

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS ENTRENADORES DE GIMNASIA DE LA CONCENTRACIÓN DEPORTIVA DE PICHINCHA, ECUADOR

THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE TRAINING TO IMPROVE THE PROFESSIONAL ACTING OF THE TRAINERS OF GYMNASTICS OF THE SPORT CONCENTRATION DE PICHINCHA, EQUADOR

Autores

- M.Sc. Diana Fernanda González Terán (ORCID: 0000-0003-3465-3838)
- Dr.C. Nereyda Piñeiro Suárez, Profesor Titular, nereydaps@unah.edu.cu , (ORCID: 0000-0003-2149-2721)

Resumen

La capacitación, es un proceso educacional que posee un carácter estratégico y que requiere ser aplicado de manera organizada y sistemática, conduce a que las personas adquieran o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas a las funciones que desempeñan, y se traduce en cambios o modificaciones de sus actitudes frente a las actividades de la organización, el puesto o el ambiente laboral. En la Concentración Deportiva de Pichincha, Ecuador, se ha podido constatar, a partir de un diagnóstico inicial, que existen insuficiencias en el proceso de capacitación asociada al perfeccionamiento de su desempeño como entrenadores de Gimnasia, las acciones que se acometen tienen un carácter empírico, sustentadas en conocimientos adquiridos a lo largo de los años en el desarrollo de dicha actividad y no siempre responden a la demanda de necesidades de estos entrenadores. A partir de estos elementos, se declara el problema científico: ¿Cómo mejorar el desempeño profesional de los entrenadores de Gimnasia, de la Concentración Deportiva de Pichincha, Ecuador? Y como Objetivo General: Modelar un Sistema de Capacitación para los entrenadores de Gimnasia de la Concentración Deportiva de Pichincha, Ecuador, que incida en el mejoramiento de su desempeño profesional. El desarrollo de la investigación se sustenta en el método científico general dialéctico materialista, por lo que se utilizan los métodos teóricos, empíricos y estadístico-matemáticos.

Palabras clave: capacitación, entrenadores deportivos

The training, is an educational process that possesses a strategic character and that it requires to be applied in an organized and systematic way, it drives to that people acquire or they develop knowledge and relative specific abilities to the functions that carry out, and it is translated in changes or modifications of their attitudes in front of the activities of the organization, the position or the labor atmosphere. In the Sport Concentration of Pichincha, Ecuador, he/she has been able to verify, starting from an initial diagnosis that inadequacies exist in the training process associated to the improvement of their acting as trainers of Gymnastics, the actions that are attacked have an empiric character, sustained in acquired knowledge along the years in the development of this activity and they don't always respond to the demand of these trainers' necessities. Starting from these elements, the scientific problem is declared: How to improve the professional acting of the trainers of Gymnastics, of the Sport Concentration of Pichincha, Ecuador? And as General Objective: To model a System of Training for the trainers of Gymnastics of the Sport Concentration of Pichincha, Ecuador that impacts in the improvement of their professional acting. The development of the investigation is sustained in the materialistic dialectical general scientific method, for what the theoretical, empiric and statistical-mathematical methods are used.

Keywords: training, sport trainers

Introducción

Las organizaciones deportivas enfrentan importantes retos, hacer que sus miembros sean altamente competitivos, pero no solo desde el punto de vista de los rendimientos de los atletas, sino atendiendo a los saberes que posee en general el capital humano para dar respuesta a las contingencias que se presentan en cualquier contexto. Es por ello que asume relevancia la capacitación profesional al tener como objetivo la de detectar, diseñar e integrar programas para desarrollar al capital humano de la organización.

La capacitación, en esencia, es un proceso educacional que posee un carácter estratégico y que requiere ser aplicado de manera organizada y sistemática, dicho proceso conduce a que las personas adquieran o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas a las funciones que desempeñan, y se traduce en cambios o modificaciones de sus actitudes frente a las actividades de la organización, el puesto o el ambiente laboral. (Hernández et al., 2020).

En la consulta bibliográfica realizada asociada a la superación profesional se constata que varios autores coinciden en que es un proceso de formación permanente y de actualización sistemática de los graduados universitarios, garantizando para ellos el desempeño en las actividades que ejecutan.

Tal es el caso de Añorga (1989), Escudero (1996), González (1997), Valcárcel (1998), Berges (2003), Sánchez (2003), Bernaza (2004), Castillo (2005), Benítez (2007); Dopico (2011), Moreira (2013), Añorga (2014), Cortés (2014), Font (2014), Maestre (2016), González (2016), Millán (2016).

