

Diagnóstico de capacitación a entrenadores de Bádmiton de la iniciación deportiva en Pinar del Río, Cuba

Diagnosis of training for badminton coaches of sports initiation in Pinar del Río, Cuba

Ayrán Arencibia Moreno¹, Midelín Díaz Miranda², Margelia Bárbara Ramírez Blanco³

¹Profesor auxiliar de Gimnasia Básica y Badminton. Máster en Ciencias. Departamento Educación Física. Universidad de Pinar del Río «Hermanos Saíz Montes de Oca». Cuba. Correo electrónico: ayran.arencibia@upr.edu.cu

²Profesora auxiliar de Tenis de Mesa y de Educación Rítmica y Lúdica. Máster en Ciencias. Departamento Educación Física. Universidad de Pinar del Río «Hermanos Saíz Montes de Oca». Cuba. Correo electrónico: maidelin.diaz@upr.edu.cu

³Profesora auxiliar de Educación Rítmica y Lúdica. Departamento Educación Física. Universidad de Pinar del Río «Hermanos Saíz Montes de Oca». Cuba. Correo electrónico: margelia.ramirez@upr.edu.cu

Recibido: 1 de diciembre de 2017.

Aprobado: 24 de enero 2018.

RESUMEN

Esta investigación propone posibles soluciones a las insuficiencias en la capacitación de los entrenadores de Bádmiton de la provincia de Pinar del Río, las cuales quedaron evidenciadas tras un proceso de caracterización de su preparación y la definición de sus necesidades. Para ello se emplearon métodos teóricos y empíricos como el histórico-lógico, el análisis-síntesis, la inducción-deducción, la observación, la entrevista y el análisis porcentual. A partir de los resultados arrojados por el diagnóstico, se determinaron las necesidades de capacitación de dichos entrenadores y se diseñó y ejecutó un programa de superación para dar respuesta a dichas necesidades, contribuyendo así a la superación de esta fuerza técnica con el propósito de alcanzar resultados superiores.

ABSTRACT

By means of this research it is confirmed the inadequacies about the upgrading courses of the Badminton trainers at Pinar del Río, Cuba based on the characteristics of their training, defining their necessities, establishing their possible solution to eliminate the insufficiency in their knowledge. It is for that reason that it is used theoretical and empiric methods. As theoretical method it is developed the historical-logical, the analysis-synthesis, the induction-deduction, among the empiric ones it is applied the observation, the interview and as statistical mathematical methods it is implemented the descriptive statistic and the percentage analysis. Taking into account all these results from the diagnosis its determined the needs of upgrading in these trainers which will permit the further design and running of an upgrading program to meet these needs, contributing to the upgrading

Palabras clave: capacitación; necesidades; diagnóstico; entrenadores.

process of sport experts aimed at higher outcomes.

Key words: upgrading; necessities; diagnosis; trainers.

INTRODUCCIÓN

El entrenamiento deportivo, como proceso pedagógico complejo, requiere de un entrenador o profesor deportivo caracterizado por una conducta consecuente ante la auto-superación 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).

El desarrollo de la sociedad es un proceso simultáneo de formación y desarrollo de la personalidad humana, donde el individuo y la sociedad se encuentran en constante contradicción. Ante tal situación, la ciencia se ha dado a la tarea de estudiar las interrelaciones los sujetos y la sociedad en la que históricamente los enmarca y determina. Particular importancia tiene la elaboración de estos problemas para la ciencia del deporte que influyen en cada sociedad, (Chila Velásquez, 2016).

El diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo, este permite establecer parámetros sobre las deficiencias o carencias en el desarrollo profesional del claustro, con el propósito de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

Las necesidades de formación varían en dependencia de las particularidades individuales del profesorado, pero también de las exigencias sociales. Facilitan el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los cuales los educadores presentan insuficiencias o consideran relevantes

para acometer su labor diaria y, por tanto, han de constituir centro de atención en los programas de formación docente (González y González, 2007).

Como consecuencia de lo anterior, las acciones de capacitación y desarrollo deben estar relacionadas con los procesos de producción o servicios que los docentes realizan y con los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los sujetos para llevarlos a cabo. Además de tener un enfoque de sistema, en correspondencia con los objetivos y resultados económicos y de calidad propuestos para ser alcanzados por la entidad, a corto y mediano plazo.

