

Avalán

Suen que no comia no le iba en
puro llorar...

cielo se estremecía al oír su llanto...

Como lloró por ella que
hasta en su MUERTE
la fue llorando

Cu cu cu cu
paloma...

Cu cu cu cu
lloraba...

Cu cu cu cu
ría...

de pasión montal
Moría...





UNACAR

Universidad Autónoma del Carmen
"Por la Grandeza de México"

Calendario UNACAR 2013 Concurso Fotográfico



Se convoca a toda la comunidad universitaria y público en general

A participar en el concurso fotográfico selectivo Calendario UNACAR 2013, con la finalidad de que los mejores logros formen parte de la próxima edición.

Formato :

carta horizontal (8 x 10 pulgadas) a color, impreso, sin montar.

Tema : Gente Universitaria en Acción

(gente trabajando: administrativos, secretarías, servicios generales, obras, choferes, etcétera.)

Cada concursante podrá participar con un máximo de 3 fotografías inéditas digitales, acompañadas por un breve texto descriptivo o título.

Los trabajos deberán entregarse de la siguiente manera:

En un sobre colocar la fotografía impresa (el sobre deberá rotularse sólo con el pseudónimo).

Detrás de la fotografía se pegará una tarjeta blanca con los siguientes datos :

- Pseudónimo
- Título de la fotografía

Anexar otra tarjeta con los siguientes datos :

- Pseudónimo
- Título de la fotografía
- Nombre del autor
- Dirección
- Teléfono
- Correo electrónico

En un sobre pequeño se pondrá el CD, y por fuera una tarjeta con los siguientes datos:

- Pseudónimo
- Título de la fotografía
- Copia de su IFE (Credencial de lector)
- Indicar el laboratorio de impresión

Los trabajos iguales o semejantes a los premiados anteriormente serán descalificados de forma automática. Favor de consultar calendarios anteriores en el **Departamento de Fomento Editorial**.

Nota: No escribir sobre la fotografía so pena de ser descalificado

Todos los participantes recibirán una constancia de participación de la UNACAR. Se otorgaran tres premios, mención honorífica independiente al premio de los ganadores, los ganadores además del premio recibirán cinco ejemplares del Calendario UNACAR 2013. El jurado calificador estará integrado por expertos en fotografía, cuyo fallo será inapelable.

La premiación será el día 14 de diciembre de 2012, en la Plaza Cultural Universitaria a las 18:00 horas.

Fecha límite de recepción de fotografías:

26 de octubre de 2012 a las 18:30 horas.

PREMIOS:

Primer lugar:	\$ 5,000.00
Segundo lugar:	\$ 4,000.00
Tercer lugar:	\$ 3,000.00
Mención honorífica:	\$ 1,000.00

Informes y lugar de recepción de fotografías
Departamento de Fomento Editorial, Dirección de Difusión Cultural, Campus Principal
Av. 56 No.4 colonia Benito Juárez, C.P.24180, Ciudad del Carmen Campeche, México.
Tel: 381 10 18 ext.1406, 1407. Toda información no descrita en la convocatoria será atendida en las oficinas de los organizadores.

DIRECTORIO

MA. Sergio Augusto López Peña
Rector

MTE. Andrés Edgardo Salazar Dzib
Secretario General

Lic. Juan Manuel Carrillo
Coordinador de la Función de Extensión Universitaria

MPDC. Melenie Guzmán Ocampo
Directora de Difusión Cultural

LDG. Any Naholi Dorantes Echeverría
Jefe del Departamento de Fomento Editorial

CP. Norma Leticia Pérez Romero
nperez@delfin.unacar.mx
Editor responsable

LDG. Karla Georgina Zepeda Soberanis
Diseño y diagramación

Lic. Eduardo Martínez Hernández
Corrector de estilo

Carmita Pérez Barragán
**Ilustración de interiores, portada
y contraportada**

Acalán Revista de la Universidad Autónoma del Carmen No. 77, mayo-junio 2012, es una publicación bimestral editada por la Universidad Autónoma del Carmen, a través de la Coordinación de la Función de Extensión Universitaria, por el Departamento de Fomento Editorial, Av. 56 No. 4 Col. Benito Juárez. C.P. 24180 Ciudad del Carmen, Campeche, teléfono 3811018, www.unacar.mx. Editor responsable Norma Leticia Pérez Romero, Reservas de Derechos al Uso Exclusivo 04-2011-030111153500-203. ISSN (en trámite). Responsable de la última actualización de este número, Coordinación de Informática Administrativa. UNACAR, Ingeniero Raúl Arturo Peralta. Calle 56 número 4, esquina avenida Concordia. Col. Benito Juárez. C.P. 24180. Ciudad del Carmen, Campeche. Fecha de última modificación, 13 de julio de 2012.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Universidad Autónoma del Carmen.

5.-Evaluación educativa bajo el enfoque de competencias en el nivel superior

Santa del Carmen Herrera Sánchez
Moises Torres Herrera
Juan José Díaz Perera
Sara Saldaña Alderete*

11.-El *outsourcing* y sus implicaciones en la gestión de recursos humanos

Maricruz Nájera Ríos
José Joaquín Maldonado Escalante
Ruby Asunción González Ascencio

19.-Aplicación de un sistema de ejercicios para la mejora de la fuerza explosiva, en jugadores de fútbol de la Unacar

Oscar E. Mato Medina
Juan Prieto Noa
José Matos Ceballos

23.-Propuesta de un programa para la mejora de las acciones motrices coordinativas del alumno de primer grado de secundaria.

Verónica B. Ruiz Campos
Juan Carlos Uch Noh
Evelia Concha Chávez

31.- Dátiles en melodías gemelas

Carlos Alfredo Torres Gómez

32.- Ciudad del carmen una tierra...

Carlos Alfredo Torres Gómez

Carmita Pérez Barragán



Egresada de la licenciatura en artes plásticas, área pintura, por la Universidad Autónoma del Carmen. Ha participado en las siguientes exposiciones:

2007 Muestra Visual Colectiva *Plástica joven carmelita*, en el Museo de la Cultura Maya de Chetumal, Quintana Roo.

2008 Muestra Visual Colectiva *Welcome to Mexico*, en el Centro Cultural Universitario de la Universidad Autónoma del Carmen en Ciudad del Carmen, Campeche.

Dentro de muy pocos días, el 13 de junio, la Universidad Autónoma del Carmen, cumplirá años de haber sido constituida, por el gobernador del estado de Campeche, José Ortiz Ávila, en el año 1967, cuyos antecedentes físicos, históricos y culturales, vienen del Liceo Carmelita, máximo exponente educativo de la isla.

Han transcurrido 45 años, y durante estos, han egresado 6 640 estudiantes de las diferentes licenciaturas, quienes han soñado, han sufrido y por fin, han triunfado, al dejar las aulas de nuestra universidad y encaminarse al campo laboral, preparados para afrontar los retos de la sociedad y las demandas de los empleadores.

Estos años de experiencia y arduo bregar, han sido la antesala para que en el 45 aniversario de la UNACAR, en el año 2012, la universidad cuente con cuatro campus, treinta laboratorios ubicados en las seis Dependencias o facultades, 20 programas educativos de calidad, evaluados todos por los CIES, y de estos, 8 acreditados. Tenemos una radio que, entre sus objetivos, está la divulgación de las actividades de los docentes, estudiantes y administrativos; pero no se queda sólo como divulgadora. Radio Delfin es educativa, informativa y recreativa.

Y no es sólo una instalación docente la que irradia en la comunidad, sino también el Centro Cultural Universitario, para disfrute de la población en general; un Complejo deportivo a disposición de todos los trabajadores y la comunidad carmelita; *Baby Delfin*, la guardería que hace posible que las madres universitarias puedan realizar sus labores, sabiendo que sus hijos son atendidos y amados por personal calificado; el proyecto del Jardín Botánico, para reproducir, activar y mantener la flora de la región, y el campamento tortuguero del campus Sabancuy, un hermoso enclave en el que se mantienen, reproducen y encuban, para más tarde liberar a las tortugas marinas, algunas endémicas de la región.

Han transcurrido 45 años de enseñanza, capacitación, asistencia técnica, liderazgo, que han hecho posible lo que ahora tenemos: una universidad comprometida con su tiempo, con la sociedad y por la grandeza de México.

Gisela Diez Irizar

EVALUACIÓN EDUCATIVA BAJO EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS EN EL NIVEL SUPERIOR

Santa del Carmen Herrera Sánchez
Moisés Torres Herrera
Juan José Díaz Perera
Sara Saldaña Alderete*

Desde una perspectiva amplia la evaluación es el descubrimiento de la naturaleza y el valor de algo... no es exactamente una búsqueda de relaciones, un inventario de la situación presente o una predicción del éxito futuro. Es algo de todo esto, pero sólo en la medida que contribuye a entender la sustancia, la función y el valor del objeto evaluado.
(Stake yDenny)

Resumen

El sistema de educación superior se caracteriza por mantener en su interior cambios vertiginosos. Los cambios han impactado no sólo en sus estructuras sino en las dinámicas de sus operaciones concretas. Varias parecen ser las perspectivas de los cambios planificados. Por un lado, cubrir exigencias externas que representan opciones y oportunidades de mejorar la calidad y el servicio educativo diferenciándose en el sector académico y profesional desde el esfuerzo particular y la mejoría; por otro lado, la influencia del cambio redunda en el impacto externo hacia la adopción de modelos educacionales que impactan de manera significativa tanto las funciones básicas de las universidades –investigación, docencia y extensión– y las tres funciones o roles tradicionales del docente: planeación-ejecución-evaluación.

El presente documento mantiene el propósito de analizar la evolución del concepto de evaluación, sus diversos tipos y opciones de implementación, hasta llegar a la evaluación educativa y la sinergia estructural experimentada a través del nuevo enfoque de competencias. Al igual que en un proceso organizacional se enfatiza el binomio evaluación-planeación que mantiene una sana intersección entre la localización del estado de cosas, que permite retroalimentar procesos, al interior o exterior de la organización, así como en el proceso mismo del aprendizaje en el desarrollo de un programa educativo, con la nueva caracterización y condiciones de una programación-planeación basada en el enfoque por competencias apoya al profesor en la claridad de los propósitos por lograr, las metas por obtener y las competencias por fomentar, sino es que generar. Esta misma claridad debe apoyar al profesor a la hora de programar su curso, al establecer las secuencias y las condiciones de trabajo para lograr el aprendizaje de sus alumnos, teniendo como base las formas específicas, los criterios y las evidencias que permitirán la propia evaluación. Esperamos que la serie de reflexiones aquí vertidas permitan al lector aclarar algunas dudas y formular en él nuevas inquietudes, lo que provocará acudir a la búsqueda de nuevos referentes, nuevos conocimientos, nuevos aprendizajes, que permitan el reacomodo de los anteriores en una rápida y asertiva adaptación al cambio.

Introducción

La evaluación educativa es un proceso de reflexión sistemática, orientado sobre todo a la mejora de la calidad de las acciones de los sujetos, de las aplicaciones a la realidad de los sistemas ligados a la actividad educativa. Supone una forma específica de conocer y de relacionarse con la realidad, en este caso la realidad educativa, para tratar de favorecer cambios optimizadores en ella. Se define como un proceso de recolección de información orientado a la emisión de juicios de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa. Este proceso deberá ir necesariamente asociado a otro de toma de decisiones encaminado a la mejora u optimización del objeto o intervención evaluada. En un primer estadio, la evaluación se entendía como una medición valorada hasta el punto de utilizarse de forma perfectamente intercambiable los vocablos medición y evaluación educativa. El comienzo formal de la utilización de la medida en el campo de las ciencias humanas puede situarse en los trabajos de R. Fechner, quien en el siglo XIX introdujo la medición psicofísica, primero en los laboratorios de psicología experimental y, después, asociada al estudio de las diferencias individuales de donde surge la psicometría.

La evaluación es un proceso que genera información y en este sentido siempre implica un esfuerzo de sistematización que nos próxima sucesivamente al objeto a evaluar. Pero esta información no es casual o accesoria sino que la información que se produce a través de la evaluación genera conocimiento de carácter retroalimentador, es decir representa un incremento progresivo de conocimiento sobre el objeto evaluado. Desde esta perspectiva la evaluación permite poner de manifiesto ciertos aspectos o procesos que de otra manera permanecen ocultos, permitiendo una aproximación en forma más precisa a la naturaleza de ciertos procesos,

* Santa del Carmen Herrera Sánchez, Moisés Torres Herrera, Juan José Díaz Perera profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma del Carmen, con perfil PROMEP.

Sara Saldaña Alderete, labora en unidad de apoyo a la investigación de la Coordinación de la Función de investigación y posgrado en la Universidad Autónoma del Carmen.

las formas de organización de los mismos, los efectos, las consecuencias y los elementos que intervienen. Aproximarse al conocimiento y a la práctica educativa en el mundo de la educación supone hacerlo sobre una realidad que participa de las mismas incertidumbres, cambios y escisiones que se registran en la ciencia educativa. La evaluación se presenta como un mecanismo regulador, posiblemente el más importante de que se dispone para describir, valorar y reorientar la acción de los agentes que operan en el marco de una realidad educativa específica.

La planificación del diseño de la evaluación implica las siguientes actividades:

- Establecer su propósito, finalidad y función.
- Especificar los juicios que se han de emitir.
- Definir el objeto de la evaluación y las fuentes de información.
- Delimitar los procedimientos de la evaluación.
- Definir los agentes que efectuarán la evaluación.
- Establecer la temporalización de la acción evaluativa.

El desarrollo y recolección de la información implica las actividades de obtención de la información codificación, registro, análisis y elaboración de los primeros resultados. Es por ello el interés de abordar sobre el tema de evaluación educativa en el nivel superior. ¿Cómo evaluar la educación bajo el enfoque por competencias?, para ello debemos conocer lo siguiente:

¿Qué es evaluación?

Evaluación, en términos generales, es un proceso psicológico superior, inherente al ser humano, en el que intervienen acciones que van desde la toma de información del entorno en un primer momento, el procesamiento cognoscitivo de dicha información, la emisión de juicios valorativos al respecto de la misma y una consecuente toma de decisiones. Estas decisiones, debido a la naturaleza humana pueden ser o no acertadas, ya que dependen del libre arbitrio y juicio valorativo individual. Generalmente, la toma de decisiones que sigue a una evaluación, se orienta a resolver necesidades, (Frola, 2011).

La evaluación es un proceso continuo de reunión e interpretación de información para valorar las decisiones tomadas en el diseño de un sistema de aprendizaje.

Esta definición tiene tres implicaciones importantes:

- En primer lugar, la evaluación es un proceso continuo y no algo que se hace al final de un curso únicamente. Es un proceso que empieza antes de que inicie la instrucción y sigue hasta el final de ésta.
- En segundo lugar, el proceso de evaluación no está sujeto al azar sino que se encuentra dirigido hacia una meta específica y su finalidad es encontrar respuesta sobre la forma de mejorar la instrucción.
- En tercer lugar, la evaluación requiere el uso de instrumentos de medi-

ción exactos y adecuados para reunir la información que le facultará saber cómo progresa la instrucción, cómo resultará al final y cómo mejorarla para la próxima vez.

Clasificación de la evaluación



Atendiendo al modelo típico de clasificación moderna, la evaluación por características funcionales y formales que adopta, se divide en diagnóstica y en formativa.

I. La evaluación diagnóstica

Se habla de evaluación diagnóstica cuando se tiene que ilustrar acerca de condiciones y posibilidades de iniciales aprendizajes o de ejecución de una o varias tareas.

A. Propósito: tomar decisiones pertinentes para hacer el hecho educativo más eficaz, evitando procedimientos inadecuados.

B. Función: identificar la realidad de los alumnos que participarán en el hecho educativo, comparándola con la realidad pretendida en los objetivos y los requisitos o condiciones que su logro demanda.

C. Momento: al inicio del hecho educativo, sea éste todo un plan de estudio, un curso o una parte del mismo.

SEP, acuerdo secretarial número 499 con comentarios y las modificaciones del acuerdo secretarial número 200, 2010.

D. Instrumentos preferibles: básicamente pruebas objetivas estructuradas, explorando o reconociendo la situación real de los estudiantes en relación con el hecho educativo.

E. Manejo de resultados: adecuar los elementos del proceso enseñanza aprendizaje tomándose las providencias pertinentes para hacer factible, o más eficaz el hecho educativo, teniendo en cuenta las condiciones iniciales del alumnado. La información derivada es valiosa para quien administra y planea el curso, por lo que no es indispensable hacerla llegar al estudiante.

II. Evaluación formativa

Se habla de evaluación formativa cuando se desea averiguar si los objetivos de la enseñanza están siendo alcanzados o no, y lo que es preciso hacer para mejorar el desempeño de los educandos.

A. Propósito: tomar decisiones respecto a las alternativas de acción y dirección que se van presentando conforme se avanza en el proceso de enseñanza aprendizaje.

B. Función:

1. Dosificar y regular adecuadamente el ritmo del aprendizaje.
2. Retroalimentar el aprendizaje con información desprendida de los exámenes.
3. Enfatizar la importancia de los contenidos más valiosos.
4. Dirigir el aprendizaje sobre las vías de procedimientos que demuestran mayor eficacia.
5. Informar a cada estudiante acerca de su particular nivel de logro.
6. Determinar la naturaleza y modalidades de los subsiguientes pasos.

C. Momentos: durante el hecho educativo, en cualquiera de los puntos críticos del proceso, al terminar una unidad didáctica, al emplear distintos procedimientos de enseñanza, al concluir el tratamiento de un contenido.

D. Instrumentos preferibles: pruebas informales, exámenes prácticos, observaciones y registros del desempeño, interrogatorio, etcétera.

E. Manejo de resultados: De acuerdo a las características del rendimiento constatado, a fin de seleccionar alternativas de acción inmediata.

Esta información es valiosa tanto para el profesor como para el alumno, quien debe conocer no sólo la calificación de sus resultados, sino también el por qué de ésta, sus aciertos (motivación y afirmación) y sus errores (corrección y repaso).

