
Evaluación de impacto en las especialidades deportivas de posgrado. Fundamentos teóricos

Evaluation of impact in the sport specialties in postgraduate courses. Theoretical Fundamentals

Sara María Mena Morejón,¹ Lázaro de la Paz Arencibia,² Yolainy Govea Díaz,³ Giraldo Machuat Santana⁴

¹Máster en Administración, Profesora Auxiliar y Gestión de la Cultura Física. Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte "Manuel Fajardo", La Habana, Cuba. Correo electrónico: sarammm@inder.cu

²Doctor en Ciencias Pedagógicas, Profesor Titular. Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte "Manuel Fajardo", La Habana, Cuba. Correo electrónico: lazaro50@inder.cu

³Doctora en Ciencias de la Cultura Física, Profesora Titular. Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saiz Montes de Oca", Pinar del Río, Cuba. Correo electrónico: yolainy.govea@upr.edu.cu

⁴Licenciado en Cultura Física, Máster en Actividad Física Comunitaria, Profesor de Boxeo, Categoría Asistente Principal, Árbitro Internacional de Boxeo. Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saiz Montes de Oca", Pinar del Río, Cuba. Correo electrónico: giraldo.machuat@upr.edu.cu

Recibido: 29 de abril de 2019.

Aprobado: 2 de septiembre de 2019.

RESUMEN

El presente trabajo versa sobre los referentes teóricos a considerar para la evaluación de impacto en las especialidades de posgrado, en los deportes de alto rendimiento del sistema deportivo cubano. El estudio bibliográfico, desde los precursores hasta la actualidad, trata la conceptualización de evaluación, la evaluación de desempeño y su relación con la evaluación de impacto. La utilización de métodos investigativos del nivel empírico como son: el análisis documental, la encuesta, la entrevista grupal y el criterio de expertos, permitió construir una relación lógica para cumplir con el objetivo propuesto, que consiste en establecer las posiciones teóricas generales para la evaluación de impacto en los programas de especialidades de posgrado para el deporte de alto rendimiento en Cuba.

Palabras clave: evaluación de impacto; programas de especialidad de posgrado; sistema deportivo.

ABSTRACT

The present work deals with the theoretical referents to be considered for the evaluation of impact in postgraduate specialties, in the high performance sports of the Cuban sports system. The bibliographic study from the precursors to the present, deals with the conceptualization of evaluation, the evaluation of performance, and its relation with the evaluation of impact. The use of investigative methods of the empirical level such as the documentary analysis, the survey, the group interview and the criterion of experts, allowed to build a logical relationship to fulfill the proposed objective that consists on establishing the general theoretical positions for the impact evaluation. In postgraduate specialties programs for high performance sport in Cuba.

Keywords: impact evaluation; postgraduate specialty programs; sports system.

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales retos de la Educación Superior del presente siglo XXI lo constituye la superación de los recursos humanos. Esta debe responder a los cambios que demanda la sociedad, no puede desligarse de los avances de la ciencia, la tecnología, tampoco sustraerse a las tendencias globales que surgen de los grandes procesos que determinan la conformación del actual panorama mundial.

El avance científico técnico en el deporte moderno propicia transformación a nivel internacional, en los modos de concebir los entrenamientos y preparación del atleta, en los implementos deportivos, en los procedimientos que llevan los períodos y etapas de entrenamiento y la capacidad deportiva a lograr para cada período o etapa. En este sentido, la preparación del entrenador ocupa un lugar importante dentro de los cambios y transformaciones que puedan surgir en la esfera deportiva.

En consecuencia, la conducción del entrenamiento exige de la constante renovación de métodos y formas pedagógicas que propicien acciones pertinentes con las necesidades de la práctica deportiva contemporánea. Lo analizado anteriormente posibilita que el profesional de la Cultura Física perfeccione y actualice sus procedimientos didácticos y técnico tácticos para la conducción adecuada del proceso de entrenamiento, lo que debe acompañarse de lo más novedoso de los progresos científico técnicos en materia deportiva, con el objetivo de llevar adelante la formación deportiva de los atletas. (Martín y Trejo 2018).

El entrenamiento deportivo, como proceso pedagógico complejo, requiere de un entrenador o profesor deportivo caracterizado por una conducta consecuente ante la autosuperación y el amor a su profesión, dotado de conocimientos, convicciones y habilidades profesionales, que le permitan enfrentar de forma exitosa el proceso docente educativo y, en general, el encargo social asignado (Mesa, 2015).

En el sector deportivo cubano actual, es una necesidad conocer, mediante un proceso evaluativo, el impacto de los programas de especialidad deportiva de posgrado a través de un instrumento que posibilite establecer tomas de decisiones relacionadas, entre otras, con el trabajo realizado, con el mejoramiento de la calidad de los programas de formación académica y con la utilización racional de los recursos humanos.

