

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN UNIDAD DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS SOCIALES



TESIS

Plan de gestión estratégica para promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque, año 2024

Presentada para obtener el grado académico de maestro en Ciencias Sociales con mención en Gestión Pública y Gerencia Social

Investigador: Chavez Campos, Abelardo

Asesor: M. Sc. Fernández Vásquez, Evert José

Lambayeque – 2024

Plan de gestión estratégica para promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque, año 2018

Tesis presentada para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias sociales con mención en Gestión Pública y Gerencia Social



LIC. Chavez Campos, Abelardo

Investigador



Dr. García Caballero Rafael Cristóbal

Presidente



M.Sc. Bocanegra Vilcamango Beder

Secretario



Dr. Carlos Ulises Vásquez Crisanto

Vocal



M. Sc. Evert José Fernández Vasquez

Asesor

reporte turnitin

REPORT DE ORIGINALIDAD

17%

ÍNDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRINCIPALES

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

pesquisa.bvsalud.org

Fuente de Internet

1%

4

www.ccece.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.unprg.edu.pe:8080

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Autónoma de
Nuevo León

Trabajo del estudiante

1%

8

repositorio.utn.edu.ec

Fuente de Internet

1%

9

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

63	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 <small>Publicación</small>	<1%
64	Submitted to Universidad Continental <small>Trabajo del estudiante</small>	<1%
65	de.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	<1%
66	equipo4-rrhh-unesr.over-blog.es <small>Fuente de Internet</small>	<1%
67	www.munilambayeque.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1%
68	robertobarrer-alobos.wixsite.com <small>Fuente de Internet</small>	<1%
69	Submitted to tec <small>Trabajo del estudiante</small>	<1%

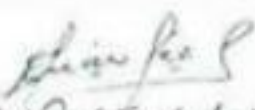
Excluir citas:

Activar

Excluir coincidencias: ☐ pagado

Excluir bibliografía:

Activar


M. Sc. Cristóbal Fernández Viquez



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 066

Siendo las 09 horas, del día 16 en los Ambientes de la FACHSE: SLOITA 026-FACHSE por mandato de la **Resolución N° 0338 -2024-V-D-FACHSE** de fecha 15 de febrero 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según **Resolución N° 2467-2018-UP-D-FACHSE** de fecha 26 de julio de 2018; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a) : Dr. Rafael Cristóbal García Caballero
Secretario(a) : Dr. Beder Bocanegra Vilcamango
Vocal : Dr. Carlos Ulises Vásquez Crisanto
Asesor(es) : M.Sc. Evert Fernández Vásquez
:




Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): **PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA PROMOVER LA DETECCIÓN Y DESARROLLO DE TALENTOS DEPORTIVOS EN NIÑOS Y ADOLESCENTES DE 7 A 16 AÑOS DE EDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE LAMBAYEQUE, AÑO 2018.** Presentada por **ABELARDO CHÁVEZ CAMPOS** para obtener el **Grado de Maestro en Ciencias Sociales, mención: Gestión Pública y Gerencia Social.**

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 18-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de 17 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO**.

Siendo las 10 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dr. Rafael Cristóbal García Caballero
PRESIDENTE(A)


Dr. Beder Bocanegra Vilcamango
SECRETARIO(A)


Dr. Carlos Ulises Vásquez Crisanto
VOCAL

OBSERVACIONES:

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20º, 33º, 46º, 54º o 66º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

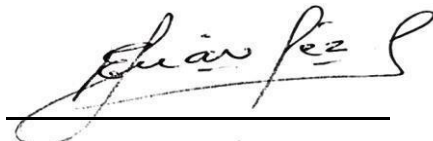
CONSTANCIA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Evert José Fernández Vásquez, Docente, asesor de la Tesis del estudiante Chavez Campos, Abelardo

Titulada: **Plan de gestión estratégica para promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque, año 2024**, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que, la misma, tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de similitud del Programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada uno de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 26 agosto del 2024



M. Sc. Evert José Fernández Vásquez

Asesor

DEDICATORIA

A mis padres, Virgilio y Julia, mis hijas, mi Esposa Elizabeth, mis hermanos y de más familiares y amigos quienes siempre con su apoyo constante me permitieron hacer realidad lo propuesto

AGRADECIMIENTO

Al todo poderoso

Al Mg. Sc. Evert José Fernández Vásquez, agradecimiento muy sincero quien fue asesor de mi tesis y profesor a la vez, por su valioso aporte brindado en el asesoramiento y culminación del presente proyecto

Mi gratitud a los docentes de la escuela de post grado que siempre me inculcaron conocimientos y enseñanzas durante la formación profesional

A mis amigos Dr. Percy Morante Gamarra y Dr. José Wilder Herrera Vargas por la confianza y excelentes personas

A todos aquellos que contribuyen cada día a mi crecimiento personal, entregando su cariño y experiencia y sobre todo, su apoyo incondicional.

INDICE GENERAL

Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Indice General	ix
Índice de tablas	x
Resumen	11
Abstrac	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I: DISEÑO TEORICO	15
1.1. Antecedentes	15
1.2. Teoría del cambio planificado de E. Schein	16
1.3. Gestión del talento humano	19
1.4. Detección y selección del talento deportivo	25
1.5. Definición de términos	31
CAPÍTULO II: METODOLOGIA	33
2.1. Diseño de la investigación	33
2.2. Población y Muestra	33
2.3. Materiales Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	34
CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1. Análisis e interpretación de los datos	38
3.2. Propuesta Teórica	40
CAPITULO IV: CONCLUSIONES	51
CAPITULO V: RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	56

INDICE DE TABLAS

Tabla 01: Nivel de apoyo y detección de talentos deportivos de Lambayeque.....	35
Tabla 02: ¿Tú Institución educativa promueve el deporte competitivo?.....	35
Tabla 03: ¿En la institución educativa has tenido algún entrenador por disciplina?.....	36
Tabla 04: ¿La institución educativa realiza olimpiadas deportivas internas?.....	36
Tabla 05: ¿Has participado en olimpiadas deportivas representando a tu colegio?.....	37
Tabla 06: ¿Tu institución educativa cuenta con áreas acondicionadas para practicar diferentes disciplinas deportivas?.....	37
Tabla 07: ¿Practicas algún deporte?	58
Tabla 08: ¿Qué deporte es el que más practicas?.....	58
Tabla 09: ¿Tus padres te incentivan la práctica de algún deporte?.....	59
Tabla 10: ¿Acudes a alguna academia privada para practicar algún deporte?.....	59
Tabla 11: ¿Me entretengo más haciendo deporte que otras actividades?.....	60
Tabla 12: ¿En la ciudad de Lambayeque existen academias que promuevan el deporte de mi preferencia?.....	60
Tabla 13: ¿En la ciudad de Lambayeque existen academias que promuevan el deporte de mi preferencia?.....	61

RESUMEN

En las instituciones educativas del nivel primaria y secundaria de EBR tanto públicas y privadas del distrito de Lambayeque se observa escasa estimulación y apoyo a los talentos deportivos, que se manifiesta en la limitada participación a nivel de juegos escolares y olimpiadas nacionales e internacionales. Como objetivo nos planteamos proponer un plan de gestión estratégica para promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito de Lambayeque. Metodológicamente es una investigación descriptiva propositiva, para el recojo de datos empíricos se aplicó una encuesta a una muestra de estudiantes y entrevistas a docentes de educación física de las Instituciones educativas seleccionadas. Los resultados confirman una escasa promoción en la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito de Lambayeque. Esta investigación aporta información relevante para potenciar la gestión en la detección y promoción de talentos deportivos en la Región.

Palabras clave: Gestión estratégica, talentos deportivos

ABSTRACT

In the educational institutions of the primary and secondary level of EBR, both public and private, in the district of Lambayeque, there is little stimulation and support for sporting talents, which is manifested in the limited participation at the level of school games and national and international Olympics. Our objective is to propose a strategic management plan to promote the detection and development of sports talents in children and adolescents from to years of age in public and private regular basic education educational institutions in the district of Lambayeque. Methodologically it is a purposeful descriptive research, to collect empirical data a survey was applied to a sample of 80 students and interviews with physical education teachers from the selected educational institutions. The results confirm a poor promotion in the detection and development of sports talents in children and adolescents from to years of age in public and private regular basic education educational institutions in the district of Lambayeque. This research provides relevant information to enhance management in the detection and promotion of sports talents in the Region.

Keywords: strategic management, sports talents

INTRODUCCIÓN

El mundo en el que nos toca vivir es cada vez más competitivo en todas las áreas del conocimiento, la técnica, de las empresas, del cual no está exento el deporte. El Perú en las competencias de alto rendimiento deportivo ha mostrado pobres resultados, por ejemplo en las olimpiadas realizadas en la última década hemos quedado rezagados en el medallero en relación a otros países, de igual modo en el fútbol, nuestro torneo local de primera división es de un bajo nivel competitivo, no hemos logrado siquiera pasar a un puesto expectante en la copa libertadores o sudamericana, esto se refleja también en los pobres resultados a nivel de selección. Esta realidad nos hace ver la necesidad de implementar políticas públicas deportivas para mejorar nuestro nivel competitivo en las diferentes disciplinas deportivas. Otros países de la región ya nos llevan ventaja en ese sentido a través de la creación de centros de alto rendimiento para la detección y selección de talentos deportivos.