¿Qué es la evaluación educativa?

Es el proceso para obtener información sobre cualquier componente del sistema educativo, o algún sector del mismo para, a diferencia de la evaluación que realizan las personas en lo individual, emitir juicios de valor referidos a ciertos criterios y llegar a una toma de decisiones que lleven a la mejora. Este nivel de evaluación se caracteriza por ser funcional, sistemático, continuo, integral, orientador, cooperativo y propositivo; entendiendo como componentes del sistema al proceso administrativo, planta física, la gestión directiva de una zona escolar, en un municipio o Estado.

¿Qué es la evaluación del aprendizaje?

Es un proceso que incluye el acopio de información cuali-cuantitativa sobre el logro de los propósitos curriculares, referidos a planes de estudio y programas de asignatura que elabora, emite juicios al respecto y orienta hacia la toma de decisiones educativas con miras a una mejora en el nivel

de rendimiento y logro del educando.

Para evaluar el desempeño de los alumnos es necesario recabar información de manera permanente y a través de distintos medios, que permitan emitir juicios y realizar a tiempo las acciones pertinentes que ayuden a mejorar dicho desempeño...

Evaluación de la Competencia

La evaluación de competencias también es un proceso funcional, sistemático, continuo, integral, orientador y cooperativo, para obtener información sobre la manera en que el estudiante demuestra ser competente a través de sus desempeños, sobre los que se emiten juicios de valor referidos a ciertos criterios (indicadores), para llegar a una toma de decisiones educativas que conduzcan hacia la mejora. En el entendido de que cuando se dice hacia la mejora es también en términos de evidencias que den cuenta de que efectivamente tales decisiones contribuyen a mejorar las condiciones de aprendizaje del alumno, por tanto, el docente debe contar con una amplia gama de posibles decisiones que lleven a esa mejora.

Cuando hablar de un modelo educativo basado en el desarrollo de competencias y con nuevas estrategias de enseñanza, centrado en construir proyectos a partir de problemas, es necesario construir una nueva forma de evaluación del aprendizaje, lo que sería la evaluación por competencias, siendo uno de los principios: enseñar con problemas y se evalúa a través de productos que reflejen que el alumno puede resolver problemas cotidianos específicos.

La evaluación por competencias no es más que la integración de varios modelos o tipos de evaluación; de la evaluación formativa analizada anteriormente, la evaluación auténtica de la que se desprende la evaluación por portafolios y la evaluación por rúbricas, es decir:

La evaluación es una valoración de la ejecución que se efectúa periódicamente en el transcurso del proceso de aprendizaje; es construida a partir de problemas o situaciones que se enlazan con un contexto específico del alumno, con su realidad y con lo que vive, problemas reales que sean significativos para los alumnos, al mismo tiempo, la evaluación como resultado de la integración de múltiples evidencias que se manifiesta en la evaluación por portafolios y por rúbrica. La primera es cuando se integra un expediente del conjunto de evidencias que se van solicitando durante el curso escolar, es decir, la reunión de un mismo espacio de pequeños exámenes de operaciones cognitivas, ejercicios de problemas prácticos y los proyectos, basado en dos prácticas: la integración física de todas las evidencias y el establecimiento de un criterio mínimo de ejecución o de logro en cada evidencia. El establecimiento de una serie de competencias, eje en donde se tipifican niveles o condiciones de desempeño de quien se inicia en un dominio y quienes van desarrollando un dominio de mayor complejidad, o sea una serie de indicadores observables que reflejan el aprendizaje del alumno, y por último, la clasificación de las ejecuciones que el alumno debe poder manifestar, lo que es igual a una evaluación centrada en productos.

Esta nueva forma de evaluar donde se integran diversos elementos confiables y que permiten observar un avance real en cuanto al logro de los propósitos establecidos y que se enfocan siempre a la solución de problemas reales, que no evalúa memorización sino comprensión y competencias. En nosotros los maestros implica, mejorar cada día en cuanto al

proceso de enseñanza-aprendizaje, un ejemplo de ello sería la elaboración de planeaciones que integren todos los elementos fundamentales, como: los propósitos bien definidos en base a los enfoques de cada materia, el diseño de actividades que dirijan a los propósitos que se desean alcanzar, integrando cada uno de los materiales del curriculum al alcance del maestro y el alumno, el uso de materiales y recursos didácticos que lleven a la relación directa con el objeto de estudio, el uso cotidiano de los recursos tecnológicos y el uso de estrategias didácticas que lleven a un ambiente de trabajo participativo y motivacional, en donde se desarrollen individuos competentes que requiere actualmente y en el futuro nuestra sociedad.

Evaluación educativa bajo el enfoque de competencias en el nivel Superior

El marco docente dibujado en la educación superior supone una reformulación de las metodologías docentes, bajo el enfoque de competencias, que debe basarse en el aprendizaje, y no sólo en la enseñanza.

En este modelo la evaluación adquiere una nueva dimensión al situarse el estudiante en el centro del proceso de aprendizaje y al aplicarse bajo el enfoque docente basado en competencias, que conlleva un replanteamiento de su naturaleza y del diseño de todos los elementos estructurales que la conforman.

Actualmente, se hace patente la necesidad de establecer un sistema docente que permita una formación integral de los estudiantes para adaptarse a las exigencias de la sociedad y al cada vez más competitivo en mercado laboral, que requiere unos determinados perfiles de egreso competitivos y unos conocimientos permanentemente actualizados. Esto se convierte en todo un desafío para la comunidad universitaria y para los responsables de las instituciones educativas.

En este contexto, dos son los factores que, a nuestro juicio, provocan una reformulación de las metodologías docentes universitarias:

- La educación deben basarse en el aprendizaje, y no sólo en la enseñanza y
- Los sistemas de evaluación (Delgado, 2006).

Bajo el enfoque de competencias el perfil de egreso se entiende como un conjunto articulado de competencias profesionales que se supone permitirán un desempeño exitoso (pertinente, eficaz y eficiente) del egresado en la atención y resolución de los problemas más comunes en el campo de su profesión.

Desde esta perspectiva, la competencia se demuestra en la acción o ejecución.

Para poder evaluar el grado de dominio de la competencia es necesario contar con variables observables y criterios de valoración. En una expresión coloquial se puede decir que la competencia es la ejecución de la acción esperada, de forma rápida, bien hecha y de buen modo.

Este sencillo acercamiento nos dice que hay que explicitar los criterios de valoración y que serán muy diferentes para cada profesión, lo que en el lenguaje académico equivale a hablar de la capacidad efectiva para realizar una actividad o tarea profesional determinada y de los criterios de ejecución y evidencias de realización. Las funciones para este análisis son aquellas que distinguen a un profesional, expresan el rol que tiene como estudiante y lo que se espera de él en la sociedad y, por ello, son la base para identificar y describir las competencias. Es importante mencionar que la dinámica social y profesional contemporánea ha introducido en los perfiles profesionales nuevas exigencias de flexibilidad, adaptabilidad y tratamiento de la complejidad que obligan a una revisión constante de los perfiles de egreso y de las estrategias de formación.

El problema de desarrollar las competencias profesionales a partir de los perfiles de egreso es que aunque podemos encontrar aspectos comunes en las cuestiones más generales y en las competencias genéricas de la profesión cada programa define los perfiles de manera diferente por las especificidades regionales e ideológicas y por los diversos contextos en los que se encuentran. Pero deja de ser un problema cuando se considera que no se busca la homogeneidad sino un enfoque que permita expresar los resultados de la formación en un lenguaje y con una información suficiente para lograr su comprensión más allá del ámbito académico y asegurar su pertinencia social y laboral.

La amplitud de funciones de un profesional puede ser muy grande, sobre todo porque en algunos casos los contextos del ejercicio profesional están determinados por el tipo de organización en la que se desempeña, lo que puede ocasionar que sea difícil llegar a un acuerdo en las definiciones entre las instituciones y programas. Pero, reconociendo la dificultad de llegar a acuerdos sobre competencias muy específicas, también es claro que hay unas competencias genéricas (que aplican a todas las profesiones), unas transversales (que aplican a una familia de profesiones) y un núcleo básico de competencias (de las profesiones específicas) que dan identidad a la profesión, que aplican para una gran diversidad de situaciones y contextos, y que es necesario identificar para garantizar que están cubiertas dentro del plan de estudios.

El enfoque funcional busca cerrar



la brecha entre la lógica académica y la lógica de la profesión a través de las competencias profesionales. Por un lado, la descripción de la competencia en términos de la acción que se lleva a cabo, las condiciones de realización y su criterio de ejecución refleja la realidad del ejercicio profesional, y por otro, con un análisis posterior de identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar la función correctamente es posible desarrollar los procesos de enseñanza aprendizaje y el diseño curricular. Las dos lógicas son complementarias, pues con esta información en el diseño curricular se pueden prever espacios para el desarrollo y la evaluación de las competencias así como del correspondiente conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes.

Durante la formación varía el énfasis que en diversos momentos se le da a los conocimientos, a las habilidades y a las actitudes dentro del desarrollo de las competencias. Con este enfoque se trata de explicitar las acciones, los resultados y los criterios de ejecución para un ejercicio profesional competente para, posteriormente, realizar el análisis de los conocimientos, habilidades y actitudes que entran en juego para poder llevar a cabo las acciones. La calidad se refleja en los criterios de evaluación y ejecución. Este enfoque permite una mejor aproximación a los productos y evidencias que demuestran la adquisición del conocimiento y se puede determinar con especialistas los elementos para calificar el grado de dominio de la competencia que puede mostrar un profesional.

En síntesis es posible afirmar que en todo proceso de evaluación reconocemos la presencia de ciertos componentes:

1. Búsqueda de indicios: Ya sea a través de la observación o de ciertas formas de medición se obtiene información, esa información constituyen los indicios visibles de aquellos procesos o elementos más complejos que son objeto de nuestra evaluación. En este sentido siempre hay que tener presente que toda acción de evaluación finalmente se lleva a cabo sobre un conjunto de indicios que se seleccionan de modo no caprichoso sino sistemático y planificado, pero no por ello dejan de ser indicios. Por ejemplo la indagación sobre la adquisición de determinadas competencias por parte de un grupo de alumnos requiere de la búsqueda de indicios, de pistas que nos permitan estimar la presencia o ausencia de dichas competencias.

2. Forma de registro y análisis: A través de un conjunto variado de instrumentos se registran estos indicios, este conjunto de información que permitirá llevar a cabo la tarea de la evaluación. En este sentido resulta positivo recurrir a la mayor variedad posible de instrumentos y técnicas de análisis con carácter complementario ya que en todos los casos se cuentan con ventajas y desventajas en el proceso de registro y análisis de la información.

3. Criterios: Un componente central en toda acción de evaluación es la presencia de criterios, es decir de elementos a partir de los cuales se puede establecer la comparación respecto del objeto de evaluación o algunas de sus características. Este es uno de los elementos de más difícil construcción metodológica y a la vez más objetable en los procesos de evaluación. Por una parte se corre el riesgo que se planteaba inicialmente de reducir toda la evaluación a una acción de carácter normativo en el cual solo se intenta establecer el grado de satisfacción o insatisfacción de determinadas normas. Por otra parte se puede caer en la tentación de

eludir la búsqueda o construcción de criterios con lo cual toda acción de evaluación resulta estéril ya que sólo es posible hacer una descripción más o menos completa del objeto de estudio, pero no resulta factible realizar un análisis comparativo. La mayor discusión en materia de evaluación se plantea alrededor de la legitimidad de los criterios adoptados en una determinada acción evaluativa, es decir quién y cómo se definen estos criterios. Esto se incrementa teniendo en cuenta lo que se planteaba inicialmente de la débil cultura evaluativa de nuestra práctica pedagógica escolar.

4. Juicio de valor: Íntimamente vinculado con el anterior, pero constituyendo el componente distintivo de todo proceso de evaluación se encuentra la acción de juzgar, de emitir o formular juicios de valor, este es el elemento que diferencia la evaluación de una descripción detallada, o de una propuesta de investigación que no necesariamente debe contar con un juicio de valor. Este es un elemento central de toda acción evaluativa y el que articula y otorga sentido a los componentes definidos anteriormente por lo que tanto la búsqueda de indicios, las diferentes formas de registro y análisis y la construcción de criterios estarán orientadas hacia la formulación de juicios de valor.

5. Toma de decisiones: Por último la toma de decisiones es un componente inherente al proceso de evaluación y que lo diferencia de otro tipo de indagación sistemática. Las acciones evaluativas cobran sentido en tanto soporte para la toma de decisiones. Este es un elemento que adquiere importancia central y no siempre es tenido en cuenta por quienes llevan a cabo los procesos de evaluación y/o quienes lo demandan. Volver la mirada sobre el componente de toma de decisión significa reconocer que toda acción de evaluación es una forma de intervención que trae aparejada la toma de decisiones en algún sentido, aún cuando la decisión sea la inacción y por lo tanto los procesos o fenómenos objetos de evaluación sufren algún tipo de modificación como consecuencia de las acciones de evaluación. Por ello se vuelve imprescindible tener presente con anterioridad cuáles son el/los propósitos o finalidades que se persiguen con la evaluación propuesta.

La evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios, que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones. Una vez que el docente tiene claro este proceso, puede emplear un conjunto de estrategias, procedimientos, fundamentos y categorías con las cuales puede examinar al alumno y emitir juicios y conceptos valorativos frente a su desempeño. Sólo con un proceso sistemático y cuidadoso de evaluación podremos facilitar un aprendizaje significativo y ante todo, aplicable en determinadas situaciones y contextos. La evaluación debe ser objeto de permanente reflexión, transformación e incluso de indagación; esto último se transforma en el objeto de investigación con el fin de determinar su pertinencia e influencia en las acciones formativas y cómo contribuye a dar una mirada diferente al sentido del aprendizaje.

En conclusión la evaluación no puede seguir estructurándose para medir conocimientos, tampoco debe plantearse un día antes, es una acción que requiere ser planeada, asumida desde el inicio del año escolar y tener unos criterios y objetivos claros, en procura de lo que se ha resaltaado durante este escrito, la formación humana. La evaluación es un proceso planeado, sistemático e integral mediante el cual se valoran los desempeños de nuestros estudiantes, teniendo en cuenta sus resultados, pero en especial,

sus procesos. No olvidemos además que la evaluación está vinculada al quehacer educativo y por tanto al mundo de la vida, a ese mundo en el cual está inmerso el educando y al que debe hacerle frente día a día.

Para llegar a la evaluación de las competencias, debe iniciarse por la planeación de situaciones didácticas, pues a partir de la metodología de la planeación por competencia se desarrolla la estrategia evaluativa de esa misma dirección. Así, el primer paso es la planeación y diseño de la situación didáctica, definiendo des ahí, la forma cualitativa que se va a desarrollar, a saber: la defensa de un ensayo, un proyecto, un estudio de caso, un debate. El paso siguiente es la definición de los indicadores de evaluación considerando que deben redactarse apegados a lineamientos y evidenciar conceptos, procedimientos y actitudes. También, deben redactarse indicadores de proceso y de producto. Toda vez que se han redactado indicadores, se procede a elegir una herramienta de calificación, de las cuales hay tres: lista de verificación, escala estimativa y rúbrica, misma que también se diseña apegada a lineamientos. Posteriormente, se concluye con la puesta en escena de lo planeado y lo diseñado, para llegar, como lo dice la definición, a una toma de decisiones hacia la mejora. Como se puede ver la evaluación no termina con la obtención de calificaciones, sino con la toma de decisiones hacia la mejora del rendimiento y logro escolar, con los perfiles profesionales de cada una de las áreas de formación profesional, buscando siempre el desarrollo de las competencias profesionales en el estudiante.

Referencias bibliográficas:

- Ahumada, Pedro (2005). *Hacia una evaluación autentica del aprendizaje*. México: Paidós Educador.
- Barnett, Ronald (2001). *Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Barcelona: Gedisa.
- Cappelletti, Isabel (coord.) (2004). *Evaluación Educativa, fundamentos y prácticas*. México: Siglo XXI.
- Cázares, Leslie. Cuevas, José (2007). *Planeación y Evaluación basada en Competencias*. México: Trillas.
- Cázares, Leslie (2003). *Manual de planeación por competencias*. León: Universidad Iberoamericana.
- Delgado, Ana (2006). "La evaluación continúa en un nuevo escenario docente". *Revista de la Universidad y Sociedad del Conocimiento*. Consultado en 06/19/2011 en http://www.uoc.edu/ruse/3/1/dt/esp/delgado_oliver.pdf
- De la Chaussée, María Eugenia (2002). *¿Reprobados en matemáticas, ciencias y lectura?*. Consultado en 06/22/2011 en <http://polmeduc.iteso.mx/docprograma/Puebla11y12/ChausseeM2.doc>.
- Frola, Patricia (2011). *Maestros competentes: a través de la planeación y evaluación por competencias*. México: Trillas.
- Mateo, Joan (2006). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Lima, Perú: ICE – Horsori
- Rueda, Mario (Ed.). (2008). *La Evaluación de los Profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: iisue educación.
- Verdejo, Pilar (). *Modelo para la educación y evaluación por competencias (MECO)*. Consultado en 06/20/2011 en <http://www.6x4uealc.org/site2008/p01/11.pdf>.

EL OUTSOURCING Y SUS IMPLICACIONES EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Maricruz Nájera Ríos
José Joaquín Maldonado Escalante
Ruby Asunción González Ascencio*



Resumen

Muchas organizaciones han cambiado radicalmente hacia el uso de la estrategia de externalización de recursos humanos mediante la contratación de funciones no esenciales con el objeto de reducir los costos laborales, mejorar la flexibilidad, y obtener conocimientos de los que no disponen internamente. Las investigaciones sobre la externalización se han centrado básicamente en cuestiones estratégicas y financieras, en definir el contexto apropiado para la contratación externa y la identificación de ahorros de costos alcanzable. Sin embargo, la gestión de recursos humanos con-

secuencia de la externalización ha sido relativamente inexplorable (Fisher et al 2008).