Es por ello que, el presente artículo pretende, en un apretado recorrido inicial sobre la conceptualización de los términos evaluación, desempeño profesional, llegar a establecer las posiciones teóricas generales para la evaluación de impacto en los programas de especialidades de posgrado para el deporte de alto rendimiento en Cuba.

La referida conceptualización tiene sus inicios en las investigaciones educativas realizadas por Tyler, R. (1950), en los primeros años de la década del 30 del siglo pasado, cuando ejecuta un estudio histórico lógico de la evaluación de programas educativos y publica una amplia y renovadora visión del currículo y la evaluación. Durante quince años desarrolla intuiciones que llegan a conformar el método evaluativo como alternativa a otras perspectivas. Este investigador resume, años más tarde, con sus concepciones, que,

"(...) La evaluación es el proceso que tiene, por objetivo, determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos, lo cual supone un juicio de valor sobre la información recogida y que se emite al contrastar esta información con los criterios que son los objetivos previamente establecidos...". Tyler, (1950)

Es a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta, que las evaluaciones de los proyectos y currículos ya eran financiadas por agencias federales. Esta decisión provocó una campaña generalizada, donde se evidencia un movimiento crítico realizado por varios autores de la época, lo que permitió desarrollar nuevas propuestas que estuvieron asociadas principalmente a la evaluación de procesos y sus resultados; sus principales exponentes fueron: Añorga, (2001), Valcárcel, (2002) y Ferrer, (2002), citado en Mena, (2014). Años después, Dopico, (2007), define la evaluación como "El proceso integral y sistemático orientado a la determinación del estado, el funcionamiento y la proyección del objeto evaluado, en correspondencia con lo predeterminado, normado y deseado, basado en el flujo, procesamiento y retroalimentación de información útil a los efectos de generar nuevos conocimientos sobre el objeto para evitar y corregir desviaciones, garantizar su calidad y su mejora".

Según Borges, (2014) otro momento importante, en el desarrollo y evolución del concepto, le corresponde a Scriven, pues este autor le adiciona a la evaluación la necesidad de valorar el objeto evaluado, es decir, integra la validez y el método para decidir si conviene continuar o no el programa educativo.

En lo adelante la manifestación de la evaluación va adquiriendo mayores dimensiones, expresándose en la evaluación de desempeño, referido al actuar del profesional en su puesto laboral.

Para Serrano, (2001),

"el desempeño profesional, (...) es la capacidad de un individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica para el logro del mejoramiento profesional, institucional y social, evidenciado en su preparación para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores y la plena satisfacción individual al ejecutar las tareas con gran atención, cuidado, exactitud y rapidez".

Añorga, (2001) citado en Mena, (2014), considera que, "el proceso de evaluación del desempeño profesional no debe limitarse a la evaluación de conocimientos y habilidades, puesto que, si se educa en actitudes y valores, es porque esperamos modificaciones de la acción educativa del profesional".

La evaluación de impacto ha sido objeto de múltiples definiciones en la literatura referida a los problemas de la formación y superación de los recursos humanos. Al respecto, Añorga, (2001) citado en Mena, (2014), la define como "proceso encaminado a medir el grado de trascendencia que tiene el objeto evaluable en el entorno socio-económico concreto, con el fin de valorar su efecto sobre los objetos aplicados y asegurar la selección mejorada de nuevos objetos de evaluación".

Otro autor plantea que:

"...el desempeño profesional como la idoneidad del director para ejecutar las acciones propias de sus funciones, donde se refleje su dominio políticoideológico, técnicoprofesional y el liderazgo, que le permitan un saber ser, acorde con las prioridades del trabajo en el sector, según las exigencias actuales y demostrándolo en la evaluación de los resultados concretos de su centro...". Santiesteban, (2002).

Atendiendo a la sistematización teórica expuesta, se asume en el presente artículo la representación de la evaluación de desempeño profesional como sigue: (Figura)