El Instituto Peruano del Deporte (IPD) es la entidad gubernamental encargada de promover el deporte y la actividad física en el Perú. El apoyo al deporte por parte del IPD se manifiesta en diversas formas, incluyendo el desarrollo de programas y proyectos destinados a fomentar la práctica deportiva en todos los niveles de la sociedad peruana, desde el deporte base hasta el alto rendimiento.

El IPD también es responsable de la implementación de políticas públicas en materia deportiva, trabajando en coordinación con diferentes entidades gubernamentales, privadas y del sistema deportivo nacional. Entre sus funciones se encuentra la identificación y promoción de talentos deportivos, la mejora de infraestructuras deportivas y la organización de eventos deportivos nacionales e internacionales.

El apoyo al deporte proporcionado por el IPD busca no solo mejorar el rendimiento de los atletas peruanos en competencias internacionales, sino también promover los beneficios de la actividad física y el deporte para la salud física y mental de la población. Esto incluye programas dirigidos a comunidades específicas, como jóvenes en situación de vulnerabilidad, con el fin de utilizar el deporte como una herramienta para el desarrollo social y personal.

Es importante destacar que el IPD se esfuerza por garantizar que el deporte sea accesible para todos, independientemente de su edad, género o condición socioeconómica, entendiendo el deporte como un derecho y una herramienta para el desarrollo integral de las personas.

A pesar del gran esfuerzo que hace el IPD por apoyar el deporte no es suficiente en las

regiones del país no se cuenta con espacios adecuados para la práctica del deporte menos aun con un programa de detección y apoyo a los talentos. En el caso de la región Lambayeque no tenemos infraestructura ni equipamiento para promover el deporte de alta competencia, tampoco se cuenta con el recurso humano, ósea entrenadores especializados, los pocos que existen lo hacen en algunos casos ad honorem o de manera privada

Esta realidad se ve reflejada en instituciones educativas de la región es escaso la promoción, estimulación y apoyo a los talentos deportivos. De acuerdo al avance tecnológico y desarrollo de otros países como España, Francia, Inglaterra, Argentina, Brasil e incluso Ecuador y otros. En realidad, en diferentes países existe la estimulación y apoyo al talento deportivo con implementos deportivos, con buena nutrición, con staff de entrenadores y cuerpo técnico de primera.

En la provincia de Lambayeque en especial las instituciones educativas públicas y privadas, los actores educativos son pieza clave para el correcto desarrollo del proceso educativo que se realiza; Los padres de familia son uno de los actores principales en este proceso, pero que por diversos factores como el socio económico, escasa oportunidad u otros elementos distractores no están interesados en promover a sus hijos la práctica profesional del algún deporte.

Hoy en día, la mayor parte de las familias cuenta acceso a las TICs , el cual no sólo entretiene a los menores en hogar; sino también al padre y madre de familia, restándole tiempo para apoyar en el desarrollo de las tareas educativas y la estimulación en el deporte

Se evidencia entonces que los padres de familia no están ni motivados ni preparados para cumplir con el rol de estimulador deportivo, lo que repercute en los resultados y la calidad deportiva de sus hijos en las Instituciones Educativas y por ende en la representatividad nacional e internacional.

En las instituciones educativas del nivel primaria y secundaria de EBR tanto públicas y privadas del distrito de Lambayeque se observa también escasa estimulación y apoyo a los talentos deportivos, que se manifiesta en la escasa participación a nivel de juegos escolares y olimpiadas nacionales e internacionales, debido a que no existe un plan de gestión y desconocimiento de las autoridades locales por promover al talento deportivo, lo que ocasiona ausencia y pobres resultados en las competencias nacionales e internacionales

La pregunta a responder fue la siguiente:

¿De qué manera el diseño y propuesta de un plan de gestión estratégica promoverá la

detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque, año 2024?

El trabajo de investigación tuvo como propósito proponer un plan de gestión estratégica para promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque, año 2024

Los objetivos específicos fueron:

Diagnosticar el proceso de detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de a años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque

Describir las teorías que servirán de sustento al plan de gestión estratégica para promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque

Diseñar un plan de gestión estratégica para promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque

El Objeto de estudio es Proceso de Gestión de talentos deportivos y, el campo de acción es el diseño de un plan de gestión estratégica para promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad.

Como hipótesis se formuló: Si se propone un plan de gestión estratégica entonces se lograría la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de a años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque, año 2024.

El trabajo está organizado en capítulos que a continuación detallamos:

En el capítulo primero, se describe y analiza las teorías que sirven de fundamento a propuesta teórica.

En el segundo capítulo, describimos los procedimientos metodológicos.

En el tercer capítulo analizamos los resultados de investigación, y desarrollamos la propuesta teórica. Finalmente, las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y anexos.

CAPITULO I: DISEÑO TEORICO

1.1. Antecedentes de investigación.

Para Sant (), “detectar un posible talento deportivo, plantea que todo pedagogo del deporte debe conocer aspectos previos, tales como: la edad biológica y cronológica, pues unos niños maduran más deprisa que otros. La edad biológica se determina por tres indicadores fundamentales” (Mahmoud, 200 , parr.) Por su parte López (5) manifiesta que proceso de selección “se basa en aquellas capacidades o atributos que un atleta tiene que poseer para ser considerado como talento y que se adaptan, al trabajo, tarea o a las dimensiones de realización de un deporte concreto” (Mahmoud, 200 , parr. Para Ilisástigui y Fleitas) “La selección deportiva, como categoría de la Cultura Física es, ante todo, un componente del sistema de Preparación Deportiva, que se da como un proceso en donde interactúan las posibilidades y condiciones de los sujetos para la práctica deportiva, que se concreta en la detección, selección y seguimiento del talento deportivo y se materializa como un sistema de medidas organizativas y metodológicas, que posibilitan la determinación de las aptitudes

capacidades de los sujetos según los criterios de selección para determinada actividad deportiva” (Mahmoud, 200 , parr.. Noa, H.() considera, “que la selección no ocurre en un solo momento, sino que va desde la fase genérica de adaptación e iniciación hasta la de estabilización de los máximos rendimientos deportivos, no solo por el hecho de que esté estrechamente relacionado con los factores de madurez y desarrollo natural del individuo, sino porque la selección es un proceso que está presente en cada una de las etapas del proceso de preparación del deportista, planteando cada una de ellas nuevas y superiores exigencias, por lo que la selección transcurre durante toda la vida deportiva del jugador” (Mahmoud, 2009, parr.) Referentes teóricos del modelo teórico

1.2 Teoría del cambio planificado de E. Schein

sobre la base de lo planteado por Lewin. Schein plantea que el modelo de cambio planificado se da sobre la base de cinco Toda organización que quiera ser competitiva en el mundo moderno necesita implementar cambios permanentes para adaptarse al entorno que cambia de manera vertiginosa. Pero el cambio que se desea implementar no puede ser improvisado sino por el contrario planificado, por la complejidad que representa. En ese sentido Schein (1982) plantea que “el problema

de iniciación del cambio es de particular importancia debido a la observación común de que la gente se resiste al cambio, aun cuando los fines sean altamente deseados” (p.El autor trato de desarrollar un modelo de cambio planificado, para poder entender cómo se produce este, ya sea a nivel organizacional o grupal supuestos que explicamos a continuación:

. “Cualquier cambio en el proceso implica no sólo aprender algo nuevo sino olvidarse de algo que ya está muy integrado en la personalidad y en las relaciones sociales del individuo” (p.. “Ningún cambio se logra a menos que haya motivación suficiente para que se opere. Si la motivación no existe, inducirla puede ser una de las mayores dificultades en cualquier proceso de cambio” (p.“Los cambios organizacionales, es decir, las nuevas estructuras, procesos, sistemas de incentivos, etc, ocurren sólo gracias a cambios que se operan en miembros claves de la organización, por lo tanto el cambio organizacional siempre está mediatizado por los cambios individuales” (p.224)

. “La mayoría de los cambios que operan en una persona adulta implican cambios de actitud, valores e imágenes que la gente tiene de sí misma; el abandono del tipo de respuestas que la persona está acostumbrada a dar en estas cuestiones es, al principio, inherentemente doloroso y amenazante” (p.224)

“El cambio es un ciclo de etapas múltiples muy parecido al ciclo de adaptación; y todas las etapas deben ser negociadas en alguna forma antes de que se pueda decir que un determinado cambio se ha dado” (p.

Schein) agrega además etapas y ciertos mecanismos en cada etapa, para provocar el cambio deseado.

