica, se trata de los índices de potencia y de capacidad del sistema de liberación de energía, el rendimiento del trabajo, la estabilidad y la plasticidad de los principales sistemas funcionales, etc.).
- 5) Los índices parciales que definen estas características funcionales base (por ejemplo, en lo que se refiere a la aptitud aeróbica, se trata del porcentaje de fibras musculares lentas, del volumen del corazón, del rendimiento cardíaco máximo del rendimiento ventilatorio máximo, de la densidad de la red capilar, de la actividad de las enzimas oxidativas, etc.).

La modelización en el entrenamiento deportivo

Para ser eficaz, el control de un proceso de entrenamiento implica que se organicen los diferentes elementos de su estructura refiriéndose a un

modelo. Teniendo en cuenta su complejidad, es imposible agrupar todos los factores que entran en la estructura de un entrenamiento en un modelo único: se utilizan, por tanto, modelos parciales.

Se pueden distinguir dos grupos de modelos: En el primer grupo, se encuentran los modelos que caracterizan: La estructura de la actividad de competición; los principales aspectos de la preparación; los caracteres morfológicos del organismo y las aptitudes de los sistemas funcionales solicitados por la competición o su preparación.

El segundo grupo se refiere a las actividades de entrenamiento; se encuentran: Los modelos de estructuras del proceso de entreno desplegadas en un largo período: ciclo plurianual, macrocíclico, período de preparación, los modelos de etapa de entreno: los meso y los microciclos, los modelos de trabajo de entreno, los modelos de ejercicios de entreno.

Filipe (1999), asume que después del establecimiento del modelo, es indispensable definir bien el campo en el que se quiere aplicar, determinar el número de parámetros que intervienen en el modelo, así como las influencias susceptibles de actuar sobre ellos. Finalmente, es preciso que este modelo cubra un plazo suficientemente largo para que todos sus objetivos tengan tiempo para manifestarse. Además, se tienen que poner claramente de relieve las características principales del modelo, teniendo muy presente la complejidad del proceso en cuestión. Por ejemplo, se tiene que concentrar su atención en los índices que manifiestan cualidades o capacidades que pueden mejorarse con el entrenamiento, y dejar de lado las que no son accesibles en la actualidad: su introducción complica inútilmente el modelo.

Los modelos que es más simple establecer son los que definen las características morfológicas y funcionales de los atletas con respecto a las exigencias de la actividad de competición (perfil de aptitud). Se utilizan tres tipos de actuación para establecer estos perfiles.

- El primero consiste en establecer las medias de los valores medidos en los atletas de buen nivel, asociándoles un índice de variabilidad: distancia-tipo, valores extremos, etc. Esta manera de proceder se contradice con la concepción según la cual cada atleta establece los esquemas tácticos mejor adaptados a sus aptitudes. Teniendo en cuenta su dispersión los valores así obtenidos sólo pueden servir de bases de referencias muy generales, difícilmente utilizables en la conducción del entreno de un atleta de alto nivel, cuyos valores, en general, están situados en el exterior de los límites de variación.
- El segundo paso consiste en establecer estos valores medios para cada categoría de atleta que corresponde a un nivel de rendimiento dado, y extrapolar estos valores para conocer los que deberían corresponder al nivel de rendimiento que se intenta alcanzar.
- Un el tercer paso, que implica que las medidas sean obtenidas con alto nivel de precisión, es practicado sobre todo en la República Democrática Alemana (RDA); consiste en buscar los valores máximos que pueden alcanzar los atletas de muy alto nivel y tomarlos como modelos: la diferencia entre estos valores y los medidos en otro atleta se supone que expresa en este la reserva de perfeccionamiento ulterior. Este procedimiento tiene el inconveniente de ignorar la gran variabilidad que existe entre los individuos, que asocia muy en general el gran desarrollo de una cualidad con un déficit en una o más.

De hecho, esta modelización debe apoyarse, no en un conjunto estereotipado de datos, sino en el establecimiento del perfil de exigencias de las actividades de competición, y en la búsqueda del conjunto de cualidades susceptibles de responder a ella, con localización de los límites alcanzados en estos campos por tal o cual individuo. El gran número de variantes

posibles indica que, sobre todo, es importante establecer los antagonismos y las posibilidades de suplencia entre estas cualidades.

La carga de entrenamiento

Los procesos de adaptación del organismo del atleta son determinados por la naturaleza, la magnitud y la orientación de las cargas. La naturaleza de las cargas es definida por el hecho de que se trata de cargas de entrenamiento o de competición, de cargas específicas o no específicas.

Petrovsky (1999), explica que esta naturaleza es igualmente definida por el cuadro en el cual se insertan; carga ligada al ejercicio a la jornada de entrenamiento, al ciclo (micro, meso, macrociclo) o al año de entreno.

La magnitud de las cargas tiene que ver con la importancia de las solicitaciones que determinan (débil, notable, importante). Esta importancia de las solicitaciones puede ser apreciada por dos tipos de índices:

- Los índices externos dan fe del trabajo realizado: número de horas de entrenamiento o si se trata de un trabajo cíclico, de kilómetros recorridos (carrera, ciclismo, natación, remo, etc.); número de ejercicios de entreno (salidas, virajes, etc.). Estos índices externos permiten realizar una clasificación en función de la intensidad: velocidad, carga, etc. (por ejemplo porcentaje del trabajo de una intensidad dada en el volumen global) o de la orientación hacia el desarrollo de tal o cual cualidad.

- Los índices internos de la carga intentan apreciar esta a partir de las reacciones del organismo que ella determina. Entre estas reacciones, se tienen que contar las reacciones inmediatas, la duración del retorno al estado de reposo, etc., que demuestran las diferentes dimensiones de la sollicitación de los sistemas funcionales: entre estos índices, los que se

usan más a menudo son la frecuencia cardiaca, la frecuencia ventilatoria, el consumo de oxígeno, la concentración sanguínea de lactato y la actividad eléctrica del músculo; generalmente se puede considerar el carácter de los movimientos: velocidad, amplitud, ritmo. Sirven de testigo de factores que intervienen a un nivel mucho más secundario las reservas musculares de glucógeno, la actividad enzimática, la rapidez de los procesos nerviosos, etc.

Los índices externos e internos de la carga están estrechamente ligados entre sí: un aumento del volumen y de la intensidad de la carga aumenta la sollicitación de los sistemas funcionales. De todos modos, esto sólo es cierto dentro de ciertos límites: por ejemplo en natación, una serie de 10 x 50 m, a 90-95 % de la velocidad máxima, determinará la aparición progresiva de una fatiga si las pausas duran de 10 a 15 segundos mientras la capacidad de trabajo se podrá mantener hasta el fin de la serie si la duración de la pausa es de 2 a 3 minutos. Asimismo, una carga dada tendrá efectos diferentes según el estado del organismo en el momento de su ejecución: así la ejecución de un trabajo mientras el organismo se encuentra inicialmente en estado de fatiga aumenta en gran manera la sollicitación de los sistemas funcionales. Esta sollicitación se puede aumentar por otros procedimientos, tales como el entrenamiento a media altitud, el aumento artificial del espacio muerto del sistema ventilatorio o el trabajo reteniendo su respiración.

Zurita (2002), establece que con toda seguridad, el nivel de cualificación del atleta, su antigüedad en la carrera deportiva y el estadio de preparación en que se encuentra, influyen igualmente en su reacción con una carga dada. Asimismo, la carga limita, conduciendo a la detención de su ejecución por agotamiento, suscita reacciones diferentes: en el atleta más cualificado, estas reacciones son más intensas (porque ha tenido que utilizar intensidades y volúmenes más elevados para llegar a la ruptura) y la recuperación más rápida. Además:

La orientación de las cargas es definida por la cualidad o la capacidad que estas desarrollan (velocidad, fuerza, flexibilidad, coordinación, etc.), el sistema funcional que solicitan (procesos aerobios o anaerobios) o finalmente por los recursos que requieren (capacidades de coordinación, tensión mental, etc.). Esta orientación puede ser selectiva o compleja. Las cargas de orientación selectiva intervienen por su acción privilegiada sobre un sistema funcional; al contrario, las cargas de carácter complejo solicitan diversos sistemas funcionales. Naturalmente, una acción no puede ser selectiva en el sentido estricto del término: toda acción motriz pone en juego toda una serie de mecanismos reguladores. Sin embargo, la elección de las cargas permite solicitar determinadas funciones de forma máxima, movilizándolo muy débilmente las demás. Es, pues, más exacto hablar de orientación privilegiada que de orientación selectiva. (p. 94).

De hecho, es posible realizar ejercicios, o incluso microciclos, de orientación selectiva, destinados a intervenir sobre un punto muy especial de la preparación. Al contrario, a escala del mesociclo o de la etapa de entrenamiento, la orientación sólo puede ser compleja, o como máximo, privilegiada.

Por su parte, Zatsiorsky (2000), acota que la orientación selectiva de una carga puede ser determinada por su intensidad; es, en efecto, de quien depende el sistema de aportación energética movilizadas. Se distinguen habitualmente cinco zonas de intensidad.

Las cargas pueden ser específicas y no específicas. La especificidad de una carga se define por la analogía de los ejercicios que la constituyen con la actividad de competición, en lo que respecta a la estructura de los movimientos o los sistemas funcionales solicitados. Habitualmente se establece esta analogía a partir de los índices extremos de la actividad de competición. Sin embargo, la referencia a estos índices puede originar interpretaciones erróneas. En efecto, Ferrer (2001), aclara que los ejercicios de entrenamiento específicos, al reproducir total o parcialmente las cargas de

competición, son ejecutadas a menudo en condiciones más fáciles que en competición. Se tiene, pues, que velar para reproducir no solamente las características externas del movimiento sino la estructura de su coordinación, las características de funcionamiento muscular y las reacciones vegetativas.

Es preciso además que la eficacia de un movimiento, y por tanto el carácter de los ejercicios específicos que lo preparan, varíen con el nivel de cualificación del atleta. Por tanto, en la definición de un trabajo de preparación específica, se tienen que tener en cuenta el mayor número posible de índices.

Guerrero (2000), comenta que la eficacia de un proceso completo de entrenamiento se basa en el hecho de que no sólo hace intervenir ejercicios de preparación específica, sino que, en diversos grados en función de la etapa considerada, sabe asociarlos a ejercicios no específicos, a veces incluso muy diferentes de la actividad de competición. Seguidamente considera lo siguiente:

En la definición de las cargas, es igualmente necesario distinguir cargas de entrenamiento y cargas de competición: para apreciar esto, es indispensable contabilizar el número de competiciones y de salidas. En este campo se alcanzan actualmente valores muy elevados: por ejemplo, los corredores de medio fondo participan en 50 o 60 competiciones en un año, los nadadores 120-140, los ciclistas de pista en más de 180, y los ciclistas en carretera pueden consagrar a la competición más de 100 días al año. Si los atletas de alto nivel especializados en las disciplinas cíclicas participan en un número tan elevado de competiciones, es no sólo porque esto constituye una prueba de éxito, sino porque estas competiciones son utilizadas como un medio muy poderoso de estimular las funciones de adaptación. Finalmente, representan el modo de preparación más completo, permitiendo integrar en una estructura única el conjunto de capacidades y cualidades solicitadas, ello con un nivel de sollicitación siempre mucho más elevado que durante el entrenamiento, sea cual sea. Sólo durante las competiciones el atleta puede superar el nivel máximo de

solicitación de sus actividades funcionales y realiza tareas que considera que están por encima de sus fuerzas durante el entreno. (p. 192).

La reconstitución de un clima de competición durante las actividades de entreno asegura una mayor movilización de los recursos funcionales del atleta; por tanto, origina progresos más marcados.

Fatiga y recuperación

La fatiga ligada a una actividad deportiva y su recuperación plantean un conjunto de problemas muy complejo coincidentes en muchas disciplinas. Esta cuestión sólo será abordada en los aspectos que tengan relación con el entrenamiento: se tiene que saber en especial. Que la fatiga es considerada como un poderoso factor de movilización de los recursos funcionales y en este sentido, un poderoso factor de adaptación. Por otro lado interviene para limitar el volumen de trabajo de entreno y la frecuencia de los participantes en las actividades de competición.

Zurita (2002), expresa que se tiene que distinguir entre fatiga evidente y fatiga latente: la fatiga evidente se manifiesta por medio de la reducción de la capacidad de trabajo en un nivel fijado. La fatiga latente corresponde al mantenimiento de la capacidad de trabajo, por reclamación cada vez más forzada a los recursos de los diferentes sistemas funcionales puestos en juego. Añade:

La colocación de las diferentes estructuras de un proceso de entreno implica que se tenga en cuenta la fatiga. La fatiga evidente se puede notar muy fácilmente; no ocurre lo mismo con la fatiga latente. Esto está ligado al hecho de que, con las técnicas modernas de entreno, la capacidad de trabajo se mantiene a un nivel estable mientras la estructura de los movimientos y el nivel de sollicitación de las funciones vegetativas varían. Habitualmente, es a partir de la mitad de

la sesión cuando la alteración de la estructura de coordinación del movimiento, que rubrica la instalación de esta fatiga latente, empieza a manifestarse. Se necesitara después una duración de trabajo equivalente para que se produzca la fatiga evidente. (p. 75).

La recuperación. Después de una carga de entrenamiento, la capacidad de trabajo del organismo evolucionará de una manera sistemática que permite distinguir cuatro etapas: disminución de esta capacidad, restauración, superación (o sobrecompensación) y estabilización a un nivel próximo al nivel inicial. Después de una carga de trabajo, viene, pues, un período durante el cual las posibilidades de adaptación del sistema funcional se refuerzan; el entreno tendrá como objetivo sacar partido de esta elevación de las posibilidades de adaptación para solicitarlas cada vez más.

Los fenómenos de adaptación durante el entrenamiento

El organismo es capaz de adaptarse a los cambios del medio exterior o a las modificaciones de su propia actividad. La adaptación al entrenamiento deportivo puede traducirse por modificaciones profundas tanto en un plano estructural como funcional. Se distinguen dos tipos de adaptación: la adaptación rápida, transitoria y la adaptación a largo plazo.

Petrovsky (1999), determina que como ejemplo de adaptación rápida, se pueden citar las reacciones del organismo ante un ejercicio máximo intenso (por ejemplo, una carrera de 400m.). Los sistemas funcionales son solicitados desde el inicio del ejercicio; al final de la carrera, alcanzan índices de actividad elevados, a menudo un poco menos elevados en el sujeto no entrenado. Los cambios de reparto en la distribución del débito sanguíneo son otro ejemplo de adaptación rápida.

La noción de adaptación esta estrechamente ligada a la de reserva funcional. Esta expresa las posibilidades latentes y sólo se expresa en las condiciones extremas. Estas reservas funcionales se cuantifican estableciendo la relación entre el nivel de actividad medida en reposo y el nivel máximo posible en el momento.

La amplitud de las reacciones de adaptación rápida está estrechamente ligada a la intensidad de la estimulación y a las reservas funcionales en el campo en cuestión. Los ejercicios que no entran en el cuadro de las posibilidades de adaptación del individuo van acompañadas muy pronto de manifestaciones desagradables y se malogran.

En estas reacciones se distinguen tres fases:

- La primera fase se caracteriza por la activación de los sistemas funcionales citados: esto se traduce en un aumento brusco de la frecuencia cardiaca, del débito ventilatorio y del consumo de oxígeno, de la concentración sanguínea del lactato, etc.
- La segunda fase se caracteriza por el alcance de un estado estable: la actividad de los diferentes sistemas funcionales se mantiene a un nivel constante.
- La tercera fase se caracteriza por la desaparición progresiva del equilibrio entre las necesidades ligadas a la actividad y su satisfacción, por razón de la fatiga del sistema nervioso central, del agotamiento de las reservas energéticas, etc. El alcanzar con demasiada frecuencia esta tercera fase puede obstaculizar los mecanismos de la adaptación a largo plazo e incluso ejercer una influencia inmediatamente nefasta sobre los órganos y sistemas afectados.
- La adaptación a largo plazo se opera en cuatro fases.
- La primera fase esta constituida por la repetición de las cargas. Está destinada a solicitar de manera repetitiva los mecanismos de adaptación rápida.

- Durante la segunda fase, la repetición planificada de las cargas y su aumento progresivo determinan la adaptación de los órganos y sistemas en cuestión en sus nuevas condiciones de funcionamiento.
- La tercera fase es la de la estabilización, que implica una buena coordinación entre los órganos de ejecución y los sistemas funcionales sujetos a ella. Esta coordinación asegura el aumento de las reservas funcionales.
- La cuarta fase se produce cuando el entrenamiento es demasiado pesado o se lleva de forma no racional, no respetando las fases necesarias de recuperación. Se caracteriza por la utilización de determinados elementos de los sistemas funcionales solicitados, con no-renovación de las estructuras y muerte de determinadas células reemplazadas por tejido conjuntivo, que conduce a una insuficiencia funcional relativa. Estos fenómenos pueden observarse al nivel de los músculos o del corazón pero igualmente al nivel del sistema endocrino.

Las técnicas actuales de entrenamiento, que permiten esperar resultados elevados con mucha rapidez, a menudo no tienen en cuenta el potencial energético del organismo que corresponde a las estructuras iniciales de este: muy a menudo se llega a un fenómeno de transadaptación que limita las posibilidades de crecimiento ulterior de los resultados y se traduce en manifestaciones prepatológicas. Así, un trabajo aeróbico continuo de una potencia que represente de un 70 a un 75% de VO_2 máx., agota las reservas musculares de glucógeno en 60 ó 70 minutos. La prosecución del ejercicio más allá de esta duración ((de 1,5 a 2 horas) impone un consumo creciente de grasas y de proteínas.

Es necesario comprender que la estimulación que representa para el organismo la adaptación a corto plazo a un ejercicio no constituye más que un estimulante de partida. Es la repetición de esta estimulación lo que conducía a la adaptación a corto plazo durante los ejercicios y los intervalos

que los separan. La buena conducción de ésta adaptación impone, pues, una planificación de las cargas de su orientación y de la frecuencia de su repetición.