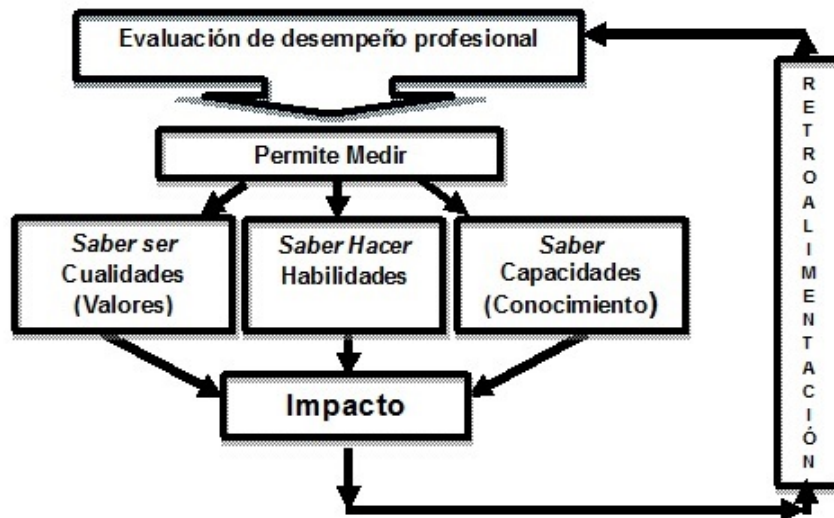


Fig. - Evaluación de desempeño profesional

Precisa Mena, (2018), que la evaluación de desempeño profesional permite medir las cualidades sobre la personalidad del trabajador, lo que se traduce a las conductas y comportamiento en su puesto de trabajo, las relaciones personales con sus compañeros, las habilidades adquiridas en lo referente a la labor científica, técnica, metodológica y pedagógica para llevar a cabo el proceso, la capacidad de rendimiento para cumplir eficientemente las funciones y obligaciones. Además, pone en práctica la innovación y demuestra la idoneidad en el cargo que ocupa, la realización eficiente de las competencias facilita la evaluación de impacto y esta a su vez posibilita la retroalimentación, no solo al evaluador, ni a la evaluación como tal, sino para la obtención de mejores resultados.

Entre las nuevas propuestas surge la evaluación de impactos, que Addine, (2007),

la refiere como sigue, "(...) La evaluación de impactos se considera un caso particular de los procesos de evaluación de la calidad. Responde a su lógica general, sin embargo, busca esencialmente la medición de aquellas variables asociadas a los impactos que son objeto de atención en la evaluación, es decir, las que ponen de manifiesto el logro de las transformaciones esenciales propuestas en la mejora proyectada..."

Se evidencia en la propuesta anterior la relación entre la evaluación de impacto con la evaluación de la calidad, aunque estas dos guardan estrecha relación con el contenido del presente artículo, hacen énfasis particular al proceso de calidad. Es por ello que, realizada la sistematización, se precisa que la definición de Addine tiene más relación con la calidad de la evaluación, que con la evaluación de impacto.

Guerra, (2010), en su tesis doctoral sobre la evaluación de impacto del programa formativo plantea que, "la evaluación de impacto trata de establecer cuáles son los posibles efectos y consecuencias que produce el objeto evaluable en una población determinada y no solo los efectos previstos, además de considerar a aquellos efectos que se deriven de la puesta en marcha del objeto a evaluar".

Para Barazal, (2011), "evaluar el impacto significa conocer qué cambios en el desempeño profesional se producen, que se evidencien nuevas manifestaciones en el ser, hacer y saber hacer. Por tanto, la verdadera utilidad y pertinencia de esta evaluación radica en la acción que esta puede ejercer sobre el programa académico con el fin de mejorarlo".

En otro orden, el término impacto, según Sandoval, (2003), citados por Martínez, (2016), refiere que son "cambios en el bienestar de los individuos que pueden ser atribuidos a un programa".

La evaluación de desempeño profesional constituye, en la presente publicación, un aspecto importante por las propias características de las especialidades de posgrado. La referida evaluación es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual y permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Relacionado con la evaluación de impacto, existen los diferentes modelos entre los que se encuentran: los objetivistas, subjetivistas y críticos, puestos en práctica el siglo pasado. En la actualidad, diferentes autores han mantenido estas teorías y las han relacionado con los diferentes entornos educativos, entre los que se encuentran:

El modelo de Añorga, (2004), se centra en la evaluación de impacto del posgrado; se consideran como componentes del modelo: la finalidad, la unidad de evaluación, el rol del evaluador, el enfoque y el proceso metodológico. Está sustentado en la teoría de la Educación Avanzada y asume sus principales categorías: mejoramiento humano, mejoramiento profesional, mejoramiento laboral y pertinencia social.

En el modelo establecido por Ferrer, (2002), se determinan los componentes y el sistema de variables, dimensiones, indicadores e instrumentos que permiten valorar los impactos en cuanto a las habilidades pedagógico-profesionales de los maestros primarios.

Rodríguez, (2010), desde la propuesta de un modelo para la evaluación del impacto pedagógico del software educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la secundaria básica, pretende contribuir a la mejora del proceso, que debe ser evaluado, no solo desde el punto de vista de los diseñadores, tecnólogos y pedagogos que lo concibieron, sino a partir del análisis de cómo actúan y opinan los sujetos que deben utilizarlo y apropiarse de los contenidos que este medio informático de enseñanza-aprendizaje porta, lo cual favorecería la mejora en las nuevas propuestas.