Por tanto, quedan numerosos aspectos por analizar en la relación externalización-gestión de recursos humanos, especialmente en lo que respecta a los efectos de la externalización en la productividad laboral y rotación de personal, temas a tratar en el presente trabajo.

Palabras clave: externalización, gestión, recursos humanos.

Introducciones.

La globalización de los mercados y un entorno incierto, dinámico y altamente competitivo, han sido factores determinantes para que las organizaciones reinventen sus productos y servicios continuamente y centren sus esfuerzos en desarrollar sus ventajas competitivas sostenibles (Quinn y Hilmer, 1994; Quinn, 1999, Sislian y Satir, 2000). Por lo que la decisión de externalizar actividades ha sido cada vez más atractiva en la gran mayoría de empresas.

La empresa externaliza sus funciones no claves y las deja en manos de profesionales que son expertos en su realización, debido a que para ellos estas actividades son esenciales y estratégicas al constituir la base de su negocio, con lo que podrán optimizar sus recursos y reducir costos (Cachon y Harker, 2002).

La externalización de recursos humanos significa que la empresa u organización que las contrate podrá disponer del servicio de un proveedor que de manera continua proporcionará la administración de una actividad de recursos humanos que normalmente se realizaba dentro de la misma empresa. Es decir, se contrata a un proveedor para trabajar una actividad específica de recursos humanos y éste entrega unos servicios predeterminados a un precio establecido. Puede tomar muchas formas, que va desde tareas administrativas de rutina hasta funciones de diseño de sistemas de recursos humanos que pueden tener una influencia fundamental en la cultura organizacional y desempeño.

Cada vez un mayor número de empresas optan por externalizar las actividades de recursos humanos mismas que eran realizadas internamente (Jamrog, Groe, y Pyle, 1997). A fin de: a) reducir los gastos generales y administrativos del personal; b) capitalizar la tecnología y la experiencia de la que la compañía no dispone; c) acceder de manera más económica y más rápida a las mejoras de los procesos empresariales;

* Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Autónoma del Carmen.

d) mejorar los servicios y aumentar la tecnología que proporcionan los empleados; e) transferir los procesos administrativos con el fin de poder centrarse en sus actividades más relevantes desde el punto de vista estratégico; f) hacer que los recursos financieros estén disponibles para las áreas principales del negocio y g) compartir el riesgo.

La externalización debe de ser resultado de la formulación de una estrategia empresarial que además de buscar reducir sus costos, también aumente su adaptabilidad y flexibilidad, para que le permita adaptarse ágilmente a los cambios de la demanda y aumentar el conocimiento existente en la empresa.

Desarrollo

El *outsourcing* consiste en la delegación de la ejecución de actividades que inicialmente realizaba la empresa a proveedores externos, los que -gracias a su experiencia y conocimientos-, están en la capacidad de aumentar los niveles de calidad y eficiencia en dichos procesos y reducir costos operativos. Así las empresas contratantes pueden enfocarse en las actividades en las cuales ellos son especialistas, es decir, en lo que más saben hacer, delegando actividades que no le añaden valor al negocio.

El *outsourcing* puede definirse desde varias perspectivas diferentes. Zhu, Hsu, y Lillie (2001) lo definen como “el proceso de transferir la responsabilidad de una empresa específica o función de un grupo de empleados a un tercer grupo de empleados ajenos a la empresa”. Krajewski y Ritzman (2002) lo definen como “La atribución de trabajo a los proveedores y distribuidores para ofrecer los servicios y materiales necesarios y llevar a cabo los procesos que la organización hace”.

Algunos autores argumentan que la externalización expone a las organizaciones a un comportamiento oportunista por parte de los contratistas, la externalización de recursos humanos limita la capacidad de las empresas para desarrollar las competencias características de su fuerza de trabajo, crea ineficiencias en áreas especializadas, porque los contratistas no están familiarizados con la estrategia de sus clientes y la cultura (Ulrich, 1996).

En el campo de estudio de la externalización de las funciones de recursos humanos, el análisis de los efectos en la gestión representa un área de oportunidad para realizar investigaciones ya que el factor humano es un rol esencial para la mejora de la competitividad empresarial.

La externalización exige que la gestión de recursos humanos cuente con una capacidad de encontrar nuevas formas de organizar el trabajo, de gestionar los recursos humanos en alineamiento con criterios de eficiencia y eficacia organizacional para el aumento de la productividad y la competitividad. Para conseguir mejores resultados es conveniente que las prácticas laborales no se utilicen de forma independiente, sino de forma integrada, puesto que las diferentes prácticas de recursos humanos no tienen efectos aditivos, debiéndose de trabajar con sistemas de prácticas de recursos humanos (Becker y Gerhart, 1996) para obtener sinergias.

Es en este punto donde surge la necesidad de identificar correctamente los límites de la empresa, delimitando que actividades van a desarrollarse internamente y cuales serán externalizadas. Por lo tanto el *outsourcing* se convierte en una herramienta útil para ajustar los límites de la empresa como respuesta a presiones económicas externas, por lo que la empresa consolida su estrategia mediante una reestructuración de

sus actividades con el objetivo de potenciar el desarrollo de su actividad principal (Prahalad y Hamel, 1990). Para conseguir que esta práctica sea un éxito, deben de equilibrarse las estrategias de integración vertical y externalización llevadas a cabo en la empresa. (Rothaermel, Hit y Jobe, 2006) y analizar detenidamente que impacto tienen estas decisiones sobre las variables de desempeño de los recursos humanos.

La literatura no ha establecido en un sólo documento la relación precisa entre esta práctica empresarial y las principales variables de desempeño de los recursos humanos de la organización (productividad laboral, ausentismo laboral y rotación de personal).

En la relación entre *outsourcing* y gestión de recursos humanos, diversos autores han estudiado el efecto que la externalización de actividades tiene sobre la empresa. En su mayoría de esos estudios analizan sus efectos sobre una determinada división de la empresa, sobre el valor general de la empresa, la eficiencia de costos, pero existen escasos estudios sobre el impacto en su conjunto sobre las variables de desempeño de los recursos humanos (Fisher et al 2008).

Por lo tanto, quedan numerosos aspectos por analizar en la relación *outsourcing*-gestión de recursos humanos, especialmente en lo que respecta al impacto que las decisiones de *outsourcing* en las variables de desempeño de los recursos humanos.

La mayoría de las investigaciones han estudiado las decisiones de externalización y sus determinantes bajo la teoría de los costos de transacción siendo la especificidad de activos el factor más estudiado para explicar la externalización (Williamson, 1975). Existe literatura limitada que analice las decisiones de externalización, pero utilizando un enfoque





más estratégico, el presente trabajo lo estudia desde la visión de la empresa bajo la perspectiva de los recursos y capacidades.

Por tanto, en función de ésta, una organización externalizará una actividad cuando las capacidades de la empresa se hallan por debajo de las capacidades de los proveedores. En este sentido, los suministradores proveen a la empresa de recursos en los cuales están especializados y han realizado una inversión a lo largo del tiempo para su desarrollo, obteniendo así una capacidad superior a la de cualquier empresa que las realiza internamente. Ese potencial de ventaja competitiva puede ser transmitido a las empresas que adquieren el servicio en términos de costos menores, una mayor profesionalidad y una mayor calidad de los servicios que se han externalizado.

Teoría de recursos y capacidades

La teoría de recursos y capacidades tiene su origen en la dirección estratégica, teniendo sus antecedentes en el trabajo de Penrose del año 1959. Esta teoría define a la empresa como una colección única de recursos y capacidades que no se pueden comprar y vender libremente en el mercado (Conner, 1991; Rumelt, 1987). Este enfoque de recursos indaga sobre la relación que existe entre los resultados de una empresa y su habilidad para aprovechar sus capitales humanos y físicos; se basa en que las organizaciones poseen una serie de recursos que le permiten por una parte, obtener ventajas sostenibles, y por otra, obtener mayores rendimientos a largo plazo, el analizar los recursos y capacidades tiene como finalidad identificar el potencial que posee la empresa o a los que puede acceder, se adopta por lo tanto una orientación interna más que externa en la formulación de la estrategia de la empresa.

Se observan diferencias en los resultados de las empresas que se mantienen a lo largo del tiempo y ante esto los investigadores se preguntan si todas las empresas de un mismo sector o grupo estratégico tienen las mismas oportunidades ¿Cuál es el motivo de la diferencia de resultados? A esta pregunta intenta responder la teoría de los recursos y capacidades con esta nueva perspectiva. La estructura del sector deja de ser el determinante de la ventaja competitiva de las empresas y por extensión, de las diferencias de desempeño entre ellas, aportando evidencias de la importancia de los elementos internos de la empresa, bajo la premisa fundamental de la existencia de heterogeneidad de las empresas en lo que a dotación de recursos y capacidades se refiere. Es la heterogeneidad la que explica las diferencias de resultados entre ellas (Lippman y Rumelt, 1982; Rumelt, 1984; Barney, 1991).

El enfoque de los recursos y capacidades estudia las ventajas competitivas desde la perspectiva de los recursos, centrando su

atención en la relación existente entre las características internas de la empresa y su resultado económico, partiendo de dos supuestos básicos en el análisis de las fuentes de las ventajas competitivas sostenidas. En primer lugar, asume que las empresas son heterogéneas, ya que poseen diferentes dotaciones de recursos producto de su historia, suerte y decisiones pasadas sobre los que sustentar una ventaja competitiva y, segundo, considera que estos recursos no son perfectamente móviles entre las empresas, manteniéndose esa heterogeneidad a lo largo del tiempo, lo que proporcionara una ganancia a largo plazo.

Dada la importancia que poseen para esta teoría los recursos y capacidades un punto neurálgico es la definición de recurso y capacidad con la idea de mostrar una definición inicial Amit y Schoemaker (1993), definen a los recursos como stocks de factores disponibles que son poseídos o controlados por la empresa, mientras las capacidades serían las facultades que tiene la empresa para gestionar adecuadamente sus recursos con el fin de realizar una determinada tarea estos dos conceptos se encuentran íntimamente ligados y son difícilmente disociables. sin embargo, de la revisión a la literatura nos permite concluir que existen varias definiciones y clasificaciones de los recursos. Barney (1991) define a los recursos de la empresa como los factores de producción controlados por la empresa que le permite formular e implementar estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia, señala que los recursos se pueden clasificar en recursos físicos, humanos y organizacionales. Los recursos físicos estarían formados por los equipos y la tecnología utilizada por la empresa, la localización geográfica o la mayor o menor accesibilidad a las materias primas. Los recursos humanos englobarían la preparación, la experiencia, la inteligencia, las relaciones y la perspicacia de la dirección y los trabaja-

dores de la empresa. Por último, los recursos organizacionales incluirían la estructura organizativa de la empresa, la planificación formal e informal, los sistemas de control y coordinación, así como las relaciones entre grupos en la empresa y entre estos y los de su entorno.

De acuerdo con ello, no todas estas categorías de recursos son estratégicamente relevantes, sino que algunas propiedades de la empresa pueden hacer que en un momento dado la elección e implantación de la estrategia reduzca su eficiencia y eficacia (Barney, 1986b).

Según Grant (1992), los recursos son el conjunto de *inputs* con lo que cuenta la empresa y a través de los cuales desempeña sus actividades y tareas y pueden dividirse en financieros, físicos, humanos, tecnológicos y la reputación. Es decir, además de recursos materiales, como las fábricas, instalaciones y medios financieros, la empresa también cuenta con recursos intangibles basados en la información y en el conocimiento compartido, en las relaciones de confianza entre los empleados y la dirección, en las relaciones estables entre la empresa, sus clientes y proveedores, etcétera.

Por su parte, Wernerfelt (1984) señala que los recursos son aquellos que se vinculan a la empresa de forma semipermanente como las marcas, el conocimiento tecnológico propio, el empleo de habilidades personales, los contactos comerciales, los procedimientos eficientes, el capital, etcétera. Quizás una de las aportaciones más originales que proporciona este enfoque es la clasificación de recursos que propone en función de su naturaleza, distinguiendo entre recursos tangibles e intangibles. Mientras los primeros tienen un soporte físico, los segundos están basados en la información y el conocimiento.

Las capacidades son recursos diferentes que involucran patrones complejos de coordinación entre personas y otros recursos (Grant, 1991). Estas capacidades son las que dan valor a los otros recursos (Madhok, 1997); en su ausencia, ni siquiera los más valiosos recursos pueden generar ventajas competitivas. Tal como lo plantean Hill y Deeds (1996), mientras los recursos son una condición necesaria pero no suficiente para la obtención de ventajas competitivas sostenibles. La existencia de diferencias en rutinas organizacionales (capacidades) es condición necesaria y suficiente para ello.

Las principales características que deben reunir para ser considerados recursos o capacidades estratégicos de la empresa serían (Wade y Hulland, 2004):

- a) Son valiosos, permitiendo a la empresa explotar las oportunidades del entorno y neutralizar sus amenazas (Barney, 1991).
- b) No son comunes, tienden a ser relativamente raros (Barney, 1991)
- c) La empresa posee una clara propiedad y control (Amit y Schoemaker, 1993; Grant, 1995).
- d) Son difíciles de imitar y adoptar por la competencia (Amit y Shoemaker, 1993).
- e) Sustituibilidad limitada, los recursos serán más valiosos cuando menos recursos que los puedan sustituir estén disponibles o los pueda desarrollar la competencia (Barney, 1991 y Amit y Schoemaker, 1993).
- f) Dificiles de transferir (Barney, 1991).

En los últimos tiempos, el enfoque estratégico ha ayudado a profundizar en las decisiones de externalizar, centrándose en examinar como una función o actividad afecta a la ventaja competitiva y cómo influye una determinada estrategia competitiva en cualquier decisión de tipo estratégico. Dentro de esta perspectiva, la visión de la empresa basada en los recursos resulta muy útil para estudiar los factores determinantes de la externalización, distinguir entre las actividades que son viables de externalizar y su posible repercusión en el sostenimiento de la ventaja competitiva de la empresa permitiendo visualizar la mejor combinación de los recursos y capacidades de la empresa para mantenerla.

La externalización es una decisión estratégica (Jenning, 1997; Quinn et al., 1990; Quinn y Hilmer, 1994), la empresa tiene que justificarla en función de los recursos y capacidades que posee y del valor estratégico de tales recursos; siguiendo el enfoque de recursos y capacidades. La externalización es una función del valor estratégico de las actividades, determinado éste por las condiciones impuestas a los recursos para que sean fuentes de ventajas competitivas.

El outsourcing bajo la perspectiva de la teoría de recursos y capacidades

Las razones para que las empresas decidan externalizar alguna actividad han pasado de ser tácticos, es decir que buscan el logro de resultados en el corto plazo y particularmente la reducción de costos, a ser estratégicos, pues pretenden conseguir y mantener la ventaja competitiva (McIvor, 2000).

Como se ha mencionado para tratar las decisiones de externalización y sus determinantes la mayoría de las investigaciones realizadas prestan una mayor atención a enfoques económicos y aplican principalmente la teoría de los costos de transacción. Sin embargo, limitarse a los enfoques económicos sería ignorar otras facetas del comportamiento organizativo que podrían tener un impacto mayor en la decisión de externalizar. La teoría de recursos y capacidades nos permite analizar la relación entre estrategia y el entorno y examinar cómo una función o actividad afecta a la ventaja competitiva de la empresa y ésta a su vez al resultado organizativo.

En función de la perspectiva de la teoría de recursos y capacidades se puede indicar que se deben externalizar aquellas actividades que no representen recursos estratégicos, es decir, que no formen parte de las competencias básicas de la empresa. La externalización de dichas actividades permite obtener recursos complementarios a los estratégicos y un mejor resultado. Aunque las organizaciones que adquieran en el exterior recursos tengan unos costos aproximadamente iguales al valor económico que reciban (Barney, 1986). A través de su externalización se podrá mejorar los recursos internos de la empresa y apoyar a las competencias básicas de la empresa.

Para comprender mejor la externalización bajo la perspectiva de los recursos y capacidades es muy útil hacer mención del marco conceptual establecido por Grant (1991). En dicho marco conceptual, los recursos y capacidades de una empresa son las consideraciones centrales de la formulación de estrategias. Establece en su modelo cinco etapas para la formulación de estrategias. De estas cinco etapas, es en la última etapa, referida a la "identificación de los desfases de recursos que se necesitan cubrir, y realizar inversiones en mejorar y reponer los recursos básicos de

la empresa” donde una alternativa es la externalización.

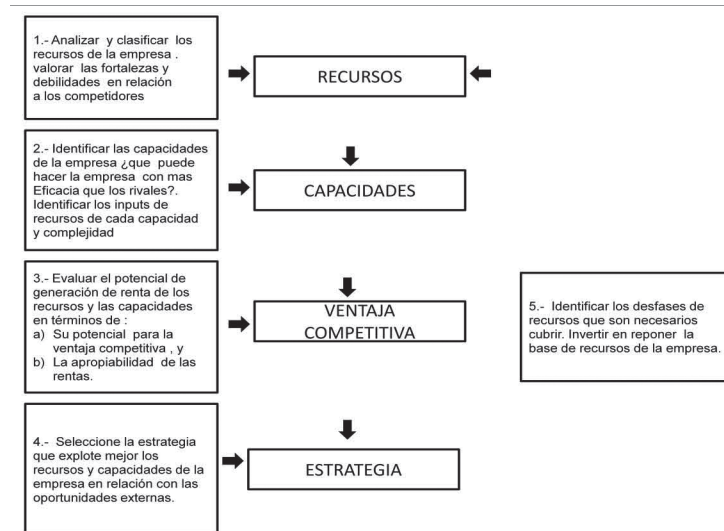
La creación de los recursos se ha centrado en las carencias de los recursos y capacidades de la empresa. Es decir, la organización puede necesitar, para explotar el conjunto de recursos y capacidades existentes en la empresa, adquirir recursos complementarios en el exterior que no

por la que la perspectiva de recursos y capacidades complementa otras perspectivas teóricas más tradicionales como es la teoría de los costos de transacción.