La capacitación debe brindarle al individuo los puntos específicos y necesarios para que pueda desempeñarse enérgicamente en su puesto. Una exagerada especialización puede tener como resultado el bloqueo en las posibilidades del personal y el decrecimiento en la productividad del sujeto.

Según Dessler Garly (citado en Reyes Ríos, 2007):

(...) la capacitación radica en proporcionar a los empleados, nuevas o actuales habilidades, necesarias para desempeñar su trabajo. La capacitación, por tanto, podría implicar mostrar a un operador de máquina cómo funciona su equipo, a un nuevo vendedor cómo vender el producto

de la empresa, o inclusive a un nuevo supervisor cómo entrevistar y evaluar a los empleados.

La capacitación se concibe y utiliza como un medio para desarrollar la capacidad del docente a la reflexión, la toma profesional de decisiones en el aula o en el terreno. Debe ser además un proceso sistemático.

El Consejo de Estado de la República de Cuba, en su Resolución No. 29/06, del 22 de octubre de 1999, define la capacitación como el «conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones, para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.»

Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los sujetos para asegurar su desempeño exitoso.

Por ello, se interpreta la capacitación a docentes como el proceso formativo que comprende un conjunto de experiencias positivas reales, llevado a cabo mediante la utilización de estrategias que contribuyan al desarrollo de habilidades para el análisis y la síntesis. También es concebida como el espacio donde los docentes encuentren posibilidades para el perfeccionamiento de su práctica docente cotidiana; logren efectuar una buena relación entre la educación y la tecnología.

Asimismo, la capacitación a docentes debe ser el momento en el cual los docentes se apropien de métodos y mecanismos innovadores y adaptables a sus entornos particulares, con el propósito de mejorar el aprendizaje en el aula o terreno.

Instituir objetivos de la capacitación concretos y medibles es la base que debe resultar de la determinación de las necesidades de capacitación. Los objetivos especifican que el individuo sea capaz de alcanzar alguna transformación después de concluir con éxito el programa de capacitación.

Los principales objetivos de la capacitación son:

- Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas. Proporcionar oportunidades para el desarrollo continuo, no sólo en un cargo actual, sino también en otras funciones, en las cuales puede estarse desarrollando el individuo.
- Cambiar la actitud de las personas para crear un clima más satisfactorio entre los sujetos, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

Los principios fundamentales en los que se basa la capacitación y el desarrollo de los individuos, son los siguientes.

- a) Es un proceso planificado, continuo, permanente, flexible y dinámico que permite adquirir conocimientos y habilidades durante su labor.
- b) El jefe directo del sujeto es el máximo responsable de planificar, organizar, ejecutar y controlar estas actividades.
- c) Es una inversión, no un costo.
- d) Debe desarrollarse en un ambiente propicio para el aprendizaje, con una organización del trabajo basada en funciones amplias y enriquecidas, así como con la participación efectiva de los implicados.

e) Se ejecutan acciones necesarias para dotar a los sujetos de conocimientos y habilidades en corto plazo, así como aquellas que les posibilita anticiparse a los cambios que se producen.

f) Incluye a todos los sujetos. Tiene como vanguardia a los dirigentes de la entidad, quienes son los primeros que deben estar preparados para dirigir con efectividad y liderar los procesos de cambio.

g) Está basada en una estrecha relación entre la teoría y la práctica, orientada hacia un desempeño efectivo en la organización.

h) Se derivan del diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación, para garantizar la plena integración del sujeto a la labor, su adecuada adaptación o readaptación, la actualización de sus competencias y su continuo desarrollo.

Según Barbón y López (citado en Suárez, 2017) «el proceso de profesionalización pedagógica expresa su estrecha relación con la formación permanente y la superación profesional». Al respecto se agrega que, la planificación de la superación debe concebir el conocimiento de las carencias pedagógicas y didácticas del profesional que interfieren en la dirección del proceso, así como las características de la edad de los escolares con quienes trabajan para poder actuar como mediador y potenciador de su desarrollo y de la materia a impartir, y así determinar las formas de hacer llegar el conocimiento de la manera más adecuada.