Por último, Barazal, (2011), en el modelo propuesto para la evaluación de impacto de la maestría en enfermería, en el desempeño profesional de sus egresados, desarrolla diferentes componentes entre los que se encuentran el académico, investigativo, laboral y extensionista, derivados de las deficiencias detectadas en los análisis realizados, el estado actual del proceso de evaluación de impacto en la Facultad de Educación Infantil de la Universidad de Pinar del Río. A modo conclusivo, trata de elaborar una modelación que ponga en manos de profesores y directivos un sistema de conceptos, métodos y procedimientos que permitan un accionar coherente de todos los implicados.

Otro aspecto importante digno de analizar en la presente publicación es la definición teórica de variables, dimensiones e indicadores para medir impacto en las especialidades de posgrado para los deportes de alto rendimiento, donde se tiene en cuenta el carácter pedagógico, científico y fundamentalmente profesional desde el punto de vista laboral de las especialidades de posgrado para los deportes de alto rendimiento, en correspondencia con las funciones laborales, las habilidades declaradas en los programas, los indicadores de la evaluación del desempeño y el criterio de los comités académicos.

Para la operacionalización de las variables, se parte de los criterios sobre impacto de la educación de posgrado, resumidos en un conjunto de tesis de doctorados entre las que se encuentran: Moya, (2008), Metodología para la evaluación del impacto de las sedes universitarias municipales de la cultura física en la comunidad; Rodríguez, (2010), Modelo para la evaluación del impacto pedagógico del software educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Secundaria Básica; Díaz, (2015), Metodología de evaluación de impacto de la maestría en educación médica sobre sus egresados. Asimismo, se sistematizó a Rodríguez, (2017), Metodología para el mejoramiento del proceso de evaluación de impacto del trabajo metodológico en el departamento docente de asignaturas técnicas de la Educación Técnica y Profesional.

En un análisis sobre la conceptualización de indicadores y dimensiones, Casau, (2006), citado en Mena (2018), plantea que:

- a) Un indicador es una propiedad manifiesta u observable que se supone está ligada empíricamente, aunque no necesariamente en forma causal, a una propiedad latente o no observable que es la que interesa.
- b) Se denomina indicador a la definición que se hace en términos de variables empíricas de las variables teóricas contenidas en una hipótesis.
- c) Un indicador de una variable es otra variable que traduce la primera al plano empírico"

En cuanto a la formulación de las dimensiones Abreu, (2012), plantea que,

"depende de cómo se defina, desde un inicio, conceptualmente la variable. Si, por ejemplo, en la definición de clase social se ha subrayado la importancia del nivel económico y del nivel de instrucción, pueden tomarse estos aspectos como dimensiones, o sea, se piensa que lo económico y lo educativo es importante para entender a qué clase social pertenece un individuo..."

El mismo autor declara que los indicadores son las señales que permiten identificar las características o propiedades de las variables, dándose con respecto a un punto de referencia. Dentro de este marco, son señales comparativas con respecto a contextos o a sí mismas.

Campistrous, (2006), citado Jova, (2014), plantea sobre la determinación de indicadores que, como en toda actividad científica, la primera referencia es al estudio y análisis teórico, a partir del profundo conocimiento teórico del objeto o fenómeno que se quiere medir, es que se puede determinar cuáles son las características que mejor pueden dar una información sobre su estado.

Si bien la teoría es imprescindible, no es suficiente y se hace necesario utilizar procedimientos empíricos para la determinación de los indicadores. En este caso, los procedimientos empíricos a utilizar están relacionados, en primer lugar, con el procesamiento de la opinión de expertos sobre el tema de que se trate.

Según Díaz, (2015), "en la investigación cuantitativa-cualitativa, se emplea con mucha frecuencia la estructura de variables, dimensiones e indicadores; estos últimos representan los datos que se obtienen por indagación y que pueden ser medidos y, de esta manera, expresan características propias de una dimensión que a su vez refleja las propiedades del objeto de estudio..."

Expresa, además: "Es por ello que se puede definir que las variables caracterizan el objeto de estudio y las dimensiones reflejan esas características que se expresan a través de un conjunto de indicadores".

A partir del análisis de estas definiciones se establecen los principios operacionales para la determinación de las dimensiones e indicadores a medir, con la obtención de información empírica acerca de la influencia de las especialidades de posgrado en los deportes de alto rendimiento.

MATERIALES Y MÉTODOS

En relación con la muestra utilizada de tipo no probabilística y de manera intencional, se escogieron, de la primera versión, tres de una población de 29 programas de especialidad de posgrado en los deportes de alto rendimiento en Cuba, que se ejecutaron hasta el año 2012, en que todos fueron oficialmente cerrados por la entonces vice-rectoría de posgrado de la Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el deporte "Manuel Fajardo" y tres de los 13, de la segunda versión, que fueron sometidos al proceso de perfeccionamiento y aprobados por el MES (Ministerio de Educación Superior) para su ejecución. Los tres primeros programas de la versión I correspondieron a los deportes pentatlón moderno, atletismo y voleibol, y de la segunda versión de los deportes canotaje, boxeo y nado sincronizado. Por cada uno de ellos, fueron implicados, egresados, comité académico y claustro, como usuarios receptores, empleadores y expertos.