El *outsourcing* y los recursos humanos

Algunos investigadores señalan que la externalización de recursos huma-

Un modelo conceptual para el análisis de los recursos y capacidades



Fuente: Adaptado de Grant (1991:1)

dispone (Grant, 1991). De esta forma, la organización no se limita únicamente a explotar su *stock* de recursos y capacidades (Teng et al., 1995), sino que cubre sus carencias de recursos mediante compras o alianzas estratégicas, siendo la externalización una vía para ello.

Los recursos de las actividades pueden ser más o menos estratégicos dependiendo, por un lado, de sus atributos, los cuales hacen referencia a la posibilidad de que estos cumplan los requisitos que establece Bamey (1991) para la consecución de la ventaja competitiva (valiosos, raros, inimitables e insustituibles) y, por el otro, de la cantidad de recursos asignados a la actividad, los cuales estarán en función de la disponibilidad de recursos de una determinada actividad o del interés que la empresa tenga en que estén desarrollados y potenciados para alcanzar una posición de liderazgo. (Cheon, Grover y Teng, 1995)

La externalización forma parte de la estrategia de la empresa para perseguir la búsqueda y mantenimiento de la ventaja competitiva, la empresa debe ser capaz de identificar aquellas actividades candidatas a ser externalizadas, y que éstas deben ser desarrolladas por proveedores que tengan capacidades y habilidades superiores a las que la empresa posee para su realización. Por tanto, la estrategia de externalización está relacionada con los recursos y capacidades de la empresa, siendo esta razón

los pueden reducir costos, aumentar la calidad del servicio mediante la producción de mayores economías de escala, aumentar los incentivos y la rendición de cuentas de los prestadores de servicios, y aumentar el acceso a los expertos en áreas especializadas (Csoko, 1995). Otros, sin embargo, argumentan que la externalización expone a las organizaciones a un comportamiento oportunista por parte de contratistas, *outsourcing* de recursos humanos que limita la capacidad de las empresas para desarrollar las competencias características de su fuerza de trabajo, y que la externalización va a crear ineficiencias porque los contratistas no están familiarizados con la estrategia de sus clientes y la cultura (Ulrich, 1996).

La disminución de los recursos y la competitividad del mercado han obligado a las organizaciones a que examinen sus métodos de producción de bienes y servicios y hacer cambios en sus procesos a fin de maximizar los beneficios económicos. De hecho, muchas empresas han externalizado las funciones de gestión de los recursos humanos como el reclutamiento, capacitación y administración de beneficios.

El *outsourcing* es la transferencia de los servicios o funciones que antes desempeñaba dentro de la organización a un proveedor fuera de la organización (Johnson, 1997). Presumiblemente, las organizaciones se benefician de esta transferencia, ya que pueden ahorrar dinero y volver a centrar sus recursos en las competencias básicas de la organización. El

ahorro de costes resultado porque los especialistas que se benefician de economías de escala pueden llevar a cabo tareas de forma más barata que los miembros de la organización al realizar las mismas tareas (Goldfarb & Naasz, 1995).

El outsourcing de recursos humanos, puede tomar muchas formas, que van desde la gestión de nóminas de rutina hasta la ejecución de programas de capacitación para la planificación de recursos humanos. Mientras que algunos contratos de outsourcing pueden implicar tareas administrativas de rutina, otras funciones pueden incluir el diseño de sistemas de recursos humanos que puedan tener una influencia fundamental en la cultura organizacional y desempeño.

El éxito real de cualquier estrategia de *outsourcing* se basa en una serie de cuestiones. En primer lugar, a fin de obtener los ahorros previstos de los costos, los investigadores han argumentado que el prestador de servicios debe tener los conocimientos específicos de la empresa, evitar comportamientos oportunistas, y prestar los servicios requeridos en un nivel suficiente (Ulrich, 1996). En segundo lugar, la organización se beneficia de los recursos ahorrados reorientándolos, sólo si es capaz de retener a sus empleados más competentes y reasignar de manera efectiva los esfuerzos de estos empleados hacia tareas que agreguen valor. Si estos requisitos no se cumplen, el todo-demasiado-resultado previsible de una estrategia de *outsourcing* será una organización con una situación de deterioro financiero que carece de los recursos humanos necesarios para darle la vuelta.

Un estudio realizado por Kessler, Coyle and Purcell (1999) señalan el impacto de la externalización desde la perspectiva de los empleados antes de que se llevará a cabo y 18 meses después; considera tres factores generales que influyen en cómo los empleados reaccionan a un cambio de empleador. El primero es el contexto en el que la subcontratación se produce - como los empleados sienten que son tratados por el empleador actual. El segundo factor se refiere a la atracción de la nueva empresa. El último factor se refiere al aterrizaje o, más concretamente, con la realidad de las experiencias de los empleados tras el cambio de empleador. En conclusión señala que juega un papel muy importante para la percepción del trabajador la forma en que el nuevo empleador se presente con los nuevos empleados, el compromiso que establezca y finalmente el cumplimiento de expectativas de los empleados.

El transferir a los trabajadores como parte de un contrato de

outsourcing, puede cambiar el destino de compromiso y hacer que el individuo tenga sentimientos de desconfianza y falta de motivación; entonces parece obvio que el compromiso sería menor o inexistente si la función de un individuo es sustituido por un proveedor de *outsourcing*. Los directivos deben ser conscientes de que cualquier cambio en el trabajo de un individuo incluyendo su grupo de trabajo pueden tener un impacto en el compromiso, ya que también puede causar cambios en la productividad y el rendimiento

Rotación de personal

La rotación de personal se puede definir como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto se define por el volumen de personas que ingresan en la organización o el de las que salen de ella. La rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio de los trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo. (Chiavenato, 1998).

Es consecuencia de ciertos factores internos o externos en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal. Dentro de los factores externos podemos citar la situación de oferta y demanda de recursos humanos, y uno de los factores internos que ocurren en la organización podemos mencionar son las políticas administrativas de la organización (externalización).

Dada la importancia de la externalización ha sido ampliamente investigada. Ha sido una notable falta de atención prestada, al impacto de esta estrategia en los empleados. Esto es algo sorprendente teniendo en cuenta la necesidad de organizaciones para contratar y retener talento.

La externalización puede afectar a los empleados principalmente en dos formas; por ejemplo, si el empleado la percibe en forma positiva encuentra en nuevo entorno estimulante y desafiante identificando una oportunidad de trabajar en una compañía especializada presentando posibilidades de aprendizaje superiores a las que se tenían dentro de la organización. Purcell (1996) señala, para algunos empleados, puede proporcionar una oportunidad para mejorar la carrera y las oportunidades de formación, si se trata de un movimiento a una organización especializada; sin embargo los estudios demuestran que el gran número de los empleados la perciben en forma negativa (Brooks, Miller and Korzaan, 2009) ya que pueden sentirse no competitivos, inseguros en sus habilidades derivado de



los años que han permanecido en la organización. Un ejemplo, es el que, los empleados experimentan un descenso en su moral, en la lealtad hacia el empleador considerando la externalización como una subestimación de sus capacidades o falta de confianza provocándoles un sentimiento de inseguridad laboral. Esto puede contribuir a la salida del personal con mejor talento y preparación al no sentirse a gusto en la organización.

El efecto negativo que perciban los empleados se debe principalmente, entre otras cosas, a que pueden pensar que dicha negociación es una amenaza para la seguridad de sus empleos; lo que ocasiona que la empresa experimente cierta resistencia por parte de sus empleados frente al cambio, este es un comportamiento normal ante un cambio de forma de trabajo los empleados se resisten cuando sienten que han perdido control sobre sus empleos y vidas dando por resultado efectos negativos en los empleados: inconformidad en el clima laboral, reducción en los niveles de productividad y calidad, mayor rotación de personal, ausentismo, ruptura de la curva de aprendizaje e inseguridad laboral.

Una de las grandes inquietudes de los empleados al decidir la organización por la externalización es la seguridad de su empleo al percibirla en peligro. La seguridad en el empleo es una dimensión importante en las prácticas de recursos humanos diversos estudios han demostrado que la relación entre la seguridad en el empleo y la rotación de personal es alta (Hassan, Hagen y Daigs, 2006). La inseguridad en el empleo es a la vez un obstáculo y un factor de estrés, tiene un efecto perjudicial sobre todo en el rendimiento, la rotación y el ausentismo del personal (Staufenbiel y König, 2010).

La forma en cómo se lleve a cabo la estrategia de externalización, la satisfacción en el trabajo entre los miembros de la organización puede ir hacia abajo. Desde una perspectiva de gestión aplicado, esta pérdida de satisfacción entre los empleados puede ser importante porque los estudios empíricos han demostrado que los trabajadores insatisfechos tienen más probabilidades de salir de la empresa (Spector, 1997).

Si los empleados tienen una percepción negativa de la contratación externa, entonces su satisfacción en el trabajo sería reducido y su intención de abandonar la organización aumentará; un estudio realizado por Kennedy, et al, 2002, evaluaron las relaciones entre las percepciones de la externalización, la satisfacción laboral, y la rotación de personal de una manera que era coherente en base al modelo propuesto por Spector (1997) el modelo de rotación voluntaria.

El estudio representa un alejamiento de la literatura sobre la contratación externa que en general ha investigado la motivación de las organizaciones a externalizar y los aspectos financieros de las decisiones de las organizaciones. Hacen un análisis de la influencia que una estrategia de externalización tiene en la intención de una persona en permanecer en la organización, ya que implementa una estrategia de externalización. Este tema es particu-

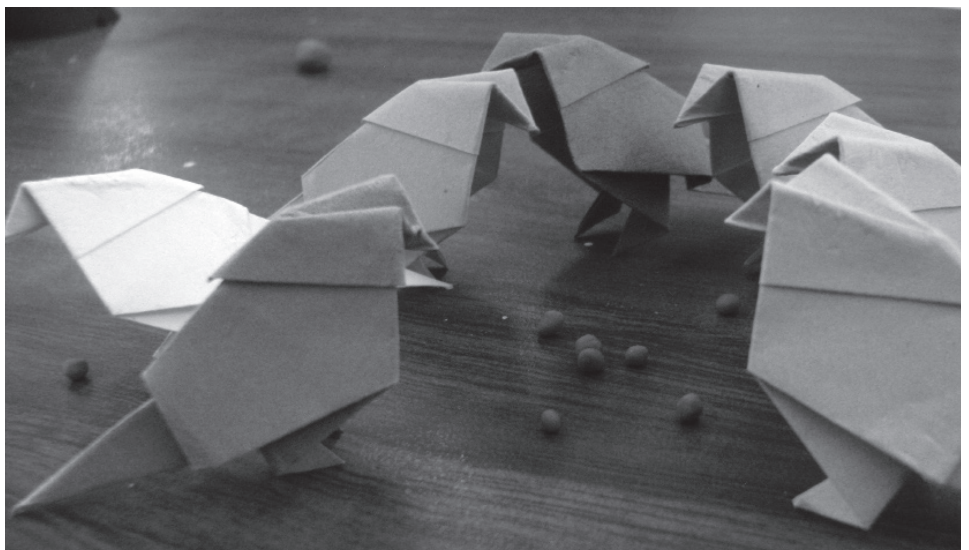
larmente notable debido a que uno de los objetivos fundamentales de una estrategia de *outsourcing* es liberar los recursos humanos de las tareas mundanas y reorientar sus esfuerzos en las competencias básicas de la organización los datos indican que el grupo de ingenieros militares que participaron en este estudio encontró en el *outsourcing*, un cambio importante de la forma normal de hacer negocios para su campo profesional particular, influyendo negativamente en su satisfacción y aumentando la intención de dejar la organización. Los resultados son particularmente interesantes teniendo en cuenta el empleo de los trabajadores eran seguros y la organización necesitaba mantener esos empleados.

Los resultados del estudio se ajustan bien con la aseveración que indica que muchos de los cambios organizativos no siempre tienen los resultados deseados debido a la partida de algunos de los recursos humanos necesarios para la organización para alcanzar los objetivos deseados. En la última década, uno de cada cinco organizaciones que habían reestructurado informaron que habían perdido valiosos elementos que poseían habilidades críticas o talentos necesarios para la organización de bienestar, es decir, perdieron la gente equivocada, ya que hizo cambios (Bedian y Armenakis, 1998).

Conclusiones

Los directivos deben ser conscientes de que en los procesos de externalización deberán considerar el efecto que esta puede traer en el comportamiento del personal involucrado, de no ser así se correrá el riesgo de que la externalización sea un fracaso.

La externalización puede tener consecuencias de gran alcance que no han sido considerados en el pasado. Aunque la externalización puede llevar a ciertos beneficios financieros para la organización, estos pueden verse disminuidos por el efecto negativo que el proceso de externalización puede traer en la productividad y rotación del personal.



Bibliografía

1. Amit, R., & Schoemaker, P. J. H. (1993). *Strategic Assets And Organizational Rent*. *Strategic Management Journal*, 14(1): 33.
2. Armstrong-Stassen, M. (1993). *Production workers' reactions to a plant closing: The role of transfer, stress, and support*. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 6, 201-214.
3. Barney, J. B. (1986). *Strategic Factor Markets: Expectation, Luck, And Business Strategy*. *Management Science*, 32: (10): 1231 – 1241.
4. Barney, J.B. (1996): *Firm Resources And Sustained Competitive Advantage*, *Journal of Management*, Vol. 17, Núm. 1, Pp. 99-120.
5. Barney, J.B. (1999): *Firm Resources And Sustained Competitive Advantage*, *Journal of Management*, Vol. 17, Núm. 1, Pp. 99-120.
6. Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13-26.
7. Brooks, Nita: *Understanding It Outsourcing And Its Potential Effects On It Workers And Their Environment*. *The Journal Of Computer Information Systems*; Summer 2006; 46, 4; Abi/Inform Global.
8. Burchell, B. (2002). *The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification*. In B. Burchell, D. Ladipo, & F. Wilkinson (Eds.), *Job insecurity and work intensification* (pp. 61-76). London: Routledge
9. Cachon, G. P., & Harker, P. T. 2002. *Competition And Outsourcing With Scale Economies*. *Management Science*, 48(10):1314 – 1333
10. Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). *An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers*. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65-74.
11. Chiavenato, I (1998). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá Colombia: Mc.Graw Hill
12. Conner, K.R. (1991): *A Historical Comparison Of Resource-Based Theory And Five Schools Of Thought Within Industrial Organization Economics: Do We Have A New Theory Of The Firm?*, *Journal Of Management*, Vol. 17, Pp.121-154.
13. De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). *Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity*. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 488-509.
14. D Lilly, Juliana, A Gray, David & Meghna, Virick: *Outsourcing The Human Resource Function: Environmental And Organizational*. *Journal Of Business Strategies*; Spring 2005; 22, 1; Abi/Inform Global
15. Eisenhard, K. M., & Martin, J. A. 2000. *Dynamic Capabilities: What Are They?* *Strategic Management Journal*, 21(10/11): 1105 -1121
16. Fisher, Sandra L., Wasserman, Michael E. Wolf, Paige P. & Katherine Hannan Wears: *Human Resource Issues In Outsourcing: Integrating Research And Practice*.
17. Fischer, F. M., Oliveira, D. C., Nagai, R., Teixeira, L. R., Júnior, M. L., Latorre, M. d. R. O., et al. (2005). *Job control, job demands, social support at work and health among adolescent workers*. *Revista de Saúde Pública*, 39, 245-253.
18. Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). *A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects*. *Personnel Psychology*, 61, 227–271.
19. Grant, R. M. (1991). *Resourced Based Theory Of Competitive Advantage: Implications Of Strategy Formulation*. *California Management Review*, 33(3), 114-135.
20. Grant, R. M. (1992): *Contemporary Strategy Analysis: Concepts, Techniques, Applications*. Basil Blackwell. Cambridge, Ma, Estados Unidos. [Traducción Realizada Por Fernández Z., Lorenzo G., Ruiz, J. En Grant (1995). *Dirección estratégica: conceptos, técnicas y aplicaciones*. Editorial Civitas L
21. Grant, R. M. (1996). *Toward A Knowledge – Based Theory Of The Firm*. *Strategic Management Journal*, 17 (Special Issue: Knowledge And The Firm): 109 – 122.
22. Helfat, C. E., & Peteraf, M. A. 2003. *The Dynamic Resource – Based View: Capability Lifecycles*. *Strategic Management Journal*, 24(10): 997 -1010.
23. Hoopes, D. G., & Madsen, T. L., & Walker, G. 2003 *Why Is There A Resource – Based View? Toward A Theory Of Competitive Heterogeneity*. *Strategic Management Journal*, 24(10): 889 - 902.
24. Houseman, Susan : *Outsourcing , Offshoring And Productivity Measurement In United States Manufacturing*
25. Jennigs, D. (1997): *Strategic Guidelines For Outsourcing Decisions*. *Strategic Change*, 6, Pp. 85-96.
26. Kessler, Ian –Shapiro, Jackie Coyle & Purcell; John : *Outsourcing And The Employee Perspective Human Resource Management Journal*; 1999; 9, 2; Abi/Inform Global
27. Kim, Gyeong-Min & Won, Hyun Jung : *Hr Bpo Service Models For Small And Medium Enterprises College Of Business*, Ewha Womans University, Seoul, Korea
28. Lippman, S. & Rumelt, R. (1982) *Uncertain Imitability: An Analysis of Interfirm Differences under Competition*, *Bell Journal of Economics*, 12, 418 - 438.
29. Peteraf, M. A. (1993). *The Cornerstones Of Competitive Advantage: A Resource-Based, Strategic Management Journal*, 14(3), 179-191
30. Prahalad, C. K.; & Hamel, G. (1990): *The Core Competence Of The Corporation*, *Harvard Business Review*, Vol. 68, Núm. 3, Pp. 79-93.
31. Quinn, J. 8; Doorley, T. L.; Y Paquette, P. C. (1990): *Tecnology In Services: Rethinking Strategic Focus*. *Sloan Management Review*, (Winter), Pp. 79-87.
32. Quinn, J.B.; Hilmer, F.G. (1994): *Strategic Outsourcing*. *sloan Management Review*, (Summer), Pp. 43-55.
33. Quinn J. B. (1999): *Strategic Outsourcing: Leveraging Knowledge Capabilities*, *Sloan Management Review*, (summer), Pp. 9-21.
34. Rothaermel, F., Hitt, M., & Jobe, L. 2006. *Balancing Vertical Integration and Strategic Outsourcing: Effects On Product Portfolio, Product Success, And Firm Performance*. *Strategic Management Journal*, 27(11): 1033 - 1056
35. Rumelt, R.P. (1984): *Toward a Strategic Theory of the Firm*. En R.B. Lamb (Ed.), *Competitive Strategic Management*, Prentice Hall, Englewood Cliffs:Nj, Pp. 483-498.
36. Sislian, E., & Satir, A. 2000. *Strategic Sourcing: A Framework And A Case Study*. *Journal Of Supply Chain Management*, 36(3): 4 - 11.
37. Wade, M., & Hulland, J. 2004. *The Resource – Based View And Information Systems Research: Review, Extension, And Suggestions For Future Research*. *Mis Quarterly*, 28(1): 107 - 142.
38. Wernerfelt, B. 1984. *A Resource – Based View Of The Firm*. *Strategic Management Journal*, 5 (2): 171 – 180.
39. Williamson, O. (1975). *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: Free Press.
40. Williamson, O.E. (1979): *Transaction Cost Economics: The Governance Of The Contractual Relations*, *Journal Of Law And Economics*, Vol. 22, Núm. 2, Pp. 233-261.
41. Zhu, Z., Hsu, K., & Lillie, J. (2001). *Outsourcing—A Strategic Move: The Process And The Ingredients For Success*. *Management Decision*, 39(5/6), 373-378.

APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE EJERCICIOS PARA LA MEJORA DE LA FUERZA EXPLOSIVA, EN JUGADORES DE FÚTBOL DE LA UNACAR

Oscar E. Mato Medina
Juan Prieto Noa
José Matos Ceballos*

Resumen

La presente investigación se realizó en Ciudad del Carmen, Campeche, en la que participaron los jugadores de fútbol del equipo de la cuarta división profesional de los Delfines de la UNACAR, tomándose como parámetro de medición el desarrollo de la fuerza explosiva en dichos jugadores por medio del Test de Eurofit. La presente investigación consistió en aplicar un sistema de ejercicios que contribuya al mejoramiento de la fuerza explosiva en los jugadores durante la pretemporada pasada. Para ello fue necesario evaluar la fuerza de los jugadores aplicando un pretest, luego se aplicó un sistema de ejercicios para el desarrollo de la fuerza explosiva en los jugadores en el periodo antes planteado y finalmente se aplicó un post-test para determinar el mejoramiento o no de la fuerza explosiva en cada uno de los jugadores. El presente estudio se justificó por cuanto posee valor teórico y utilidad práctica. Metodológicamente el trabajo investigativo se aborda desde la perspectiva de los tipos de estudio descriptivos-longitudinales, con la aplicación de un diseño de investigación de campo donde la población estuvo formada por los jugadores de fútbol del equipo de cuarta división profesional de los Delfines de la UNACAR, de los cuales se tomó una muestra del 80% quedando un tamaño muestral de 20 jugadores. La recolección de datos del estudio se realizó por medio del Test Eurofit el cual está validado y se considera confiable para el desarrollo de esta investigación. El análisis de los datos obtenidos permitió determinar que se obtuvo una mejora de la fuerza explosiva en el equipo en base al método estadístico de la *t* de Student para un 95% de probabilidad.

Introducción

En la actualidad el entrenamiento de la fuerza en jóvenes es indispensable que esté bien planificado para lograr un mejor resultado a corto, mediano o largo plazo. La fuerza es una de las capacidades motoras que garantizan la realización cuantitativa y cualitativa de la función del gesto técnico, independiente de la edad del ejecutante. Todo movimiento del hombre es el resultado de una actividad armónica entre el sistema nervioso central y las secciones periféricas del aparato locomotor, en particular el sistema muscular; sin la manifestación de la fuerza muscular, es imposible realizar algún tipo de actividad física o ejercicio físico alguno.

El futbolista de élite moderno necesita una base de preparación sistemática con el fin de afrontar las variadas demandas que le imponen los partidos, y que le permiten desarrollar su arte; la fuerza explosiva, definida como fuerzas de desarrollo rápido, en las que la resistencia a vencer es relativamente pequeña y el movimiento es de tipo balístico, y es representada como la capacidad de un sujeto para realizar acciones motoras en un mínimo de tiempo y con el máximo de eficacia. El trabajo de la fuerza explosiva parece ser un factor importante para el rendimiento físico de un futbolista, debido a que se tiene que seguir un sistema de ejercicios dosificados de acuerdo a las cargas de trabajo; en años pasados como jugador de la selección de la UNACAR y como preparador físico de selecciones municipales de Carmen, en categorías sub 15 y sub 18 se aplicaron mediciones físicas, basadas en el Test de Eurofit, para medir la fuerza explosiva. Los resultados obtenidos en ambas categorías fueron muy por debajo de la media del equipo Delfines de la UNACAR, cuarta división; por este motivo surgió el interés de realizar esta investigación, para aportar un sistema de ejercicios que ayude al mejoramiento de la fuerza explosiva, ya que es el periodo en el que se trabaja el desarrollo de las capacidades físicas condicionales al máximo, sin ningún tipo de interrupción debido a que no puede haber ninguna lesión, cansancio o golpes por contactos de algún partido anterior y vienen de la etapa de recuperación.

Creemos que esta investigación es necesaria para desencadenar nuevas metas en el equipo respecto a la calidad del jugador en el club, buscando ésta a través del equilibrio en los aportes que debe hacer el sistema de ejercicios, abriendo un nuevo método para incrementar el nivel competitivo de este medio, que hoy en día es el de mayor contacto con el público deportivo.

* Docentes de tiempo completo de la Dependencia Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma del Carmen.

Este estudio ayudará a realizar posteriores investigaciones que determinen de una mejor manera la calidad del fútbol, en cuanto al equilibrio de sus funciones y contenidos y la enseñanza en un nivel más competitivo como es el profesional. Para eso utilizaremos técnicas mixtas de aplicación de ejercicios físicos para el desarrollo de dicha fuerza tanto con material de gimnasio y propio peso. Además de obtener un mejor desarrollo físico individual de la fuerza explosiva, incrementando así el nivel competitivo del equipo de la cuarta división para poder obtener mejores resultado durante el periodo de la temporada, es por eso que surgió la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo mejorar la fuerza explosiva (piernas) en los jugadores del equipo de cuarta división profesional de los Delfines de la UNACAR?, para ello nos trazamos los siguientes objetivos:

Objetivo general

Aplicar un sistema de ejercicios que contribuya al mejoramiento de la fuerza explosiva en los jugadores del equipo de cuarta división profesional de los Delfines de la UNACAR.

Objetivos específicos

- Evaluar la fuerza explosiva de los jugadores antes de la aplicación del sistema de ejercicios.
- Aplicar el sistema de ejercicios a los jugadores del equipo de cuarta división profesional de los Delfines de la UNACAR.
- Aplicar un post test para determinar el mejoramiento o no de la fuerza explosiva en cada uno de los jugadores.

Metodología de la investigación

El presente trabajo puede ser clasificado de acuerdo con las relaciones que se establecen entre las variables, las pruebas medidas y las comparaciones realizadas como un diseño casi experimental en cuanto a que no se toma la aleatoriedad como punto fundamental en la selección de las muestras y no se tiene el control exacto de las variables ajenas siendo además una investigación longitudinal, pues se hacen las tomas de mediciones a lo largo de cierto periodo de tiempo.

Nos planteamos las siguientes hipótesis de investigación: Hipótesis Nula (H_0): La aplicación de un sistema de ejercicios en los jugadores de la cuarta división profesional de los Delfines de la UNACAR no contribuye a la mejora de la fuerza explosiva.

Hipótesis Alternativa (H_1): La aplicación de un sistema de ejercicios en los jugadores de la cuarta división profesional de los Delfines de la UNACAR contribuye a la mejora de la fuerza explosiva.

Muestra: Se trabajó con un total de 20 jugadores del equipo de fútbol de cuarta división de los Delfines de la UNACAR que representan el 80% del total de la población.

Material

El material utilizado para la investigación fue: colchoneta, gis, cinta métrica, hoja de anotaciones, tabla, lápices, aros, conos, vallas de aluminio y de plástico, cajón de madera de 20 cm., balones medicinales, balones de fútbol, platos y cintas elásticas.

Este trabajo tuvo una duración de 10 semanas de acuerdo con la pretemporada del equipo de fútbol de tercera división profesional Delfines de la UNACAR (reservas cuarta división), aplicándose el pretest; posteriormente se llevó a cabo la aplicación del sistema de ejercicios para mejorar la fuerza explosiva y se finalizó con la aplicación del postest. Se utilizaron diferentes materiales como colchonetas, cinta métrica, gis, tabla de anotación, lápiz, base de datos de los jugadores que incluye edad, peso, talla y posición, balones de fútbol, conos, aros, vallas, banderillas, cajón de madera, balones medicinales, barras con peso, silbato. Se realizaron en total 20 sesiones de 120 minutos cada una. La recolección de los datos se realizó por medio del Test Eurofit, el cual está validado y es utilizado para la realización de diferentes estudios en materia de educación física y diferentes modalidades deportivas en Europa y ahora en todo el mundo.

Debido a esto se consideró como uno de los más confiables para el desarrollo de esta investigación.

Variables relevantes del estudio

Variable dependiente: fuerza explosiva. **Variable independiente:** Programa de ejercicios.

Procedimientos estadísticos: El tipo de análisis estadístico se llevó a cabo a través del método estadístico la *t* de *Student*, de acuerdo con el resultado del pretest y el postest, para ver si hubo mejora o si se mantuvo la fuerza explosiva después de aplicar el sistema de ejercicios.

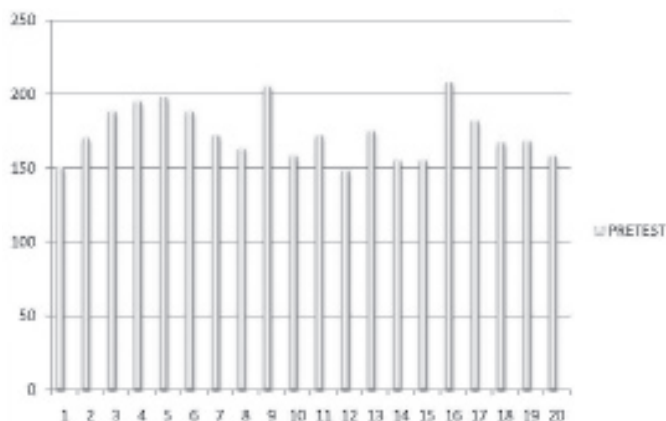
El resultado de la *t* calculada se obtuvo mediante cálculo estadístico a través del EXCEL, el cual nos dio un valor de $t_c = 2.661$ teniendo como grados de libertad, $Gl = 19$. Al compararlo con el valor tabulado nos arroja que para estos grados de libertad y para una probabilidad del 95% obtenemos el valor de $t_t = 2.093$ observando que la $t_c > t_t$, lo que nos permite afirmar que existen diferencias significativas entre las medias de ambas pruebas (test), lo cual compara nuestra hipótesis.

Durante el trabajo de investigación se llevó a cabo la aplicación del Test de Eurofit enfocado al salto horizontal sin impulso, este se aplicó antes y después de llevar a cabo el sistema de ejercicios. La recolección de los datos se hizo a través del formato de tabla de perfiles (ver anexo 1), lo cual permitió conocer el nombre del participante, la edad, el peso, la talla, así como la posición que juega en el campo. A continuación se presentan los datos de los 20 participantes, en la aplicación del pretest y del postest, las gráficas y su análisis comparativo.

Tabla 1. Datos de la aplicación del pretest.

Nombre del jugador	Edad	Peso	Talla(cm.)	Posición	S1 (cm)	S2(cm)	S3(cm)	Mejor salto(cm)
1. Joel Zapata Pérez	13	53	153	Delantero	138	140	150	150
2. José L. Pat Quej	14	59	163	Medio	167	167	170	170
3. Victor A. Chan Medina	14	62	165	Defensa	186	178	188	188
4. Denis J. Damián Burgos	15	75	176	Defensa	191	195	193	195
5. Eduardo E. Méndez Casarín	14	61	164	Delantero	182	185	198	198
6. Juan M. Castillo Ochoa	15	70	174	Portero	175	182	188	188
7. Freddy Escalera Gálvez	12	37	130	Medio	165	150	172	172
8. Jonathan E. Acosta Ortiz	12	39	133	Medio	160	163	155	163
9. David A. Galguera Castillo	14	49	158	Medio	202	205	201	205
10. Julián D. Ramírez Solana	13	55	157	Medio	158	137	153	158
11. Javier R. Martínez Benítez	14	52	163	Medio	166	170	172	172
12. Marcos Zavala Sarracino	13	53	156	Defensa	137	148	145	148
13. Hugo A. Martínez Benítez	13	67	162	Defensa	162	170	175	175
14. Daniel Bárcenas Bernal	12	38	130	Delantero	149	147	155	155
15. Adán López Silia	12	45	156	Delantero	145	150	155	155
16. Javier A. Millán Ocampo	13	49	149	Delantero	204	208	194	208
17. Ángel M. Méndez Nieto	14	54	154	Medio	177	169	182	182
18. Luis F. Argáes Ortiz	13	44.5	160	Medio	155	163	167	167
19. Rubén D. Magaña	12	45	148	Defensa	167	167	168	168
20. Zylyn Chico Tamayo	13	70	175	Defensa	142	150	158	158
							x	173.75

Gráfico 1 En esta gráfica se puede observar el mejor salto durante la aplicación del pretest de cada uno de los 20 jugadores que participaron en el proyecto de investigación, tomando en cuenta que ellos apenas están empezando su pretemporada deportiva 2009.



Se puede observar, que el mejor salto lo realizó el jugador número 16, con 208 cm. seguido del jugador número 9 con 205 cm; dos jugadores estuvieron entre los 190 cm a los 200 cm; tres jugadores entre los 180 cm. a los 190 cm.; cuatro de ellos entre los 170 cm a los 180 cm; tres jugadores entre los 160 cm. a los 170 cm., cinco jugadores entre los 150 cm a los 160 cm. y sólo uno estuvo por debajo de los 150 cm. Los 20 jugadores que iniciaron el proceso de aplicación del programa se mantuvieron hasta el final de la misma, lo que ayudó a recabar el 100% de los datos.

TABLA # 2: Datos de la aplicación del postest

Nombre del jugador	Edad	Peso	Talla (cm.)	Posición	S1 (cm)	S2 (cm)	S3 (cm)	Mejor salto (cm)
1. Joel Zapata Pérez	13	53	153	Delantero	138	140	163	163
2. José L. Pat Quej	14	59	163	Medio	177	179	185	185
3. Victor A. Chan Medina	14	62	165	Defensa	184	174	192	192
4. Denis J. Damián Burgos	15	75	176	Defensa	190	198	204	204
5. Eduardo E. Méndez Casarín	14	61	164	Delantero	193	200	203	203
6. Juan M. Castillo Ochoa	15	70	174	Portero	170	184	188	188
7. Freddy Escalera Gálvez	12	37	130	Medio	162	177	163	177
8. Jonathan E. Acosta Ortiz	12	39	133	Medio	165	144	153	165
9. David A. Galguera Castillo	14	49	158	Medio	198	203	212	212
10. Julián D. Ramírez Solana	13	55	157	Medio	128	148	175	175
11. Javier R. Martínez Benítez	14	52	163	Medio	147	152	162	162

12. Marcos Zavala Sarracino	13	53	156	Defensa	149	144	143	149
13. Hugo A. Martínez Benítez	13	67	162	Defensa	162	153	175	175
14. Daniel Bárcenas Bernal	12	38	130	Delantero	150	158	157	157
15. Adán López Silia	12	45	156	Delantero	167	145	149	167
16. Javier A. Millán Ocampo	13	49	149	Delantero	188	213	190	213
17. Ángel M. Méndez Nieto	14	54	154	Medio	177	175	183	183
18. Luis F. Argáez Ortiz	13	44.5	160	Medio	147	157	159	159
19. - Rubén D. Magaña	12	45	148	Defensa	150	163	171	171
20. Zilyñ Chico Tamayo	13	70	175	Defensa	144	156	162	162
						X	178.1	

Gráfico 2: Mejor salto de cada jugador en el postest.

Al igual que la gráfica uno, se muestra a continuación el mejor salto de cada uno de los jugadores, durante el postest.

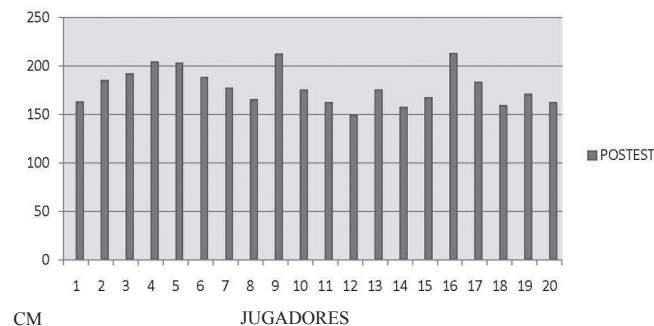
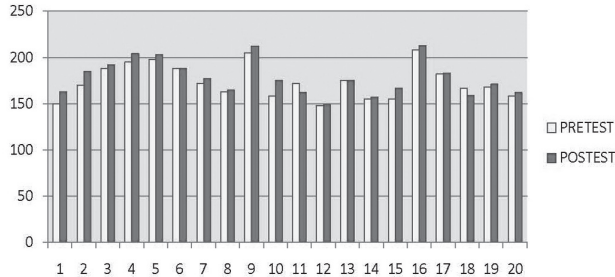


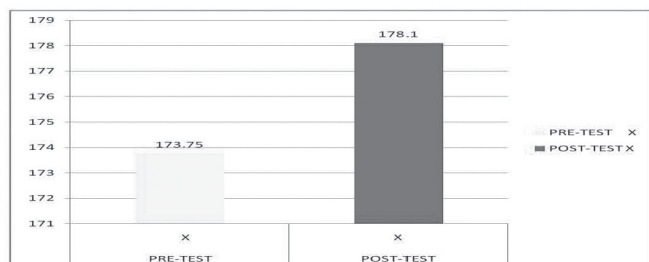
Gráfico 3: Comparación de los resultados del pretest y postest.