Etapas . Descongelamiento: la creación de una motivación para cambiar. Generar un ambiente propicio para generar el cambio es sumamente complejo, porque significa desaprender elementos culturales como valores o conductas, que son parte de nuestra personalidad, porque lo hemos adquirido durante el proceso de socialización. Para lograr esta primera etapa se requiere activar tres mecanismos: primero negar o dejar de confirmar la actitud o conducta ya formada, significa generara incomodidad para motivar el cambio. Segundo “la negación tiene que producir suficiente sentimiento de culpa o suficiente ansiedad como para motivar un cambio, y tercero la creación de una seguridad psicológica reduciendo barreras interpuestas al cambio o reduciendo la amenaza inherente al reconocimiento de errores anteriores” (Pp. 224-

Etapas El cambio: desarrollo de nuevas actitudes y nuevos comportamientos. En esta etapa se deben activar dos mecanismos. Primero “identificarse con un rol modelo, con

un mentor o amigo y aprender a ver las cosas desde el punto de vista de la otra persona. Segundo la exploración del medio para obtener información específicamente relacionada con el problema particular de una persona y la selección de información entre múltiples fuentes” (pp. -).

Etapa Recongelamiento: estabilización de los cambios, en esta etapa se busca que el cambio perdure en el tiempo. Para ello se deben activar dos mecanismos. Primero, “permitir al individuo que logró el cambio definir si su nueva conducta está acorde con su personalidad y el concepto que tiene de sí misma y segundo, la persona debe poder tener la oportunidad de definir si las personas que la rodean aceptan y confirman este nuevo cambio de actitud” (pp. -).

Schein () sugiere que para lograr el cambio propuesto por la organización se requiere de la ayuda de un consultor externo especializado. “el rol del agente de cambio o del consultor es ayudarlo al sistema a mejorar su capacidad inherente de adaptación” (p.2) por ende el autor infiere que el rol del consultor es “ayudarlo a la organización a realizar un diagnóstico de sí misma, a seleccionar sus propias respuestas de adaptación y a determinar su propio progreso” (p.2).. .

1.3 Gestión del talento humano

Como toda ciencia tiene que estar a la vanguardia de los cambios que hoy son vertiginosos, la administración también ha experimentado profundos cambios en la forma de gestionar los recursos humanos.

Chiavenato () sostiene que “Son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área cambió. Muchas organizaciones han sustituido el término administración de recursos humanos (ARH) por gestión del talento humano, administración de asociados o colaboradores, administración de competencias, administración de capital humano, administración de capital intelectual ... Estos distintos nombres representan un nuevo espacio y otra configuración del campo”(p.).

Se evidencia entonces, que cada vez toma mayor relevancia la gestión del recurso humano y uno de los términos que cobra cada vez más fuerza está relacionado con la gestión del talento humano.

“Las organizaciones cambian sus conceptos y modifican sus prácticas administrativas para movilizar y utilizar con plenitud a las personas en sus actividades. En lugar de invertir directamente en productos y servicios, ahora invierten en las personas que los conocen bien y que saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos” (Chiavenato, p.4). El centro de las organizaciones son las personas, porque de ellas depende el éxito o el mantenimiento de la ventaja competitiva.

Chiavenato) también plantea que “La posibilidad de crecer en la vida y de tener éxito depende de que se crezca dentro de las organizaciones. Por otra parte, las organizaciones también dependen, directa e irremediablemente, de las personas para operar, producir sus bienes y servicios, atender a sus clientes, competir en los mercados y alcanzar sus objetivos globales y estratégicos” (p.5).

Existe entonces una interdependencia entre personas y organizaciones, ambas se necesitan para alcanzar sus objetivos. Esa relación recíproca hace pensar que no puede haber organizaciones sin personas y viceversa.

Entonces los talentos deportivos no podrían potenciar sus capacidades de manera individual, sino, por medio de organizaciones, como academias o escuelas de talentos que desarrollen sus habilidades a través de entrenadores especializados, coach motivacionales, psicólogos deportivos, nutricionistas, terapeutas, etc. Especialistas que los ayudarán a lograr sus objetivos. Pero también las organizaciones deportivas se fortalecerían en la medida que estos talentos formados en estos centros, logren metas y objetivos en competencias de alto rendimiento, contribuyendo de este modo a la consecución de la misión institucional y hacer realidad la visión prospectiva de la misma.

Es por ello que la administración moderna ve al recurso humano como un asociado más, que le aporta conocimiento, talento, que los hace más competitivos en un mundo que cambia de manera vertiginosa, con entornos cada vez más complejos y exigente en términos de calidad.

Las organizaciones ven la gestión de los recursos humanos, como el elemento clave para el logro de sus propósitos institucionales, para ello implementan una serie de procesos integradores, como la selección de talentos para incorporarlos a su

organización, motivar a los talentos para desarrollar una cultura organizacional, proactiva, innovadora, impulsora del trabajo en equipo. También, se debe promover relaciones interpersonales positivas, capacitarlos y motivarlos para que se esfuercen al máximo logrando competitividad en los talentos y generando una cultura del aprendizaje permanente.

Chiavenato) propone seis procesos en la administración de los recursos humanos, siendo los más relevantes el proceso de selección o reclutamiento de talentos, los procesos de recompensa al logro de metas y objetivos organizacionales, los procesos de capacitación permanente para potenciar sus talentos, todos ellos son procesos integrados de tal modo que si uno de ellos falla, o cumple su rol afecta a toda la organización en el cumplimiento de su misión.

Otro componente que juega un papel central en la organización, son los gerentes o personas encargadas de la administración de los recursos humanos. De ellos depende el reclutamiento de personas con el perfil requerido por la organización, integrarlos a la cultura de la institución, capacitarlos y potenciar su desempeño, generar sentido de pertenencia y un ambiente agradable de trabajo, motivarlos permanentemente para que desplieguen su mayor esfuerzo.

“En la actualidad, las organizaciones extienden su concepto de asociados, e incluyen en él a los trabajadores, (...) Cada asociado está dispuesto a invertir sus recursos en la organización en la medida en que obtiene réditos adecuados. Así, las personas han dejado de ser consideradas recursos (humanos) para ser tratadas como asociados. Los objetivos de la administración de recursos humanos son ahora estratégicos, y sus procesos son: integrar, organizar, recompensar, retener, desarrollar y auditar a las personas” (Chiavenato, p.30).

Los cambios que se están experimentando en las organizaciones en la actualidad, denominadas por algunos teóricos como la sociedad del conocimiento, sociedad líquida, sociedad red, sociedad virtual o sociedad posmoderna, etc. Ya no son cambios puramente estructurales sino también cambios culturales y conductuales que han ido modificando el rol que asumen las personas que forman parte de ellas.

Es en este nuevo contexto estructural y cultural se requiere de gerentes capaces de gestionar el talento humano para lograr el éxito organizacional. “Tener personas no significa necesariamente tener talentos. ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore” (Chiavenato, 2009, p.).

El talento se caracteriza por poseer cualidades especiales, Chiavenato)
considera cuatro aspectos para la competencia individual:

“Conocimiento. Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI” (p.50)

“Habilidad. Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado” (p.5)

“Juicio. Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades” (p.5)

“Actitud. Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial” (p.50)

El talento es entonces, el recurso más valioso que posee la organización, por lo tanto, el más apreciado, forma parte de todas las áreas funcionales de la misma.

1.2.2.1. planificación estratégica del talento humano.

Las organizaciones que pretenden ser competitivas, no funcionan de manera improvisada sino al contrario prevén escenarios, analizan los entornos donde operan. “En su interacción con el entorno dependen de otras organizaciones y luchan contra otras más para mantener sus territorios y mercados. La estrategia organizacional es el mecanismo mediante el cual la organización interactúa con su contexto ambiental. La estrategia define el comportamiento de la organización en un mundo cambiante, dinámico y competitivo” (Chiavenato, 2009, p.64).

Es por ello Chiavenato (2009) sostiene que “La misión de la organización, su visión del futuro y sus principales objetivos condicionan su estrategia organizacional. El único integrante racional e inteligente de esta estrategia es el elemento humano, la cabeza y el sistema nervioso de la organización. El cerebro del negocio. La inteligencia que toma decisiones” (p.6). Como vemos en la cita anterior es el talento humano el principal recurso capaz de viabilizar dicho plan, de darle sentido a la estrategia, direcciona el proceso, el que toma decisiones.

En el proceso de gestión es fundamental que el recurso humano conozca y se identifique con la misión organizacional. “Es importante conocer la misión y los objetivos esenciales de una organización, porque si las personas no saben por qué existe ni hacia dónde pretende dirigirse, jamás sabrán cuál es el mejor camino que deben seguir. Y si las personas no conocen la misión de la organización, estarán errantes y sin saber cuál es el camino para su realización” (Chiavenato, 2009, pp. 10 - 11). Cuando el recurso humano conoce la misión, es más fácil lograr los objetivos organizacionales, porque saben cómo actuar para lograr los mismos, en fin la misión es parte de la filosofía de una empresa que le imprime identidad. “Esta filosofía incluye los valores y las creencias, mismos que representan los principios básicos de la organización, que

distinguen su conducta ética, su responsabilidad social y sus respuestas a las necesidades del ambiente ... De modo que la misión debe traducir su filosofía a metas tangibles y que orienten a la organización hacia un desempeño excelente; es la que define la estrategia organizacional y señala el camino que seguirá la organización.” (Chiavenato,2009, p. 65)

Otro elemento básico que toda organización debe promover en su recurso humano es la práctica de valores institucionales. Por qué “Los valores constituyen las creencias y las actitudes que ayudan a determinar el comportamiento individual. Las organizaciones otorgan prioridad a ciertos valores (las personas son el activo más importante o el cliente siempre tiene la razón) que funcionan como normas que orientan el comportamiento de las personas” (Chiavenato, 2009, p. 6).