La muestra de egresados está conformada por 30 sujetos, todos con experiencia profesional entre ocho y 17 años y como especialista entre seis y dos años; transitaban por los niveles de base, Eide y Esfar; el 100 % vinculado al ejercicio profesional del entrenamiento de alto rendimiento, con participación en eventos deportivos internacionales desde juegos centroamericanos, panamericanos, olímpicos, mundiales del deporte y otros.

El comité académico y claustro están conformados por 15 miembros seleccionados de los programas de la segunda versión en los deportes de canotaje, boxeo y nado sincronizado; todos con más de ocho años en funciones de coordinadores o miembros, con vasta experiencia en la dirección de los programas de especialidad. Ellos pertenecen al claustro de los programas de las especialidades escogidas de la segunda versión. Su selección obedece, además de la experiencia acumulada, ya declarada, en la ejecución de sus respectivos programas, el haber logrado total eficiencia, al titular la matrícula en el tiempo de duración de ejecución de sus programas; contar con comités académicos y claustros estables, lo que evidencia

una dosis de responsabilidad probada en el desarrollo de esta forma organizativa de formación académica.

Intervinieron en el proceso investigativo una muestra de 28 empleadores que, en sus variadas funciones como directivos, ocupan favorable posición ante el profesional egresado (especialista) de los programas seleccionados para brindar opiniones en relación con su desempeño profesional. Se utilizó una muestra de 19 expertos. Su participación consistió en la determinación de las dimensiones e indicadores y su ponderación. Todos con 15 años de experiencia profesional y ejerciendo diferentes funciones; 17 de ellos, con categoría docente principal de titular y auxiliar. Dos de ellos fungen como coordinadores de especialidad. Los 19 han participado en procesos de evaluación externa y pertenecen a diferentes centros laborales, relacionados con la práctica del deporte de alto rendimiento.

Para este estudio, se realizó la revisión bibliográfica de los referentes teóricos relacionados con el tema, además, el análisis de documentos que permitió, a través de una guía elaborada, el estudio de diferentes documentos entre los que se encuentran: los programas de las especialidades deportivas de posgrado, los informes de la autoevaluación y evaluación piloto, realizados por la comisión de expertos de la JAN, varios programas de especialidad para el deporte de alto rendimiento, la resolución 132/04, el Reglamento de Educación Superior, las Normas y Procedimientos para la Gestión del Posgrado y el Sistema de Evaluación y Acreditación de Especialidades (SEA-EP). También se analizó la Resolución 4/2012 que trata sobre la metodología para la evaluación de los resultados del trabajo del personal técnico de la docencia, establecida por el organismo central Inder, donde se declaran los modelos de evaluación e indicadores para evaluar el desempeño de los entrenadores.

Todo este análisis se hizo con el objetivo de precisar la existencia o no de cómo se evaluaba el impacto de los programas de especialidades de posgrado en general y, en específico, el desempeño de los entrenadores de deporte de alto rendimiento.

Se aplicaron encuestas: primero a los entrenadores egresados como especialistas, con el objetivo de saber si existían otras funciones no observadas y que ellos realizan cotidianamente por ser necesarias para el desarrollo integral del atleta. Las mismas se aplicaron en el primer semestre del 2016, en los escenarios competitivos de los deportes seleccionados, correspondientes a los juegos escolares nacionales, juegos juveniles y primera categoría.

En un segundo momento, se aplicó a los coordinadores de los comités académicos de la especialidad y miembros del claustro de los programas seleccionados en la muestra, considerados usuarios receptores de los programas de especialidad, con el objetivo de comprobar el estado actual de la evaluación de impacto de los programas de especialidades de posgrado en los deportes de alto rendimiento y, en un tercer momento, se aplicó a empleadores de los egresados, con el objetivo de conocer el aporte de las especialidades en relación con las variables determinadas para la evaluación de su impacto y los cambios ocurridos en los egresados, después de obtener los conocimientos desde el currículo y su materialización en el puesto de trabajo.

También contribuyó a la obtención de información en un espacio de intercambio y con la participación activa de los egresados como especialistas la realización de entrevista grupal, con el objetivo de conocer los criterios acerca de la influencia de la especialidad en su formación profesional, personal y sugerencias para el mejoramiento de esta forma de organizativa de posgrado.