En el curso de un entrenamiento bien conducido, el proceso de adaptación se produce primero rápidamente; esta velocidad disminuye después progresivamente. Esta ley se manifiesta tanto en determinadas etapas de la preparación durante un macrociclo como después de un ciclo plurianual de entrenamiento. La constante de tiempo de este fenómeno varía de una cualidad a la otra: las cualidades de fuerza y de flexibilidad comienzan a estabilizarse después de algunas semanas de entrenamiento, el consumo máximo de oxígeno se estabiliza después de los primeros mesociclos de entrenamiento.

Se puede mantener por mucho tiempo un nivel de adaptación utilizando regularmente cargas de apoyo. La detención total del entrenamiento o una reducción importante y prolongada de la carga conducen a una desadaptación.

La orientación hacia los rendimientos elevados: La especialización en profundidad.

El entrenamiento deportivo esta orientado de manera que conduzca a resultados máximos en la disciplina elegida. Esto impone la utilización y la aplicación racional de cargas pesada, una diversificación de los medios y la obtención de una recuperación satisfactoria por el reposo, la utilización de medios especiales y una alimentación bien llevada. Es la utilización combinada de todos estos medios lo que determina la obtención regular de resultados de buen nivel que conducen al aumento de los récords.

Filone (1999), explica que es esta orientación hacia los elevados rendimientos del entrenamiento moderno. Esto se ha traducido por una especialización cada vez más pronunciada del entrenamiento, lo que hace que sea prácticamente imposible que un individuo proporcione elevadas

rendimientos en varios deportes, e incluso en varias disciplinas de un mismo deporte.

La coordinación de las preparaciones general y específica.

La preparación específica sólo se puede desarrollar eficazmente si el organismo ha sido sometido previamente a una preparación general y, eventualmente, auxiliar. Una preparación exclusivamente específica conduce a una disminución difícilmente reversible de determinadas reservas funcionales o a la perturbación de los esquemas motores. Así, una preparación estrechamente especializada de la fuerza es asociada a un debilitamiento de los grupos musculares que no están directamente afectados por los ejercicios. Una vez realizada esta evolución, la práctica episódica de ejercicios no específicos conduce a la suplencia de los músculos que entonces deberían intervenir prioritariamente, por músculos que son habitualmente solicitados por el entrenamiento específico.

Filipe (1999), considera que la preparación general, si es cierto que debe asegurar un desarrollo armonioso del atleta, debe también perfeccionar las cualidades sobre las que se apoyará el entrenamiento específico. Debe, pues, asumir determinadas características de una preparación auxiliar. Luego reseña:

El trabajo de preparación para el entreno específico debe extenderse unos cuantos años. Durante las primeras etapas de este trabajo, la parte de la preparación general es importante. Esta sirve ante todo para desarrollar la salud y reforzar el conjunto de las cualidades físicas y funcionales. Después, a medida que se va dominando la disciplina, esta preparación general pierde su aspecto preponderante, se transforma en preparación auxiliar al entreno específico. (p. 103).

La continuidad del proceso de entrenamiento

Todo proceso de entrenamiento es una aplicación de estos principios:

- El entrenamiento deportivo es un proceso que se extiende varios años y en el cual todos los elementos intervienen, en estrecha asociación, para alcanzar el mejor rendimiento posible.
- Cada actividad se basa en los resultados de la actividad precedente, para reforzarlos y desarrollarlos.
- El reposo no es un simple intervalo entre dos ejercicios; la acción de un ejercicio será diferente, según si el reposo que ha seguido al ejercicio precedente ha conducido al organismo a una simple restauración, a un aumento de la capacidad de trabajo o habrá dejado subsistir un mayor o menor grado de fatiga. Claro que la aplicación de este último principio depende de la edad y de la cualificación del atleta: un atleta debutante se aprovechara plenamente de una sesión diaria, con una o dos cargas máximas por semana. Los atletas cualificados tienen que proporcionar de 2 a 4 sesiones por día y de 4 a 7 cargas máximas a la semana.

El aumento del volumen de trabajo y la participación en un número cada vez mayor de competiciones prácticamente han hecho desaparecer los días de reposo pasivo. Ahora, después de los periodos de entrenamiento intenso, se utiliza el reposo activo para preparar la fase siguiente del entrenamiento.

Petrovsky (1999), indica que la duración de la carrera deportiva de un atleta especializado en las disciplinas cíclicas comprende entre 7 y 15 años.

Es muy evidente que una evolución armoniosa de las rendimientos sólo se puede obtener en un periodo tan largo por una planificación coherente que permita que cada fase de la preparación asegure el desarrollo de los logros anteriores.

El aumento de la carga como preparación para las cargas máximas

El entrenamiento deportivo moderno se caracteriza por un aumento progresivo del volumen de trabajo y la magnitud de las cargas de entrenamiento. Esto permite, en cada nueva etapa, imponer al organismo solicitaciones próximas a los límites de sus posibilidades funcionales. Esta es la condición indispensable para una estimulación eficaz de sus procesos de adaptación.

No se han explicado todavía perfectamente las leyes fundamentales de la intensificación del proceso de entrenamiento, para unos, las cargas se deben aumentar progresivamente de año en año. Para otros, este aumento se tiene que practicar de golpe.

Un aumento progresivo de las cargas debe respetar estas leyes:

- Especialización relativamente tardía: en una época próxima a la edad que se considera óptima para la obtención de los mejores resultados.
- Paso progresivo de la preparación general a la preparación específica.
- Aumento progresivo del volumen de trabajo; de 100 a 200 horas por año, al principio de la carrera, a 1.300-1.500 horas en el más alto nivel.
- Aumento progresivo del número de sesiones de entrenamiento: de 2 a 3 por microciclo al principio, a 15 o 20 e incluso más.
- Aumento del número de sesiones con carga máxima por microciclo: de una sola a 5 o 7.
- Aumento progresivo de las sesiones de orientación selectiva que imponen una gran sollicitación de las capacidades funcionales:
 - Sesiones destinadas a aumentar la resistencia específica.
 - Trabajo de las salidas de competición.
 - Extensión progresiva de la utilización de los factores adyuvantes (fisioterápicos, psicológicos, farmacológicos), para aumentar la capacidad

de trabajo durante el entrenamiento y acelerar los procesos de recuperación.

La evolución cíclica

La dinámica de la administración de las cargas de entrenamiento debe tener en cuenta las leyes de la fatiga y de la recuperación después de una actividad física intensa.

Guerrero (2000), enfatiza en que la evolución de las cargas de entrenamiento permite poner de relieve, en el interior de un ciclo de entrenamiento, las relaciones entre las características de un trabajo intenso (volumen, intensidad, orientación privilegiada) y la recuperación. Claro que es difícil establecer leyes estrictas con respecto a los aspectos temporales de estas evoluciones, tantos son los factores que pueden influirlos: desde la edad del atleta hasta la etapa en la cual se encuentra en su preparación. Sin embargo, se puede distinguir un determinado número de orientaciones generales invariables.

- Las curvas de volumen y de intensidad de trabajo están naturalmente orientadas en sentido opuesto: los grandes volúmenes de trabajo (por ejemplo, en la primera etapa del periodo de preparación) están asociados a una débil intensidad. El aumento de la intensidad, con elevación de la proporción de entrenamiento específico ocasiona una disminución del volumen de trabajo.
- La evolución de la administración de las cargas está igualmente en función de la orientación privilegiada de éstas.
- Se tiene que respetar una alternancia entre los periodos de gran carga o de trabajo intenso y los periodos de alivio, que crean las condiciones de la recuperación y del desarrollo eficaz de los procesos de adaptación.

El aspecto cíclico del proceso de entrenamiento

El carácter cíclico de la administración de las cargas es uno de los aspectos fundamentales del entrenamiento deportivo. Este carácter cíclico implica la división del conjunto del proceso en unidades estructurales de duraciones diferentes, en el curso de las cuales se produce siempre la misma secuencia de acciones de entrenamiento. En estas unidades estructurales, se distinguen: 1) los microciclos de 2-3 días a 7-10 días de duración; 2) los mesociclos, de 3 a 4-5 semanas; 3) los periodos de entrenamiento, de 2-3 semanas a 4-5 meses; 4) los macrociclos, de 3-4 a 12 meses.

Es la organización cíclica del proceso de enfrentamiento la que permite responder mejor a las diferentes necesidades que se han enunciado antes y en especial organizar el aumento progresivo de las cargas, la articulación de las preparaciones general y específica, de las fases de carga con las de aligeramiento. Reviste una importancia especial en el momento en que el aumento progresivo de las cargas ha conducido a estas a valores límites; la reserva de perfeccionamiento mas importante se encuentra entonces en la optimización del proceso de entrenamiento.

Zatsiorsky (2000), establece algunos principios de base:

- La organización de un entrenamiento debe responder a la doble necesidad de asegurar la repetición sistemática de sus elementos fundamentales, cambiando a la vez su contenido en función de la evolución del proceso.
- Cada elemento del proceso debe ser situado, en función de sus características, en una parte determinada de la estructura;
- Cada ejercicio debe intervenir en un momento preciso de la estructura, en función de su orientación privilegiada.

Papel de los factores complementarios en la eficacia del entrenamiento

La eficacia de un entrenamiento descansa no sólo en los métodos empleados sino también en todo el entorno en el que evoluciona el atleta. En este entorno se pueden distinguir factores que se refieren al nivel de educación del atleta y sus condiciones de vida, la cualidad del control científico y médico de su entrenamiento, y finalmente la organización de las actividades deportivas en su país.

Zurita (2002), opina que el entrenamiento deportivo actual impone una gran disponibilidad de tiempo. El atleta debe consagrarle, cuando está en el más alto nivel, de 5 a 7 horas al día incluyendo todas las actividades anejas. Esta duración permite proporcionar de 3 a 4 sesiones de entrenamiento al día, entre las cuales el atleta debe utilizar los medios de recuperación y recibir una enseñanza teórica especializada. Es, pues, necesario racionalizar al máximo la organización de la vida de estos individuos de manera que, además de esta actividad intensa, puedan llevar un mínimo de vida social y satisfacer sus aspiraciones intelectuales. Las condiciones óptimas las reúnen los centros deportivos, los cuales ponen a disposición del atleta todos los medios para llevar a buen término su entrenamiento y le ofrecen las condiciones de una vida equilibrada.

Se tiene que hacer todo para que el atleta consiga un equilibrio que le asegure una gran cantidad de trabajo y el desarrollo eficaz de sus procesos de recuperación. Estos dos elementos intervienen en efecto de manera fundamental en la cualidad de los procesos de adaptación.

Las condiciones materiales y técnicas de la preparación.

La observación de los más grandes atletas de nivel internacional en el curso de estos últimos años demuestra que la progresión de sus

rendimientos esta ampliamente determinada por las condiciones materiales y técnicas de su preparación. Así, el progreso en natación esta ligado en gran medida a la utilización de equipos especializados (sistemas de entrenamiento de la fuerza, equipos de control de las salidas y los virajes, medios de medida de la eficacia de los movimientos, etc. La progresión de los corredores ciclistas en pista de la RDA, entre 1970 y 1980, se debe en gran parte al perfeccionamiento de sus bicicletas de entrenamiento. Asimismo, en la carrera, el esprint y el medio fondo se benefician de equipos que permiten acelerar la carrera y controlar los elementos fundamentales de la aptitud y el dominio técnico.

La puesta en marcha de estos medios técnicos implica la presencia entrenadores cualificados y su colaboración con grupos médicos y científicos que dispongan de equipos adecuados.

Se trata de equipos que permiten desarrollar determinadas cualidades específicas, de conjuntos destinados a favorecer la recuperación por medios físicos o psicológicos, de estaciones de diagnóstico que permiten valorar el dominio técnico de los atletas y el nivel de desarrollo de sus condiciones físicas y mentales.

Guerrero (2000), parte del criterio según el cual, la introducción de aparatos de entrenamiento ha permitido acelerar el desarrollo de cualidades físicas y técnicas en condiciones controladas. Se utilizan muy a menudo aparatos que juegan el papel de líder, que permiten adquirir el ritmo y la estructura de movimiento necesario para obtener el resultado deseado. En carreras pedestres se puede utilizar un sistema de remolque fijando una barra manual detrás de un vehículo. Esto permite aumentar la cadencia y la amplitud de las zancadas y produce una mejora de cerca de un 10% de la velocidad de carrera. Se obtienen resultados comparables haciendo correr al atleta sobre un pasillo rodante a una velocidad que supere el máximo de los que podría alcanzar en pista.

Las cualidades del entrenador y del autoperfeccionamiento del atleta.

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

Filipe (1999), precisa que 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. Más adelante sostiene:

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 y procedentes del extranjero y los resultados de su propia investigación, que debe ser permanente. (p. 117).

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 centros 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.

Ferrer (2001), concluye que 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. La accesoión a un nivel elevado en su disciplina supone 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.

El sistema de competición

En la practica deportiva actual, según las funciones que ejerzan, las competiciones se reparten en cuatro categorías:

- Las competiciones de preparación: su función es la de ayudar a la elaboración del esquema técnico y táctico de la actividad de competición y preparar al atleta para el combate.
- Competiciones de control: permiten verificar las capacidades del atleta y hacer balance del estado de su preparación. Este papel de competición de control pueden jugarlo tanto las competiciones oficiales como las competiciones organizadas a este fin. Los atletas cualificados participan en una competición de preparación o de control una vez a la semana o cada quince días.
- Las pruebas eliminatorias: permiten escoger a los participantes y formar los equipos que participaran en las competiciones principales. Siguiendo una regla definida por adelantado, los atletas deben proporcionar un rendimiento mínimo en valor absoluto u obtener una clasificación mínima.

- Las competiciones principales: su función es la de ofrecer una victoria o una buena clasificación. Los atletas cualificados participan en dos o tres pruebas eliminatorias o competiciones principales cada año.

La importancia relativa de estos diferentes tipos de competiciones evoluciona en el curso de la carrera deportiva. Durante los primeros años, el atleta participa ante todo en competiciones de preparación y de control. Su finalidad es la de permitir hacer balance sobre su estado de preparación y hacerle adquirir experiencia, se presenta a ellas, pues, sin preparación especial. En el curso de los años siguientes, el número de competiciones aumenta y se llega a las pruebas eliminatorias y a las competiciones principales.

Ferrer (2001), admite que en el más alto nivel, el número de competiciones de todas las categorías es extremadamente elevado: los ciclistas de esprint pueden realizar de 200 a 250 salidas de competición en un año, con puntas de 40 salidas algunos meses. Estas cantidades son un poco menos elevadas en los ciclistas especializados en las pruebas individuales o en relevos (de 160 a 180 salidas al año con valores extremos de 4-5 a 25-30 salidas al mes). Los ciclistas en carretera masculinos pueden realizar de 90 a 120 días de competición al año; para las mujeres, ésta cantidad es del orden de 60 a 70; algunos meses los corredores pueden participar en unas 20 competiciones y llegan a totalizar más de 3.000 Km., corridos en competición. Al respecto prosigue:

Las competiciones constituyen un elemento irremplazable de la educación del atleta. La preparación inmediata a una competición y la combate que se produce en el curso de la competición misma contribuyen poderosamente a movilizar el potencial funcional del organismo. A educar la resistencia mental del atleta y a estimular todavía más sus reacciones de adaptación. Por esta razón los especialistas, una vez que han llegado a las etapas últimas de su preparación, consideran las competiciones como una de las formas más importantes de su entreno. (p. 62).

La puesta en marcha de una práctica competitiva debe respetar diversos principios:

- Las competiciones tienen que ser elegidas cuidadosamente de manera que su fecha y el nivel de competición estén bien adaptados a la etapa de preparación en que se sitúa el atleta.
- Un atleta sólo debe participar en una competición si es apto física, técnica y mentalmente para superar las dificultades con las que se enfrentará.
- La relación entre entrenamiento y competiciones debe planificarse de modo que estas últimas constituyan la culminación de una etapa del proceso de preparación.
- Las competiciones, finalmente, por el hecho de lo que se juega en ellas y de la cualidad de los participantes, deben ofrecer una atmósfera de enfrentamiento intenso, indispensable para la movilización total de las reservas funcionales.

Aportación de la ciencia a la organización del proceso de entrenamiento

El estudio científico del entrenamiento y de las acciones de competición ha hecho progresar enormemente la eficacia del proceso de preparación. Este perfeccionamiento ha asumido los aspectos siguientes:

Perfeccionamiento de las bases materiales y técnicas de la preparación.

Este perfeccionamiento de las bases materiales de la preparación pasa por la optimización de la organización del deporte, desde la del sistema de las competiciones hasta el establecimiento del equilibrio entre una organización centralizada y modos descentralizados de preparación y de actividad. Implica también la puesta a punto de criterios de eficacia de la preparación en sus diferentes estadios.

Filine (1999), sostiene que "el perfeccionamiento de las bases técnicas de la preparación implica la puesta a punto de equipos de entreno así como

la utilización tan amplia como sea posible de aparatos que permitan realizar diagnósticos de aptitud funcional" (p. 49).

El pronóstico de los rendimientos deportivos.

Un buen pronóstico es un elemento capital de la puesta a punto del modelo óptimo de la puesta en condiciones: interviene generalmente en la elección de los participantes en las competiciones a título individual o colectivo. El pronóstico se basa en múltiples elementos, entre ellos interviene el conocimiento de las condiciones en las que se desarrollará la competición, el conocimiento de la evolución de los rendimientos del atleta y la del conjunto de sus características individuales.

La orientación individual del proceso de entrenamiento

Esta práctica consigue definir las tareas principales de perfeccionamiento del atleta, después escoger los medios y los métodos más apropiados. Lo hace posible el análisis de los componentes esenciales de la actividad de competición tanto por la preparación como por el tratamiento informatizado del enorme conjunto de estos datos.

La aportación médica.

La supervisión médica reviste dos aspectos diferentes:

- Por un lado, un aspecto médico clásico que consiste en supervisar la higiene de los atletas, en mantenerlos en buen estado de salud y en cuidarlos.