Es importante entender que las organizaciones son dinámicas, por lo tanto deben proyectarse al futuro, deben ser proactivas, tener una visión clara hacia donde quieren llegar. “La visión establece una identidad común en torno a los propósitos de la organización para el futuro, con el objeto de orientar el comportamiento de sus miembros respecto al destino que ésta desea construir y realizar” (Chiavenato, p.). La falta de una visión compartida por el recurso humano puede ser muy perjudicial para la organización, de ella depende el logro de los objetivos en un entorno turbulento y complejo.

Tanto la misión, la visión, los valores, los objetivos de la organización, serian inalcanzables sino se tiene definida una estrategia. “La estrategia representa el camino que elige la empresa para enfrentar las turbulencias externas y aprovechar sus recursos y competencias de la mejor manera posible. Cuanto mayor sea el cambio del entorno, tanto más necesaria será la acción estratégica, que debe ser ágil y flexible para

aglutinar y permitir la rápida adopción de nuevos caminos y nuevas salidas” (Chiavenato, 2009, p. 7).

La estrategia por sí misma no genera ningún cambio ni logra ningún objetivo. “La estrategia debe funcionar como un programa global para la consecución de los objetivos y debe obtener el consenso general y ser capaz de motivar e involucrar a todos sus colaboradores” Chiavenato, p.). Nuevamente el recurso humano es clave en la generación e implementación de la estrategia, sin el compromiso de ellos, por más que este bien diseñado no es posible lograr el propósito de la institución. No es suficiente haber detectado y seleccionado a los talentos deportivos sino ellos no hacen suya la estrategia de la organización. Lo que realmente los moviliza aparte de conocer la estrategia, es interiorizarla, hacerla propia para generar la sinergia posible en la consecución de resultados. La planificación estratégica de los recursos humanos está orientada a “alinearse los talentos y las competencias con las necesidades de la organización” esa simbiosis generada entre el talento humano y las prioridades organizacionales contribuyen de manera significativa a alcanzar los objetivos propuestos de ambos.

1.4. Detección y selección del talento deportivo

Dorticós y León,) sostienen que “En estos tiempos para alcanzar altos resultados deportivos es necesario establecer un sistema de selección deportiva donde estén presente los elementos siguientes: la detección, la selección y seguimiento de los que presentan grandes capacidades y aptitudes prácticas para un deporte determinado y que sean sometidos a un proceso de preparación que le permita transitar hacia el alto rendimiento sin afectar sus etapas de desarrollo biológico” (p.1 .

Para lograr resultados óptimos en las competiciones es relevante transitar por la detección y selección de talentos en el momento adecuado, de acuerdo a su edad biológica y a ciertos parámetros académicos según el deporte en cuestión. Pero tampoco se debe perder de vista que “en el éxito deportivo participan múltiples factores y entidades (la familia, la escuela, la administración deportiva, los clubes, la forma de práctica, la participación y organización deportiva), elementos que debemos tenerlos en cuenta a la hora de realizar una valoración, situando a cada factor en el lugar que le corresponde” (Dorticós y León, 2010, p.1

También se debe tener en cuenta al momento de la selección de los talentos mecanismos que “permita seleccionar los mejores talentos, lo cual deviene no solo en mayores resultados sino también en una óptima utilización de los recursos materiales económicos, técnicos y también humanos y por otra parte, se evita que sean seleccionados niños, adolescentes y jóvenes que no reúnan los requisitos para un deporte determinado y que sus resultados no satisfactorios le produzcan sensación de fracaso y pérdida de tiempo” (Dorticós y León, 2010, p.156)

Dorticós y León, () señalan que “La detección precoz permite reducir el tiempo para llegar a el deporte de elite, mejor asimilación de la técnica por su mejor capacidad de aprendizaje, mejor adaptación a la carga pues mejor manejo de la gradualidad de las mismas, ya que el tiempo es mayor, mejorando su rendimiento por efecto de los estímulos de entrenamiento”(p.1). De este modo, se justifica contar con centros que hagan esta labor de manera técnica y científica como lo que proponemos en este trabajo de investigación.

En nuestro país todavía es incipiente este proceso de detección y selección de talentos deportivos a comparación con Europa, algunos países asiáticos o EE.UU. Es por ello los pobres resultados en competiciones internacionales, incluso en varios países de América Latina, salvo algunas excepciones como Cuba en donde se “realizan estudios integrales donde unido a la parte física se estudian otras variables derivadas de las ciencias aplicadas, dirigidos a garantizar el proceso de iniciación deportiva al máximo de potencialidades, y con un carácter específico de cada modalidad deportiva” (Dorticós y León, 2010, p.1).

1.4.1 Indicadores del talento deportivo

Dorticós y León, () sugieren que “a la hora de seleccionar talentos debemos tener presente los factores que intervienen en la consecución de altos resultados como: 1. la Máxima correspondencia de las particularidades individuales con los requisitos de la modalidad deportiva y 2. Reconocer los requerimientos que una modalidad deportiva demanda de cada deportista elite” (p.162) para ello es necesario contar con organizaciones deportivas especializadas que garanticen el desarrollo de los talentos.

Dorticós y León,) también sostienen que “es necesario someter al talento a un programa de actividades que garantice su desarrollo, por lo que al determinar la aptitud, es necesario tener en cuenta los años de entrenamiento que se requiere para el resultado máximo, la edad biológica y la edad cronológica de los sujetos” (p.1). Cuanto más temprano se inicie el proceso de entrenamiento mayor será las posibilidades de lograr un rendimiento óptimo en competencias de alto rendimiento deportivo.

Según Torres) citado por Dorticós y León,) propone tener en cuenta los siguientes indicadores en relación al talento deportivo.

“Nivel de rendimiento. Determinar si las características determinantes del rendimiento del joven son amplias como para satisfacer las exigencias de su deporte” (p.1).

“Ritmo del mejoramiento del rendimiento y tempos de desarrollo de las capacidades dominantes. Se utiliza para determinar la capacidad de satisfacer las exigencias del entrenamiento y con qué rapidez se desarrollan sus características en general y particularmente las determinantes del rendimiento” (p.).

“Estabilidad del rendimiento y el potencial de mejoramiento. Se utiliza para comprobar si el rendimiento del joven es lo suficientemente estable y su mejoramiento significativo como para permitirle lograr un alto nivel de desarrollo de las características determinantes del rendimiento” (p.1).

“Tolerancia y ritmo de asimilación de la carga de entrenamiento. Se utiliza para determinar hasta dónde el joven es capaz de satisfacer todas las exigencias y, especialmente, su capacidad de cumplir con lo que el entrenamiento le imponga”(p.1).

“Resultados iniciales en los ejercicios básicos que constituyen marcadores motores por su alta correlación con la posible disciplina competitiva” (p.1).

“Ritmo o tiempo de desarrollo de los resultados competitivos” (p.1).

Selección y rendimiento del talento deportivo.

Dorticós y León,) sostienen que “El resultado deportivo es multifactorial pero hay que diferenciar aquellos que mayor reflejen la actividad deportiva en cuestión y de ellos aquellos que solo pueden desarrollarse hasta cierto límite mediante el entrenamiento de aquellos que son susceptibles de amplia mejora en el transcurso del proceso de entrenamiento deportivo. De ahí que se debe diferenciar entre las características o rasgos perfectibles o lábiles de las no perfectibles o estables” (p.164).

Los factores heredados o genéticos según diversos autores especializados en el tema, sostienen que no se pueden modificar esencialmente con el entrenamiento a diferencia de las características lábiles del deportista que si pueden modificarse de manera sustancial con el entrenamiento u otros elementos externos. “Por lo tanto se debe ser exigente a la hora de la selección deportiva de las características no perfectibles o estables, ya que estas representan las principales limitantes del posterior progreso” (Dorticós y León, 2010, p.164).

Dentro de los factores estables tenemos “Estatura y otras dimensiones longitudinales, velocidad, destreza, tiempo de reacción, tiempo sináptico, labilidad muscular, y los lábiles son: Dimensiones corporales circulares (masa muscular y masa grasa), potencia aeróbica, fuerza muscular, flexibilidad.” (Dorticós y León, 2010, pp.16 -).