Con el propósito de elevar la objetividad en el análisis de los datos obtenidos sobre la evaluación de impacto, se empleó la triangulación metodológica, lo que permitió el entrecruzamiento de la información recogida mediante el análisis documental, la encuesta a usuarios beneficiarios. Para determinar y dar validez a las dimensiones e indicadores que conformarían la metodología, se empleó el método criterio de expertos y la metodología elegida fue la del Delphy, al tener que utilizar dicho método con dos propósitos a través de rondas. En la primera ronda, los expertos fueron utilizados para obtener una propuesta de indicadores ubicados en diferentes dimensiones de acuerdo con la naturaleza de estos; en la segunda ronda, se utilizaron para realizar la ponderación de las dimensiones donde se ubicaron los indicadores propuestos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En las definiciones analizadas, se encuentran elementos comunes que caracterizan en su contenido la evaluación de impacto y que son necesarios para establecer el proceso de evaluación de impacto de las especialidades de posgrado en el sistema deportivo cubano, como son:

- Valorar su efecto, asegurar su perfeccionamiento y determinar nuevos objetos de evaluación.
- Cambio inducido por un proyecto sostenido en el tiempo.
- Relación causa-efecto.
- La medición de variables.

Como se puede apreciar las definiciones estudiadas consideran el impacto como transformaciones, cambios producidos por una acción intencionada, por ejemplo: el medio- ambiente, programas, proyectos o algún grupo poblacional en concreto.

Teniendo en cuenta los anteriores planteamientos para una definición de la evaluación de impacto, según criterios de Addine, Guerra, Barazal, los precursores de este artículo, que son asumidos por los autores de este artículo, deben considerar las siguientes ideas fundamentales:

- Constituye un proceso continuo dirigido a valorar no solo los resultados, sino también la calidad de las acciones aplicadas.
- Debe ser capaz de valorar si se producen o no (es decir, dónde no hubo impactos) los cambios esperados y la relevancia de los cambios producidos.
- Debe ofrecer la certeza de que los cambios observados son el resultado de las acciones cuyo impacto se evalúa.
- Debe ofrecer información sobre qué segmentos del objeto evaluado incidieron con mayor intensidad las acciones aplicadas y en qué medida y

qué contribución realizaron sus distintos componentes al mejoramiento de la calidad.

- Debe permitir que se obtenga información sobre cambios no previstos inicialmente.

La evaluación de impacto es, por tanto, un proceso dirigido a juzgar el valor de los cambios producidos en un objeto determinado por la aplicación de determinadas acciones, la magnitud que tuvieron, qué aspectos afectaron y en qué medida estos cambios contribuyen a la mejora continua del objeto evaluado.

Para la medición del impacto de las especialidades de posgrado en los deportes de alto rendimiento, se establecen los cinco niveles de evaluación de impacto que elabora Rodríguez, en su modelo que identifican la mejora de los indicadores a través de diferentes rangos de porcentajes establecidos según el nivel y quedan determinados de la siguiente forma:

1. Nivel 1. impacto muy alto: expresa cambios positivos entre el 81 y el 100 % de los indicadores. Se pueden observar a simple vista las transformaciones ocurridas.
2. Nivel 2. impacto alto: expresa cambios positivos entre el 61 y el 80 % de los subindicadores.
3. Nivel 3. impacto medio. expresa cambios positivos entre el 41 y el 60 % de los subindicadores:
4. Nivel 4. impacto bajo. Expresa cambios positivos entre el 21 y el 40 % de los subindicadores. No siempre tiene disposición para el cambio.
5. Nivel 5. impacto muy bajo. Expresa cambios positivos entre el 1 y el 20 % de los subindicadores. Se mantiene sin efectos notables de impacto.

Según los análisis realizados a los diferentes modelos de evaluación de impacto y considerando cada una de las características, que en ellos se presentan, la autora de la presente investigación, establece como características principales para la evaluación de impacto de los programas de especialidades de posgrado, para los deportes de alto rendimiento, las siguientes:

1. Especificar metas, objetivos y habilidades declaradas en el programa.
2. Descripción de los usuarios, población y muestra del objeto de evaluación.
3. Verificar la existencia o no de normas / criterios previos para la evaluación.
4. El evaluador debe realizar un diagnóstico de las condiciones personales, institucionales y del contexto en que se aplica el programa.
5. La flexibilidad del contenido de la evaluación.
6. Seleccionar o elaborar instrumentos adecuados para medir las situaciones o condiciones del programa.
7. Recopilar la información necesaria, utilizando los instrumentos de medida del punto anterior sobre dicha consecución o no de los objetivos.
8. La información referida a las transacciones es de carácter procesual. Este incluye las interacciones entre los destinatarios del programa y otras personas relacionadas en mayor medida con el programa (empleadores, usuarios, egresados).
9. Identificar los efectos que ocasionaría el programa, incluyendo hasta los negativos, a través de instrumentos investigativos.
10. Considerar la innovación y el cambio como aspectos importantes para evaluar el impacto.