- Por otro lado, la evaluación de las posibilidades funcionales del atleta, y la observación de las reacciones de los diferentes sistemas funcionales del organismo a las cargas de entrenamiento y de competición en este campo, a menudo se recomienda apreciar el nivel del entrenamiento del atleta midiendo sus reacciones ante cargas estándar, lo más próximas posible por su naturaleza a las que intervienen en la actividad deportiva. De hecho, estas cargas son difíciles de cuantificar; se asocia en 1) el estudio de las reacciones a un ejercicio de base (carrera sobre transportador, trabajo cicloergómetro, subir y bajar de un escalón, etc.), en 2) el estudio de las reacciones durante la ejecución de un trabajo específico, lo que permite completar el diagnóstico de las posibilidades funcionales del atleta en lo que respecta a la coordinación de las funciones motrices, vegetativas y psicológicas características de una actividad deportiva.

La organización del proceso de entrenamiento

Uno de los problemas planteados por la organización del proceso de entrenamiento es la formación de los grupos. Los entrenadores trabajan con grupos de atletas en diferentes edades y niveles. Esta situación constituye un poderoso estímulo para los atletas jóvenes, pero les conduce a menudo a quemar las etapas de su formación; en cuanto a los atletas calificados, la falta de verdadera competencia a que se ven sometidos les impide poner en juego completamente sus recursos funcionales.

En consecuencia el trabajo en solitario no constituye tampoco una solución satisfactoria. Los atletas necesitan un cuadro afectivo para ejercer sus actividades, solos sienten antes la fatiga y se recuperan más lentamente.

Actualmente se observa una tendencia a que los entrenadores se especialicen: unos ocupándose de la enseñanza y de la selección; otros del

entrenamiento en las etapas intermedias del perfeccionamiento, los últimos. Finalmente, trabajando con los atletas más cualificados. Esta solución es válida en la medida en que los entrenadores que se ocupan de los elementos jóvenes organizan su trabajo de manera que verdaderamente preparen para las actividades que corresponden a los niveles de especialización más elevados, y si aceptan trabajar a largo plazo sin insistir en los éxitos inmediatos.

Sea cual sea el método, tendrá más éxito cuando el proceso de entrenamiento se desarrolle en un buen clima afectivo y utilice métodos atractivos, renovados continuamente, en un cuadro satisfactorio.

JUDO

El judo es una manera o forma de combatir en que los participantes van vestidos. Sin embargo, se distingue principalmente de la lucha olímpica, que se basa en lanzamientos o derribos, permite el uso de llaves de estrangulación y una sujeción o inmovilización que puede durar hasta 25 segundos. McNamara (2000), acota que mientras que en la lucha olímpica el adversario que toca la colchoneta con la espalda, sea por la causa que sea, pierde puntos, en el judo se puede combatir tendido de espaldas al tatami practicando, por ejemplo, llaves de brazos o estrangulación. El uso de ropa provee una amplia gama de sujeciones, que, a su vez, nos lleva a una más extensa variedad de lanzamientos que las que pueda ofrecer la lucha olímpica. Señala el autor lo siguiente:

El objetivo principal del judo es lanzar al adversario de manera que caiga de espaldas; y aun cuando la combate en el suelo (sujeciones, llaves y estrangulamientos) sea parte integral del juego, el 80% o 90% de la duración de la pelea se emplea en provocar derribos o lanzamientos. Las reglas tienden a limitar el combate practicado en el suelo. (p. 12).

Atuendo o equipo.

El judoka, durante su actuación, usa una chaqueta amplia y abierta y un pantalón (generalmente blanco y/o azul), sujeto por medio de un cinturón de color que define la jerarquía a la que pertenece. El equipo completo de judo (judogi) puede adquirirse en cualquier tienda de artículos deportivos.

Croes (1999), explica que las reglas especifican el tamaño y tipo de atuendo que el judoka debe utilizar durante el encuentro con su adversario. Queda totalmente prohibido el uso de calcetines y calzado. Las competiciones, así como los entrenamientos, se llevarán a cabo sobre una colchoneta (tatami), que será lo suficiente suave como para amortiguar los golpes de las caídas, pero, a su vez, no tan suave que impida los rápidos desplazamientos de los competidores. Este tatami debe quedar bien sujeto al suelo sin formar arrugas o bolsas en su superficie. Sentencia además que:

El tatami empleado en las competiciones mide nueve metros cuadrados, pero para los entrenamientos puede utilizarse una de un tamaño mínimo de seis metros y medio. Es de la máxima importancia que dicha tatami carezca de esquinas y bordes que ofrezcan peligro a los judokas. Tanto los tatamis de entrenamiento como los empleados en competiciones oficiales se adquieren en las tiendas que venden los equipos para los judokas. (p. 27).

El saludo.

Es costumbre, en este deporte de origen japonés, que los adversarios se saluden antes de efectuarse el combate. El saludo protocolario es una inclinación o reverencia de cintura para arriba manteniendo las manos a los lados del cuerpo. Los competidores permanecen en pie, uno frente al otro, en posición de "firmes" y separados entre sí por una distancia de un metro y

medio. Este saludo se realiza antes y después de la práctica o combate con el oponente, así como al ser interrumpido el combate por el árbitro.

McNamara (2000), aclara que otro saludo, éste muy protocolario, se lleva a cabo de rodillas, posición que adoptan los judokas cuando se sientan sobre el tatami. La separación de las rodillas y la colocación de las manos es importante. El saludo se realiza inclinando el cuerpo hacia delante, con las palmas de las manos vueltas hacia abajo sobre el tatami y con los dedos ligeramente orientados hacia dentro, y la parte trasera en contacto con los talones. Asimismo ilustra el autor:

Si durante la práctica o el combate, la chaqueta se abre o el cinturón se desabrocha, la posición correcta para colocar la chaqueta o ajustar el cinturón es arrodillarse sobre la rodilla izquierda y, mientras tanto, el adversario adopta la misma posición aguardando a que su rival esté a punto. Cuando se actúa ante un tribunal compuesto por miembros de alta graduación, el saludo debe dirigirse primero hacia ellos y luego los adversarios cambian saludos entre sí. Terminado el encuentro o combate, primero se saludarán los judokas, quienes seguidamente se dirigirán al tribunal, harán su reverencia y, a continuación, se retirarán de el tatami. (p. 42).

Método de puntuación.

Hay cuatro maneras de puntuar en judo. En las competiciones oficiales basta con conseguir un punto completo en cualquiera de las cuatro modalidades para ganar la pelea. En el caso de que ninguno de los adversarios haya conseguido anotarse un punto completo o total al final del encuentro, se llegará a la decisión de cuál de los dos judokas estuvo más próximo a conseguirlo y éste será el vencedor.

Las cuatro maneras de puntuar son las siguientes:

1. Lanzamiento. (proyección o derribo)
2. Llave de codo. (luxaciones o palancas)
3. Estrangulación. (prensa)
4. Sujeción. (inmovilización).

El lanzamiento: el adversario tiene que ser derribado limpiamente, con ímpetu e intención, y caer sobre sus espaldas. Si cae sobre los hombros, cuello o uno de los costados, dicha caída no se considera merecedora de un punto completo o total.

Croes (1999), clarifica que los dos hombros y la parte baja del cuerpo deben tocar casi simultáneamente el tatami, aún cuando no esté claramente estipulado así en el reglamento. Esto hace que exista variedad de opiniones entre los árbitros. Puede ocurrir que uno de los judokas, en lugar de ser lanzado de espaldas sobre el tatami, sea simplemente empujado y girado con rapidez hasta quedar de espaldas sobre dicho tatami, consiguiéndose así también el punto completo o total.

La llave de codo: la única llave que el judo permite ejercer sobre una articulación es la del codo. En este caso, el brazo es girado o enderezado rebasando posiciones normales hasta el punto en que el judoka que la sufre se vea obligado a dar la señal de rendición (dos pequeños golpes en alguna parte y con cualquier parte del cuerpo) o arriesgarse a ser lesionado. En el caso de una competencia o campeonato en que el judoka que sufre la llave se niegue a aceptar la derrota, el árbitro está capacitado para conceder el punto completo a su adversario. Por regla general, las llaves de brazos se producen cuando los judokas combaten sobre el tatami, pero es posible que dichas llaves se lleguen a producir estando ambos judokas de pie.

La estrangulación: los brazos y piernas del atacante, empleando o no la chaqueta de su adversario, se utilizan para privar el suministro de aire o de riego sanguíneo a la cabeza de su oponente haciendo que corra el riesgo de

perder el conocimiento. Al igual que en el caso de la llave de codo, el judoka debe darse por vencido o perder el conocimiento. La estrangulación puede realizarse de pie, así como sobre el tatami. (Newaza o técnicas de suelo).

La sujeción: el propósito de una sujeción es mantener al adversario inmovilizado sobre su espalda e incapacitarlo para levantarse durante un lapso de 25 segundos. No existe una definición exacta de la sujeción. El que un hombre recio se sienta sobre el cuerpo de otro de complejión inferior no significa que se haya realizado una sujeción. Por norma general, cuando el árbitro exclama "Osaekomi;" (sujeción) es que existe una sujeción "reconocida", "admitida"; nuevamente se expresa que existe diversidad en la interpretación de esta regla por parte de los árbitros.

Breve esquema de las técnicas del Judo.

Como ya se ha especificado, el judoka tiene que efectuar un lanzamiento, una estrangulación, una llave de codo o una sujeción para ganar el combate. No obstante, dentro de estos métodos de puntuación máxima, existe una gran variedad de técnicas a las que el judoka puede recurrir. Acaso sea esta gran variedad de técnicas lo que haya contribuido a la popularidad del judo, puesto que existe una técnica para cada capacidad física y mental.

Estilos de lanzamiento.

Vasconcelos (2001), reseña que los judokas están de pie sujetándose por los brazos. El judoka sujetará la solapa o el cuello del lado izquierdo de su adversario con la mano derecha y la manga derecha con su mano izquierda. Esta forma de sujetar al adversario puede ser variada según la preferencia o técnica personal. No es indispensable sujetar el vestido del

adversario para efectuar el lanzamiento. Es posible emplear tan sólo la mano o el brazo para asir la muñeca, el cuello o pierna, etc., del rival en el combate y efectuar así el lanzamiento. No obstante, existen ciertas limitaciones en el empleo del cinturón o en el modo de asir el pantalón para realizar el ataque. En general, estas limitaciones consisten en que dichos métodos de asir están autorizados, pero, en tal caso, el lanzamiento o el intento de lanzamiento habrá de realizarse al instante. No es posible mantenerse en pie moviéndose de uno a otro lado realizando tal sujeción. Señala de igual forma el autor, lo siguiente:

Una vez sujetos los judokas por los brazos, iniciarán el intento de lanzamiento por ambas partes. Es evidente que el método a emplear es el lanzamiento realizado por medio de los brazos, como en el caso de la lucha grecorromana, y hay que admitir que es posible, con algunas limitaciones y difíciles circunstancias técnicas, realizar el lanzamiento del adversario usando solamente el contacto de los brazos. Dicho lanzamiento se conoce con el nombre de "sistema a mano", o te-waza en japonés. Sin embargo, también suelen utilizarse otras partes del cuerpo del adversario, así como las manos, para provocar el lanzamiento. (p. 33).

Los lanzamientos más comunes son los de cadera o cuerpo, en los que el adversario es atraído hacia el cuerpo del atacante y obligado a girar o efectuar un círculo. A estos siguen el grupo de lanzamientos realizados con la ayuda del pie o pierna (ashi-waza). En estos lanzamientos, el judoka que efectúa el lanzamiento se sirve del pie o de la pierna para arrastrar, zancadillear o apartar las piernas de su adversario. Hay otro grupo de lanzamientos en los que el judoka no se basa en la acción directa de sus piernas, cuerpo o brazos, sino en el súbito efecto que produce en su adversario el dejarse caer sobre el tatami. Es decir, dejándose caer inesperadamente de espaldas sobre el tatami, el atacante, con frecuencia, consigue lanzar a su adversario por encima de su cuerpo extendido. Estos

lanzamientos se conocen como técnicas de sacrificios en previa caída (sutemi-waza).

Es de suponer que en todo tipo de lanzamiento el judoka hace el máximo uso de su propio cuerpo, de manera que no es exacto ni correcto describir un lanzamiento como efectuado por medio de la pierna o del pie.

Los estilos de lanzamiento que se acaban de mencionar son los empleados en el ataque directo; pero además de ellos, hay otros: los de contra-ataque (Gaeshi) y en los que los movimientos del atacante son aprovechados para provocar su propia caída. Sirva de ejemplo el caso de apartarse del judoka atacado de su atacante para que éste efectúe su propio lanzamiento. Además Querales (2000) indica que:

Hay otro método similar al del lanzamiento, empleado principalmente por los especialistas en el combate sobre el tatami. Consiste en derribar al adversario sobre el tatami, ateniéndose al reglamento, y allí continuar la combate. En esta técnica, denominada hikkomi-kaeshi, el adversario es rodado por el suelo (no lanzado sobre su espalda como en el lanzamiento). El reglamento limita las formas en que un judoka puede ser derribado sobre el tatami para continuar el combate sobre el mismo. (p. 87).

Estas son las reglas principales para efectuar un lanzamiento. En total hay más de cincuenta maneras de llevarlo a cabo y cada una de ellas admite diversas variaciones. Un judoka internacional acaso domine media docena de estos lanzamientos y en competiciones o campeonatos procurará recurrir a ellos para someter a su adversario o esperar tomarlo desprevenido para aplicarle sus conocimientos.

La sujeción.

Las sujeciones o inmovilizaciones son más limitadas que los lanzamientos. Hay aproximadamente una docena de ellas y en técnica

todas son muy similares. Es decir, el judoka que efectúa la sujeción yace sobre, o ligeramente a un lado de su adversario, controlando su cabeza y hombros o uno de sus brazos.

Las llaves o técnica de brazo.

Éstas, por lo general, se realizan sobre el tatami, pero también pueden ponerse en práctica estando los judokas en pie. Para provocar la rendición del adversario por medio de esta llave se enderezará o hará girar el brazo, de manera que rebase su posición natural, lo cual indica que existen solamente tres formas para conseguir una llave de brazo.

Sin embargo, la manera de conseguir dichas llaves varía de acuerdo con la posición, empleando el atacante brazos, piernas o cuerpo para presionar sobre la articulación, y consecuentemente son varias las aplicaciones para conseguir la rendición del adversario.

La estrangulación.

Como en el caso de las llaves de brazo, puede efectuarse una estrangulación en pie así como en el tatami, pero, normalmente, se realizan en esta última posición. En esta actividad se persigue interrumpir el riego sanguíneo al cerebro presionando sobre la arteria carótida o interceptar la entrada de aire en los pulmones. En la mayoría de los casos se intenta interrumpir el riego sanguíneo, aún cuando también es frecuente la restricción de aire a los pulmones.

La forma más común de realizar una estrangulación es empleando el cuello o solapa de la chaqueta del adversario. También puede realizarse dicha estrangulación sin recurrir al uso de la mencionada prenda, pero no es posible hacerlo, como se nos muestra en las películas, presionando los

dedos o las manos contra el cuello del adversario. También se consigue una estrangulación o una llave encontrándose bajo el adversario o en posición de sujeción, así como en muchas otras posiciones.

Querales (2000), aduce que existe tanta o más técnica en el combate sobre el tatami como en el combate realizado en pie. Algunos de los movimientos más importantes son aquellos en que se cambia de una posición atacante a otra, así como los que nos permiten efectuar una estrangulación o a una sujeción. El judoka puede escapar de todas las sujeciones empleando muy variados métodos, de manera que hay mucho que aprender en este deporte. No son muchos los especialistas en el combate sobre el tatami (ne-waza), pero hay que tener presente que todos los campeones internacionales son excelentes judokas en ambas modalidades: en pie y sobre el tatami.

Los entrenamientos.

La mayoría de las personas que practican el judo lo hacen porque les gusta dicho deporte. El 95% de la práctica de un judoka transcurre sobre el tatami del club local donde se lleva a cabo su entrenamiento. Este tendrá lugar una o dos veces por semana en sesiones de 90 minutos, siendo esto, por regla general, a lo que queda reducida la carrera de los judokas.

Croes (1999), refiere que el iniciado, generalmente empieza su entrenamiento con un cursillo de ocho a doce lecciones, en las que se le enseña la técnica básica y métodos de caídas. Una vez domine esta técnica y métodos puede comenzar con el verdadero entrenamiento del deporte. Además de los ejercicios de calentamiento o instrucción que pueda darle el profesor, la mayor parte de la sesión la dedicará al randori (juego libre en el judo). Esto, en realidad, no es más que una especie de competición de judo, aunque en ella falte la emoción de las verdaderas competencias, y los

judokas marquen tantos puntos como deseen parando, volviendo a empezar o cambiando de adversario a placer. Comenta de igual forma:

El judoka puede hacer su "randori" tan suave o duro como desee. Un judoka internacional, entrenándose para una competición o campeonato de importancia, posiblemente continuará su "randori", sin interrupción, durante dos o más horas resistiéndose a los oponentes más duros que pueda hallar. Durante la sesión se dedicará diez minutos a prácticas sobre el tatami, pero, por regla general, estos diez minutos se dejan para el final de la clase. (p. 75).

Además de las instrucciones técnicas en grupo o individuales existen varios métodos y técnicas que deben ejercitarse fuera del "randori".

El primero de ellos se denomina uchi-komi y no es otra cosa que una práctica repetida. En este ejercicio, el judoka decide practicar uno de los lanzamientos, de manera que recurre a un compañero con el que repite una y otra vez el movimiento completo efectuando el lanzamiento o simplemente los movimientos preliminares del mismo.

McNamara (2000), explica que otro método es el denominado kata. Un kata, en judo, es una serie de movimientos agrupados en diversas fases y efectuados de acuerdo con una fórmula establecida. El nage-no-kata consta de quince técnicas básicas de lanzamiento, divididas en cinco grupos de tres lanzamientos. Estos ejercicios se realizan uno a continuación del otro, hacia la derecha y hacia la izquierda, pero con una breve interrupción al finalizar cada subdivisión. Aún cuando éste es un método para entrenar al judoka en una amplia gama de lanzamientos, tanto hacia la derecha como hacia la izquierda, con frecuencia se recurre a él con fines de demostración, ya que no resulta alentador ser lanzado treinta veces seguidas.