Desde estas posiciones se insiste en la necesidad de asumir la capacitación como la forma más conveniente para que el entrenador aprehenda y comprenda cómo llevar a cabo el proceso de entrenamiento, asumiendo una consciente preocupación por su crecimiento personal en lo que respecta al tratamiento de la preparación del deportista; por lo que se exige de una orientación con un carácter contextualizado, proyectivo y un enfoque sistémico, sistemático y dinámico que permita resolver los problemas profesionales que se presentan en el proceso de entrenamiento deportivo.

La Concentración Deportiva de Pichincha, es una Institución de Ecuador, de derecho privado con finalidad social y pública, sin fines de lucro, tiene su sede en la Ciudad de Quito, Distrito Metropolitano y tiene filiales que sesionan donde lo considere pertinente el Directorio de la Institución. Fundada el 20 de julio de 1939, en la asamblea del deporte provincial con este nombre pues anteriormente se llamaba Federación deportiva de Pichincha, acoge 28 deportes y tiene como misión, convertirse en una organización con valores y principios humanistas que permita coordinar el esfuerzo técnico-científico de todos sus integrantes en procura de conseguir eficiencia y eficacia en busca de excelencia deportiva en los eventos que nos representen.

Entre sus objetivos institucionales, se encuentra formar y capacitar a los dirigentes deportivos, actuales y futuros, en las técnicas de Control de Calidad como la más eficaz estrategia de diferenciación de la Concentración Deportiva de Pichincha (CDP)⁵², siempre buscando fortalecer el desarrollo institucional de la institución.

El escenario actual de los entrenadores de la CDP, exige de ellos que sean considerados el personal metodológicamente más calificado para orientar a los niños, adolescentes, jóvenes y adultos de la provincia, pero para ello, su preparación tiene un significado característico para poder desempeñarse en diferentes opciones, modalidades y contextos educativos deportivos, adaptarse a las permanentes transformaciones y avances del conocimiento, utilizar creativamente las ventajas de las nuevas tecnologías y aprender del trabajo colaborativo.

En esta organización deportiva, se ha podido constatar, a través de la realización de un diagnóstico inicial (Observación del desempeño de entrenadores, Conversaciones informales) que existen insuficiencias en el proceso de capacitación asociada al perfeccionamiento de su desempeño como entrenadores de Gimnasia, las acciones que se acometen tienen un carácter empírico, sustentadas

⁵² A partir de este momento se empleará las siglas CDP para referirse a la Concentración Deportiva de Pichincha. Nota de la Autora.

en los conocimientos adquiridos a lo largo de los años en el desarrollo de dicha actividad y no siempre responden a la demanda de necesidades de estos entrenadores.

Se determina como problema científico:

- ¿Cómo mejorar el desempeño profesional de los entrenadores de Gimnasia, de la Concentración Deportiva de Pichincha, Ecuador?

Objeto de estudio: El desempeño profesional de los entrenadores de Gimnasia.

Campo de acción: La capacitación como vía para mejorar el desempeño profesional de los entrenadores de Gimnasia, de la Concentración Deportiva de Pichincha, Ecuador

Objetivo General:

- Modelar un Sistema de Capacitación para los entrenadores de Gimnasia de la Concentración Deportiva de Pichincha, Ecuador, que incida en el mejoramiento de su desempeño profesional.

El desarrollo de la investigación se sustenta en el método científico general dialéctico materialista, por lo que se utilizan los siguientes métodos teóricos, empíricos y estadístico-matemáticos. Métodos teóricos: Histórico lógico, Análisis-síntesis, Inducción-deducción, Modelación teórica, Enfoque de sistema. Métodos empíricos: Observación, Entrevista, Análisis de documentos, Encuesta, Criterios de Especialistas, Criterio de Usuarios, Triangulación Metodológica, Matriz DAFO

Desarrollo

EPÍGRAFE 1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE LA CAPACITACIÓN Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENTRENADORES DEPORTIVOS DE GIMNASIA

LA CAPACITACIÓN: PRINCIPALES IDEAS Y CONCEPTOS

La superación profesional, en relación con las tendencias y perspectivas mundiales evidencia la necesidad de consultar las insuficiencias, los problemas, las potencialidades y las posibilidades de cada área deportiva, para proyectar en la superación desde estos perfiles diversas alternativas en los planes internacionales, nacionales, institucionales y regionales.