11. Realizar un análisis comparativo de lo logrado, que se deduzca de la información recopilada y de lo que se quería lograr (objetivos/metastablecidas previamente).
12. Los resultados se refieren a los logros conseguidos a través del programa. Esta información incluye actitudes generadas, capacidades desarrolladas y aspiraciones de los participantes.
13. En lo referente al desempeño profesional, los aspectos que lo identifican están relacionados con las principales características que definen las especialidades de posgrado, citadas en la resolución (132/04), donde se plantea que: proporciona la actualización, perfeccionamiento y ampliación de las competencias laborales para el desempeño profesional que requiere el puesto de trabajo.
14. Se fundamenta en la actividad profesional que requiere un determinado puesto de trabajo, donde se adquieren o perfeccionan las competencias profesionales específicas para su desempeño óptimo.
15. El perfil del egresado se propone sobre la base de las competencias laborales que deben ser alcanzadas por estos al concluir la formación.

Como resultado del estudio documental realizado y los antecedentes del tema en cuestión, teniendo en cuenta la integralidad del entrenador especialista, se determinan tres dimensiones con sus indicadores, que permiten medir la influencia que ejerce la especialidad de posgrado en los deportes de alto rendimiento, para posteriormente valorar los impactos de esta formación en el sistema deportivo cubano.

Dimensión #1. Desempeño profesional

Permite medir las habilidades del egresado, que demuestran el grado de desarrollo alcanzado después de concluir la especialidad y su aporte al proceso de entrenamiento deportivo. Se definió para esta dimensión un grupo de habilidades generales que debe poseer el entrenador deportivo de alto rendimiento, donde los escenarios laborales son los centros de entrenamiento y la exigencia como profesionales está centrada en hacer uso de todos los saberes, que se manifiesta en su quehacer diario, la innovación, y todas las herramientas necesarias para que los atletas puedan alcanzar los mejores resultados posibles.

La influencia de estas habilidades se puede medir a través del dominio que expresan los componentes del proceso enseñanza-aprendizaje del entrenamiento deportivo, conocimiento de las tendencias actuales del entrenamiento deportivo, preparación que poseen para dirigir el colectivo de entrenadores, realización de acciones para desarrollar el trabajo psicopedagógico con sus atletas, preparación para desarrollar el trabajo educativo y fortalecimiento de valores en sus atletas, desarrollo del proceso de entrenamiento deportivo en misiones internacionalistas, calidad de la preparación metodológica que imparte, conocimiento de los documentos rectores del trabajo metodológico. Además, ser responsable del colectivo técnico-metodológico de su deporte, miembro del comité académico de la especialidad, ejecutar actividades docentes de pregrado, ejecutar actividades docentes de otras formas de posgrado y participar en la elaboración del plan de preparación integral del deportista de su deporte.

Dimensión #2. Desempeño laboral investigativo

Permite medir el trabajo del entrenador en términos de habilidades investigativas, estimuladas por los procesos de búsqueda, transformación del entrenamiento deportivo como proceso para poder dar solución a los problemas científicos que de él se derivan, para demostrar el grado de desarrollo alcanzado y las habilidades científicas adquiridas en el transcurso de la especialidad.

El dominio de estas se puede medir mediante su participación en actividades de investigación, aplicación de la ciencia en su quehacer diario, autor de proyectos de investigación, coautor de proyectos de investigación, realizar tutorías de tesis, miembro de tribunal de eventos científicos, presentación de resultados científicos, realizar intercambio científico-deportivo, realizar publicación en revistas, CD-ROOM, elaborar materiales y medios para el desarrollo del entrenamiento deportivo, participar en eventos y obtención de categoría científica.

Dimensión #3. Desarrollo personal

Permite medir aquellos aspectos propios que producen cambios en la personalidad del egresado y favorecen el desarrollo de las cualidades humanas, elevando su nivel en el sistema deportivo cubano. Estas habilidades se pueden medir a través de la elaboración del plan de desarrollo individual con aspiraciones superiores, el desempeño como cuadro de dirección a distintos niveles, el tránsito por categorías docentes, la elevación de la calidad de las evaluaciones de desempeño a través de sus relaciones personales, donde demuestra los valores que lo caracterizan, como son la independencia, flexibilidad, colaboración, satisfacción personal, honestidad, motivación, disciplina laboral, trabajo en equipo, sentido de pertenencia, creatividad, responsabilidad y humanismo.

Se concluye esta investigación planteando que el análisis de los fundamentos teóricos que sustentan el proceso de evaluación, reveló la relación que existe entre los diferentes tipos de evaluación y su accionar en la formación académica de posgrado.

Se evidencia que la evaluación de desempeño profesional posee características muy necesarias para llevar a cabo la evaluación de impacto de los programas de especialidad deportiva de posgrado, dadas las propias particularidades de esta forma organizativa de superación.