Además, estos métodos de entrenamiento carecen del ingrediente vital, el interés, y consecuentemente, el judoka prefiere pasar el tiempo

practicando el "randori". Citemos, pues, a Antón Geesink, varias veces campeón olímpico, mundial y europeo: "El "randori" es el alma del judo".

Competiciones y campeonatos.

Como en todos los deportes, los judokas se agrupan para competir entre ellos. En el judo hay varias formas de llevar a cabo estas agrupaciones, pero la más común es la que se basa en el peso de los participantes. Para los campeonatos olímpicos, mundiales y europeos, así como la mayoría de los judokas que participan en competiciones de seniors, se ha establecido las siguientes categorías, de la rama masculina:

Peso ligero: hasta los 63 kilos.

Peso welter: hasta los 70 kilos.

Peso medio: hasta los 80 kilos.

Peso semipesado: hasta los 93 kilos.

Peso pesado: superiores a los 93 kilos.

Además de las mencionadas, hay una categoría libre en la que pueden participar judokas de todos los pesos.

Tapias (1999), enfatiza que en Europa hay dos campeonatos para judokas menores de los 20 años y en una competición denominada "Espoir" (esperanzas) las categorías de peso ofrecen ligeras diferencias. Sigue explicando el autor:

En algunos países se celebran campeonatos individuales para muchachos de 15 o menos años, en los cuales los pesos oscilan desde los inferiores a los 30 kilos hasta los 70 y pico con subdivisiones de 5 en 5 kilos. Son frecuentes las competiciones de quipos, componiéndose cada uno de ellos de 5 judokas, de distinta categoría de peso. En ocasiones, se efectúan con dos hombres de cada categoría. Los

Campeonatos de Europa incluyen la combate por equipos, compuestos igualmente por 5 judokas. (p. 17).

En niveles inferiores y locales se organizan, con frecuencia, competiciones en las que los judokas actúan según su categoría o promoción, sin tener en cuenta el peso del deportista. Asimismo, se organizan competiciones de equipos prescindiendo de la categoría y peso de los participantes.

La manera de conseguir que el judoka logra participar en grandes campeonatos, digamos por ejemplo en las Olimpiadas, se realiza de la siguiente forma. En cualquier división de peso, los participantes se dividen en dos grupos y cada grupo combate entre sí hasta conseguir un vencedor máximo. Consecuentemente, se tendrá un vencedor del grupo A y otro del grupo B. Los hombres que hayan perdido en ambos grupos volverán a combatir entre sí, para conseguir un nuevo vencedor en cada grupo, y al que se denominará repechage (repesca), los cuales obtendrán el tercer y cuarto lugar de la competencia, dejando así al ganador del grupo A con el ganador del grupo B, quienes combatirán por el campeonato.

Puntuación en el Judo.

Tapias (1999), asevera que un punto completo o total (ippon) o un total de diez puntos pone fin a la pelea. En las competiciones de equipos, este último sistema se conoce por el nombre de "vencedor por 10 puntos". Se consigue el ippon por un lanzamiento, una sujeción de 25 segundos, una llave de brazo o una estrangulación, siendo posible realizar cualquiera de estas puntuaciones independiente de las restantes. Es decir, no es preciso efectuar el lanzamiento antes de realizar una sujeción. Cuando se consigue

un punto completo o total, el árbitro gritará "¡Ippon!" y levantará un brazo al aire. Pero además:

El único otro punto positivo que el árbitro anunciará durante el combate será "¡Waza-ari!" (casi un punto completo (7 puntos), que se otorga por un lanzamiento que no reúne totalmente las condiciones establecidas por el reglamento; acaso el adversario no ha caído completamente de espaldas o la caída carezca del ímpetu necesario. Para conseguir el waza-ari, la caída debe ser casi perfecta. No se concede un waza-ari por llaves de brazo o por estrangulaciones, pero es posible conseguirlo por una sujeción, siempre que dicha sujeción dure de 21 a menos 25 segundos. En tal caso, el árbitro no hará público el waza - ari, pero el cronometrador hará constar, en voz alta, la duración de la sujeción desde su puesto a uno de los lados de el tatami. En ocasiones se considera a un waza-ari como medio punto, aunque esto no es correcto. (p. 59).

Dos waza-ari es igual a un ippon y ponen fin al combate; o sea, un waza-ari seguido de una sujeción de 24 segundos da por terminado el combate.

En el caso de no haberse marcado un ippon o un waza-ari durante el encuentro, se juzgará a los judokas por las llaves o movimientos realizados durante la combate. Según su aproximación a un lanzamiento o a una sujeción, los jueces le concederán un "waza-ari ni chikai waza" (casi un waza-ari) o un "kinsa" (ligera ventaja). El waza-ari ni chikai waza (yuko) supone 5 puntos sobre los diez, mientras que el kinsa (koka) solamente representa tres puntos para el judoka.

Por lógica, un waza-ari superará cualquier número de waza-ari ni chikai waza que hayan podido realizarse durante el encuentro, así como un waza-ari ni chikay waza vencerá sobre cuantos kinsa se hayan conseguido. Los 5 y 3 puntos conseguidos durante la pelea no se acumulan en el recuento final de la combate, pero no éste es el caso para los waza-ari (7 puntos) que se hayan conseguido.

El siguiente cuadro muestra lo siguiente:

Cuadro 1
Puntuación de la competencia en el Judo

Ippon	Punto completo o total	10 puntos	Lo canta el árbitro
Waza-ari	Casi ippon	7 puntos	Lo canta el árbitro
Yuko	Casi waza-ari	5 puntos	Lo canta el árbitro
Koka	Ligera ventaja	3 puntos	Lo canta el árbitro

Fuente: Vasconcelos (2001)

Es posible considerar como medio punto y un cuarto de punto al waza ari ni chikai waza y al kinsa.

Existe, también un sistema basado en la misma escala para penalizaciones. Las infracciones se penalizan de la siguiente forma.

Cuadro 2
Infracciones

Shido	Nota	3 puntos
Chui	Aviso	5 puntos
Keikoku	Advertencia	7 puntos
Hansokumake	Descalificación	10 puntos

Fuente: Vasconcelos (2001)

En general, la repetición de una infracción en cualquiera de las mencionadas categorías merecerá una penalización correspondiente a la categoría superior siguiente. Es decir, todas las penalizaciones pueden sumarse llegando eventualmente a descalificar al judoka. Un chui o keikoku contra uno de los judokas significa haber concedido un waza-ari ni chiaky waza o un waza-ari al adversario. Algunos actos son severamente

penalizados y otros descalifican al judoka al instante. Actualmente la sumatoria de tres sido es suficiente para descalificar al competidor que incurre en las faltas.

Llamadas oficiales.

Durante el combate, el árbitro puede efectuar las siguientes llamadas:

Cuadro 3
Llamadas Oficiales.

Llamada en Japonés	Llamada en Español	Significado
¡Hajime!	¡Comenzar!	Al iniciarse la pelea y después de una interrupción en el combate.
¡Matte!	¡Parar!	En cualquier momento del combate.
¡Sono-mama!	¡Alto!	Se emplea para inmovilizar a los judokas y colocarlos en posición más favorable para el combate.
¡Yoshi!	¡Continuar!	Empleado tras una inmovilización.
¡Jikan!	¡Tiempo muerto!	Se usa cuando uno de los judokas, por una u otra razón, interrumpe el combate y el árbitro hace parar el cronómetro.
¡Osaekomi!	¡Inmovilización!	Exclama el árbitro al iniciarse la sujeción o inmovilización.
¡Ippon!	¡Punto completo o total!	
¡Waza-ari!	¡Casi ippon!	
¡Waza-ari awasete ippon!	¡Dos waza-ari hacen un ippon!	
¡Shido!	¡Amonestación!	
¡Soremade!	¡Terminado!	Al espirar el tiempo.
¡Hantei!	¡Juicio!	o Cuando el combate no acaba con un empate, el árbitro solicitará la decisión de los jueces para conocer cuál de los judokas es el vencedor del encuentro.
¡Toketa!	¡Sujeción rota!	Cuando el adversario consigue escapar de una sujeción antes de los 25

		segundos reglamentarios o pone fin a la sujeción técnicamente.
¡Sogo-gachi!	¡Victoria por contrapuntuación!	por Cuando uno de los judokas consigue un waza-ari porque su adversario ha sido penalizado con un keikoku.
¡Fusei-gachi!	¡Victoria por superioridad!	por Una vez presentada la decisión de los jueces, el árbitro añadirá su propia decisión y declarará a uno de los judokas vencedor por superioridad.-
¡Hiki-wake!	¡Empate! ¡Encuentro nulo!	

Fuente: Vasconcelos (2001)

Acciones prohibidas.

Aún cuando ya se ha mencionado las técnicas requeridas en el judo, es preciso indicar brevemente, por razones de seguridad algunos de los actos terminantemente prohibidos. En el reglamento existe una sección en la que se incluye una larga lista de actos prohibidos y en la que consta 126 subsecciones.

Croes (1999), considera que "por norma general, no se permite nada que no sea efectuar un lanzamiento, llevar a cabo una llave de brazo o una estrangulación" (p.19). Con ello se hace constar que no se recurrirá a los puntapiés ni a los golpes, ni morder, estrujar, hacer cosquillas o actos similares que puedan importunar o ser causa de dolor o molestia al adversario. La única llave válida es la que se ejerce sobre la articulación del codo, quedando terminantemente prohibido ejercer presión sobre cualquier otra articulación. En los lanzamientos, el adversarios caerá sobre la espalda, jamás sobre el rostro. El rostro debe mantenerse siempre fuera de toda acción y jamás se tocarán los dedos de la mano del adversario.

El judo es un deporte peligroso y es vital que se tomen medidas energéticas para proteger la seguridad de sus practicantes, tales como

personal médico, paramédico que ayuden en el momento de la competencia a objeto de evitar lesiones graves.

Técnica básica.

Tsurikomi-ashi (Lanzamiento con sujeción de tobillo: los dos judokas estando de pie sujetándose por la solapa y la manga del judogui, el judoka que efectuará el lanzamiento (el tori o judoka que lleva a cabo una técnica) decide derribar a su adversario (el uke o combatidor que realiza la caída o sufre la técnica) hacia delante recurriendo a la ayuda de una de sus piernas.

Querales (2000), sostiene que se inicia el movimiento dando un paso con el pie derecho y colocándose junto al izquierdo de su adversario girando el cuerpo hacia la izquierda. Este movimiento obligará a el uke a dar vuelta hacia la izquierda, apoyándose sobre los dedos de los pies. El tori continúa su acción giratoria halando con la mano izquierda de la manga de su adversario, de manera que gire cada vez más hacia la izquierda, y, al mismo tiempo, levanta el pie izquierdo bloqueando el tobillo derecho de su contrincante o la parte baja de la tibia. Si no se bloquea el tobillo del uke, éste puede dar un paso hacia delante recuperando el equilibrio. El tori completa el lanzamiento reteniendo el bloqueo del tobillo de su rival y halando con vigor de él con la mano izquierda. Este acto hará girar al uke de forma que pierda el equilibrio saltando por el aire.

Aún cuando este lanzamiento parezca fácil de realizar resulta difícil de llevar a cabo. El bloqueo de la pierna y el halón del brazo izquierdo han de efectuarse con suma exactitud, y en el momento preciso del lanzamiento, sincronizando los movimientos a la perfección.

Hane-Goshi (Lanzamiento de cadera): este es uno de los lanzamientos anteriormente mencionados en que el atacante (el tori) atrae a su adversario (el uke) hacia su propio cuerpo antes de lanzarlo sobre el

Este ejercicio requiere un gran esfuerzo. El atacante debe ser alzado con la máxima rapidez y, durante el corto lapso en que se encuentra en el aire, su contraataque tiene que adelantar sus propias caderas y estar listo para llevar a cabo el lanzamiento de su adversario. Aún cuando la técnica del contraataque es parte imprescindible del judo, ésta consigue ponerse en práctica con menos frecuencia de lo que se espera.

Por lo general, cuando un judoka es atacado requiere la totalidad de su tiempo y energía para evitar el ataque. No es frecuente que el judoka disponga de tiempo y equilibrio para impedir la técnica y efectuar el contraataque. Hay algunos judokas que basan su técnica en el contraataque, pero éstos, a la larga, llevan las de perder.

Técnicas sobre el tatami.

Yoko-Shiho-Gatame (sujeción a través del cuerpo): esta sujeción, el judoka se ha colocado sobre el cuerpo de su adversario sujetándole fuertemente, con la mano derecha, por el cinturón mientras que la mano izquierda, pasando el antebrazo por entre las piernas, trata de asir el pantalón. Aunque el adversario puede mover los brazos y las piernas no se encuentra en situación de levantarse. El atacante ha conseguido el control del cuerpo de su rival, imposibilitándole los movimientos de sus brazos y piernas. Croes (1999), comenta que según el reglamento, el judoka sometido a la sujeción o inmovilización no puede recurrir a golpear o hacer cosquillas a su adversario para conseguir que éste reduzca o anule la sujeción. Una vez en esta posición, el atacante sólo tiene que mantener la sujeción durante 25 segundos. Durante este lapso, el judoka que sufre la sujeción intentará librarse de ella por medio de movimientos, pero el atacante debe hacer cuanto le sea posible mantener firme su posición. Es esencial para que la

sujeción sea firme, de manera que los puntos clave queden totalmente privados de movimiento. Los especialistas en ne-waza desarrollan una gran fuerza isométrica para llevar a cabo las sujeciones. No es obligatorio que el judoka mantenga la misma posición durante los 25 segundos. Asimismo:

Si consigue pasar de una sujeción a otra con suavidad y sin soltar al adversario, el árbitro no considerará la primera sujeción rota, de manera que no empezará la cuenta de los 25 segundos al iniciarse la segunda sujeción. Por supuesto, no es aconsejable pasar de una sujeción a otra, pues, ciertamente, resulta muy arriesgado ya que da al adversario, si es un judoka diestro, la oportunidad de escapar de la sujeción. Por norma general, se recurre al cambio de sujeción, cuando parece que el adversario tiene una oportunidad de escapar de la que se le aplica. (p. 89).

De todas las técnicas de tatami, la que parece dar mejores resultados es de la de las sujeciones.

Ude-Garami (llave de brazo): aquí se tiene un ejemplo en el que se fuerza el brazo a girar superando cualquier posición normal. Es posible que el judoka que se encuentra sobre su adversario esté tratando de aplicarle una sujeción y que el que se encuentra sobre el tatami haga uso de su brazo para apartarlo. En el tatami hay que ser muy precavido en el uso de los brazos, puesto que cualquier descuido o precipitación es aprovechada para la aplicación de una llave. Esto mismo ocurre en las estrangulaciones. En este caso es el cuello el que hay que proteger.

Una vez conseguida la llave, el judoka intentará bajar la muñeca de su adversario, levantándole el codo hasta que se vea obligado a aceptar la derrota. Las llaves de brazo no son difíciles de aplicar; lo que si resulta mucho más difícil es conseguir hacerse con el brazo del adversario. Esta llave puede aplicarse sobre el tatami, aunque también puede recurrirse a ella estando de pie los judokas.

Okuri-Eri-Jime (presa de deslizamiento sobre las solapas): el atacante (tori) rodeará el cuerpo de su adversario (uke) con las piernas desde una posición a sus espaldas. Esta es una buena posición de ataque y de la que el adversario difícilmente logra escapar. Ahora el brazo derecho del atacante empezará a hacer presión sobre el cuello. La mano izquierda sujetará la solapa del atacado pasando por debajo de la axila izquierda y halando la solapa del judogui con fuerza.

Este método de estrangulación puede realizarse estando ambos judokas en pie. Por ejemplo, uno de ellos se vuelve de espaldas para efectuar un lanzamiento atrayendo el cuerpo del rival hacia sí, como ocurre en el seoinage (lanzamiento por encima del hombro). El atacado (el uke) aprovecha el movimiento hasta convertirse en tori (atacante), rodeando el cuello de su adversario y aplicándole una estrangulación. En todo caso, no recurrirá a rodear su cuerpo con las piernas, puesto que ambos judokas están de pie.

Sistemas de categorías y promociones.

El color del cinturón que usa el judoka determina su categoría o promoción. Cuanto más oscuro sea el color, mayor es la habilidad del deportista. El principiante usará un cinturón blanco o amarillo, promocionando al naranja, verde, azul y marrón, hasta conseguir el codiciado cinturón negro. Dentro de esta última categoría existen cinco distintos grados para promocionar, seguidos de tres cinturones rayados rojo y blanco y otros dos colorados.

Las distintas categorías de los cinturones del judoka son las siguientes:

Cuadro 4
Categoría y Cinturones en el Judo

Grado	Color de la cinta
6° Kyu	Cinturón blanco
5° Kyu	Cinturón amarillo
4° Kyu	Cinturón naranja
3° Kyu	Cinturón verde
2° Kyu	Cinturón azul
1° Kyu	Cinturón marrón
1° Dan	Cinturón negro
2° Dan	Cinturón negro
3° Dan	Cinturón negro
4° Dan	Cinturón negro
5° Dan	Cinturón negro
6° Dan	Cinturón rojo y blanco
7° Dan	Cinturón rojo y blanco
8° Dan	Cinturón rojo y blanco
9° Dan	Cinturón colorado
10° Dan	Cinturón colorado

Fuente: Vasconcelos (2001)

Kyu y Dan significan lo mismo: paso, grado; pero Dan expresa mayor dominio y destreza. Un joven judoka que entrene tres noches por semana, y con cierta habilidad atlética, puede promocionar las categorías Kyu, consiguiendo el primer grado de los cinturones negros, en 18 a 24 meses. A partir de este momento, se tarda más o menos un año para promocionar de uno a otro de los cinturones. Por lo general, los judokas internacionales pertenecen al 3°, 4° y 5° Dan. El 5° Dan es el límite actual de la habilidad del judoka, es decir, que el más diestro de los competidores tendrá de 20 a 30 años y pertenecerá al 5° de los Dan. A partir de ahora, los grados o categorías se consiguen por dedicación y servicios prestados al deporte. Por ejemplo, un 8° Dan será, con toda seguridad, un hombre de unos cincuenta años que ha dedicado su vida a conseguir el 5° Dan y subiendo de categoría mediante la enseñanza y la organización de combates y competiciones.