Durante muchos años se tomaba como referencia algunas carteristas que los entrenadores tomaban en cuenta a la hora de seleccionar talentos de forma intuitiva o empírica sin el mayor rigor científico que hoy la evidencia científica exige. “Es por ello que con la elevación de los resultados y los adelantos de la ciencia y la técnica en las últimas dos décadas diferentes autores han investigado a cerca de la problemática y se han establecido factores que influyen en el rendimiento por lo que deben ser considerados a la hora de la selección de talentos” (Dorticós y León, 2010, p.).

Diferentes autores como Hahn), Navarro) y Torres (coinciden en ciertos factores que influyen en el rendimiento como: la talla, peso, masa muscular, resistencia, velocidad, fuerza, flexibilidad, concentración, inteligencia motriz, predisponían para el entrenamiento, motivacion, concentración, edad biológica, antecedentes históricos, etc. Todos estos factores se deben tener en cuenta al momento de seleccionar los talentos deportivos.

En la selección de los talentos deportivos entonces se deben tener en cuenta diferentes criterios a “partir de los perfiles del deporte ... permite los criterios para la elección y con ellos las pruebas a realizar que con mayor fidelidad se

correspondan con la modalidad deportiva. Por lo que hay que establecer el conjunto de características que se exigen para obtener el máximo rendimiento, considerando además el desarrollo alcanzado por ese deporte” (Dorticós y León, 2010, p.17).

Durand manifiesta que existen diversas formas para seleccionar los talentos como el: “Análisis de la actividad, es decir descomponerla en sus partes integrantes (habilidades, acciones y operaciones) con el objetivo de evaluar su composición y estructura, identificando los componentes elementales y su peso dentro de la actividad como un todo y descripción de las características de los mejores representantes de la especialidad” (Dorticós y León, 2010, p.17).

Dependiendo del tipo de deporte se toman en cuenta los criterios de selección, en el entendido de que cada deporte posee estructuras determinadas y demanda diferentes capacidades por ejemplo: “ en los deportes cíclicos desempeñan un notable papel la estructura de las capacidades la estabilidad de las diferenciaciones muscular-motoras, el ritmo y la capacidad para valorar adecuadamente el estado funcional. En los deportes de fuerza rápida, son importantes las diferenciaciones muscular-motoras, la orientación espacialtemporal y el ritmo” (Dorticós y León, 2010, p.17).

En la actualidad el deporte es cada vez más competitivo por lo que en los procesos de detección y selección de talentos deportivos se hace con mayor rigurosidad científica, teniendo en cuenta la diversos factores y con una mirada

holista y multidimensional. “Un deportista talentoso es, por regla general, una individualidad bien manifiesta que hay que detectar y desarrollar. Nunca podemos olvidar el importante papel desarrollado por el entorno y las condiciones ambientales que rodean al sujeto talentoso” (Dorticós y León,2010, p.206).

1.5. Definición de términos

1.5.1. Talentos.

“Dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado. Solo no llega lejos, pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse” (Chiavenato, 2009, p.52).

1.5.2. Talento deportivo:

“El Talento deportivo se caracteriza por determinada combinación de las capacidades motoras y psicológicas, así como de las aptitudes anatomofisiológicas, que crean en conjunto la posibilidad potencial para el logro de altos resultados deportivos en un deporte concreto” (Zatsiorski, citado por Dorticós y León, 2010, p.).

Por su parte Hahn () y Lamour (), “entienden por talento deportivo, la disposición por encima de lo normal de poder y querer realizar unos rendimientos elevados en el campo del deporte. Años después Hahn (), refiere que el talento es una aptitud acentuada en una dirección que supera la medida normal, que todavía no está desarrollada completamente” (Dorticós y León, 2010, p.15).

1.5.3. Detección de talentos deportivos:

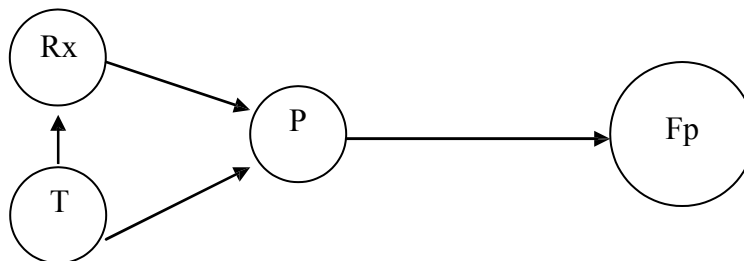
“consiste en predecir si un joven podrá desarrollar el potencial de adaptación al entrenamiento y su capacidad de aprendizaje técnico para emprender las posteriores etapas de entrenamiento. Es una fase de determinación de las capacidades del rendimiento necesarias para poder alcanzar un alto nivel deportivo, durante la detección hay que descubrir, conocer posibilidades que no se conocen, pero que están en el individuo” (Léger, citado Dorticós y León, 2010, p.158)

CAPITULO II: METODOS Y MATERIALES

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación implementada fue descriptiva propositiva, se realizó un diagnóstico para conocer la realidad en la detección y desarrollo de talentos deportivos en los estudiantes de las instituciones educativas del distrito y provincia de Lambayeque, a partir del diagnóstico se diseñó una propuesta teórica que busca resolver el problema.

Se trabajó con un diseños transeccional graficado a continuación.



Leyenda:

Rx : Diagnóstico de la realidad.

T : Modelo teórico.

P : Propuesta

Fp : Futuro proyectado

2.2.- Población y muestra

La población de estudio está conformada por estudiantes y entrevistas a docentes de educación física de las Instituciones educativas seleccionadas

públicas y privadas del nivel primario y secundario del distrito de Lambayeque.

Por ser la población pequeña se trabajara con una muestra censal.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de información se aplicó una encuesta a la muestra seleccionada de estudiantes de las instituciones educativas de EBR públicas y privadas del distrito de Lambayeque. También se realizó una entrevista a docentes de la especialidad de educación física que labran en algunas de las instituciones seleccionada. Con esta información logramos hacer un diagnóstico y conocer a mayor profundidad sobre la problemática objeto de estudio.

CAPITULO III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Análisis e interpretación de los datos

. . . Análisis de la detección de talentos deportivos

Tabla 1

Nivel de apoyo y detección de talentos deportivos en las IE del Distrito de Lambayeque

PERCEPCIÓN	f	%
Alto		.
Medio		.
Bajo		.
TOTAL		

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

Según la tabla el de los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Lambayeque manifiestan que el apoyo a la detección y desarrollo de talentos deportivos es bajo, el 22.5% manifiesta que es medio y el 17. asiente que es bajo

Tabla 2

¿Tú Institución educativa promueve el deporte competitivo?

PERCEPCIÓN	f	%
siempre		.
A veces		.
Nunca		.

TOTAL

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

En cuanto a así su Institución educativa promueve el deporte competitivo, el .
manifiestan que no lo hacen, el 20.0% a veces y solo el 27.5% asienten que si lo hacen.

Tabla 3

. *¿En la institución educativa has tenido algún entrenador por disciplina deportiva?*

PERCEPCIÓN	f	%
siempre		.
A veces		.
Nunca		.
TOTAL		

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

En la tabla se observa que el . manifiestan que en su institución educativa no cuentan con un entrenador por disciplina deportiva, el . . afirma que en alguna ocasión lo tuvieron y solo el . afirman que su institución si cuenta con profesionales especializados en diferentes disciplinas deportivas.

Tabla 4

¿La institución educativa realiza olimpiadas deportivas internas?

PERCEPCIÓN	f	%
siempre		.
A veces		.
Nunca		.

TOTAL

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

En la tabla 4 se aprecia que el . de los estudiantes manifiestan que sus instituciones educativas no realizan olimpiadas deportivas internas el . afirma que a veces lo realizan y solo el 25.0% asienten que lo hacen frecuentemente.

Tabla 5

¿Has participado en olimpiadas deportivas escolares representando a tu colegio?

PERCEPCIÓN	f	%
siempre		.
A veces		.
Nunca		.
TOTAL		

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

En relación a si han participado en olimpiadas deportivas escolares representando a su colegio el . manifiestan que no, el . a veces y solo el . % afirma que siempre lo han hecho.

Tabla 6

¿Tu institución educativa cuenta con áreas acondicionadas para practicar diferentes disciplinas deportivas?

PERCEPCIÓN	f	%
varias		.
Algunas		.

Ninguna

TOTAL

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

En relación a si su institución educativa cuenta con áreas acondicionadas para practicar diferentes disciplinas deportivas el manifiestan que no lo poseen, el afirman que cuentan solo con algunas y solo el asienten que si cuentan con varios espacios.