Los criterios de Delors (1996), armonizan con el informe de la UNESCO sobre la educación para el siglo XXI, al manifestar que la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales: ***saber aprender a conocer***, es decir, adquirir herramientas para la comprensión; ***aprender a hacer***, para poder intervenir sobre el propio entorno; ***aprender a vivir juntos***, para potenciar la cooperatividad con los demás en toda actividad humana y por último, ***aprender a ser***,

como proceso fundamental que integra elementos de los tres anteriores desde la perspectiva de esta autora.

En el proceso de esta investigación, resultó importante los referentes teóricos de Añorga (1999) desde la concepción de la Educación Avanzada, como posible solución al problema que aborda la presente investigación para trabajar la superación de entrenadores de Gimnasia en Ecuador, pues la misma tiene como objeto de estudio el "proceso de mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad".

Algo que llama la atención es el enfoque dialéctico del papel transformador del hombre y la influencia del colectivo y la sociedad en el desarrollo de la personalidad, cuestión que conduce a ver la superación como un sistema en constante desarrollo y perfeccionamiento a partir de las necesidades que se van generando del cambiante entorno donde se desarrolla la actividad deportiva.

Se requirió precisar los **principios** que rigen el proceso de superación profesional, y para ello se consideró los propuestos por García Hernández, (2018), a partir de la síntesis de autores como Añorga (1995), Castro (1997), González (1997), así como los de Álvarez de Zayas (1999), declarando los siguientes:

- Relación entre pertinencia social, objetivos, motivación y comunicación (actividad laboral, intereses personales y sociales).
- Vínculo entre la racionalidad, la creatividad y la calidad del resultado.
- Carácter científico del contenido, la investigación e independencia cognoscitiva y la producción de nuevos conocimientos.
- Relación entre las formas, tecnologías y acreditación
- Vínculo de la teoría con la práctica en la formación de valores y la conducta ciudadana.

Para el entrenador es importante tener en cuenta que, desde la perspectiva de la preparación del deportista, se exige una planificación correcta del macrociclo para obtener los resultados esperados, considerando los múltiples componentes que se integran. A partir de este criterio, queda explícito que existe una estrecha relación entre la acción de los entrenadores que dirigen y orientan el proceso de entrenamiento y los atletas como ejecutores del resultado.

Por la diversidad de criterios sobre el entrenamiento deportivo, se considera pertinente asumir los criterios de García Hernández, (2018), que destaca la diversidad de criterios que existen sobre el concepto de entrenamiento deportivo, destacando a: Matveev (1983), Ozolin (1983), Harre (1989), Platonov (1991), Forteza de la Rosa (1998), Verjhoshanky (2002), ellos coinciden en que es un proceso complejo, donde se prepara el atleta, que tiene un carácter científico y pedagógico, se

perfeccionan las potencialidades del atleta, se forman valores y su propósito fundamental es alcanzar altos rendimiento deportivo, al transformar el organismo mediante cargas de entrenamiento. A su vez, queda claro para esta investigación, que el proceso de entrenamiento deportivo, es un acto pedagógico complejo, en el que además de los criterios señalados, se incorpora la necesaria atención y cuidado de la salud del deportista, respetando su calidad de vida, premisa que debe tenerse en cuenta en la superación del profesor deportivo.

Debe ser tenido en cuenta que, en el entrenamiento deportivo, los componentes técnico, táctico, físico, teórico y psicológico, funcionan de manera armónica y coherente, se relacionan entre sí, lo que conduce al logro de resultados óptimo en la aplicación de un programa de entrenamiento.

En el caso de la especialidad deportiva que se investiga, es una exigencia tener en cuenta la articulación entre métodos de entrenamiento específicos y la adaptación de los ya existentes, esto en correspondencia con las especificidades de cada atleta y las demandas fisiológicas y funcionales que plantea cada deporte.

La capacitación es una de las inversiones más sanas de las organizaciones, en la medida en que permite que las entidades cuenten con el personal más calificado y alcancen rendimientos más altos. En igual medida, los resultados que se obtienen de ella no solo se revierten en beneficios a los capacitados, sino que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

Al aceptar que la capacitación es una inversión, se reconoce que la misma está orientada hacia las aspiraciones futuras de la organización, por lo que las personas que se superan, deben ser potencialmente capaces para lograr el éxito en la transferencia de los conocimientos a su puesto de trabajo; la capacitación de los individuos se orienta en función de las necesidades colectivas, no se concibe para castigar o premiar.

Toda organización se preocupa y ocupa de lograr una adecuada calidad de sus productos o servicios, cuestión que se logra a través de su personal. Sin embargo, para tener un personal productivo, resulta indispensable brindarles la correspondiente capacitación, por lo que, si ésta se imparte de manera integral, generará la necesidad en el individuo de un interés hacia el conocimiento y la actualización que son los mejores aliados para el progreso de todo ser humano, porque a lo largo de su vida lo único que no perderá valor será el conocimiento acumulado.