Como es de suponer, este gran judoka ya no competirá ni intentará ganar a ningún joven judoka que ostente el 5º Dan.

También las mujeres y los juveniles tiene su sistema de categorías y promoción. El sistema femenino es muy similar al de los hombres aunque los requisitos de promoción sean menos exigentes.

Las categorías juveniles se conocen con el nombre de Mon; así pues, un joven judoka puede ser un Mon de 3º o 4º grado. Cuando el juvenil cumple los 16 años tiene que pasar a la categoría de los Kyu. En algunos caos, el Mon pasa a la categoría de los Kyu con gran éxito o suerte logrando alcanzar el cinturón negro a los 17 años.

Tapias (1999), aduce que la promoción en judo depende totalmente de la habilidad en el combate con judokas de su misma categoría o de la habilidad contra competidores de este estilo similar. En las competiciones especiales de promoción (normalmente celebradas cada tres meses), el solicitante a promoción es emparejado con uno o más judokas de su categoría y si vence en dichos combates se le concederá la promoción a la siguiente categoría o, en casos excepcionales, a una categoría superior.

El número de victorias en estas competiciones determina la categoría a conseguir. Un cinturón azul quizá tenga que vencer a tres cinturones azules (en competiciones separadas) por ippon o waza-ari, para conseguir el cinturón marrón.

Croes (1999), estima que en la categoría de los Kyu, un fracaso en los exámenes de promoción significa tener que realizar una nueva solicitud tres meses más adelante. Para promocionar en la categoría de los Dan, el sistema es ligeramente distinto. En este caso, el solicitante a promoción puede acumular puntos de las competiciones en que participe. Por ejemplo, para que un cinturón marrón consiga el negro tendrá que vencer a otros cinco cinturones marrones (dos en combates individuales y tres en combates consecutivos). Sin embargo, en caso de ganar solamente dos combates

arrastrará la puntuación obtenida hasta lograr acumular 10 puntos dentro de un tiempo limitado y especificado. Para hombres de ciertas edades se precisan menos puntos para conseguir la promoción. El mismo Croes (1999) reseña:

Otro modo de promocionar o conseguir el cinturón negro es la recomendación por servicios prestados a la enseñanza. Si un judoka dirige un club, gimnasio o centro y consigue crear judokas de categoría superior a la suya las autoridades superiores pueden recomendar su promoción. La decisión final para promocionar procede del Subcomité Técnico de Asociación de Judokas. Aquí los más altos rangos del deporte vetan y controlan el correcto proceso de las competiciones. (p. 103).

Los judokas que conceden la promoción han de estar dos categorías por encima de la promoción que concedan; o sea, un judoka 2º Dan puede promocionar a un cinturón marrón y un 5º Dan promocionará a un 3º Dan. Para promocionar a la categoría de los Dan, o dentro de dicha categoría, se precisa dos examinadores de grado superior al examinado.

Los clubs, gimnasios o centros.

La mejor forma de aprender todas estas técnicas de judo, y hay muchas más que se han omitido, es inscribiéndose en un club, gimnasio o centro dedicado a este deporte. En ellos se disfruta de vestuarios, duchas, salas de entrenamiento y gimnasio.

EL JUDO FEMENINO.

La aproximación de la mujer al judo depende de sus objetivos. Las que practiquen el deporte con fines competitivos tendrán que entrenarse con igual dureza y vigor que cualquier atleta hasta conseguir un estilo muy

semejante al de los hombres. Sin embargo, la mayoría de las mujeres recurren al judo como una especie de entrenamiento físico y como defensa personal o simplemente porque les gusta. En este caso el judo es algo distinto al de los varones.

Querales (2000), infiere que el judo femenino recreativo se basa en las características fisiológicas de la mujer: es una versión suavizada y menos agresiva que la de los hombres. Resulta difícil para la mujer realizar lanzamientos que requieren "explosión", tales como el Uchi-mata o el Hane-hoshi pero, en cambio, adquieren gran destreza en el judo de deslizamiento y giros, en el que los movimientos de las dos judokas se entrelazan.

Hay mujeres que se inician en el judo buscando un medio de autodefensa, pero hay que hacer una advertencia. El judo es un deporte combativo, de combate, y aquellas personas que lo practiquen llegan a ser excelentes lanzado adversarios por los suelos o aplicando llaves o estrangulaciones (que en las competiciones pueden ser decisivas), pero donde exista gran diferencia física entre dos personas se requerirá enorme dominio del judo para compensar el desequilibrio corporal. En otras palabras, un judoka de reducida estatura precisará mayor conocimiento y destreza para vencer a un hombre de mayor estatura, aún cuando éste carezca de conocimientos de judo o se encuentre en los comienzos de su carrera. Incluso en el caso de dos judokas perfectamente entrenados y de experiencia similar, por norma general será vencedor el de gran tamaño o mayor fuerza. En cuanto a la mujer, si ésta es atacada por un hombre, casi siempre, debido a la diferencia de tamaño y fuerza, así como la rapidez de movimientos, exigirá muchos años de entrenamiento para vencerle. Algunas mujeres lo conseguirían, pero serían aquellas dedicadas al deporte con fines competitivos, y normalmente estas mujeres son altas y desarrolladas habiendo entrenado su velocidad y fuerza mediante el judo.

Otro punto que se ha de aclarar referente al judo como autodefensa es que hay en él cierto punto débil. Los judokas no están entrenados para golpear o dar puntapiés y, aún mucho más importante, no saben parar o desviar los golpes de un adversario. El judoka sólo es peligroso cuando consigue una llave o está a corta distancia de su enemigo. Un judoka precavido, a quien no le importe recurrir a algún que otro rechazo o puntapié, puede resultar muy competente en caso de una trifulca o reyerta.

Lo que el judo consigue, y esto puede ser de gran beneficio para la mujer, es dar una sensación de contacto físico que permite reconocer las propias limitaciones y, acaso aún más importante, un sentido avizor. Resulta mucho más fácil evitar un peligro que hacer frente a un adversario de mayor tamaño y fuerza.

En resumen, es preferible saber algo que carecer de conocimientos; pero no se ha de olvidar que un falso sentido de autoconfianza resulta extremadamente arriesgado. Algunos profesores de judo poseen conocimientos de jiu-jitsu y atemi (la olvidada rama del judo dedicada a los golpes y puntapiés) y enseñan algunos trucos a sus alumnos para situaciones difíciles, pero el problema de tamaño y fuerza persiste.

La mujer a quien el judo atrae solamente con fines recreativos tiende a practicar el deporte con adversarios de su propio sexo. Otras, y en esta categoría entran la que toman parte en competiciones, se entrenan para combatir también contra el sexo opuesto. El sistema de categorías y promoción es igual al de los hombres, aunque los niveles alcanzados por uno y otro sexo no ofrezcan comparación. Una mujer que ostente un cinturón negro encontrará difícil vencer a un 4º Kyu masculino. En las competiciones de promoción, la mujer siempre se enfrenta a otra mujer.

EL JUDO JUVENIL E INFANTIL.

McNamara (2000), establece que el judo ha conseguido gran popularidad entre los muchachos y ya son varias las escuelas que incluyen este deporte en su programa de educación física. Como ya se ha mencionado, los juveniles tienen un sistema propio de categorías y promoción. En la actualidad, existe 18 categorías de Mon, que promocionan de manera similar al de los Kyu y Dan en cuanto al color de sus cinturones.

Cuadro 5
Cinturones correspondientes a los Juveniles

Grado	Color del cinturón
1º Mon	Cinturón blanco con una banda roja
2º Mon	Cinturón blanco con dos bandas rojas.
3º Mon	Cinturón blanco con tres bandas rojas.
4º Mon	Cinturón amarillo con una banda roja.
5º Mon	Cinturón amarillo con dos bandas rojas.
6º Mon	Cinturón amarillo con tres bandas rojas.
7º Mon	Cinturón naranja con una banda roja.
8º Mon	Cinturón naranja con dos bandas rojas
9º Mon	Cinturón naranja con tres bandas rojas.
10º Mon	Cinturón verde con una banda roja.
11º Mon	Cinturón verde con dos bandas rojas.
12º Mon	Cinturón verde con tres bandas rojas.
13º Mon	Cinturón azul con una banda roja.
14º Mon	Cinturón azul con dos bandas rojas.
15º Mon	Cinturón azul con tres bandas rojas.
16º Mon	Cinturón marrón con una banda roja.
17º Mon	Cinturón marrón con dos bandas rojas.
18º Mon	Cinturón marrón con tres bandas rojas.

Fuente: Vasconcelos (2001)

Cuando el muchacho cumple los 16 años puede eliminar las bandas y aspirar a la categoría Kyu correspondiente al color de su cinturón. Así pues, un 16º Mon, que ostente un cinturón marrón con una banda roja, tan pronto cumpla los 16 años quitará la banda roja de su cinturón y se convertirá de

modo provisional (hasta que haya sido debidamente promocionado), en cinturón marrón 1º Kyu.

El gran número de categorías en el sistema juvenil se debe a la posibilidad de proveer a un muchacho de 8 años que se inicie en el judo la oportunidad de progresar y promocionar paulatinamente hasta cumplir los 16 años. El nivel de los 18º Mon será similar al de un 1º Kyu. Los juveniles compiten en términos similares a las categorías Kyu, aunque las exigencias no son tan estrictas. En la actualidad son frecuentes las competiciones juveniles de judo. Existe un punto que se debe recalcar y es que en el judo juvenil hay ciertas diferencias con el judo de adultos, siendo la más notable la prohibición de llaves de brazo y estrangulaciones en dicho nivel.

ÁRBITROS Y ARBITRAJE

Querales (2000), asume que toda competición de judo requiere la presencia de un árbitro y dos jueces de línea (que se sientan en esquinas opuestas de el tatami). Los jueces de línea deben indicar si el movimiento o acción tuvo lugar dentro o fuera de el tatami (es decir, por ejemplo, si el lanzamiento se verificó dentro del área de combate), llamar la atención del árbitro sobre cualquier anomalía que haya pasado inadvertida y, por último, en caso de que el combate termine sin un claro vencedor, facilitar la decisión al árbitro. En tales casos, el árbitro añadirá su decisión a la de los jueces, dándose como vencedor al judoka que haya conseguido la mayoría. Seguidamente comenta:

El árbitro, por su parte, parará y reanudará la combate siempre que lo considere necesario, penalizará al judoka que infrinja en el reglamento e indicará, mediante señal y oralmente, cuando se ha producido un ippon o un waza-ari. Para conseguir el título de árbitro o juez de línea (cuya cualificación es la misma) es preciso pasar un examen y existen varios grados. La máxima categoría es la del árbitro

internacional, en la que el nivel exigido es muy elevado. También hay árbitros nacionales y locales. Como sus nombres lo expresan, conceden el privilegio de arbitrar encuentros internacionales, nacionales o locales. (p. 138).

Los exámenes constan de dos partes: teórica y práctica. La puntuación exigida es muy elevada. Es indispensable que el árbitro tenga experiencia en este deporte, precisándose por tanto, que los candidatos sean poseedores de cinturones de cierto nivel. Los mejores árbitros son antiguos competidores.

ENTRENADORES Y MAESTROS.

Durante muchos años, la enseñanza y entrenamiento de los judokas estuvo a cargo de las máximas figuras de este deporte. Era lógico que el profesor fuera poseedor del cinturón negro. Algunos de aquellos profesores fueron realmente excelentes maestros y entrenadores. Sin embargo, al extenderse la popularidad del deporte, hubo que recurrirse a un sistema de enseñanza y entrenamiento más formal creándose un sistema de examen escrito y práctico que cubriera los requisitos más imprescindibles. No obstante y paralelo a este sistema, continuó funcionando el antiguo, que proporcionó al judo algunas de sus máximas figuras tanto entre los combatidores como entre los maestros.

En la actualidad, y debido a la popularidad del deporte, es muy posible que hayan cinturones negros que no estén en condiciones de dedicarse a la enseñanza, por lo que se recomienda precaución y de ser posible consultar con alguna autoridad oficial de este deporte acerca de la capacidad del profesor o instructor.

Cuadro N° 6
Operacionalización de las Variables

VARIABLE NOMINAL	VARIABLE REAL	INDICADORES	INSTRUMENTO	N° DE ITEMS
Diagnosticar la situación actual que presentan los entrenadores de judo del estado Mérida, en relación al uso de programas de capacitación para atletas.	Situación actual que presentan los entrenadores de judo del estado Mérida, en relación al uso de programas de capacitación para atletas.	Capacitación	Cuestionario	1,2,3,4
		Actualización		5
		Técnicas		6,7
		Metodología		8,9
Analizar los resultados del diagnóstico de objeto de establecer alternativas de solución.	Resultados del diagnóstico a objeto de establecer alternativas de solución.	Capacitación	Análisis de Contenido	-
		Actualización		
		Técnicas		
Revisar programas de entrenamiento de judo, con la finalidad de usarlos para el diseño de la propuesta.	Programas de entrenamiento de judo, con la finalidad de usarlos para el diseño de la propuesta.	Metodología	Análisis de Contenido	-
		Programas		
		Tema		
Estimar elementos novedosos para el diseño de la propuesta.	Elementos novedosos para el diseño de la propuesta.	Contenido Programático	Cuestionario	10
		Metodología		11
		Recursos		12
		Evaluación		13
				14

Elaborado por: Osuna (2005).

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Tipo de Investigación

El presente estudio se enmarcó dentro de la modalidad de un estudio cuantitativo, es un método deductivo (de la teoría a los datos), este paradigma se caracteriza por las definiciones predeterminadas y operacionalizadas, la postura racionalista, la precisión a través de la medida y manipulación estadística, la medida de variables, el análisis de componentes por medio de una muestra.

Fue una investigación de campo a nivel descriptivo, que según Hernández y col. (1999) en ella "se elaboraran instrumentos que indicaran las características o aspectos a evaluar en el estudio, con base en los objetivos del mismo".(p. 56).

Asimismo, presentó el tipo descriptivo dado que "permite describir sistemáticamente los hechos y características de una población específica con datos y en forma precisa". Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. (U.N.E.S.R. 1998).

Además, el presente estudio comprendió un diagnóstico que permitió determinar la factibilidad del diseño en términos de costo, recursos y tiempo

a utilizar. Así, en un documento preparado en la Universidad Bicentenario de Aragua (U.B.A.) (1996), afirma que la investigación proyectiva como también se le conoce: "enfatisa la elaboración de un programa que se sustente en un modelo operativo funcional factible, para resolver problemas y situaciones planteadas o satisfacer necesidades de una institución, empresa o grupo social" (p. 5.).

Población y Muestra

Población

Para el presente estudio, se definió como población del estudio a todos los entrenadores de judo del estado Mérida, constituida por un universo de diez (N= 10) sujetos. Así, Hernández, Fernández , Baptista, (1999), definen la población como "un conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas, pertinentes a la investigación que se desea realizar" (p. 238).

Muestra

Para efectos de la presente investigación, por lo finita de la población, la muestra estuvo conformada por diez entrenadores de judo del estado Mérida.

Metodología

I. Revisión documental.

Dentro de esta fase de la investigación, las actividades realizadas fueron las siguientes:

- a. Consultas y elaboración de fichas bibliográficas, con el objeto de vaciar aspectos teóricos importantes para la investigación.
 - b. Elaboración en orden alfabético de obras y documentos.
- II. Diseño de la metodología de la investigación, con el propósito de sentar los métodos y técnicas que se utilizaron para el desarrollo de la investigación.

Recolección de datos, tabulaciones y procedimientos de información.

III. Presentación de los resultados.

Los resultados se presentaron a través de tablas de frecuencia absoluta y relativas, proporción porcentual, para describir los hallazgos e incorporarlos a las conclusiones y recomendaciones.

IV. Recomendaciones

Condensan los aspectos resalantes, sugerencias y aportes de los pasos seguidos de la investigación.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La recolección de datos se realizó a través de la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. La encuesta para Morles (1994), es "una técnica de investigación dirigida al estudio cuantitativo de las opiniones y comportamiento de un conjunto numeroso de personas". (p. 49); y al cuestionario como el "conjunto de preguntas escritas para una entrevista, encuesta o examen" (p. 51).

En base a los conceptos señalados, el cuestionario aplicado incluyó catorce (14) ítems que midieron las variables en estudio, con preguntas cerradas, con 5 alternativas escala tipo Lickert, que mide la actitud y opinión de las personas: 1) Totalmente de Acuerdo; 2) Parcialmente de Acuerdo; 3) indeciso; 4) Parcialmente en Desacuerdo; 5) Totalmente en Desacuerdo. (Anexo A).

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

La validez según Hernández, Fernández, Baptista, (1999), se refiere al "grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir" (p.243). En consecuencia, para determinar la validez del instrumento fue presentado a especialistas versados en el tema y en metodología de la investigación entre los cuales figuran: dos Licenciados en Educación y un profesor de metodología; quienes expresaron su opinión y sugerencias sobre los reactivos formulados, señalando la pertinencia y factibilidad de ser aplicado; existiendo correspondencia entre los enunciados de los ítems y las variables en estudio. (Anexo B).

En conformidad con las observaciones realizadas, se procedió a una reformulación de algunos ítems, el mismo fue aplicado personalmente por la investigadora, a fin de aclarar las posibles dudas por parte de los encuestados.

Para llevar a cabo la validez cuantitativa del instrumento, se le entregó a cada uno de los expertos un instrumento con los indicadores referidos a claridad, amplitud y redacción, por cuanto a su vez confirman la pertinencia de la variable con los indicadores:

- 4.- Excelente.
- 3.- Bueno.
- 2.- Regular.
- 1.- Deficiente.

Luego se calculó automáticamente el Coeficiente de Proporción de Rango (C.P.R), que según Hernández Nieto (1995) define "como el logaritmo que permite calcular la validez de contenido de todo instrumento y el nivel de correspondencia entre los jueces con la variable" (p.6).