. Discusión de resultados

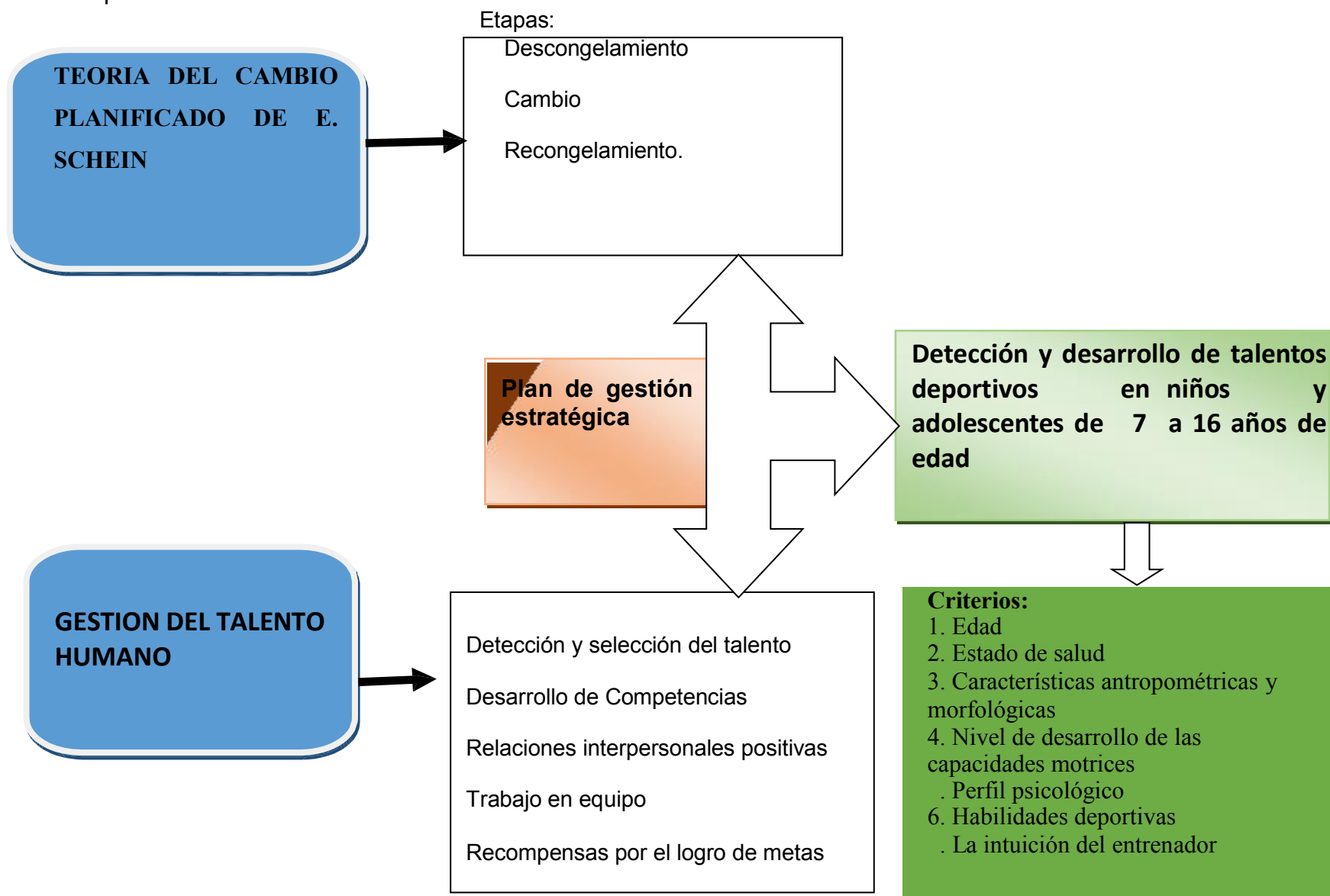
Practicar deporte no solo es una actividad cenestésica corporal, sino también una actividad que nos mantiene sanos biológica y mentalmente, ayuda al desarrollo de nuestra personalidad y el control de nuestras emociones, de este modo poder enfrentarse a un entorno social, cultural y económico, que cambia a una velocidad vertiginosa y que genera estrés, violencia y que en muchos casos conduce al consumo de drogas, alcohol o inclusive el suicidio.

Después del diagnóstico realizado a partir de la encuesta aplicada a los estudiantes de las instituciones educativas EBR del distrito de Lambayeque se concluye que hay una escasa estimulación y apoyo a los talentos deportivos por parte de las instituciones educativas en donde estudian, también los padres de familia en algunos casos no motivan a sus hijos la práctica deportiva por limitación económica o desconocimiento.

esta situación se evidencia en la escasa participación de los estudiantes a nivel de juegos escolares y olimpiadas nacionales e internacionales, por otro lado se puede

observar los pobres resultados en las competencias nacionales e internacionales. Por ello es necesario implementar un plan de gestión a nivel local para promover al talento deportivo en el distrito de Lambayeque.

3.2. Propuesta teórica



. . . Plan de gestión estratégica para promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque

3.2.1. DATOS INFORMATIVOS

Ubicación	: Distrito de Lambayeque
Destinatarios	: niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad de las instituciones educativas de EBR
Responsable	: Chavez Campos, Abelardo
Temporalización	: 10 meses

3.2.2. presentación

La implementación de un plan de gestión estratégica está dirigido a niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad de las instituciones educativas de EBR

El presente trabajo comprende el diseño de estrategias debidamente secuenciadas en relación a las necesidades que surgen a partir del diagnóstico realizado. De igual manera se diseñan una serie de acciones y actividades por cada estrategia planificada y se proponen las instituciones responsables de su ejecución.

3.2.3. fundamentación teórica

Las teorías que describimos a continuación sirven de fundamento a nuestra propuesta.

. . . . Teoría del cambio planificado de E. SCHEIN

Schein plantea que el modelo de cambio planificado se da sobre la base de cinco supuestos: como la predisposición a desaprender lo socializado y que ya forma parte de nuestra personalidad, motivación suficiente, cambios en referentes de la organización, cambios de actitud de las personas involucradas, el cambio se da por etapas a través de procesos de negociación.

Schein) también plantea que el cambio se produce en etapas y ciertos mecanismos en cada etapa.

Etapas . Descongelamiento: la creación de una motivación para cambiar. Generar un ambiente propicio para generar el cambio es sumamente complejo, porque significa desaprender elementos culturales como valores o conductas, que son parte de nuestra personalidad, porque lo hemos adquirido durante el proceso de socialización. Para lograr esta primera etapa se requiere activar tres mecanismos: primero negar o dejar de confirmar la actitud o conducta ya formada, significa generar incomodidad para motivar el cambio. Segundo “la negación tiene que producir suficiente sentimiento de culpa o suficiente ansiedad como para motivar un cambio, y tercero la creación de una seguridad psicológica reduciendo barreras interpuestas al cambio o reduciendo la amenaza inherente al reconocimiento de errores anteriores” (Pp. 224-

Etapas El cambio: desarrollo de nuevas actitudes y nuevos comportamientos. En esta etapa se deben activar dos mecanismos. Primero “identificarse con un rol modelo, con un mentor o amigo y aprender a ver las cosas desde el punto de vista de la otra persona. Segundo la exploración del medio para obtener información específicamente relacionada con el problema particular de una persona y la selección de información entre múltiples fuentes” (pp. 21 - 22).

Etapas 3 Recongelamiento: estabilización de los cambios, en esta etapa se busca que el cambio perdure en el tiempo. Para ello se deben activar dos mecanismos. Primero, “permitir al individuo que logró el cambio definir si su nueva conducta está acorde con su personalidad y el concepto que tiene de sí misma y segundo, la persona debe poder tener la oportunidad de definir si las personas que la rodean aceptan y confirman este nuevo cambio de actitud” (pp. 22 - 23).

3.3.3. gestión del talento humano

Según Chavez (2008) “La gestión del talento humano es un factor relevante en las organizaciones y que gestionarlo permitirá que el logro de los objetivos estratégicos se incremente y por lo tanto se obtengan mejores resultados tanto en productividad, rendimiento y calidad a nivel corporativo” (p.5)

En el caso de la detección del talento deportivo lo que se busca es potenciar las habilidades que poseen a través de la implementación de un plan de gestión estratégica que permita el logro de los objetivos organizacionales.

Chiavenato) afirma que, “la administración de recursos humanos cede lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano, las personas dejan de ser simples recursos organizacionales y son considerados como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc. Se desarrolla a través de la identificación de las habilidades y capacidades, como: la de ser innovador, productivo, competitivo y líder; que sepa resolver problemas, que tenga confianza en sí mismo en base a la planificación, gestión de herramientas y recursos con que cuente la organización” (Chávez,2018, p. 555

Como manifiesta Chiavenato en la gestión del talento humano hay un enfoque holístico del recurso, por lo tanto, en lo que concierne a la gestión del talento deportivo, tiene que haber un plan integral que no solo potencie la parte física, sino también, lo emocional, lo biológico, afianzamiento de valores, elevar su autoestima, en fin generar una personalidad ganadora, competitiva.