En esta gráfica se comparan los resultados del pretest y del postest, de la aplicación del Test de Eurofit en base a la fuerza de salto de longitud.



Se puede observar, que el mejor salto lo realizó el jugador número 16 seguido del jugador número 9, en ambas pruebas, e incluso tuvieron una mejora en la segunda aplicación; en general todos los jugadores tuvieron una mejora considerable en su mejor salto para el postest, sólo el jugador número 18 presentó una disminución en su mejor salto para la segunda aplicación.

Gráfico 4: Comparación de la media del pretest con la media del postest



En esta grafica se puede observar una diferencia significativa entre el pretest y el postest de acuerdo con el resultado de las medias obtenidas en los saltos del total de los jugadores.

Conclusiones

Al analizar los resultados arrojados por el Test de Eurofit se confirma la hipótesis planteada, ya que al aplicar el sistema de ejercicios de fuerza explosiva se obtuvo una mejora en la fuerza explosiva de los jugadores sometidos al sistema de ejercicios propuesto.

Al aplicar el sistema de ejercicios en la etapa de pretemporada, fue un factor importante para la obtención de buenos resultados, ya que en este periodo es donde se trabaja con mayor intensidad la preparación física.

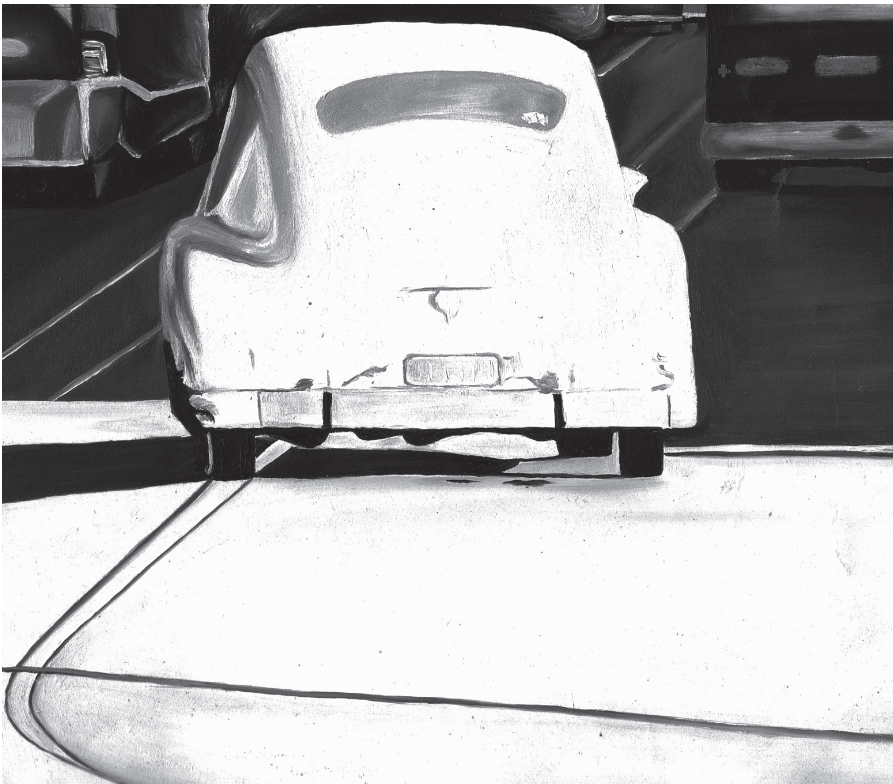
De acuerdo a la posición de los jugadores podemos observar que hubo mejora en la aplicación del sistema de ejercicios en todos ellos, aunque el de mejores resultados en los saltos del test lo obtuvieron fue en los medios y delanteros.

Bibliografía

- Buehrle, M. (1990). *El concepto básico del entrenamiento de la fuerza y fuerza de salto*. Simposium Bases del entrenamiento de la fuerza rápida y máxima.
- Bosco, C. (1994). La valoración de la fuerza con el test de Bosco. Barcelona: Editorial, Paidotribo.
- Chamorro, Manuel (2008). *La fuerza explosiva*. Disponible. Edit. : Paidotribo
- Cometti Gilles, Charles J. (2002). *La preparación física en el fútbol*. Editorial Paidotribo.
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2001) 21ª Edición.
- Fernández Feliciate, Claudio (2005). *El trabajo de fuerza explosiva integrado en el fútbol*. fútbol-táctico: revista profesional de fútbol y fútbol sala.
- Fernández Vaquero, Almudena. *Fisiología del ejercicio*. 3. ed. Madrid: Médica Panamericana. 2006.
- González, A. (2002). *La preparación física en el fútbol*: 674 programas, Editorial, Trillas México.
- González Badillo y Ribas (2000). *Concepto y medida de la fuerza explosiva en el deporte*. Edit. Paidotribo.
- García Manzo, Juan Manuel. *La fuerza: Fundamentación, Valoración y Entrenamiento*. Editorial gymnos, s.l. 1999.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill, México 1997.
- Juárez Santos-García, Daniel. Navarro Valdivielso, Fernando (2007). *El Entrenamiento de la Fuerza Explosiva para el salto, la Aceleración, el Lanzamiento y el golpeo*. Edit. Paidotribo.
- Kozzag, Ingrand., Dobler Hugo (2003). *Entrenarse jugando; un sistema completo de ejercicios*, Barcelona, España. Editorial Paidotribo.
- Linares Girela, D. (1992). *Valoración morfológica y funcional de los escolares andaluces de 14 a 17 años*. Tesis doctoral.
- López Chicharro, J. y Fernández Vaquero A. (2006). *Fisiología del ejercicio*. 3. ed. Madrid: Médica Panamericana.
- Martínez López, Emilio J. (2002) *Pruebas de Aptitud Física*. Barcelona, España. Editorial Paidotribo.
- Mazzeo, Emilio A. (2002). *Multisaltos y Plíometría*. Publice Standard. 26/10/2002.
- Palou Roig, X. (2007). *Los multisaltos: ejercicio de fuerza aplicados al fútbol sala*. Efdportes.com. revista digital revista digital • Año 12 • N° 113 | Buenos Aires.
- Pérez Bardají, Francisco (ND). *Evolución de las capacidades físicas del futbolista con la edad*. Pág. 2.
- Ruiz de la Cruz, Oscar A. y Leal Rios, Luis F. (2007). *Fuerza explosiva en el futbolista profesional del Club deportivo independiente Medellín durante La segunda temporada competitiva del 2006*.
- Serna, J. (2002). *Bases de la programación del entrenamiento de fuerza*. Barcelona: Inde
- Siff, Mal y Verhoshanskij, (2000). *Superentrenamiento*. Barcelona: Paidotribo
- Victor Manuel Abad Salinas y Jesús Angel Arellano G (1982), *Manual: La preparación física en el fútbol soccer*, L.A. F.C Club CIMA, Monterrey, N.L.Mexico.
- V. V. Kuznetsov (1995). *Metodología del entrenamiento de la fuerza para deportes de alto nivel*. Edit.: Stadium.
- Zatsiorsky, (1995). Human Kinetics Publishers.
- <http://www.efdeportes.com/efd113/multisaltos-ejercicios-de-fuerza-aplicados-al-futbol-sala.htm>
- <http://www.efdeportes.com/efd113/multisaltos-ejercicios-de-fuerza-aplicados-al-futbol-sala.htm>
- <http://www.domarcial.com/foro/rutinas-de-entrenamiento/278-fuerza-explosiva.html>

P ROPOSTA DE UN PROGRAMA PARA LA MEJORA DE LAS ACCIONES MOTRICES COORDINATIVAS DEL ALUMNO DE PRIMER GRADO DE SECUNDARIA.

Verónica B. Ruiz Campos
Juan Carlos Uch Noh
Evelia Concha Chávez*



Introducción

Desde los tiempos remotos de la Grecia clásica, el célebre Platón había dicho “educar, es dar al cuerpo y al alma, toda la belleza de que son susceptibles”. ¡Cuánta razón había en sus palabras! De allí que la histórica frase *Mens sana in corpore sano* (mente sana en cuerpo sano) hoy más que nunca ha tenido tanta validez y vigencia.

La salud mental es una exigencia y necesidad más de nuestro tiempo. Médicos, sociólogos, psicólogos, pedagogos y maestros estamos ciertos y convencidos de que la salud mental se está viendo gravemente afectada por la vertiginosa modernidad económica que ha venido siendo una de las causas que afectan la salud física.

Es un gran acierto de los diputados de la LIX Legislatura del H. Congreso de la Unión, el haber rescatado la importancia de la educación física y haberla considerado como necesariamente obligatoria en la cotidianidad de la educación básica nacional.

Los maestros son elementos fundamentales del proceso educativo. La sociedad deposita en ellos la confianza y les asigna la responsabilidad de favorecer los aprendizajes y de promover el logro de los rasgos deseables del perfil de egreso en los alumnos al término de un ciclo o de un nivel educativo.

Los maestros son conscientes de que no basta con poner en juego los conocimientos logrados en su formación inicial para realizar este encargo social, sino que requieren –además– de aplicar toda la experiencia adquirida durante su desempeño profesional, mantenerse en permanente actualización sobre las aportaciones de la investigación acerca de los procesos de desarrollo de los niños y jóvenes, sobre alternativas que mejoran el trabajo didáctico y sobre los nuevos conocimientos que generan las disciplinas científicas acerca de la realidad natural y social.

En consecuencia, los maestros asumen el compromiso de fortalecer su actividad profesional para renovar sus prácticas pedagógicas con un mejor

dominio de los contenidos curriculares y una mayor sensibilidad ante los alumnos, sus problemas y la realidad en que se desenvuelven.

Con ello, los maestros contribuyen a elevar la calidad de los servicios que ofrece la escuela a los alumnos en el acceso, la permanencia y el logro de sus aprendizajes.

A partir del año 2006, las escuelas secundarias de todo el país, independientemente de la modalidad en que ofrecen sus servicios, inician en el primer grado la aplicación de nuevos programas, que son parte del plan de

*Verónica B. Ruiz Campos y Evelia Concha Chávez, docentes de la Dependencia Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma del Carmen.
Juan Carlos Uch Noh, profesor en Quintana Roo.

estudios establecido en el acuerdo secretarial 384.

Esto significa que los profesores responsables de atender el primer grado trabajarán con la asignatura de educación física actualizada y con renovadas orientaciones para la enseñanza y los aprendizajes adecuados a las características de los adolescentes, a la naturaleza de los contenidos y a las modalidades de trabajo que ofrecen las escuelas.

El desarrollo sano de la personalidad exige el cuidado precoz de la actividad corporal. Exige no sólo la adecuada protección alimenticia y sanitaria, sino también protección y estimulación psicomotora oportuna; el niño debe tener la oportunidad para ejercitar sus propios movimientos espontáneos y para elaborar esquemas intencionados de acción, comunicación y representación corporal y activa.

El hombre puede dejar en suspenso sus urgencias naturales y reflexionar sobre ellas; así tiene sentido la afirmación de Herder de que “el hombre es el primer liberado de la creación”. En este sentido el hombre no solamente “es cuerpo”, dirá O. Gruppe (1976), sino que “tiene cuerpo”; el hombre tiene cuerpo porque lo construye.

Evidentemente el cuerpo se nos da, pero tener un cuerpo u otro depende en buena parte de nosotros, de la educación. Precisamente la educación física es posible porque el hombre puede hacer esta construcción, puede darle sentido al cuerpo: lo corporal se presenta al hombre como una tarea.

La educación física

En la actualidad la educación secundaria atiende aproximadamente a 6 millones 127 mil 902 alumnos, en casi 245 mil 176 escuelas donde trabajan cerca de 374 mil 363 maestros.

La escuela secundaria es, desde 1993, el último tramo de la educación básica obligatoria para todos los mexicanos; sin embargo, a pesar de los avances de la última década, aún estamos lejos de lograr que todos los adolescentes ingresen, permanezcan y concluyan satisfactoriamente este nivel de estudios.

Desde el 2002 la Secretaría de Educación Pública se dio a la tarea de construir una propuesta de cambio para la educación secundaria de nuestro país.

Así, en un ejercicio participativo, autoridades educativas de todos los estados, académicos e investigadores con distintas especialidades, profesores y directivos de escuelas secundarias, además de instituciones interesadas en el ámbito educativo, se han sumado al esfuerzo de definición del nuevo proyecto para la educación secundaria.

Si bien la propuesta de Reforma de la Educación Secundaria considera indispensable modificar diversos ámbitos del sistema y de las escuelas, es innegable el papel central que juega el currículo como eje articulador de la vida escolar.

El cambio de currículo se plantea, entonces, como un elemento fundamental para transformar la organización y el funcionamiento de la escuela. Teniendo en cuenta lo antes mencionado se considera el siguiente problema científico: ¿Cómo contribuir a la mejora de las capacidades coordinativas por medio de la motricidad inteligente en los alumnos del primer grado de educación secundaria del Instituto *Sor Juana Inés de la Cruz* de Ciudad del Carmen, Campeche, utilizando como apoyo la nueva reforma educativa?

Propuesta del programa

Antecedentes de la propuesta

La educación física en la educación básica es un proceso pedagógico que tiene como objetivo primordial el desarrollo armónico e integral del individuo, buscando el logro de las competencias con sus elementos: conocimiento, habilidades, valores y/o actitudes y destrezas.

A casi de cumplir un año de servicio en el nivel de secundaria, y después de haber asistido a los cursos de actualización de la nueva reforma educativa, me he dado cuenta que las actividades planteadas en el programa no son motivantes para los alumnos, y por lo tanto son menos participativos.

El programa realizado por la Secretaría de Educación Pública sobre la nueva reforma 2006, nos está complicando el trabajo a todos los maestros que estamos en este nivel, sobre todo al impartir una sesión con actividades del nuevo programa a los alumnos del primer año de secundaria, ya que ellos vienen con otro enfoque desde la primaria (inicio deportiva).

Hay que ser realistas, ya que no todas las escuelas cuentan con material y mucho menos con el espacio suficiente para la ejecución de las actividades. Por ello es que desarrollo una propuesta de actividades, tomando en cuentas las situaciones antes señaladas y sin salirme del enfoque de la nueva reforma educativa.

La educación física obliga a adoptar un estilo de enseñanza y recursos metodológicos a través de los cuales se va a facilitar el proceso de igualdad.

Respecto a la metodología a utilizar, son diferentes los métodos de enseñanza y de aprendizaje que se nos ofrecen con vistas al desarrollo de las actividades físicas y deportivas: enseñanza masiva, asignación de tareas, enseñanza recíproca, enseñanza por grupos reducidos, enseñanza individualizada, descubrimiento guiado, resolución de problemas y mando directo.

La nueva reforma, en el currículo de la asignatura de educación física, maneja tres ejes de trabajo; el significado del cuerpo, el desempeño y motricidad inteligente, y la acción motriz con creatividad.

La sesión en educación física

La sesión en cualquier programación es un paso previo a la propia intervención, es una labor de preparación muy personal del profesor de educación física que concreta su función dentro de la clase, así como el papel y protagonismo del alumnado en su proceso de aprendizaje.

La sesión es el resultado de la dedicación de la programación del profesor a comienzos del curso, donde concreta la programación de aula y las unidades didácticas que va a desarrollar, y la práctica de la docencia durante el día a día de su función docente.

La programación anual de aula y las unidades didácticas van a determinar la construcción de las sesiones. La planeación de las unidades didácticas orienta al profesor sobre la distribución de dichas sesiones durante el curso y los contenidos y objetivos que debe desarrollar en cada una.

Es importante destacar que las sesiones, como cualquier otra programación didáctica (realizada por el profesor), que no normativa (de obligado cumplimiento), son siempre susceptibles de modificación en su

estructura, en sus objetivos, en sus contenidos, en la metodología a utilizar, en la organización de los alumnos y las tareas, en los materiales e instalaciones a utilizar, etcétera, ya que las variables de la enseñanza condicionan dichos elementos y hacen imposible la generalización de un tipo de sesión modelo.

Cada bloque de trabajo está hecho para realizarla en 16 sesiones en las cuales el profesor tomará en cuenta las clases teóricas para impartirlas. Es muy importante dar a conocer el bloque antes de iniciar, de igual modo hago mención que no incluyo los dos primeros bloques en este programa, ya que está más enfocada a las actividades estáticas y teóricas.

Será por lo tanto función del profesor el determinar la mejor opción según las condiciones que rodeen a su enseñanza.

La sesión de clases está compuesta por la parte inicial donde los alumnos realizan movimientos articulares (estimulación morfofuncional), elevan la frecuencia cardíaca con movimientos dinámicos, terminando esta parte con el estiramiento general. El calentamiento es imprescindible antes de iniciar cualquier tipo de ejercicio, la duración estimada será de 12 a 15 minutos aproximadamente.

La segunda parte lo comprende la parte medular, la cual es la más importante de la clase, ya que es donde se enfoca el propósito central.

Y por último tenemos la fase final o vuelta a la calma, donde la intensidad del trabajo es inferior que a la parte medular para que la frecuencia cardíaca del alumno se restablezca.

Objetivo del programa

Que los adolescentes mejoren íntegramente las acciones motrices coordinativas diversificando la práctica de la educación física en el marco de la motricidad creativa e inteligente, que articula lo corporal, lo intelectual y lo emocional.