Se determinan tres dimensiones con sus indicadores, teniendo en consideración las características de la integralidad que debe poseer un entrenador deportivo de alto rendimiento y los criterios de los diferentes autores consultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J.L (2012). Constructos, Variables, Dimensiones, Indicadores & Congruencia. *International Journal of Good Conscience*. 7(3) pp. 123-130. ISSN 1870 -557X. Recuperado de <https://dokumen.tips/documents/constructos-variables-dimensiones-indicadores-congruencia.html>
- Addine, F. (2007). Proyecto de Investigación del Instituto Pedagógico Latinoamericano y caribeño: Un modelo para evaluar el impacto de la Maestría en Ciencias de la Educación en condiciones de amplio acceso. *IPLAC*.
- Añorga, J. et al., (2004). *El proceso de evaluación y la educación avanzada*. [CD-ROM]. ISP. La Habana, Cuba. "Enrique José Varona".
- Barazal, A. (2011). *Modelo de evaluación de impacto de la maestría en enfermería en el desempeño profesional de sus egresados*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana.
- Borges, L. (2014). Modelo Evaluación de Impacto de la formación académica de posgrado en los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas "General Calixto García". Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona". República de Cuba, Tesis en Opción al Grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Recuperado de <http://tesis.sld.cu/index.php?P=DownloadFile&Id=122>
- Díaz (2015). *Metodología de evaluación de impacto de la maestría en Educación médica sobre sus egresados*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Médicas. Holguín.
- Dopico, I. (2007). *Propuesta de un sistema de metaevaluación para el aseguramiento de los procesos de evaluación externa y acreditación de los programas de maestrías en Cuba*. (Tesis doctoral). CEPES. La Habana.
- Ferrer, M. (2002). *Modelo para la evaluación de las habilidades pedagógicas profesionales del maestro primario*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico. "Enrique José Varona". Cuba.
- Guerra, J. (2010) *Modelo de evaluación de impacto del programa formativo televisivo en el mejoramiento profesional y humano del estudiante de la educación técnica y profesional*. (Tesis doctoral). La Habana, Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
- Instituto Nacional de Deportes Educación Física y Recreación, Inder (2012). *Resolución 04/12 Metodología de evaluación del desempeño laboral*. La Habana, Cuba.
- Jova, L. (2014). *Adecuaciones al sistema de selección de talentos velocistas del atletismo cubano*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte. La Habana.

- Martín, A. y Trejo, F. (2018). Impacto social del proceso de superación del entrenador de Béisbol como profesional de la Cultura Física. Social impact of the process of superation of the trainer of Baseball like professional of the Physical Culture. *Arrancada*, 18(33), 58-68. Recuperado de <http://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/view/247>
- Martínez, L., Godoy, M. y Varela, N. (2016). La evaluación de impacto del proceso de formación de profesores. Ecuador: Revista Eutopía. No. 10 <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/10627>
- Mena, S. (2014). Evaluación de impacto de los programas de especialidades deportivas en el sistema nacional de la cultura física y el deporte. *Lecturas: Educación Física y Deporte*. (197), pp. 1-5.
- Mena, S. (2018). *Indicadores para evaluar el impacto de las especialidades deportivas*. [CD-ROM]. 1er. Evento de la Facultad de Deportes.
- Mena, S. (2018). *Metodología para evaluar el impacto en las especialidades de posgrado*. [CD-ROM]. Cubamotricidad.
- Zambrano, A. M., Peña, C. R. N., & Olán, R. C. (2016). La superación profesional de los entrenadores no titulados en la Liga Deportiva Cantonal de Manta. *Arrancada*, 15(28), 131-143. Recuperado de <http://revistarrancada.cujae.edu.cu/index.php/arrancada/article/view/13-28>
- Ministerio de Educación Superior, MES. (2005). *Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba. Resolución No. 132/2004*. La Habana, Cuba: ENPSES.
- Ministerio de Educación Superior, MES. (2015). *Sistema de Evaluación y Acreditación de Especialidades de Posgrado (SEA-EP)*. La Habana, Cuba.
- Moya (2018). *Metodología para la evaluación del impacto de las sedes universitarias municipales de la cultura física en la comunidad*. (Tesis doctoral) Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte. La Habana.
- Rodríguez, A. (2017), *Metodología para el mejoramiento del proceso de evaluación de impacto del trabajo metodológico en el departamento docente de asignaturas técnicas de la Educación Técnica y Profesional*. (Tesis doctoral) Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca".
- Rodríguez, M. (2010). *Modelo para la evaluación del impacto pedagógico del software educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la secundaria básica*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. La Habana.
- Santiesteban, L. (2003) *Programa educativo para la superación de los directores de las escuelas primarias del municipio del municipio playa*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, La Habana.
- Serrano, A. (2001). *Mejoramiento del desempeño pedagógico profesional del personal docente de la Educación Técnica y Profesional*. (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, Holguín.

Tyler, R. (1950) *Basic principles of currículo and instruction*. Chicago, EEUU:
University of Chicago.



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-
NoComercial 4.0 Internacional.

Copyright (c) 2019 Sara María Mena Morejón