Al realizar el estudio de diferentes fuentes bibliográficas, se aprecia cómo el eje central de los estudios está en el hombre, en lo que es capaz de hacer y hasta dónde puede llegar, pero todo ello se basa en la preparación que el mismo posea para enfrentar las contingencias y retos que se presentan, y de acuerdo al contexto en el que le ha tocado vivir.

Es por ello que el desarrollo de cualquier organización está sujeta al conocimiento que posean sus recursos humanos. En este momento entra a desempeñar un rol fundamental la capacitación, la misma es interpretada de la siguiente forma:

Louart (1994), hace énfasis en los procesos de capacitación y señala que *“un sistema de formación es necesariamente complejo. Tiene que conciliar objetivos generales, necesidades propias de cada departamento y demandas individuales”*. (p. 163).

Este autor considera que en toda organización el personal debe ser capacitado de acuerdo con sus necesidades, y que para tal fin se debe tener claro cuáles son los objetivos organizacionales; porque estos permiten responder a los contenidos que han de tener los programas de capacitación.

De acuerdo con Mitchell (1995): la capacitación reporta grandes beneficios, no solo desde lo personal sino también, para la organización, y los sintetiza de la siguiente forma:

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.” (p. 105).

Queda precisado que la capacitación está orientada a la preparación técnica del recurso humano de las organizaciones, por medio de la capacitación se logra que el perfil del recurso humano se adecue a las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos en un puesto de trabajo. Al respecto señala Hernández (1999) que:

El plan debe contener un capítulo destinado a las estrategias para su puesta en práctica. Esto significa, identificar los medios estructurales y administrativos, así como los momentos más oportunos para su ejecución. Involucra esta fase, estrategias de negociación, de coordinación y de dirección del plan. (p.116)

En el caso de Aguilar (2001), destaca a la capacitación como: *“... la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores”* (p.57).

Por su parte, Mondy & Noe (2005) señalan que es: *“una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño”* (p. 202).

Mondy & Noe (2005) consideran, que “capacitación y desarrollo son el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional” (p.202).

Henry Mintzberg (2007), en sus estudios de comportamiento organizacional, y considerado uno de los grandes exponentes del tema hizo famoso su lema “Calidad empieza con capacitación y termina con capacitación”. Este lema lo utilizó para determinar que el proceso de capacitación conlleva un aprendizaje continuo, que dura toda la vida y a la vez, es el camino más acertado para lograr calidad en cualquier escenario en el que se pretenda actuar.

Desde la teoría general de la Administración, se destaca Chiavenato (2009), que destaca que, “la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de los recursos humanos” (p. 377).

Para Chiavenato (2009) es:

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro, un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. (p. 312)

La capacitación es un proceso constante que busca la eficiencia y con ella alcanzar niveles elevados de productividad.

Lo anterior significa que todo plan de capacitación implica tomar decisiones en áreas críticas e importantes de la organización, y esas decisiones deben ser fundamentadas y muy objetivas. El plan está compuesto por programas y proyectos individuales los cuales, armonizados y relacionados entre sí, componen el plan.

Desde la concepción pedagógica de la Educación Avanzada, su fundadora Añorga (2010) puntualiza a la capacitación como:

Proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado, que se basa en necesidades reales y prospectivas de una entidad, grupo o individuo y orientado hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral. Permite elevar la efectividad del trabajo profesional y de dirección. Tiene como componente fundamental la preparación y superación del graduado no solo en la rama en que se tituló sino en su habilitación como directivo, gerente, empresario, etc. (p.8)

Por su parte, y con relación a las ventajas que brinda la capacitación para una organización, Durán (2011) en sus estudios de maestría señala que:

La capacitación contribuye con el mejoramiento del desempeño del Recurso Humano y unido a esto el desarrollo de la organización o institución en las diferentes áreas que se realicen según el diagnóstico previo y evaluación progresiva de la gestión que se lleva a cabo. (p.19)

Como parte del proceso de desarrollo y adaptación al contexto cambiante, se puede apreciar como tendencia histórica que las organizaciones, cualquiera que sea, siempre han aprendido. Ahora bien, los motivos dentro de una institución, empresa u organización para realizar la capacitación de su personal suelen ser varios, pero en todos los casos se deben tomar en cuenta el diagnóstico actual y determinar las necesidades que se requieren para ir a la par de la actualidad, debido al cambio que cotidianamente se presenta en los diferentes ámbitos.