Programa de la propuesta de actividades

Bloque III: Todos contra todos y en el mismo equipo

Propósito del bloque

Que los alumnos ajusten, relacionen y controlen su motricidad, y puedan hacer de ella el fundamento táctico que les permita concretar en forma progresiva la comunicación entre compañeros y con los adversarios.

Desglose didáctico:

Secuencia de trabajo 1: cooperación y oposición: caras de la misma moneda.

Actividad complementaria: a correr se ha dicho.

Plan de trabajo bloque III

Secuencia de trabajo 1:

Cooperación y oposición; caras de la misma moneda.

Futbaschangos

Propósito. Darles a conocer la importancia de la cooperación de equipo y los movimientos que se involucran mediante la experiencia motriz creativa.

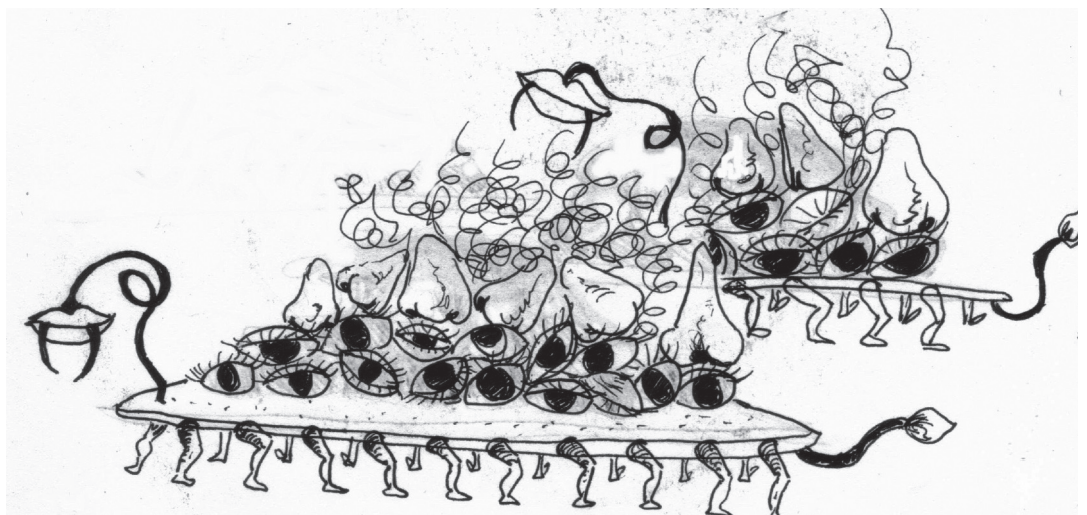
1. En equipos de seis integrantes, en la mitad de la cancha de básquetbol, usando el aro de básquetbol y una portería en la misma dirección del aro, se sortea con un volado para escoger si el equipo defiende o ataca.
2. La anotación en la canasta tiene un valor de cinco puntos y la anotación en la portería tiene un valor de un punto.
3. Gana el equipo que anote 21 puntos, no se permite jalar, empujar, obstruir, al adversario.
4. Deben precisar una gráfica con descripción táctica ofensiva, todos los alumnos deben de participar en la elaboración táctica y ofensiva con descripción y gráfica (ludograma).
5. El balón debe ser conducido, rodando sobre el suelo con las manos, es viola si levantan el balón sin dar pase despegando el pie pivote del suelo, los pases se podrán hacer de pecho picado, de gancho, sobre la cabeza, entregada o cualquier otro, los tiros a la canasta y portería serán con las manos.

Si pasas tiras

Propósito. El enfrentamiento lúdico, y la importancia de la dinámica del juego específico de cancha propia.

1. Se divide al grupo en dos equipos, se enumeran en forma progresiva.
2. Se colocan en las líneas de fondo de la cancha de basquetbol, cuando el profesor mencione un número a los alumnos correspondientes estos se trasladan al círculo de tiro libre de la cancha que les corresponde, algunos de los adversarios de cada lado se colocarán sobre la línea del círculo sin desplazarse.
3. El objetivo es que los que queden fuera del círculo traten de pasarle el balón a su compañero que estará dentro del círculo, los adversarios que están colocados sobre la línea del círculo impedirán que se realice dicho

* Secretaría de Educación Pública, educación física, fundamentación curricular, reforma de la educación secundaria, 2006, México DF.



pase sin desplazarse. Si el pase es intercpcionado por algún defensor, se pierde la acción y si se llega a concretar el pase, este jugador tendrá derecho a realizar un tiro libre o una colada (las coladas valen dos puntos y los tiros libres tres puntos).

Terminas y tiras

Propósito. Mantener la atención de juego y rectificar el avance progresivo de pases ante la presión de adversarios.

1. Se divide al grupo en dos equipos, se enumeran progresivamente del uno en adelante, cada equipo se coloca en un extremo de la cancha, y dos balones colocados en el centro.
2. El profesor al momento de mencionar un número, al alumno que le tocó dicho número pasa a buscar el balón y se dirige al extremo de la hilera a realizar de manera eficiente, el pase de pecho a cada compañero de su equipo, cuando termina con el último pasa a la canasta y hace un tiro, el que tira primero tiene un punto, el que encesta tiene dos puntos, es decir si logra las dos cosas se lleva los tres puntos.

Zona gol

Propósito. Desarrollo de estrategias y el pase de precisión para una mejora acción motriz dinámica.

1. En equipos de 12 personas, distribuidas en la cancha.
2. Consiste en llegar al otro extremo de la cancha contraria, a base de pase picado, de pecho, de béisbol o cualquier otro que se desee.
3. El jugador no se puede desplazar con el implemento, tampoco puede ser tocado.
4. Es anotación cuando el jugador penetra a la zona con el implemento y por último un ofensivo no puede estar más de tres segundos en la zona de anotación.

Variantes

1. Con balón de fútbol americano.
2. Con platillo volador.
3. Con balón de voleibol.

Pecho tierra

Propósito. La cooperación integral y la importancia de la comunicación en el juego.

1. Divididos en equipos según la cantidad de alumnos, se forman en hileras a partir de un punto señalado.
2. A la señal del profesor los alumnos comenzarán a pasarse el balón en voleo o recepción del compañero de adelante hacia atrás, al momento de que el balón llegue con el último éste gritará “pecho tierra”, en la cual todos sus compañeros se acostarán en horizontal para que éste pase con el balón por encima de sus compañeros para colocarse al frente y repitan la acción anterior.
3. Gana el equipo que logre llegar al otro extremo de la cancha, al equipo que se le caiga el balón inicia nuevamente.

Actividad complementaria: A correr se ha dicho.

Carrera por líneas

Propósito. Mejorar la condición física mediante desplazamientos en diferentes ritmos.

1. Antes de que los alumnos se levanten de sus sillas del aula, detectar y registrar la F.C.R.I. (frecuencia cardiaca en reposo inicial).
2. Se delimitan ocho líneas divididas en toda la cancha de básquetbol, quedando todas de la misma distancia.
3. Se divide al grupo en dos equipos mixtos de igual número de participantes, ambos se colocan en fila al fondo de la cancha.
4. El primer equipo inicia trotando suave, toca la primera línea y regresa a tocar la línea inicial y así sucesivamente.
5. Inmediatamente después, se toman la frecuencia cardiaca de recuperación, se repite tres veces la actividad.

Triaeróbico

Propósito. Mejorar la condición cardiorrespiratoria con actividades de repetición.

Se divide el grupo en dos equipos mixtos de igual número de participantes, se sortea con un volado el inicio de participación, pero antes debes detectar y registrar la F.C.R.I. (frecuencia cardiaca en reposo inicial).

Principia la actividad, en la cancha de básquetbol en la línea larga A hacen zig-zag y en la otra línea B elevación de rodillas con aros. En las líneas de fondo se realiza spring a máxima velocidad, al finalizarse toma y registra la F.C.A. (frecuencia cardiaca activa) y se recupera haciendo trabajo de flexibilidad y respiración mientras el otro equipo realiza el circuito.

Bloque IV: Como formar una estrategia efectiva

Propósito del bloque

Que los alumnos conozcan sus posibilidades de acción motriz, en actividades de cancha de invasión con alto grado de incertidumbre. La intención es localizar, señalar y corregir errores que permitan analizar las estrategias y tácticas utilizadas.

Desglose didáctico

Secuencia de trabajo I: analizando las estrategias.

Actividad complementaria: mi condición física.

Plan de trabajo bloque IV

Secuencia de trabajo I Analizando las estrategias

Cono fut

Propósito. La mecánica de localizar debilidades de acciones motrices del adversario para crear estrategias efectivas.

Se divide al grupo en equipos mixtos de siete integrantes. Jugará un equipo contra otro equipo. Cada equipo tiene tres conos colocados en la línea de fondo. El objetivo es derribar los conos de uno en uno. Después de haber derribado un cono se hace un saque de media cancha con el reglamento similar al del fútbol. Se juega dos tiempos de cinco, hasta diez minutos, según el número de equipos. Al término de un tiempo se da un descanso de dos minutos, donde podrá hacer ajustes tácticos, reinicia el juego con cambio de campo.

Descripción de estrategia

LUDOGRAMA PRIMER TIEMPO					
Equipo observado _____		Equipo observador: _____			
Nombre del jugador	Secuencia de pases			Toque de pelota	Anotaciones logradas
	1° pase	2° pase	3° pase		

Propósito. Que los alumnos aprendan a interpretar y describir sus propias estrategias de juego.

Antes de iniciar con el juego cada equipo entregará la descripción de la estrategia que utilizará en el encuentro tanto defensivo como ofensivo.

Ludograma

Propósito: que los alumnos aprendan a interpretar y plasmar gráficamente la participación activa de cada uno de sus compañeros.

Es un conjunto de trazos que representa gráficamente la secuencia de movimientos que asume cada uno de los participantes de un juego, tiene la posibilidad de analizar los movimientos estratégicos ofensivos y defensivos, contabiliza el número de fundamentos o toques al implemento en el juego de cada alumno, es decir, nos facilita conocer el desempeño motor de compañeros y de adversarios.

Entonces no basta con observar y comentar, hay que registrar el desempeño motor, facilitándonos así el análisis de los comportamientos de un jugador y su estrategia.

Esta gráfica se utilizará en cada una de las actividades posteriores de esta secuencia de trabajo.

Mientras dos equipos juegan, los demás equipos observan, haciendo uso del ludograma para registrar estrategias de la acción gráfica. Se realizará una gráfica para el primer tiempo y otra para el segundo tiempo.

Anota y aut

Propósito. La conjugación de las estrategias plasmadas y llevadas a la práctica para una mejor motricidad inteligente.

Se forman equipos mixtos de seis integrantes. Un equipo se interna en la cancha de básquetbol, y el otro fuera de la cancha, en hilera cada uno de éstos porta un balón; a la señal del profesor lanzan los balones dentro de la cancha y corren alrededor de la misma, mientras el equipo contrario encesta el balón en cualquiera de las canastas de básquetbol.

Una vez encestados todos los balones paran de correr, se contabilizan las vueltas y se invierten las acciones.

Reglas

- El balón deberá tocar el interior de la cancha.
- El equipo que le corresponde correr no debe tocar las líneas limitantes de la cancha.
- No se excluye ningún jugador.

- No se permite empujar o impedir el paso obstruyendo al compañero.

Variantes

- Lanzar los balones con el pie y anotar a la portería.
- Realizar 10 voleos, 10 golpes bajos y 20 dominadas de balón.

Con estas actividades el profesor aprovecha mostrar cómo se hace un torneo de round robin para agilizar la siguiente secuencia de trabajo. Se realiza la misma secuencia de gráficas que la actividad anterior para observar la estrategia utilizada.

El badminton

Propósito. La localización de debilidades del adversario para crear estrategias efectivas.

Se divide el grupo por parejas en lo posible que sean mixtos, se traza la cancha de básquetbol con cinta masquintape ocho campos de 6 x 7 (las medidas se pueden adaptar a las condiciones del espacio). La red o cuerda deberá ir a una altura considerable a las características de los alumnos, si no tenemos los suficientes postes con llantas, utilizaremos sillas para sujetar la red o cuerda. Las parejas jugarán entre sí, es decir, uno contra uno; luego las parejas se unirán y jugarán dos contra dos, y así sucesivamente. Cuando jueguen más de dos alumnos juntos deberán hacer un pase de acomodo antes de regresar el implemento a la cancha contraria.

Repertorio de actividades

Estos juegos permitirán la práctica variable de los desempeños motrices que el profesor en su oportunidad aplicará como refuerzo.

Quemados

Propósito. La aplicación de la estrategia, la reacción ante la trayectoria del implemento y la percepción.

Se hacen equipos mixtos de 10 jugadores. Un equipo pasa al centro de la cancha de voleibol, el adversario se divide en dos para pasar cinco en una línea de fondo y cinco en la otra. Estos últimos con balón cada uno lanzarán los balones de la cadera hacia abajo con la intención de tocar al equipo contrario que estará colocado dentro de la zona de ataque de la cancha de voleibol. Se contabilizan el número de contactos en el término de tres minutos, los jugadores no pueden salirse de la zona indicada.

Tú le das

Propósito. La experimentación motriz, trayectoria de implemento, resistencia, velocidad y tiro de control, aplicación de estrategias del equipo y comunicación.

Se hacen equipos mixtos de seis elementos. Se coloca un aro en el piso en cada uno de los extremos. La intención es hacer llegar la pelotita de esponja al aro, la pelotita es golpeada con la palma de cualquiera de las manos, no se permite cazar, conducirla rodando, no se puede desplazar con pelota en mano, cuando la pelota es robada, mueve el equipo contraria al que provoco la acción.

Mientras anoto

Propósito. La aplicación de estrategias para mejorar la motricidad inteligente acompañada de la cooperación.

Se divide al grupo en dos equipos mixtos. Uno se coloca alrededor de la cancha para realizar pases, hasta que el implemento de la vuelta completa. Los que van hacer tiro están en el centro de la cancha. En el momento que inician los pases del equipo contrario, los que tiran, toman el balón, corren botándolo, unos a una canasta y otros en la otra; hacen tiros a la canasta, se cuenta el número de anotaciones en la que tarda en dar una vuelta el balón del equipo contrario, luego se invierten los papeles. Una variante sería incrementar el número de vueltas, donde se puede aprovechar para realizar un torneo de eliminación sencilla.

Actividad complementaria: mi condición física Circuito de cuatro estaciones

Se mide y registra la frecuencia cardíaca antes de salir del aula. Se divide al grupo en cuatro equipos para trabajar por estaciones. La primera es un juego donde se trabajará la flexoelasticidad; en la segunda, la velocidad; en la tercera, la fuerza; en la cuarta, la resistencia. Cada estación tendrá una duración de ocho minutos. Inmediatamente después se mide y registra la frecuencia cardíaca activa (F.C.A.), pero antes de iniciar el circuito se debe de registrar la frecuencia cardíaca en reposo (F.C.R.), y finalmente la de recuperación.

Estación 1. Siembra y cosecha

Propósito. La mejora de la condición física.

Todo equipo que inicia en esta estación estará con pies separados de tal modo, que las palmas de las manos se puedan apoyar en el piso, en dirección de la ingle, ahí se colocan 10 semillas (maíz, frijol, etcétera.), toma una y empieza avanzar con las manos hasta llevarlas a dos metros de distancia; deja la semilla y regresa de la misma manera por otra, sucesivamente, hasta terminar de sembrarlas. Luego invierte el movimiento de recogerlas (cosecharlas) y colocarlas donde estaban al principio.

Estación 2. Cazador

Propósito. Mejorar la condición física por medio de desplazamientos con diferentes cambios de ritmo.

Se divide al equipo en dos subequipos, y un cazador. Cada equipo se colocará en una esquina de un cuadro de 4x4 metros, y el cazador al centro; cada equipo elegirá un animal que describirán con características.

El cazador tendrá que adivinar de qué animal se trata en un término de 15 segundos, de lo contrario pasa al otro equipo; una vez adivinado a qué animal se refieren, corren todos los del equipo seleccionado. Podrán regresar a la base después de alejarse 10 metros de ella, los compañeros que fueron cazados colaborarán como cazadores.

Estación 3. Lucha de toros

Propósito. Mejorar la capacidad cardiorespiratoria mediante ejercicios

de fuerza.

El equipo se divide en parejas, similares en peso y estatura. Cada una de ellas se coloca frente a frente, apoyados de los hombros del compañero para empujarlo y hacerlo retroceder, luego hacer parejas que predominaron en la lucha y parejas que no predominaron.

Estación 4. Anota y aut

Propósito. Mejorar la capacidad cardiorespiratoria con actividades de velocidad.

Se divide al equipo en dos subequipos. Uno al centro de la cancha dentro del círculo central y el otro fuera de la línea de la cancha. Cada uno de los integrantes con balón, a la señal lanzan los balones al interior de la cancha y corren alrededor de la cancha para completar el número de vueltas, mientras los del equipo contrario toman un balón, para ir de uno en uno a la canasta a encestarlos. Una vez que logran encestar todos los balones, el equipo contrario se detiene, se contabilizan las vueltas, luego se invierten las acciones.

Observaciones:

Después de haber terminado cada circuito se registrará la frecuencia cardíaca. Las actividades se repetirán de acuerdo al tiempo restante. Se dará descanso de un minuto después de cada estación.

Bloque V: Ejercito mi cuerpo

Propósito del bloque: Que los alumnos diseñen un proyecto de actividad física, con estructura de movimiento para integrar su disponibilidad corporal y conocer mejor su cuerpo, con acciones para preservar la salud que puedan realizar en la práctica en forma habitual, mantener un estilo de vida activo aprovechando el tiempo libre.

Desglose didáctico

Secuencia de trabajo I: ¿En qué ocupar mi tiempo libre?

Actividad complementaria: El ritmo de mi corazón.