El C.P.R., se interpreta de la siguiente manera:

- a.- Menor que 0,80; validez y concordancia incompleta.
- b.- Mayor que 0,80 y menor que 0,90; buena validez y concordancia.
- c.- Mayor que 0,90 hasta un máximo de 1,00; excelente validez y concordancia.

El instrumento obtuvo un índice de validez igual a 0,89; tomando en consideración que la validez mínima es de 0,80 y la máxima de 1,00, indica que de acuerdo al resultado obtenido por cada uno de los expertos, demuestra que el instrumento tiene una excelente validez y concordancia. (Anexo C).

Confiabilidad

En relación con la confiabilidad del instrumento, Hernández, Fernández, Baptista, (1999)., plantean que se refiere "Al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 105).

El instrumento fue puesto a prueba con 8 Licenciados en Educación Física, no pertenecientes a la población en estudio.

De acuerdo a las características del instrumento, la confiabilidad se determinó por medio del coeficiente Alpha de Crombach, basado en la medición de consistencia de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del cuestionario. La fórmula del índice se expresa de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \frac{[1 - \sum S_i^2]}{\sum ST^2}$$

Donde:

K = Número de ítems del instrumento.

ΣSI^2 = Sumatoria de cada ítem

ΣST^2 = N

El resultado de la ecuación anterior se ubica en la siguiente tabla de referencia para determinar el grado de confiabilidad del instrumento.

Cuadro 7
Significado de los valores del coeficiente

Valores del Coeficiente	Niveles de Correlación (Grado de relación)
0,00 A 0,20	Insignificante (muy poca)
0,20 A 0,40	Baja (muy débil)
0,40 A 0,70	Moderada (significante)
0,70 A 0,90	Alta (fuerte)
0,90 A 1,00	Muy Alta (casi perfecta).

Fuente: Hernández N, G. (1996). P.84.

El coeficiente obtenido fue de 0,92 lo que quiere decir que cada cien veces que se aplique el instrumento bajo las mismas condiciones que las actuales en aproximadamente 92 oportunidades, se obtendrá las mismas respuestas, quedando así demostrado que el instrumento tiene una confiabilidad Alta (fuerte). (Anexo D).

Técnicas de Análisis de los Datos

La información recabada mediante la aplicación del instrumento (cuestionario) se procesó mediante la estadística descriptiva, definida por Hernández y col. (1997) "como la descripción de datos, valores o

puntuaciones obtenidas para cada variable” (p. 350), como técnicas de análisis de los resultados se utilizaron medidas descriptivas como la frecuencia y la proporción porcentual y el análisis de documento y de contenido según fue el caso, el primero, aplicado a los libros, folletos, revistas, periódicos y todo material bibliohemerográfico, mientras que el segundo se aplicó a leyes y documentos oficiales.

Bdigital.ula.ve

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Análisis del Cuestionario.

Cuadro 8
Frec. y porc. correspondientes al Indicador: Capacitación

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma
	TdA		PdA		i		PeD		TeD		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
1.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, reciben cursos de capacitación para entrenar atletas	2	20.00	-	-	-	-	8	80.00	-	-	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

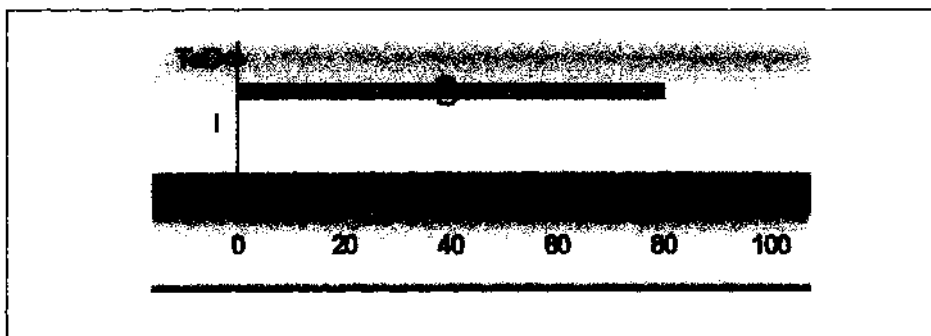


Gráfico 1
Indicador: Capacitación

Es evidente que la mayoría de los entrevistados consideran estar parcialmente en desacuerdo (80%), respecto a que los entrenadores de judo del estado Mérida, reciben cursos de capacitación para entrenar atletas, debido a que no existen políticas de capacitación, algunos entrenadores se forman particularmente.

Cuadro 9
Frec. y porc. correspondientes al Indicador: Capacitación

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma
	TdA		PdA		I		PeD		TeD		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
2.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, están capacitados técnicamente para entrenar atletas.	5	50.00	5	50.00	-	-	-	-	-	-	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

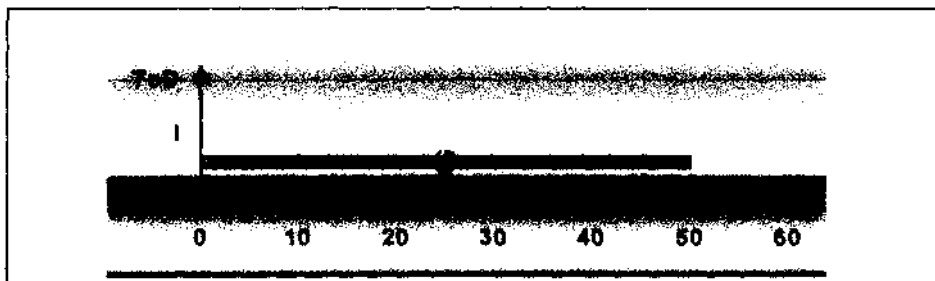


Gráfico 2
Indicador: Capacitación

Cuando se les consultó en relación a que los entrenadores de judo del estado Mérida, están capacitados técnicamente para entrenar atletas, existieron dos opiniones, la primera es que están totalmente de acuerdo (50%), y la segunda parcialmente de acuerdo, ello refleja la situación ambigua respecto a la capacitación, lo que se debe, como ya se explicó a la falta de políticas de capacitación por parte del Estado, y de la asociación del Judo del Estado Mérida.

Cuadro 10
Frec. y porc. correspondientes al Indicador: Capacitación

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma	
	TdA		PdA		I		PeD		TeD			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
3.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, diseñan planes de capacitación para entrenar atletas.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	100.00	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

Es innegable que los entrenadores de judo del estado Mérida, están totalmente en desacuerdo respecto a que diseñan planes de capacitación para entrenar atletas, lo que se debe a la ausencia de instituciones públicas

o privadas que los capaciten al respecto, tanto es así que ni siquiera reciben capacitación periódica. Ello tiene su fundamentación en la falta de planificación del sector educativo, que no se ocupa de establecer planes y programas para que los entrenadores se encarguen de la planificación educativa como instrumento o herramienta para el mejoramiento de la calidad deportiva.

Cuadro 11
Frec. y porc. correspondientes al Indicador: Capacitación

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma
	TdA		PdA		I		PeD		TeD		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
4.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, aplican planes de capacitación para entrenar atletas.	5	50.00	5	50.00							10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

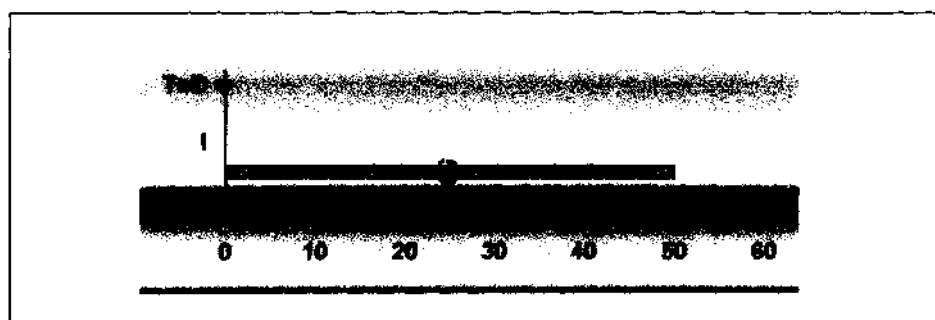


Gráfico 3

Indicador: Capacitación

La diversidad en las opiniones permiten inferir que un 50% de los sujetos muestrales consideran que aplican planes porque en ocasiones los organismos deportivos y la federación los envía, pero en otros casos no llegan a los entrenadores ningún plan de capacitación.

Cuadro 12

Frec. y porc. correspondientes al Indicador: Actualización

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma
	TdA		PdA		I		PeD		TeD		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
5.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, están actualizados para entrenar atletas.	-	-	-	-	-	-	-	-	10	100.00	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

Obsérvese que existe homogeneidad en las opiniones de los entrevistados, quienes consideran estar totalmente en desacuerdo de que los entrenadores de judo del estado Mérida, están actualizados para entrenar atletas.

Este tipo de políticas para el personal que dirige el deporte, hace tiempo que no se implementa, lo que si es cierto es la preocupación sentida por los entrenadores quienes en ocasiones, pagan cursos de actualización

de manera personal, a objeto de estar en sintonía con los cambios que se vienen generando en el deporte y, especialmente en el judo.

Cuadro 13
Frec. y porc. correspondientes al Indicador: Técnicas

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma
	TdA		PdA		I		PeD		TeD		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
6.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, diseñan técnicas que permiten el desarrollo deportivo en atletas.	-	-	1	10.00	-	-	-	-	9	90.00	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

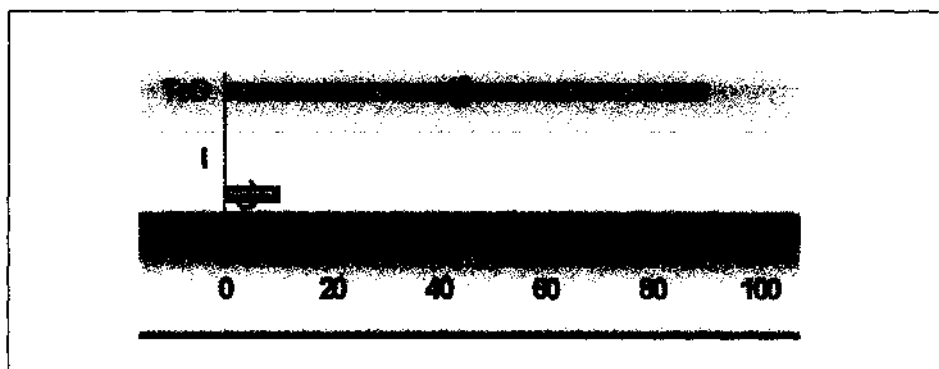


Gráfico 4
Indicador: Técnicas

90% de los entrevistados consideran estar totalmente en desacuerdo, respecto a que los entrenadores de judo del estado Mérida, diseñan técnicas que permiten el desarrollo deportivo de los atletas, y ello en la práctica es

asi. toda vez que no existen políticas de capacitación para adiestrarse en el diseño de tales técnicas.

Cuadro 14
Frec. y porc. correspondientes al Indicador: Técnicas

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma
	TdA		PdA		I		PeD		TeD		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
7.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, aplican técnicas que permitan el desarrollo deportivo en atletas.	5	50.00	5	50.00	-	-	-	-	-	-	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

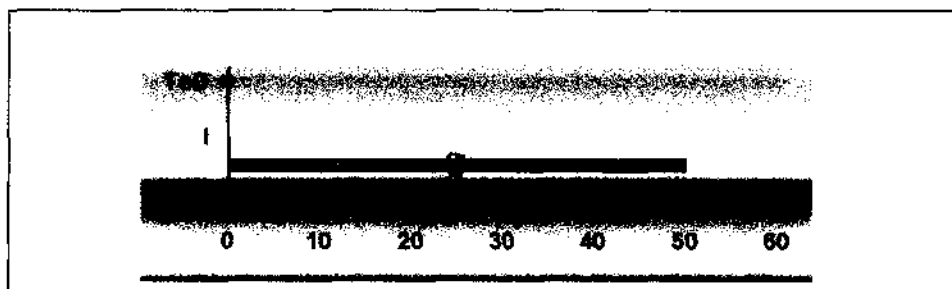


Gráfico 5
Indicador: Técnicas

Indudablemente que existen opiniones encontradas en relación al ítem, es decir, la mitad de la muestra (5 de 5), considera estar totalmente de acuerdo y el resto (50%), parcialmente de acuerdo en que los entrenadores de judo del estado Mérida, aplican técnicas que permitan el desarrollo deportivo en los atletas, todo ello hace suponer que no existen políticas al

respecto, y cuando se aplican técnicas vienen de los organismos que les compete, ocasionalmente.

Cuadro 15
Frec. y porc. correspondientes al Indicador: Metodología

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma	
	TdA		PdA		I		PeD		TeD			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
8.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, diseñan métodos que permitan el desarrollo deportivo en atletas.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	100.00	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

No existen políticas deportivas públicas o privadas que adiestren a los entrenadores al diseño de métodos para el crecimiento y desarrollo deportivo de los atletas de judo, por ende, la totalidad de los encuestados (100%), consideran estar totalmente en desacuerdo respecto al ítem en cuestión.

La posibilidad cierta de que los entrenadores se actualicen o se capacite en técnicas, métodos o cualquier otra herramienta técnica depende de cada uno de ellos, quienes se autofinancian para poder estar actualizados.

Cuadro 16
Frec. y porc. correspondientes al Indicador: Metodología

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma
	TdA		PdA		I		PeD		TeD		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
9.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, aplican métodos que permitan el desarrollo deportivo en atletas.	5	50.00	5	50.00	-	-	-	-	-	-	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

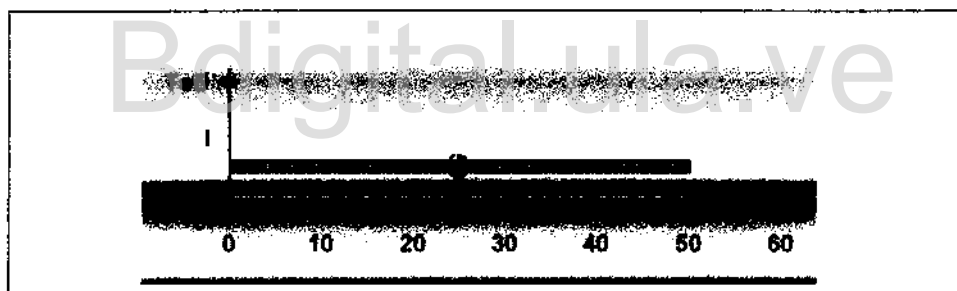


Gráfico 6
Indicador: Metodología

Es una constante en cuanto a la aplicación de algún método, técnica o cualquier otra estrategia deportiva, de ahí que la mitad (50%), de los entrevistados considera estar parcialmente de acuerdo en que los entrenadores de judo del estado Mérida, aplican métodos que permitan el desarrollo deportivo en atletas, no obstante, el otro 50% considera estar totalmente de acuerdo, por las razones ya expuestas.

Cuadro 17**Frec. y porc. correspondientes al indicador: Tema**

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma
	TdA		PdA		I		PeD		TeD		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
10.- El diseño del tema es necesario para el programa de capacitación a proponer.	10	100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

Quien pretenda elaborar un programa de capacitación, lógicamente debe incluir la temática que se va a desarrollar dentro del curso, de esta manera, todos los participantes, dirigentes y personas inmersas dentro de la participación, podrán conocer en detalle los temas que se desarrollarán dentro del plan.

Tanto es así, que existe homogeneidad en las opiniones, ya que toda la muestra (10 de 10) entrenadores estar totalmente de acuerdo en que el diseño del tema es necesario para el programa de capacitación a proponer.

Cuadro 18
Frec. y porc. correspondientes al indicador: Contenido programático

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma	
	TdA		PdA		I		PeD		TeD			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
11.- El diseño del contenido programático es necesario para el programa de capacitación a proponer.	10	100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

Bdigital.ula.ve

Como se observa, la totalidad de los sujetos muestrales están totalmente de acuerdo en que el diseño del contenido programático es necesario para el programa de capacitación a proponer.

Esto permitirá a los participantes establecer la calidad de lo que se pretenda enseñar, además les orientará para planificar algunas exposiciones sobre el contenido programático diseñado, lo que generará un cúmulo de ideas y opiniones sustanciosas y valiosas para el proceso de formación.

Cuadro 19
Frec. y porc. correspondientes al indicador: Metodología

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma	
	TdA		PdA		I		PeD		TeD			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
12.- El diseño de una metodología para mejorar la comprensión es necesaria para el programa de capacitación a proponer.	10	100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

Es obvio, que para ejecutar un plan o programa de capacitación, este debe ir acompañado de métodos que faciliten su comprensión, como por ejemplo, los debates en grupos, las evaluaciones continuas, los trabajos personales y grupales, los foros, entre otros.

La metodología, indica lo que se debe hacer para que exista eficacia y eficiencia en lo que se desea impartir, de ahí que la totalidad de los entrevistados (100%), consideran estar totalmente de acuerdo en que el diseño de una metodología para mejorar la comprensión es necesaria para el programa de capacitación a proponer.

Cuadro 20
Frec. y porc. correspondientes al Indicador: Recursos

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma	
	TdA		PdA		I		PeD		TeD			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
13.- El uso de recursos es necesario para el programa de capacitación a proponer.	10	100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

Bdigital.ula.ve

No puede existir alguna actividad, como un programa de capacitación que no disponga recursos, sin ellos, no se podría ejecutar lo que se plantea, en consecuencia, por unanimidad (100%), los sujetos muestrales, afirman estar totalmente de acuerdo en que el uso de recursos es necesario para el programa de capacitación a proponer.

Para el caso de la propuesta, es decir, el programa de capacitación para los entrenadores de judo, estos recursos consisten en material de apoyo, papel, lápices, block de notas, rota folios, material bibliográfico, entre otros.