Plantea García Hernández (2017) que el conocimiento alcanzado en la formación de los profesores durante el pregrado no es suficiente. La superación, la investigación científica y el propio desempeño profesional propician el progreso sistemático de estos y estimulan el desarrollo de sus capacidades de comprender, combinar

saberes, plantearse nuevos procedimientos que le permitan introducir diferentes estrategias en la práctica y la producción de conocimientos, los cuales contribuirán a su desarrollo profesional.

Dichos autores coinciden en que la superación profesional es un proceso de formación permanente y actualización sistemática de los graduados universitarios para el perfeccionamiento de su desempeño como especialistas en las diferentes ramas en que se desenvuelven y el enriquecimiento de su acervo cultural.

El docente desempeña un rol protagónico en las transformaciones de la sociedad. Para elevar la autoestima y desarrollo profesional necesita del reconocimiento que socialmente se haga de la importancia de su profesión, lo que conlleva a alcanzar su plenitud en la medida en que sienta placer por la superación; experimente satisfacción por enseñar y por aprender; por contribuir a la preparación para la vida de los educandos (Vento Montiller, 2015).

Para identificar las necesidades de capacitación de nuestros entrenadores comenzamos estudiando el comportamiento de sus atletas mediante varias observaciones a competencias provinciales y nacionales, donde nos percatamos de las dificultades técnicas que poseen cuando son exigidos por sus contrarios y en algunas ocasiones se sienten cansados. Además, se realizó una encuesta a los entrenadores de la provincia, donde se corroboró la necesidad de elevar sus conocimientos.

Se revisaron los documentos específicos del deporte que poseen los entrenadores. En los textos no se reúnen todos los aspectos necesarios para facilitarles su desarrollo profesional. Además, en el caso particular del Programa Integral de Preparación del Deportista, se puede decir que, escasean los argumentos metodológicos para el Bádminton.

La mayoría de las necesidades de los profesores entrevistados están dentro de las demandas tecnológicas de la Federación Nacional.

Todos estos datos evidencian los pocos conocimientos metodológicos que poseen los entrenadores de Bádminton de nuestra provincia, lo cual ha devenido en tema de investigación de un proyecto en curso. Por ello, se decidió no determinar las necesidades de capacitación de los entrenadores de Bádminton que interactúan con los atletas de iniciación deportiva de la provincia Pinar del Río.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para esta investigación se trabajó con una muestra intencional, integrada por los 17 entrenadores de Bádminton del eslabón de base, quienes interactúan con los atletas de iniciación de la provincia Pinar del Río.

Se emplearon métodos teóricos, empíricos (Observación, Encuesta, Trabajo con documentos) y estadísticos matemáticos (estadística descriptiva, dentro de ella el análisis porcentual).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con la aplicación de varias observaciones encubierta, se determinó las características de las actividades metodológicas provinciales de este deporte, obteniéndose los siguientes resultados:

- Solo hacen alusión a los componentes de la preparación sin profundizar en los detalles técnico-tácticos.
- Se refieren a problemas organizativos de competencias.

- No respaldan los contenidos abordados con bibliografías, solo con el criterio de los más experimentados.
- No en todos los temas abordados se facilita la comunicación, pues no se genera debate entre el auditorio y quien se encuentra al frente de la actividad.

Para conocer la calidad de los atletas, fruto palpable de los conocimientos de los entrenadores, se empleó la observación en cubierta a las competencias provinciales, nacionales y a las pruebas de ingreso a la Escuela de Iniciación Deportiva (EIDE). Para ello se confeccionó una guía de observación, cuya aplicación aportó los siguientes datos:

- La mayoría de los atletas ejecutan los golpes en la net, en la media y fondo de la cancha con errores principales y secundarios.
- Durante los juegos los estudiantes no muestran un correcto uso de la táctica, incidiendo esto en la descoordinación de los movimientos técnicos en ese momento.
- Se muestra con dificultad y, en ocasiones incorrecta, la unión entre los desplazamientos y los elementos técnicos dentro del juego.
- La mayoría de los atletas se muestran agotados cuando entran en intercambio con sus contrincantes.