“La gestión del talento humano se basa en la Dirección estratégica del capital humano, en la gestión por competencias y en una metodología de gestión de recursos humanos como manera de acercarse al concepto de talento; consiste en utilizar métodos para el desarrollo de competencias dentro del trabajo, métodos para el desarrollo de competencias fuera del trabajo y técnicas para el desarrollo de competencias” (Chávez, 2018,p. 555)

Como afirma Chávez la gestión del talento humano y en este caso del talento deportivo es el desarrollo de competencias, para lo cual se requiere implementar una metodología para el logro de este propósito. En este sentido la propuesta de un plan estratégico para la gestión del talento deportivo busca identificar, seleccionar y potenciar las capacidades deportivas de los niños y adolescentes de las instituciones educativas objeto de estudio.

. . 3.2.4 . Objetivos

3.2..4.1. Objetivo general

Promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de a años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque

3.2.4.2. Objetivos específicos

contribuir en la masificación, Identificación y Descubrimiento de talentos deportivos
diseñar un plan para la implementación del proceso de Selección de talentos deportivos

Desarrollar un plan de entrenamiento y especialización deportiva.

3.2.5. Estructura del programa

3.2.5.1. Matriz de estructura del programa








DENOMINACION DE LOS ESTRATEGIAS	META
ESTRATEGIA I: Masificación, Identificación y Descubrimiento de talentos deportivos	actividades
ESTRATEGIA II: Selección de talentos	actividades
ESTRATEGIA III: Proceso de Selección de talentos deportivos	actividades
ESTRATEGIA IV: construcción del entrenamiento	actividades
ESTRATEGIA V: Especialización deportiva	actividades

... MATRIZ DE ESTRATEGIAS, ACCIONES, ACTIVIDADES E INVOLUCRADOS

ESTRATEGIAS	PLAN DE ACCION	ACTIVIDADES	INVOLUCRADOS
ESTRATEGIA I : Masificacion, Identificación y Descubrimiento de talentos deportivos Identificar y	Concienciar del valor deportivo para la formación y proyección a los Alumnos y Alumnas de a años evaluación al deportista	<ul style="list-style-type: none"> Convocatorias en Centros educativos ,barrios ,academias deportivas y diferentes sectores que promueven el deporte en la Ciudad de Lambayeque Torneo mixto deportivo en diferentes horarios Control del Estado de Salud y Parámetros Antropométricos del talento Control de las bases fisiológicas para una buena práctica deportiva Clasificar mediante fichas al talento deportivo 	Especialistas en deporte Colegios Primarios y Secundarios(Público y Privado) Municipios UGEL Academias deportivas Padre de familia ó apoderado

ESTRATEGIA II: Selección de talentos deportivos	Clasificación de acuerdo a indicadores para la detección de talentos Deportivos	<ul style="list-style-type: none"> . Medir factores antropométricos (somato tipo, estructura, Talla-Peso y composición corporal como el perímetro de diversas partes corporales (muslo, tórax.) . Evaluar los aspectos fisiológicos ,psicologicos, condicion social, herencia y lo funcional . Evaluar las cualidades físicas básicas(velocidad, fuerza ,resistencias y flexibilidad . Selección por categorías y por disciplina deportiva . Selección de talentos por posiciones dentro del campo de juego . Se seleccionara a los talentos deportivos para la preparación específica en los principios ofensivos y defensivos del Deporte 	<p>Especialista en el deporte</p> <p>* EsSalud</p> <p>Padre de familia ó apoderado</p> <p>Academias deportivas</p> <p>Padre de familia ó apoderado</p>

<p>ESTRATEGIA III:</p> <p>Proceso de Selección de talentos deportivos</p>	<p>Promover las pruebas deportivas específicas</p>	<p>Realizar medidas del somato tipo, estructura ,talla –peso y composición morfológico bimestralmente</p> <p>Evaluar las capacidades condicionales por medio de pruebas físicas</p> <p>Evaluar la fuerza, la resistencia, la flexibilidad , la velocidad ,las coordinativas (viso manual, dinámica general y especialmente la biomédica ,mediante partidos deportivos)</p> <p>Planificar, organizar, dirigir y controlar a los talentos deportivos</p> <p>Preparación para la especialización</p>	<p>Especialista en el deporte</p> <p>EsSalud</p> <p>* Padre de familia ó apoderado</p> <p>Padre de familia ó apoderado</p>
<p>ESTRATEGIA IV:</p> <p>construcción del entrenamiento</p>	<p>Promover la motivación,carácter,competitividad, valentía,autoconfianza,sacrificio,autocontrol,inteligencia corporal cenestésica e inteligencia táctica</p>	<p>observación aspectos morfológico y físicos</p> <p>Evaluar el aspecto psicológico</p> <p>Evaluar el perfeccionamiento en lo técnico y táctico</p> <p>Evaluar Pruebas técnica-táctica</p>	<p>○ Especialista en el deporte</p> <p>○ EsSalud</p> <p>○ Padre de familia ó</p>

		<ul style="list-style-type: none"> . Medir indicadores apropiados 	<p>apoderado</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Padre de familia ó apoderad
ESTRATEGIA V: Especialización deportiva	Formación académica, nivel de entrenamiento y competición de alto rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> . Orientación deportiva (adaptación fisiológica y psicológica) en base a unos indicadores en las diferentes disciplinas deportivas . Entrenamiento individual y en equipo . Entrenamiento por disciplina deportiva . Entrenamiento técnico-táctico y estratégico . Evaluar por los entrenadores . Capacitación a los alumnos participantes bajo unos principios de respeto, cooperación, trabajo en equipo, esfuerzo, sacrificio, diversión y superación . Trabajo de de alto rendimiento en deportistas (de a años) 	<ul style="list-style-type: none"> *  Especialista en el deporte  EsSalud  Padre de familia ó apoderado  Padre de familia ó apoderado  Padres de familia Dirigentes comunales  Psicólogos  Especialistas en nutrición

CAPITULO IV : CONCLUSIONES

Se logró determinar que la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 16 años de edad en las instituciones educativas de educación básica regular públicas y privadas del distrito y provincia de Lambayeque son inexistentes.

La teoría del cambio planificado de Schein y el enfoque de gestión del talento humano de Chiavenato sirven de sustento teórico a la propuesta del plan gestión estratégica para promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de a años de edad en las instituciones educativas del distrito y provincia de Lambayeque.

El diseño de un plan de gestión estratégica es prioritario si se quiere promover la detección y desarrollo de talentos deportivos en niños y adolescentes de a años de edad en las instituciones educativas del distrito y provincia de Lambayeque, para insertarnos en competencias nacionales o internacionales de alto rendimiento.

CAPITULO V : RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia regional de educación de Lambayeque implementar la propuesta del plan de gestión estratégica, porque es prioritario gestionar los talentos deportivos en las instituciones educativas si queremos promover el deporte de alto rendimiento en nuestra región.

Se recomienda implementar alianzas estratégicas entre la gerencia de educación de la región con las municipalidades y el IPD para promover la implementación de centros de detección, selección y desarrollo de talentos deportivos.

A los investigadores se recomienda continuar en esta línea de investigación para seguir aportando propuestas innovadoras en temas de gestión del talento deportivo conducentes a potenciar el deporte de alto rendimiento en la región y el país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ajas, O. (s.f.) La detección temprana de talentos deportivos. Cuenca, Universidad de Castilla-La Mancha.

Blázquez, D. () La iniciación deportiva y el deporte escolar. Barcelona, Inde.

Blázquez, D. (s.f.) La iniciación deportiva y el deporte escolar. Barcelona: Editorial INDE, - - 448 p.

Calvo, A. () La planificación a largo del deportista dentro del proceso de detección y selección de talentos. Disponible en: www.efdeportes.com.htm. Consultado el 02 de noviembre .

Campos, J. Determinantes sociales de los procesos de detección de talentos en el deporte. El caso del atletismo español. Tesis doctoral, visión de Ciencias de la Educación. Universidad de Barcelona.

Chiavenato, I.) Gestión del talento humano. MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Dorticós F. y Leon, M. (2010) Detección y selección de talentos deportivos. En: Selección y desarrollo de talentos deportivos. Una propuesta para el ámbito escolar. (pp. - . México: ITSON <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/ciencias-sociales/seleccionydesarrollodetalentos.pdf>

Fernández, L. . El Sistema de Gestión de la selección de Talentos Deportivos. Un enfoque gerencial. Obra en proceso de Edición. -10 p

Fernández, L. La selección de talentos deportivos. Un problema pedagógico. Disponible en www.monografias.com. Consultado en Enero de

Fleitas, I. et al (). Teoría y práctica general de la gimnasia. La Habana, Ediciones ENPES. 206 p.

Fleitas, I. () Criterios y métodos de selección. La Habana.

Fleitas, I. y Rozin, E. (). Criterios de selección para la práctica de la gimnasia Rítmica Deportiva en niñas - años. Tesis de doctorado (Doctorado en Ciencias Pedagógicas). Moscú, Unión Soviética.

Gutiérrez, A. (). Bases para una correcta detección del talento deportivo (I). El entrenador español, n° 4 -

Hahn, E. (). Entrenamiento con niños. Barcelona, Ediciones Martínez, S.A. 98 – 99 p.