Cuadro 21
Frec. y porc. correspondientes al Indicador: Evaluación

ÍTEM	ALTERNATIVAS										Suma
	TdA		PdA		I		PeD		TeD		
	fí	%	fí	%	fí	%	fí	%	fí	%	
14.- El uso de métodos de evaluación es necesario para el programa de capacitación a proponer.	10	100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	10

Fuente: Cuestionario aplicado a los entrenadores de judo del estado Mérida.

El uso de evaluaciones dentro de un plan o programa de capacitación, permitirá, entre otras cosas, detallar cualitativa y cuantitativamente el progreso de los participantes, en este caso, los entrenadores de judo del estado Mérida..

Asimismo, la evaluación permite detectar fallas dentro de la programación del programa y corregirlas en el acto, además mide la efectividad del adiestramiento o capacitación de manera individual y colectiva, lo que permite establecer la optimización del proceso de formación-

Por ende la totalidad de los encuestados (100%), señalan estar totalmente de acuerdo en que el uso de métodos de evaluación es necesario para el programa de capacitación a proponer.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Los entrenadores de judo del Estado Mérida, no reciben capacitación técnica.
- No hay política de formación de algún ente oficial o privado.
- No están capacitados para enseñar técnicas, métodos o planes.
- Los organismos oficiales encargados del judo merideño (Asociación de Judo del estado Mérida) no poseen procesos metodológicos para orientar a los entrenadores con el objetivo de mejorar la preparación y por ende el rendimiento de sus atletas.
- Según el diagnóstico de capacitación el programa debe contener temas específicos como: contenido programático, metodología, recursos y formas de evaluar.

Recomendaciones

- Se propone la creación de un programa de capacitación para los entrenadores de judo del estado Mérida, el cual contendrá objetivos, metas y evaluaciones entre otros.
- El programa debe ser actualizado, novedoso y de fácil aplicación.
- Que la Asociación de Judo (AJEMER) del estado Mérida, elabore e implemente políticas de capacitación para sus entrenadores.
- Se recomienda crear un cronograma para la aplicación de la propuesta en el menor tiempo posible.
- Que AJEMER, nombre un coordinador técnico general con el objetivo de elaborar programas con procesos de metodología de la enseñanza, idóneos para mejorar la preparación y rendimiento técnico de los atletas.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

Presentación de la Propuesta

La presente propuesta, obedece a los resultados del diagnóstico elaborado dentro de la presente investigación, para ello se consultó a los entrenadores de judo del estado Mérida, quienes argumentaron, entre otras cosas, la falta de capacitación, que es el tema del presente estudio.

Dicho programa de capacitación permitirá en términos pedagógicos instruir y actualizar a los entrenadores de judo del estado Mérida, a objeto de mejorar el rendimiento de los atletas de las diferentes categorías, con miras a competencias locales, regionales, estatales, nacionales e internacionales.

Este aporte significará un estímulo a quienes diariamente se dedican a entrenar a los futuros atletas de alta competencia del estado y del país, quienes se sienten frustrados por los resultados obtenidos hasta ahora, por ende, la actualización técnica es de vital importancia, para los entrenadores, lo cual redundara en la optimización del desarrollo deportivo de los atletas.



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESTUDIO DE POSTGRADO EN EDUCACIÓN FÍSICA
MENCIÓN GERENCIA DEL DEPORTE**

Bdigital.ula.ve

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS ENTRENADORES DE JUDO
DEL ESTADO MÉRIDA, PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL DESARROLLO
DEPORTIVO DE LOS ATLETAS.**

Bertha Osuna.

Mérida, 2005

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

La estructura del programa está orientada a los entrenadores de judo del estado Mérida, que desean formarse y actualizarse en el campo deportivo, organizado en unidades de aprendizaje y autoaprendizaje, objetivos, ejercicios prácticos y pruebas evaluativas que ayudan al proceso de instrucción.

Para cada unidad, se indican las actividades de aprendizaje que los participantes deben realizar para lograr los objetivos específicos, aspectos metodológicos de importancia, ya que el aprendizaje está centrado en el desarrollo de dichas actividades. En la estructura de este programa se concibe la acción del docente desde el punto de vista teórico, lo cual significa que puede aplicar el conocimiento teórico adquirido a través del material instruccional en situaciones reales, esto debido a que el participante ha desarrollado la práctica directa, todo ello le dará una visión y un aprendizaje más real de contexto laboral donde se desenvuelve, con miras a desarrollar proyectos de desempeño personales que mejoren el área de trabajo.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

GENERAL

Capacitar a los entrenadores de judo del estado Mérida, mediante un programa teórico práctico.

ESPECÍFICOS

- Optimizar el desarrollo deportivo de los atletas.
- Actualizar a los entrenadores en relación a técnicas, métodos, y reglamentos del judo.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE LOS ENTRENADORES DE JUDO DEL ESTADO MÉRIDA

UNIDAD I: EL ARTE DEL JUDO			
Tema	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Total de Horas por Tema
1: Orígenes del Judo	2	-	2
2: El judo escuela de vida	3	-	3
Total de horas Unidad I	5	-	5

UNIDAD II: CARACTERÍSTICAS DEL JUDO MODERNO			
Tema	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Total de Horas por Tema
1: Principios generales	2	-	2
2: Clasificación del judo como tarea motriz	2	-	2
3: Del cuerpo instrumento al cuerpo vivido	2	-	2
4: La técnica, un proceso compendiador	2	-	2
5: Relación, combate, atacante-defensor	2	-	2
6: Proceso del acto motor	2	-	2
7: Shisei y kumikata	2	2	4
8: El equilibrio	2	-	2
9: Postura de combate (Shizen-tai) y sus variaciones	2	2	4
10: El agarre (Kumikata)	2	2	4
11: Un programa motor	2	-	2
12: Estrategias de combate	2	2	4
13: La mecánica aplicada al judo	2	-	2
Total de horas Unidad II	26	8	34

UNIDAD III: ESCENARIO, IMPLEMENTACIÓN E INDUMENTARIA			
Tema	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Total de Horas por Tema
1: Tatami	2	1	3
2: Dojo	2	1	3
3: Uniforme de judo	1	1	2
4: Palabras universales del judo	2	2	4
Total de horas Unidad III	7	5	12

UNIDAD IV: FUNDAMENTOS BÁSICOS DE INICIACIÓN EN EL JUDO			
Tema	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Total de Horas por Tema
1: Saludos	2	2	4
2: Desplazamientos	2	4	6
3: Posición natural y defensiva	2	2	6
Total de horas Unidad IV	6	8	14

UNIDAD V: DESEQUILIBRIOS Y CAIDAS			
Tema	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Total de Horas por Tema
1: Desequilibrios (Kusuchi)	2	4	6
2: Caídas (Ukemis)	2	4	6
Total de horas Unidad V	4	8	12

UNIDAD VI: TÉCNICAS BÁSICAS DE LANZAMIENTO				
Tema	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Total de Horas por Tema	
1: O soto gari (gran barrido exterior)	1	3	4	
2: De asi barai (barrido al pie adelantado)	1	3	4	
3: O goshi (gran cadera)	1	3	4	
4: Harai goshi (barrido de cadera)	1	3	4	
5: Morote seoi nage (proyección sobre paralelas)	1	3	4	
6: Tai otoshi (vacío del cuerpo)	1	3	4	
7: Tomoe nage (proyección en círculo)	1	3	4	
8: Sumi gaeshi (inversión de esquina)	1	3	4	
9: Yoko otoshi (vacío lateral)	1	3	4	
10: Yokon gake (gancho lateral)	1	3	4	
Total de horas Unidad VI	10	30	40	

UNIDAD VII: TÉCNICAS BÁSICAS DE PISO (NE WAZA)				
Tema	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Total de Horas por Tema	
1: Kesa gatame (presa de ropa)	1	3	4	
2: Yoko shiho gatame (presa de cuatro puntos por el lado)	1	3	4	
3: Kami shiho gatame (presa de cuatro puntos por la cabeza)	1	3	4	
4: Eri jime (estrangulación con solapa)	1	3	4	
5: Ude garami (brazo doblado o en triángulo)	1	3	4	
6: Ude gatame (brazo extendido)	1	3	4	
Total de horas Unidad VII	6	18	24	

UNIDAD VIII: COMBATE Y PREPARACIÓN FÍSICA			
Tema	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Total de Horas por Tema
1: Randori (El combate)	2	8	10
2: Preparación física	2	8	10
Total de horas Unidad VIII	4	16	20

UNIDAD IX: REGLAMENTACIÓN			
Tema	Horas Teóricas	Horas Prácticas	Total de Horas por Tema
1: Reglas de arbitraje-Federación Internacional de judo	4	-	4
Total de horas Unidad IX	4	-	4

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS ENTRENADORES DE JUDO DEL ESTADO MÉRIDA

OBJETIVO GENERAL: ESTABLECER EN FORMA TEÓRICA Y PRÁCTICA, LA ESTRUCTURA DEL JUDO COMO RECURSO DEPORTIVO Y PEDAGÓGICO

UNIDAD I EL ARTE DEL JUDO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar el Judo como disciplina deportiva y como arte.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
1 Orígenes del Judo	Establecer aspectos históricos que permitan al participante conocer sobre el inicio y evolución del judo.	Orígenes del Judo. El cerezo y el sauce o el principio de ceder para vencer.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción waza, Ne tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD I EL ARTE DEL JUDO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar el Judo como disciplina deportiva y como arte.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
2 El judo, escuela de vida.	Determinar aspectos relacionados con el judo como filosofía del pensamiento.	Filosofía. Recurso pedagógico. Recurso para vivir sanamente.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
1 Principios Generales	Instruir a los participantes sobre los principios generales del judo moderno.	Definición Principios.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
2 Clasificación del judo como tarea motriz.	Preparar al participante sobre aspectos teóricos de la clasificación del judo como tarea motriz.	Definición. Clasificación. Motricidad.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
3 Del cuerpo instrumento al cuerpo vivido.	Determinar el uso, fines y aspectos generales del cuerpo humano.	Uso del cuerpo. Fines del cuerpo. Aspectos generales del cuerpo.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO

OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.

Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
4 La técnica, un proceso compendiador.	Adiestrar a los participantes sobre la técnica como elemento compendiador.	Técnicas del judo. Características. Usos.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO

OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.

Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
5 Relación cambiante atacante – defensor.	Adiestrar a los participantes sobre la relación cambiante entre el atacante y el defensor.	Atacante. Defensor.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
6 Proceso del acto motor	Señalar aspectos inherentes al proceso del acto motor.	Acto motor.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción waza, Ne tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
7 Shisei y kumikata	Capacitar al participante en el significado de Shisei y kumikata	Shisei Kumikata	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción waza, Ne tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
8 El equilibrio.	Verificar la importancia del equilibrio en el judo.	Equilibrio. Formas de lograrlo.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO

OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.

Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
9 Postura de combate (Shizen - tai) y sus variaciones.	Capacitar a los participantes sobre la postura de combate (Shizen - tai) y sus variaciones.	Postura de combate. Variaciones.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuko Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
10 El agarre (Kumikata).	Indagar sobre los tipos y características del agarre.	Tipos de agarre. Características del agarre.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
11 Un programa motor.	Formar al participante referente al uso del judo como programa motor.	Programa motor.	<p>Uso de guías</p> <p>Discusiones en grupos</p> <p>Análisis bibliográfico</p>	<p>Evaluación continua</p> <p>Presentación de trabajo individual y grupal</p>	<p>Guías</p> <p>Audiovisuales</p> <p>Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)</p>	<p>Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana.</p> <p>Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.</p>

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
12 Estrategias de combate.	Instruir al participante sobre las estrategias de combate.	Estrategias de combate. Tipos. Usos. Características.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD II: CARACTERÍSTICA DEL JUDO MODERNO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las características del judo moderno.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
13 La mecánica aplicada al judo.	Adiestrar a los participantes en relación a la mecánica aplicada al judo.	Mecánica aplicada al judo.	<p>Uso de guías</p> <p>Discusiones en grupos</p> <p>Análisis bibliográfico</p>	<p>Evaluación continua</p> <p>Presentación de trabajo individual y grupal</p>	<p>Guías</p> <p>Audiovisuales</p> <p>Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)</p>	<p>Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne tashi waza, México: McGraw Hill Interamericana.</p> <p>Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.</p>

UNIDAD III: ESCENARIO, IMPLEMENTACIÓN E INDUMENTARIA

OBJETIVO GENERAL: Explicar los tópicos relacionados con el escenario, implementación e indumentaria.

Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
1 Tatami	Formar al participante en la organización y funcionamiento del tatami.	Definición. Objetivo. Normas. Ubicación.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, Ne tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD III: ESCENARIO, IMPLEMENTACIÓN E INDUMENTARIA

OBJETIVO GENERAL: Explicar los tópicos relacionados con el escenario, implementación e indumentaria.

Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
2 Dojo	Orientar al participante sobre el dojo.	Definición. Kamiza. Joseki. Shimoza. Shimoseki.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne tashi waza, México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD III: ESCENARIO, IMPLEMENTACIÓN E INDUMENTARIA						
OBJETIVO GENERAL: Explicar los tópicos relacionados con el escenario, implementación e indumentaria.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
3 Informe de Judo.	Enterar al participante sobre el uniforme de Judo.	El judogui.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD III: ESCENARIO, IMPLEMENTACIÓN E INDUMENTARIA						
OBJETIVO GENERAL: Explicar los tópicos relacionados con el escenario, implementación e indumentaria.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
4 Palabras universales del Judo.	Orientar al participante sobre las palabras universales del Judo.	Palabras. Números.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD IV: FUNDAMENTOS BÁSICOS DE INICIACIÓN EN EL JUDO.						
OBJETIVO GENERAL: Orientar sobre los fundamentos básicos, necesarios en el proceso de iniciación en el judo.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
1 Saludos	Capacitar al participante sobre formas de saludar en el judo.	Tashi rey. Za rey	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD IV: FUNDAMENTOS BÁSICOS DE INICIACIÓN EN EL JUDO.						
OBJETIVO GENERAL: Orientar sobre los fundamentos básicos, necesarios en el proceso de iniciación en el judo.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
2 Desplazamientos	Analizar los diferentes desplazamientos.	Métodos de desplazamientos. Ayumi asi. Tsugi asi. Mae sabaki.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción . waza, Ne tashi México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD IV: FUNDAMENTOS BÁSICOS DE INICIACIÓN EN EL JUDO.						
OBJETIVO GENERAL: Orientar sobre los fundamentos básicos, necesarios en el proceso de iniciación en el judo.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
3 Posiciones natural y defensiva.	Señalar la postura natural y defensiva.	Posición natural. Posición defensiva.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD V: DESEQUILIBRIOS Y CAIDAS

OBJETIVO GENERAL: Establecer los diferentes desequilibrios y caídas en el judo.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
1 Desequilibrios (Kusuchi).	Establecer los desequilibrios presentes en el judo.	Kusuchi.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas

UNIDAD V: DESEQUILIBRIOS Y CAIDAS						
OBJETIVO GENERAL: Establecer los diferentes desequilibrios y caídas en el judo.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
2 Caídas (Ukemis)	Adiestrar al participante sobre las caídas.	Ukemis. Ushiro ukemi (caída atrás). Yoko ukemi (caída lateral). Mae ukemi (caída adelantada). Sempo ukemi (caída rodando).	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. La verdadera victoria del Judo. México: Trillas

UNIDAD VI: TÉCNICAS BÁSICAS DE LANZAMIENTO.

OBJETIVO GENERAL: Establecer las diferentes técnicas básicas de lanzamiento.

Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
1 O soto gari. (gran barrido exterior).	Capacitar al participante sobre el barrido externo.	O soto gari.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas

UNIDAD VI: DESEQUILIBRIOS Y CAIDAS						
OBJETIVO GENERAL: Establecer los diferentes desequilibrios y caídas en el judo.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
2 De asi barai (barrido al pie adelantado).	Establecer aspectos del barrido al pie adelantado.	Barrido al pie adelantado.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne tashi waza . México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. La verdadera victoria del Judo . México: Trillas.

UNIDAD VI: TÉCNICAS BÁSICAS DE LANZAMIENTO.						
OBJETIVO GENERAL: Establecer las diferentes técnicas básicas de lanzamiento.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
3 O goshi (gran cadera).	Determinar aspectos relacionados a la gran cadera.	O goshi.	<p>Uso de guías</p> <p>Discusiones en grupos</p> <p>Análisis bibliográfico</p>	<p>Evaluación continua</p> <p>Presentación de trabajo individual y grupal</p>	<p>Guías</p> <p>Audiovisuales</p> <p>Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)</p>	<p>Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana.</p> <p>Isao Kano. La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.</p>

UNIDAD VI: TÉCNICAS BÁSICAS DE LANZAMIENTO.

OBJETIVO GENERAL: Establecer las diferentes técnicas básicas de lanzamiento.

Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
4 Harai goshi (Barrido de cadera).	Instruir a los participantes sobre el barrido de cadera.	Harai goshi.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD VI: TÉCNICAS BÁSICAS DE LANZAMIENTO.						
OBJETIVO GENERAL: Establecer las diferentes técnicas básicas de lanzamiento.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
5 Morote seoi nage (proyección sobre paralelas).	Preparar al participante sobre la proyección sobre paralelas.	Morote seoi nage.	<p>Uso de guías</p> <p>Discusiones en grupos</p> <p>Análisis bibliográfico</p>	<p>Evaluación continua</p> <p>Presentación de trabajo individual y grupal</p>	<p>Guías</p> <p>Audiovisuales</p> <p>Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)</p>	<p>Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne tashi waza, México: McGraw Hill Interamericana.</p> <p>Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.</p>

UNIDAD VI: TÉCNICAS BÁSICAS DE LANZAMIENTO.						
OBJETIVO GENERAL: Establecer las diferentes técnicas básicas de lanzamiento.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
6 Tai otoshi (vacío el cuerpo).	Determinar el uso, fines y aspectos generales del vacío en el cuerpo.	Uso del cuerpo. Tai otoshi.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD VI: TÉCNICAS BÁSICAS DE LANZAMIENTO.						
OBJETIVO GENERAL: Establecer las diferentes técnicas básicas de lanzamiento.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
7 Tomoe nage (proyección en círculo).	Adiestrar a los participantes sobre la técnica de proyección en círculo.	Tomoe nage.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD VI: TÉCNICAS BÁSICAS DE LANZAMIENTO.