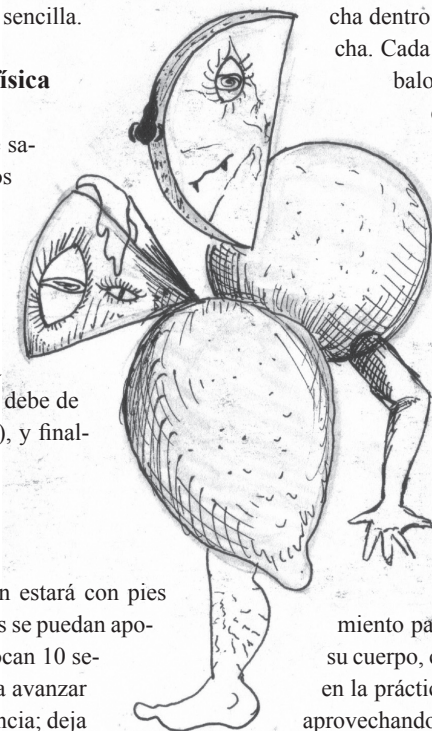
Plan de trabajo bloque V

Secuencia de trabajo I: ¿En que ocupar mi tiempo libre?

Con la finalidad de crear una cultura ocupacional según el interés, la siguiente actividad pretende que en la escuela, en la casa, en la comunidad, etcétera, conozcan un recurso positivo de la activación física en el tiempo libre de manera colaborativa con amigos, compañeros y familia.

Así será nuestro club

Para iniciar a formar el club, el grupo se dividirá en equipos, según la



* Round robin; tipo de competencia donde los enfrentamientos es con cada uno de los equipos participantes.

cantidad de alumnos y se sortearán las modalidades de actividades con la que trabajarán. Cada equipo describirá las actividades según la modalidad que le haya tocado. A continuación les presento las modalidades que se pueden trabajar.

Juegos modificados y recreativos

Son actividades lúdicas que pueden ser o tener variantes, con ciertas reglas, que se pueden modificar de acuerdo al interés y capacidad del grupo.

Te motivan para crear juegos nuevos, propician la cooperación, favorecen el desarrollo de las capacidades físicas, es lúdico, por lo tanto divierten. Ejemplo:

Cachibol

Se juega con dos equipos de seis integrantes, se utiliza el reglamento del voleibol, la única variante es que el balón es cachado antes de dar pase.

Fut-tenis

Se juega en una cancha de voleibol colocando la red al ras del suelo. Se juega de dos o tres jugadores según la cantidad de alumnos. El juego consiste en devolver el balón por arriba de la red. Se puede dar tres pases permitiendo un solo bote de éste, se puede golpear con cualquier parte del cuerpo que permita el fútbol.

Fut-beis

Se juegan con dos equipos del mismo número de jugadores. Se utiliza el reglamento de béisbol con la variante que no hay bateo, sino que se patea el balón de fútbol. Las entradas dependerán del tiempo disponible.

Deporte recreativo

Son actividades reglamentadas, organizadas con tendencia a la confrontación o el logro y se pueden destinar a ser un objetivo específico, favorecen en la destreza, cualidades, y habilidades físicas, por ejemplo:

Fútbol

Se utiliza el reglamento de la Federación Mexicana de Fútbol. Se jugará de acuerdo con la cantidad de alumnos, se puede realizar en pasto o piso.

Basquetbol

Se utiliza el reglamento vigente de la Federación Mexicana de Baloncesto. Se juega de dos, tres, cuatro o cinco jugadores por equipo, y se puede jugar la mitad de la cancha o la cancha entera.

Voleibol

Se utiliza el reglamento de voleibol de sala. Se pueden usar variantes de cuatro, cinco o seis jugadores por equipo, los set pueden ser de 15 o 25 puntos según el tiempo disponible.

Iniciación deportiva

Son actividades donde está inmerso el fundamento de cada deporte para el logro del objetivo según el deporte, aplicados desempeños motrices complejos, la superación de dificultades que propicia el adversario para fomentar el respeto y conocimiento del mismo. Por ejemplo: torneos re-

lámpagos de los deportes antes mencionados.

Expresión corporal

Son actividades donde el ritmo es esencial, la manifestación corporal habla, se comunica, requiere la creatividad de todos. Por ejemplo:

Tabla rítmica

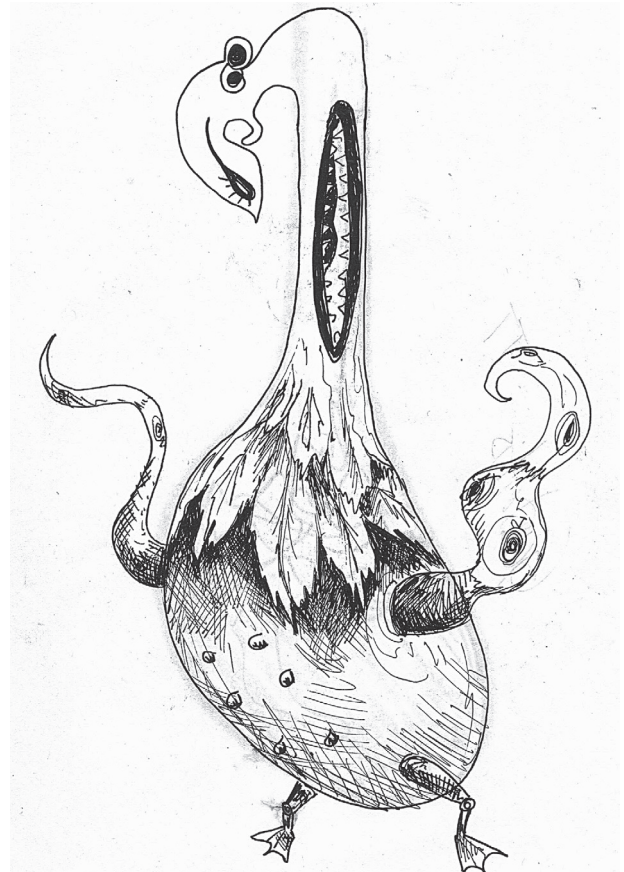
Debe tener secuencia en los movimientos y concuerde con la música, se puede utilizar cualquier tipo de implemento para acompañar los movimientos, debe tener una entrada y salida, se pueden realizar actos gimnásticos y formar figuras humanas.

Mosaicos

Se puede realizar con música, esto es para expresarse por medio de mosaicos al formar figuras. Se puede realizar de igual modo con formación de pirámides. Los mosaicos pueden tener doble vista y así poder formar diferentes figuras, en diferentes situaciones

Danzas regionales

En cada estado existen grupos folclóricos que cuentan con un gran repertorio de bailes. Sabemos que el ver, imitar y/o practicar los movimientos que requiere un baile nos favorece inmensamente en muchos aspectos,



entre ellos el afectivo y el psicomotriz. En este último, para ser concretos en el dominio del cuerpo y las sensopercepciones. Algunos ejemplos son: el toro mambo, jarabe tapatío, torito jarocho, danza de los viejitos, la danza del venado, entre otras.

Juegos tradicionales

Son juegos lúdicos con la tendencia a recrear al que realiza esta actividad, se relaciona con la comunidad, con la identidad de la región. Por ejemplo:

Canicas

Se hace un hoyo en el suelo y a unos cuatro metros se traza la línea de lanzamiento. Los jugadores por turnos lanzarán la canica detrás de la línea hacia el hoyo. Si un jugador mete la canica en el hoyo se queda con una canica de cada uno, si nadie lo consigue, todos vuelven a lanzar por turnos. Hay diferentes juegos de canicas como la de triángulo, hasta la muerte, la diana, entre otros.

Trompo

Se dibuja en el suelo un círculo de dos metros de diámetro. Se forman dos equipos. Los participantes de un equipo dejan su trompo dentro del círculo, los participantes del otro equipo lanzan su trompo dentro del círculo para sacar a los de su adversario; si consiguen sacarlos todos, el juego se repite, pero si queda algún trompo sin salir, se intercambian los papeles. Hay diferentes tipos de juego del trompo como el dormido, a fuego, no hay posada...

La rayuela

Se dibuja el circuito en el suelo. Se deciden los turnos. El primer jugador coloca la piedra o ficha en la casilla de inicio, avanza con un solo pie de apoyo y dando puntapiés a la ficha para que haga el recorrido hasta el final, si la ficha se detiene sobre una línea, se sale del circuito o la pisa el jugador se pierde el turno. Existen diferentes juegos de rayuela y también diferentes formas de dibujarlas.

Actividad complementaria: el ritmo de mi corazón

Este apartado tiene como finalidad dar a conocer el atletismo, el aparato cardiovascular, el beneficio de la actividad física, este tema será más teórico que práctico.

En lo práctico se realizará carreras de 20 o 30 metros a toda velocidad para registrar y comparar la frecuencia cardíaca con sus compañeros, realizar saltos de vallas, de longitud, carrera de relevos, entre otras, con el fin de dar a conocer el ritmo del corazón.

Conclusiones

Con esta propuesta se trata de que los alumnos participen más activamente, tanto individual como colectivamente en equipo, y brinda las posibilidades de no excluir de las actividades a ningún alumno.

Las actividades planteadas cada maestro lo puede modificar o poner variantes pero sin salirse del margen del propósito planteado. Esta propuesta está encaminada a reafirmar la motricidad inteligente y sobre todo a que la participación sea más dinámica, se le llama así porque los

alumnos plantean estrategias de juego para ganar al oponente.

Con estas actividades el alumno relacionará la acción motriz coordinativa con las estrategias lógicas de la actividad para percatarse del tipo de exigencias que exige cada una de las actividades, de igual manera la cooperación activa en pos de un fin común con el propósito de resolver situaciones que implican acuerdos y decisiones.

Que el alumno identifique y señale las faltas en las acciones motrices, como una actitud consistente de respeto para sí mismo y los demás. Y sobre todo con este programa, el alumno propondrá estructuras de movimiento para integrar su disponibilidad corporal y conocer mejor su cuerpo y capacidades, y con ello mejorando las posibilidades de aprovechamiento de su tiempo libre por medio de la reflexión y el conocimiento de las acciones que preservan su salud.

Es importante señalar que cada bloque de trabajo está destinado para 16 clases, de esas sesiones el profesor realiza su planeación donde divide las sesiones en teórico y práctico. Por lo tanto hago la mención que en mi propuesta no incluyo las clases teóricas, solamente las actividades prácticas, y hablo sobre los últimos dos ejes, los bloques de trabajo se emplearán de forma progresiva. Por ejemplo: se iniciará con el bloque uno y finalizará con el bloque cinco sin saltarse ninguno de ellos.

Esta propuesta está basada en los ejes; el desempeño de la motricidad inteligente” y “la acción motriz con creatividad.

Esta propuesta, también puede ser utilizada como una guía de apoyo para la estructuración del plan anual de las clases de educación física de secundaria.

Bibliografía

- Ausubel, Novak Y H. Hanesian, *Psicología educativa*, 1983, Trillas, México.
 Batalla Flores, Albert, *Habilidades motrices*, 2000, Barcelona España.
 Blanco Nespereira, Alfonso, *1000 ejercicios de educación física*, Vol.2, 1999, Paidotribo, Barcelona, España.
 Erlangen J. Weineck, *fútbol Total*, Vol.2, Segunda Edición, 1999, Barcelona, España.
 Trigo Aza, Eugenia, *juegos motores y creatividad*, 4ª Edición, 1995, Barcelona, España.
 Famosé, Jean, *aprendizaje motor y dificultad de la tarea*, 2002, Paidotribo, Barcelona, España.
 Moras, Gerard, *la preparación integral en el voleibol*, 1000 Ejercicios Y Juegos, Vol. 2, 2000, Barcelona, España.
 Fabila Moreno, Josue Heliaquim *propuesta de un programa de ejercicios físicos para el desarrollo de la coordinación en el alumno de primer grado de educación media básica*, 2003, Tesis Profesional, Ciudad del Carmen, Camp.
 Maigre Y Destrooper, J. *La educación psicomotora*, 1984, Ediciones Morata S.A., Madrid, España.
 Juárez, Mauricio Claudio Adrián, *Diccionario de educación física*, Universidad Autónoma Del Carmen, 2003, Cd. Del Carmen, Campeche.
 Oceano, *Manual de juegos*, 2002, Barcelona, España.
 Pila Teleña, Augusto, *Didáctica De La Educación Física*, 2000, Didáctica Moderna, México.
 Rodolfo Guardado Villa, *Educación Física I*, 2006, Estado De México.
 Ruiz Perez, Luis M., *Competencia motriz, elementos para comprender el aprendizaje motor en educación física escolar*, 1998, España, Gymnos.
 Secretaría De Educación Pública, *Educación física, fundamentación curricular, reforma de la educación secundaria*, 2006, México Df.
 Secretaría De Educación Pública, *Educación física i, antología, reforma de la educación secundaria*, 2006, México Df.
 Secretaría De Educación Pública, *Educación física i, educación básica. secundaria, programa de estudio*, 2006, México Df.
 Secretaría De Educación Pública, *Educación física i, guía de trabajo, reforma de la educación secundaria*, 2006, México Df.
 Secretaría De Educación Pública, *Programa de educación física, cultura y deporte*, 1996, Campeche, México.
 Páginas Web
[Http://Www.Reformasecundaria.Sep.Gob.Mx/Doc/Fundamentaciones/Fisica.Pdf](http://Www.Reformasecundaria.Sep.Gob.Mx/Doc/Fundamentaciones/Fisica.Pdf)
[Http://Www.Reformasecundaria.Sep.Gob.Mx/Doc/Programas/2006/Educfisica2006.Pdf](http://Www.Reformasecundaria.Sep.Gob.Mx/Doc/Programas/2006/Educfisica2006.Pdf)
[Http://Www.Consultaries.Sep.Gob.Mx/Tripticos/Edufis.Pdf](http://Www.Consultaries.Sep.Gob.Mx/Tripticos/Edufis.Pdf)
[Http://Www.Efdeportes.Com/Efd71/Motriz.Htm](http://Www.Efdeportes.Com/Efd71/Motriz.Htm)
[Http://Roble.Pntic.Mec.Es/~Fblanc1/Balonmano/Balonmano.Htm](http://Roble.Pntic.Mec.Es/~Fblanc1/Balonmano/Balonmano.Htm)

DÁTILES EN MELODÍAS GEMELAS*

Carlos Alfredo Torres Gómez*

Breve nota
 en la cintura plena de calor
 amarillo concierto de tus palmas
 y ese rizo profundo
 a medio islote
 como garza noctámbula

pleno perfume de la costa
 de pequeños cuerpos
 vía láctea en dos tiempos

No descubro aun tu rostro
 pero tus manos sostienen
 la aurora



* Poesía que obtuvo el primer lugar del Concurso Universitario Jaime Sabines, realizado el 21 de marzo en la Universidad Autónoma del Carmen.

* Poeta, labora en la Universidad Autónoma del Carmen.

C IUDAD DEL CARMEN UNA TIERRA...*

Miguel Ángel García Padilla*

Como un cuento de libro y de leyendas, con piratas, joyas y cañones de batallas a la deriva del mar, una historia por contar.

Combatiéndose la tripulación grandes riquezas en un paradisíaco lugar; como la madera preciosa, el chicle y el palo de tinte.

Una tierra de tesoros escondidos, explotados por sus recursos pero a la vez una tierra bendita de naturaleza prima.

Una tierra de batallas y expulsiones de piratas, una victoria de triunfo y de nuevos vientos.

Vientos que arrullan a las hectáreas de cocoteros, como la hermosa mujer reposando en su hamaca a la orilla del mar.

Una tierra querida por las redes y lanchas de pescadores, acariciada por las olas del golfo y de la Laguna de Términos.

Dibujando en ella una sonrisa con los chapuzones de los infantes y los saltos de los delfines abajo del puente Zacatal.

Una tierra de fe, contras las adversidades de la naturaleza y una preciosa mujer con hábito, mantilla e hijo en brazo paseándose a la orilla del litoral para calmar la euforia del viento y mar.



Una tierra de esperanza acariciada por los ralos de la luz del sol, consolada por el cantar de las gaviotas, cotorros y aves del mar, velada noche a noche por un hermoso ojo de plata.

Una tierra envuelta por el mar de riquezas pesqueras: la jaiba, el pescado y el camarón son símbolos de ellas. Y en cada tiempo un recuerdo queda.

Recuerdos el atracadero de la panga, que esperando con ansia cruzar el ancho mar, un día una tragedia se tuvo que lamentar.

Una tierra de tres matices de oro el oro azul de su mar y cielo, el oro rosado del camarón y el actual oro negro del petróleo.

Una tierra de hombres guerreros y del mar, que en la isla, el barco camaronero y plataformas se esfuerzan por los ingresos del estado, federal y familiar.

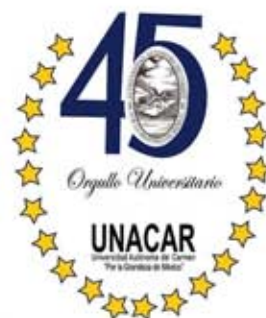
Una tierra con tradiciones anuales, carnaval entre la ciudad, la fiesta del mar y su feria de julio en honor a la patrona de esta joya del mar que vienen a visitar.

Como todos los libros que tienen nombre, esta es Ciudad del Carmen, perla del golfo como también se le hace llamar y su autora la doncella del Carmen reina de la ciudad.

* Poesía ganadora del segundo lugar en el I Concurso Universitario Jaime Sabines, efectuado el 21 de marzo de 2012 en la Universidad Autónoma del Carmen.

*Estudiante de la licenciatura en educación en la Dependencia Educación y Humanidades de la Universidad Autónoma del Carmen.

PRIMERA FERIA
NACIONAL DEL LIBRO
FENADEL 2012
del 2 al 8 de Julio



Fenadel Unacar

**La perla
de la
lectura**



fenadel@delfin.unacar.mx

**Centro de Vinculación Universitaria, ubicado en la calle 31 #222 por 42-E y
prolongación de la 56. Col. Benito Juárez (frente a la fuente monumento al Camarón),
Ciudad del Carmen, Campeche.**

Entrada general Lunes a viernes: 11:00 a 21:00 horas Sábados y domingos: 10:00 a 21:00 horas
Precio de entrada \$10.00 público en general \$5.00 personas de la tercera edad, maestros y estudiantes con credencial