Ilisástigui, M (19 Sistema de selección deportiva en la Gimnasia Rítmica para los centros de Alto Rendimiento. Tesis de Doctorado (Doctorado en Ciencias de la Cultura Física) La Habana, ISCF "Manuel Fajardo". -9 p.

Ilisástigui, M. Y Fleitas, I. () Sistema de selección deportiva para la gimnasia rítmica en Cuba. Disponible en: www.efdeportes.com.htm Consultado el 02 de noviembre .

Leyva, R. (). La selección de talentos deportivos. Revista Digital. Buenos Aires. Año 9 . N° 61. Disponible en: “Criterios para asegurar su eficacia” <http://www.efdeportes.com/> . Consultado en Abril de .

Mahmoud, B. Algunas ideas sobre el proceso de la selección de talentos deportivos. <http://andeboldebase.blogspot.com/> /algunas-ideas-sobre-el-proceso-de-la.html?cv=

Noa, H. (200) Modelo de selección de talentos futbolísticos para la iniciación al deporte élite. Tesis de Maestría. (Maestría en Metodología del Entrenamiento Deportivo. Ciudad de la Habana, ISCF “Manuel Fajardo”).

Noa, H. (199) Criterios para la selección de talentos en fútbol Acción: Revista cubana de la Cultura Física (Cuba) No.1, 22 –

Noa, H. (200) Un nuevo enfoque sobre los criterios de selección en el fútbol.
Disponible en: www.efdeportes.com.htm. Consultado el 02 de noviembre

Pardo, R.). La selección de talentos deportivos en el deporte de Alto Rendimiento. Conferencia. I Curso Internacional de Alta Gerencia Deportiva. La Habana.

Paulas, O. et al (199). El sistema de cultura física y deportes. En: Memorias Curso Internacional de Alta Gerencia Deportiva. Cali, Colombia. [CD-ROM]

Pettola, E. Identificación de Talentos. La Habana.

Pila, H. (Estudio Sobre las Normas de Capacidades Motrices y características en la población cubana. La Habana, INDER. 108 p

Pila, H. (200) Selección de talentos para la iniciación deportiva, una experiencia cubana .Disponible en www.inder.cu. Consultando el 25 noviembre de

Platonov, V (Selección y orientación de los atletas. En el entrenamiento deportivo: Teoría y metodología. Deporte y entrenamiento. Barcelona, Paidotribo. 2 3 p.

Romero, R.) La selección de talentos deportivos. Puntos de vista para una reflexión. Conferencia. I Cumbre Iberoamericana de Educación Física y Deporte Escolar. Dirección de Educación Física. INDER: La Habana

Romero, E. (). La selección en el deporte. La Habana, Instituto Superior de Cultura Física. 25 p.

Sánchez, D. (199) La iniciación deportiva y el deporte escolar. Barcelona, Inde Publicacion

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL DISTRITO DE LAMBAYEQUE

Esta encuesta es anónima y tiene por objetivo recoger información empírica de los estudiantes de las I:E: de EBR públicas y privadas del distrito de Lambayeque sobre la promoción de talentos deportivos en estas instituciones.

- . ¿practicas algún deporte?
a. siempre b. A veces c. Nunca
- . ¿Qué deporte practicas?
a) Fútbol b) basquetbol c) voleibol d) atletismo e) Karate f) tenis
- . ¿Tú Institución educativa promueve el deporte competitivo?
a. siempre b. A veces c. Nunca
- . ¿en la institución educativa has tenido algún entrenador por disciplina?
a. siempre b. A veces c. Nunca
- . ¿la institución educativa realiza olimpiadas deportivas internas?
a. siempre b. A veces c. Nunca
- . ¿has participado en olimpiadas deportivas escolares representando a tu colegio?
a. siempre b. A veces c. Nunca
- . ¿tu institución educativa cuenta con áreas acondicionadas para practicar diferentes disciplinas deportivas?
a. varias b. algunas c. ninguna
- . ¿tus padres te incentivan para practicar algún deporte?
a. siempre b. A veces c. Nunca
- . ¿acudes a alguna academia privada para practicar algún deporte?
a. siempre b. A veces c. Nunca
- . ¿me entretengo más haciendo deporte que otras actividades?
a. de acuerdo b. ni de acuerdo ni en desacuerdo c. en desacuerdo
- . ¿en la ciudad de Lambayeque existen academias que promuevan el deporte de mi preferencia?

a. varias b. algunas c. ninguna

. ¿en mis tiempos libres prefiero hacer deporte que quedarme en casa?

a. siempre b. A veces c. Nunca

ANEXO 2

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES DE LAS IE DE LAMBAYEQUE

Tabla 7

¿Practicas algún deporte?

PERCEPCIÓN	f	%
siempre		.
A veces		.
Nunca		.
TOTAL		

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

Según la tabla el . de los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Lambayeque manifiestan que practican algún deporte, el . % lo hacen a veces y el 20. % no practica deporte.

Tabla 8

¿Qué deporte es el que más practicas?

PERCEPCIÓN	f	%
futbol		.
basquetbol		.
voleibol		.
atletismo		.
Karate		.

Tenis	.
TOTAL	

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

En la tabla 8 podemos observar que el 35.0% de los estudiantes manifiestan practicar futbol, el . basquetbol, . voleibol, . atletismo y el . % Karate respectivamente

Tabla 9

¿Tus padres te incentivan la práctica de algún deporte?

PERCEPCIÓN	f	%
siempre		.
A veces		.
Nunca		.
TOTAL		

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

En relación a si sus padres los incentivan la práctica de algún deporte el 56.2% de los estudiantes afirman que sí, el . que algunas veces y solo el . manifiestan que nunca lo hacen.

Tabla 10

¿Acudes a alguna academia privada para practicar algún deporte?

PERCEPCIÓN	f	%
siempre		.
A veces		.
Nunca		.
TOTAL		

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

En relación a si asisten a alguna academia privada para practicar algún deporte el . de los estudiante manifiestan que no, el 27.5% que a veces y solo el 22.5% afirman que sí.

Tabla 11

¿Me entretengo más haciendo deporte que otras actividades?

PERCEPCIÓN	f	%
De acuerdo		.
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		.
En desacuerdo		.
TOTAL		

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

En la tabla se observa que el . de los estudiantes manifiestan que se entretienen más haciendo deporte que otras actividades el . no precisan y solo el . afirman estar en desacuerdo.

Tabla 12

¿En la ciudad de Lambayeque existen academias que promuevan el deporte de mi preferencia?

PERCEPCIÓN	f	%
varias		.
algunas		.
ninguna		.
TOTAL		

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

En relación a si en la ciudad de Lambayeque existen academias que promuevan el deporte de su preferencia el . de los estudiantes manifiestan que no, el . afirman que hay algunas y solo el 15.0% asienten que si se cuenta con varias organizaciones de este tipo.

Tabla 13

¿En mis tiempos libres prefiero hacer deporte que quedarme en casa?

PERCEPCIÓN	f	%
siempre		.
A veces		.
Nunca		.
TOTAL		

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes de instituciones educativas del distrito de Lambayeque

En la tabla 13 se observa que el . % de los estudiantes manifiestan que prefieren hacer deporte en sus tiempos libres antes que quedarse en casa, el . afirman que a veces y solo el 25.0% confirma que prefieren quedarse en casa.

ANEXO 1



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Abelardo Chavez
Título del ejercicio:	revisar
Título de la entrega:	reporte turnitin
Nombre del archivo:	Informe_chavez.doc
Tamaño del archivo:	466K
Total páginas:	66
Total de palabras:	10,598
Total de caracteres:	59,398
Fecha de entrega:	31-oct.-2023 10:11a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2199768605


M. Sc. José Fernández Viquez

UNIVERSIDAD NACIONAL "PIEDRO BLAZ GALLI"
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS
SOCIALES Y JURÍDICAS
UNIDAD DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES



TESIS

Plan de gestión estratégica para promover la difusión y desarrollo de
talentos deportivos en niños y adolescentes de 7 a 14 años de edad en
las instituciones educativas de educación básica regular, públicas y
privadas del distrito y provincia de Lambayeque, año 2026

Presentado para obtener el grado académico de maestro en Ciencias Sociales
con mención en Pedagogía (P.E.S.) y Educación Física

Investigación: César Augusto Alvarado

Asesor: M. Sc. Fernández Viquez, José Luis

Lambayeque - Perú
2023

reporte turnitin

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

pesquisa.bvsalud.org

Fuente de Internet

1%

4

www.ccec.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

[repositorio.unprg.edu.pe:8080](https://repositorio.unprg.edu.pe/8080)

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Autónoma de
Nuevo León

Trabajo del estudiante

1%

8

repositorio.utn.edu.ec

Fuente de Internet

1%

9

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

63	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
64	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
65	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
66	equipo4-rrhh-unesr.over-blog.es Fuente de Internet	<1 %
67	www.munilambayeque.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
68	robertobarreralobos.wixsite.com Fuente de Internet	<1 %
69	Submitted to tec Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía

Activo


M. Sc. Cuent José Fernández Vázquez