OBJETIVO GENERAL: Establecer las diferentes técnicas básicas de lanzamiento.

Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
8 Sumi gaeshi (inversión de esquina).	Adiestrar a los participantes sobre la inversión de esquina.	Sumi gaeshi.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne tashi waza, México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD VI: TÉCNICAS BÁSICAS DE LANZAMIENTO.						
OBJETIVO GENERAL: Establecer las diferentes técnicas básicas de lanzamiento.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
9 Yoko otoshi (vacío lateral).	Señalar aspectos inherentes al vacío lateral.	Yoko otoshi.	<p>Uso de guías</p> <p>Discusiones en grupos</p> <p>Análisis bibliográfico</p>	<p>Evaluación continua</p> <p>Presentación de trabajo individual y grupal</p>	<p>Guías</p> <p>Audiovisuales</p> <p>Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)</p>	<p>Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana.</p> <p>Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.</p>

UNIDAD VI: TÉCNICAS BÁSICAS DE LANZAMIENTO.						
OBJETIVO GENERAL: Establecer las diferentes técnicas básicas de lanzamiento.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
10 Yoko gake (gancho lateral).	Capacitar al participante en el significado y uso del gancho lateral.	Yoko gake.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD VII: TÉCNICAS BÁSICAS DE PISO

OBJETIVO GENERAL: Determinar las técnicas básicas de piso.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
1 Kesa gatame (presa de ropa).	Verificar la importancia de la presa de ropa.	Kesa gatame.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne tashi waza, México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD VII: TÉCNICAS BÁSICAS DE PISO

OBJETIVO GENERAL: Determinar las técnicas básicas de piso.

Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
2 Yoko shiho gatame (presa de cuatro puntos por el lado.	Capacitar a los participantes sobre la técnica de la presa de cuatro puntos por el lado.	Yoko shiho gatame.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción . Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo . México: Trillas.

UNIDAD VII: TÉCNICAS BÁSICAS DE PISO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las técnicas básicas de piso.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
3 Kami shiho gatame. (presa de cuatro puntos por la cabeza).	Indagar sobre la técnica de presa de cuatro puntos por la cabeza.	Kami shiho gatame.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD VII: TÉCNICAS BÁSICAS DE PISO						
OBJETIVO GENERAL: Determinar las técnicas básicas de piso.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
4 Eri jime (estrangulación con solapa).	Formar a los participantes al uso de la técnica de estrangulación con solapa.	Eri jime.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD VII: TÉCNICAS BÁSICAS DE PISO

OBJETIVO GENERAL: Determinar las técnicas básicas de piso.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
5 Ude garami (brazo doblado).	Instruir al participante sobre la técnica del brazo doblado.	Ude garami.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne tashi waza, México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD VII: TÉCNICAS BÁSICAS DE PISO

OBJETIVO GENERAL: Determinar las técnicas básicas de piso						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
6 Ude gatame (brazo estirado).	Adiestrar a los participantes en técnica del brazo estirado.	Ude gatame.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne tashi waza, México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD VIII: COMBATE Y PREPARACIÓN FÍSICA.						
OBJETIVO GENERAL: Desarrollar teórica y prácticamente el combate y la preparación física.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
1 Randori (El combate).	Formar al participante en la relación al combate.	Definición. Objetivo. Normas. Ubicación. Técnicas. Estrategias.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD VIII: COMBATE Y PREPARACIÓN FÍSICA.						
OBJETIVO GENERAL: Desarrollar teórica y prácticamente el combate y la preparación física.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
2 Preparación física.	Orientar al participante sobre la preparación física.	Aspectos cualitativos. Aspectos cuantitativos.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Kasuco Kudo. (2000). Judo en Acción Ne waza, tashi waza. México: McGraw Hill Interamericana. Isao Kano. (1999). La verdadera victoria del Judo. México: Trillas.

UNIDAD IX: REGLAMENTACIÓN						
OBJETIVO GENERAL: Analizar los reglamentos y leyes relacionadas con el judo.						
Tema	Objetivo Especial	Contenido	Estrategias metodológicas	Evaluación	Recursos	Bibliografía
1 Reglas de arbitraje -- Federación Internacional de Judo.	Informar al participante sobre las reglas de arbitraje de la Federación Internacional de Judo.	Reglamento de competición.	Uso de guías Discusiones en grupos Análisis bibliográfico	Evaluación continua Presentación de trabajo individual y grupal	Guías Audiovisuales Material de apoyo (cronómetro, silbato, cuerdas, dogo, tatami, entre otros)	Reglamento de la Federación Internacional de Judo.

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Se debe considerar ciertos aspectos del entorno de la organización del judo Venezolano así como la del Estado Mérida, quienes podrán de manera directa o indirectamente avalar o apoyar la puesta en marcha de este programa, entre estos aspectos tenemos:

- ✓ Factibilidad Político Institucional, es factible debido a que la Federación Venezolana de Judo (FVJ) conjuntamente con la Asociación Merideña de Judo (AJEMER) avalan el programa.
- ✓ Factibilidad técnica Financiera: se cuenta con el Instituto Merideño de Deporte y Recreación (INMEDER) para el respaldo financiero de este proyecto.
- ✓ Factibilidad de Recursos humanos: la federación Venezolana de Judo (FVJ) dispone del personal técnico-docente, para dictar estos cursos.
- ✓ Factibilidad Legal: en tanto que según la Ley de Deporte del estado Mérida, indica, en el artículo 4º, literal i: "son objetivos rectores de la política deportiva del estado Mérida, impulsar, planificar y evaluar el deporte competitivo en todas sus manifestaciones, en colaboración con las federaciones deportivas y demás entes, y vigilar que se practique de acuerdo a los principios del movimiento olímpico.
- ✓ Factibilidad Administrativa: este aspecto conlleva al proceso de gestión por parte de los organismos competentes con el objeto de

lograr la realización del programa, entre ellas están las siguientes fases:

- I. Solicitar una reunión a las entidades competentes Federación Venezolana de Judo, Asociación Merideña de Judos, así como otras instituciones deportivas (U E de talentos Deportivos Mérida).
- II. Entregarles EL programa y hacer una exposición de motivos.
- III. Verificar ante las instancias ya mencionadas su aprobación y aceptación.
- IV. Verificar cuales son las instituciones que desean la puesta en marcha del programa dentro de su organización.
- V. Implementación del programa en la entidades que lo solicitaron.
- VI. Programa general del curso, referente al número de horas teóricas-prácticas (se presentan a continuación).
- VII. Elaborar una planilla de Inscripción con los datos del participante.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA PROPUESTA

Conclusiones

- Es factible por cuanto el programa aportará elementos actualizados con respecto a las técnicas y métodos que beneficien a los entrenadores en la capacitación para el rendimiento óptimo de sus atletas.
- Respecto al programa de capacitación, señalan que deben contener temas específicos, contenido programático, metodología, recursos y formas de evaluar.

Recomendaciones

- Presentar a los organismos encargados del deporte a nivel regional y nacional, así como a la Federación Venezolana de Judo, la presente propuesta, a objeto de que su implantación sea urgente.
- Establecer reuniones con los entrenadores de judo del estado Mérida, y del país para que se inmiscuyan en la propuesta a fin de gestionar los recursos necesarios para su implementación.
- Establecer con la Federación Venezolana de Judo, un cronograma de actividades, con la finalidad de implantar la propuesta en el estado Mérida, y luego llevar la propuesta a otros estados del país.
- Iniciar gestiones para la elaboración de las respectivas guías, folletos. Trípticos, entre otros que servirán de material de apoyo a los entrenadores que participen dentro del programa de capacitación propuesto.

REFERENCIAS

- Aquino, J. y Arecco, M. (2000). **Recursos Humanos**. Buenos Aires: Ediciones MACCHI.
- Bastidas, U (2000). **Necesidades de Adiestramiento para el personal en el Instituto Nacional de Deportes (I.N.D.) región central**. Trabajo de grado no publicado. Universidad Santa María, Mérida Venezuela.
- Carrasquero (2000). **Situación de capacitación del recurso humano en la empresa HIDROLAGO C.A** Trabajo de grado no publicado. Universidad del Zulia. Zulia, Venezuela.
- Chiavenato, I. (1999). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. México: Mc Graw-Hill.
- Croes, J. (1999). **El Judo y su Reglamentación**. España: Ediciones Piramide, S.A.
- Ferrer (2001), **Principios de la Preparación Especial de la Fuerza en Deporte**. Caracas: Ediciones de la Universidad Central de Venezuela.
- Filine (1999), **La formación de las cualidades deportivas en los jóvenes deportistas**. Moscú: Secretaria de Cultura Física y Deporte
- Flores, L (2001). **Manual de Normas y Procedimientos del Sistema de Adiestramiento y Capacitación para la Oficina de Personal del Instituto Autónomo Hospital Universitario de los Andes (IAHULA)**. Trabajo de grado no publicado. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.
- Guerrero (2000). **La Selección Deportiva**. México: Editorial McGraw Hill Interamericana.

Hernández, Nieto, R.A. (199). **El Coeficiente Kappa y el Coeficiente de Promoción de Rangos (CPR), para determinar la validez de contenido y concordancia en un Instrumento de recolección de datos.** Trabajo presentado en el Simposio Latinoamericano de Investigadores Latinoamericanos en Ciencias Biomédicas. San Juan, Puerto Rico: 15 al 20 de Noviembre.

Hernández - Nieto., R. A. (1985). **El Coeficiente de Variación Proporcional. (C.V.P): una alternativa para evaluar la variabilidad en distribuciones.** Caracas: Convención Nacional de ASOVAC.

Hernández R., Fernández C., Baptista, P. (1999). **Metodología de la Investigación.** México: Editorial McGraw Hill Interamericana.

Lenzo, X. (2001). **Determinar la relación entre el Plan de Capacitación y Adiestramiento y la Calidad del Servicio de Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA).** Trabajo de grado no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

McNamanra, P. (2000). **Aspectos resaltantes del Judo.** México: Editorial McGraw Hill Interamericana.

Mondy, W. y Noe, R. (2001). **Administración de Recursos Humanos.** México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.

Morles, C. (1994). **Metodología de la Investigación.** México: Editorial Trillas.

Petrovsky (1999). **Las cualidades físicas del deportista.** España: Ediciones Piramide, S.A.

Querales, T. (2000). **Técnicas del Judo.** México: Editorial McGraw Hill Interamericana

- Rengifo, O. (2002). **Judo**. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, G. (2000). **Capacitación efectiva**. México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Schultz, D. (1999). **Psicología Industrial**. México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Tapias, B. (1999). **Deportes**. España: Ediciones Pirámide, S.A.
- Universidad Bicentennial de Aragua (1996). **Manual para la elaboración de Tesis de Grado**. Maracay.
- Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. (1998). **Manual para la elaboración de Tesis de Grado**. Caracas.
- Vasconcelos R. (2001). **Teoría del Judo**. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Werther, Jr. y Keith, D. (1999). **Administración de Personal y Recursos Humanos**. México: Mc Graw-Hill.
- Zatsiorsky (2000). **Principios de Metrología Deportiva**. Bogota: Editorial Turpial.
- Zurita (2002). **Teoría de Metodología de la Educación Física**. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.

ANEXOS



ANEXO A

**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN EDUCACIÓN FÍSICA MENCIÓN GERENCIA DEL
DEPORTE**

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS ENTRENADORES DE
JUDO DEL ESTADO MÉRIDA, PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL
DESARROLLO DEPORTIVO DE LOS ATLETAS.**

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario está dirigido a los entrenadores de judo del estado Mérida, con la finalidad de realizar un diagnóstico sobre la situación presentada en relación a programas de capacitación, para la optimización del desarrollo deportivo de los atletas, agradezco la colaboración prestada en tanto que se trata de una investigación para la optar a una especialización en la Universidad de los Andes.

Antes de responder, sugiero leer detenidamente cada uno de los ítems, los cuales serán respondidos de acuerdo a la presente escala:

- 1) Totalmente de Acuerdo
- 2) Parcialmente de Acuerdo
- 3) Indeciso
- 4) Parcialmente en Desacuerdo
- 5) Totalmente en Desacuerdo.

Gracias por su Colaboración.

Ítem 1.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, reciben cursos de capacitación para entrenar atletas.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 2.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, están capacitados técnicamente para entrenar atletas.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 3.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, diseñan planes de capacitación para entrenar atletas.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 4.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, aplican planes de capacitación para entrenar atletas.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 5.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, están actualizados para entrenar atletas.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------



Ítem 6.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, diseñan técnicas que permitan el desarrollo deportivo en atletas.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 7.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, aplican técnicas que permitan el desarrollo deportivo en atletas.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 8.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, diseñan métodos que permitan el desarrollo deportivo en atletas.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 9.- Los entrenadores de judo del estado Mérida, aplican métodos que permitan el desarrollo deportivo en atletas.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 10.- El diseño del tema es necesario para el programa de capacitación a proponer.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 11.- El diseño del contenido programático es necesario para el programa de capacitación a proponer.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 12.- El diseño de una metodología para mejorar la comprensión es necesaria para el programa de capacitación a proponer.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 13.- El uso de recursos es necesario para el programa de capacitación a proponer.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

Ítem 14.- El uso de métodos de evaluación es necesario para el programa de capacitación a proponer.

TdA	PdA	I	PeD	TeD
------------	------------	----------	------------	------------

ANEXO B

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del Instrumento	/			
Claridad en la redacción de los ítems		/		
Pertinencia de las variables con los indicadores		/		
Relevancia del contenido		/		
Factibilidad de la aplicación		/		

1) Apreciación cualitativa: Todo instrumento se valida siempre y cuando los ítems se derivan de los

Observaciones: _____

Validado por: Juan Carlos Botamant C.I. N° 11 216 340

Profesión: Lic. en Educación

Lugar de Trabajo J.U.I.T

Cargo que desempeña Prof. de Metodología

Firma: B. Sp.

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del Instrumento				
Claridad en la redacción de los ítems				
Pertinencia de las variables con los indicadores				
Relevancia del contenido				
Factibilidad de la aplicación				

Apreciación cualitativa

Bdigital.ula.ve

Observaciones

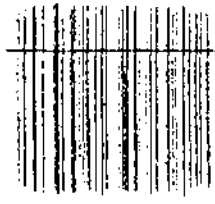
Validado por: Roberto Zamora C.I.N° 8.031.276

Profesión: Docente Educación

Lugar de Trabajo: U.E. "El Guayaco"

Cargo que desempeña: Profesor

Firma: [Firma manuscrita]



INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION DEL CUESTIONARIO

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del Instrumento				
Claridad en la redacción de los ítems				
Pertinencia de las variables con los indicadores				
Relevancia del contenido				
Facilidad de la aplicación				

Apreciación cualitativa

Bdigital.ula.ve

Observaciones

Validado por

[Handwritten Signature]

Profesión

[Handwritten Profession]

Lugar de Trabajo

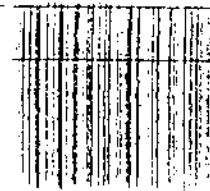
[Handwritten Location]

Cargo que desempeña

[Handwritten Title]

Firma

[Handwritten Signature]



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	ESCALA DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	INCLUIR	OBSERVACIONES
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					

Bdigital.ula.ve

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	ESCALA				OBSERVACIONES
	DEJAR	MODIFICAR	ELIMINAR	INCLUIR	
1	/				
2	/				
3	/				
4	/				
5	/				
6	/				
7	/				
8	/				
9	/				
10	/				
11	/				
12	/				
13	/				
14	/				

Bdigital.ula.ve



Bdigital.ula.ve

ANEXO C

Coefficiente de Proporciones de rango

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Prorango	Validez
1	3	1	2	1.78	0.97
2	1	1	2	1.54	0.75
3	1	1	2	1.52	1.00
4	2	1	1	1.74	0.65
5	2	1	1	1.35	0.95
6	1	2	2	1.45	0.50
7	3	1	2	1.78	0.97
8	1	1	2	1.54	0.75
9	1	1	2	1.52	1.00
10	1	2	2	1.62	0.60
11	2	1	1	1.35	0.95
12	1	2	2	1.45	0.60
13	3	1	2	1.78	0.97
14	1	1	2	1.54	0.75

Bdigital.ula.ve Total 63.24

C.P.R = 0.89

C.C.Reconocimiento



Bdigital.ula.ve

ANEXO D

Alpha de Cronbach General

		Media	Desv. Est.	Casos
1	ITEM1	2.1200	.3025	20,0
2	ITEM2	2.8219	.3655	20,0
3	ITEM3	2.3651	.9991	20,0
4	ITEM4	2.5987	.5140	20,0
5	ITEM5	1.5489	.7000	20,0
6	ITEM6	2.5874	.6121	20,0
7	ITEM7	1.5692	.7520	20,0
8	ITEM8	2.3666	.2526	20,0
9	ITEM9	2.8219	.3655	20,0
10	ITEM10	2.3651	.9991	20,0
11	ITEM11	2.3651	.9991	20,0
12	ITEM12	2.5987	.5140	20,0
13	ITEM13	1.5489	.7000	20,0
14	ITEM14	2.5874	.6121	20,0

N of Cases = 20.

Reliability Coefficients 14 items

Alpha = .5844 Standardized item alpha = .92

Analysis:

El coeficiente alpha de cronbach es 0.91 lo cual indica que el instrumento en general es confiable.

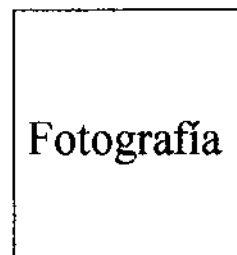


ANEXO E

Bdigital.ula.ve

Modelo de planilla de inscripción

Nº _____



Nombres y Apellidos: _____ C.I. _____

Edad: _____ Club: _____

Kiu: _____ Grado de instrucción: _____

Edad deportiva: _____ Experiencia deportiva: _____

Tiempo como instructor: _____

Dirección de habitación: _____

Teléfono de habitación: _____

Teléfono celular: _____

E-mail: _____

Bdigital.ula.ve

C.C.Reconocimiento