Para delimitar las necesidades de capacitación de los entrenadores de Bádminton que interactúan con los atletas de iniciación deportiva de la provincia Pinar del Río, se empleó una encuesta, la cual arrojó los siguientes resultados:

- Se encuetaron a 20 entrenadores que constituyen el 100 de la provincia; de ellos, 19 son

Licenciados y 1 es técnico. 14 tienen menos de 4 años de experiencia (70 %); 3, de 5 a 7 (15 %); 1 con 10 y otro con 20, quien se desempeña como comisionado provincial. Ninguno posee grado científico.

- El 75 %, que constituye 15 entrenadores, solo poseen como bibliografía para desempeñar su labor El Programa Integral de Preparación del Deportista.
- EL 85 %, 17 profesores, solo reciben como capacitación las actividades metodológicas en sus municipios, las cuales son impartidas por sus compañeros de trabajo de igual categoría científica. Sin embargo, todos consideran necesario recibir otras formas de capacitación como postgrados, especialidades, maestrías o diplomados multidisciplinarios para lograr mayor científicidad durante los entrenamientos. Los recibidos hasta el momento no responden en su totalidad a las necesidades planteadas por el claustro de esta disciplina deportiva.
- No todos poseen conocimientos de todas las demandas tecnológicas de nuestro deporte.
- La mayoría coincide en recibir cursos de capacidades físicas, de Psicología del entrenamiento deportivo, técnico-táctico-metodológico del deporte, control del rendimiento deportivo en las áreas de base (Pruebas físicas) y de selección de talentos.
- Todo ello repercute en el poco dominio técnico-táctico que poseen los atletas matriculados en la EIDE, incidiendo en los resultados competitivos de la provincia en esas edades.

- Inglés terminológico del Bádminton.
- Dirección de equipos.
- Control del rendimiento deportivo en las áreas de base.
- Direcciones estratégicas del entrenamiento deportivo.
- Selección de talentos.
- Los juegos como herramienta auxiliar para el desarrollo atlético.
- Técnico-táctico del Bádminton.
- Organización de competencias.
- La preparación física en el Bádminton.
- Psicología del entrenamiento deportivo.
- Fundamentos biológicos del entrenamiento deportivo.

El diagnóstico llevado a cabo reveló insuficiencias en el proceso de formación y desarrollo de los entrenadores de Bádminton mediante la capacitación, en la medida que los profesores mostraron carencias teóricas y metodológicas en su desempeño profesional.

Los resultados arrojados permiten atender las carencias teóricas, metodológicas y actitudinales de estos entrenadores, mediante la implementación de un sistema de superación contextualizado a sus necesidades y donde se coloque al entrenador como protagonista del proceso.

Prioridades de capacitación de dichos entrenadores de Bádminton, teniendo en cuenta todos los datos aportados por los métodos empíricos empleados en la investigación:

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chila Velázquez, J. E., Julien de Chila, R. y Font Rodríguez, I. (2016). Estrategia de superación profesional dirigida al entrenador para la promoción de una cultura de salud. *Revista de Medicina e Investigación*, 4 (1). Recuperado a partir de <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-medicina-e-investigacion-353>
- García Hernández, T. R., Herrera Delgado, I. G., Moreno Iglesias, M., Cuesta Martínez, L. A. y Barrera Pardo, L. M. (2017). Modelo de superación para profesores de voleibol. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 12 (2), 140-154.
- González Tirados, R. M. y González Maura, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, (43). Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2358650>
- Mesa Zambrano, A., Núñez Peña, C. R. y Castillejo Olán, R. (2015). La superación profesional de los entrenadores no titulados en la Liga Deportiva Cantonal de Manta. *Arrancada. Revista Científica de la Educación Física y el Deporte*, 15 (28), 131-143.
- Reyes Ríos, E. M. (2007). *Plan de capacitación desde el puesto de trabajo para los entrenadores de iniciación en el voleibol sala del municipio de Matiguás-Matagalpa, Nicaragua* (Trabajo de Diploma). La Habana, EIEFD.
- Suárez Pérez, O., Martínez Hernández, P. y Moreno Iglesias, M. (2017). El desempeño profesional docente metodológico del profesor de Educación Física. Propuesta de indicadores para su medición. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 12 (2), 115-127.
- Vento Montiller, O. (2015). Estrategia para la superación de los docentes de Educación Física en la Universidad de Ciencias Pedagógicas «Rafael María de Mendive». *Mendive*, (13 (3)), 272-278.