Las organizaciones, lo han hecho a su modo, y adaptándose a los cambios del mercado, a los nuevos desafíos competitivos, a las posibilidades abiertas por las tecnologías en perfeccionamiento permanente, a la evolución de las expectativas de las comunidades y a los múltiples marcos regulatorios en los que les ha tocado desenvolverse. Al respecto Peter Drucker (2010) aseveró: “en cualquier institución importante, sea empresa, organismo estatal o cualquier otra, la capacitación y desarrollo de su potencial humano es una tarea a la cual los mejores dirigentes han de dedicar enorme tiempo y atención” (p.43).

En el contexto deportivo, autores como Benítez (2007), Dopico (2011), Lara (2011), Jiménez (2012), Afonso (2014), Font (2014), Molina (2016), Briones (2016), Tran (2016) y Arias (2017), han abordado el tema referente a la importancia que posee la capacitación del entrenador deportivo, en la mayoría de las veces relacionado con la técnica, el componente psicológico, competencias, las habilidades interpersonales y elementos técnicos.

Como proceso educativo de corto plazo que se aplica de manera sistemática y organizada según González (2016), proporciona a los entrenadores conocimientos técnicos y metodológicos de su deporte, al tiempo que posibilita el desarrollo de habilidades y competencias en función de objetivos

definidos en el ciclo competitivo, atendiendo a las exigencias actuales que resultan cada vez más cambiantes en lo fundamental relacionado con las reglamentaciones.

De esta forma, la capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos del deporte, de la tarea y del ambiente. Una tarea cualquiera, sea compleja o simple, involucra estos aspectos.

Arias (2017) en investigación realizada sobre la capacitación para perfeccionar la labor educativa de los entrenadores del Karate do refiere que:

La educación del atleta depende en gran medida de la preparación que posee el entrenador que deviene del proceso de capacitación en función de la labor educativa y guiar, a través de un proceso de comunicación, el desarrollo y comportamiento de los atletas. (p.17)

Es decir, la capacitación constituye una forma de educación orientada a mejorar la percepción, habilidad, destreza, motivación, etc. de los entrenadores deportivos, siendo necesario e imprescindible planificar y elaborar un programa que viabilice esta meta. Por ello, se considera que la capacitación de los entrenadores deportivos constituye un proceso que reviste una gran importancia para su crecimiento humano y el desarrollo de los atletas, y en sentido general:

- Contribuye a que se identifiquen con los objetivos de su deporte y de la competición.
- Favorece la dirección del entrenamiento deportivo.
- Elimina deficiencias e insuficiencias en el desempeño laboral.
- Garantiza el personal calificado para alcanzar los objetivos y metas futuras, por lo que contribuye a la adopción de decisiones eficaces.

EPIGRAFE 2. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

El contenido de la capacitación de entrenadores deportivos busca el crecimiento y la expansión total de sus aptitudes y habilidades, todo esto con una visión de largo plazo. Según la literatura consultada entre sus principales características se encuentran según Sosa (2012, p.47):

1. Transmisión de información.
2. Desarrollo de habilidades.
3. Desarrollo o modificación de actitudes.
4. Desarrollo de conceptos.

Otros autores como Ibáñez (1996), Hechavarría (2008), Sainz, Escudero, Rodríguez & Lima (2010), Durán (2011), Becali y Romero (2014) y González (2016), caracterizan la preparación y capacitación del entrenador deportivo entre otros aspectos por:

- Dominio teórico-metodológico del objeto de la profesión que le permite la transformación del contexto de actuación y autotransformación.
- Ética de la profesión que se manifiesta en su desempeño.
- Satisfacción personal y profesional por la labor que realiza.
- Identificación con la profesión, que le permite realizar con responsabilidad las tareas que se le asignan.

Todas estas características planteadas demandan de un accionar para la realización inmediata de diversas tareas de su función como entrenador deportivo que viabilice el alcance de resultados en la arena internacional (Durán, 2011):

1. Identificación de oportunidades para el desarrollo personal continuo dirigido a potenciar el cumplimiento de otras funciones más complejas.
2. Cambio de actitud, sea para crear un clima más satisfactorio entre los miembros del equipo o el individuo (atleta) o para aumentarles la motivación y volverlos más receptivos a las nuevas exigencias técnicas y metodológicas del deporte.

A criterio de esta autora, resulta vital para llevar a vías de hecho estas acciones y conseguir el logro de los objetivos en el ciclo competitivo, la realización de un análisis previo para evaluar en qué parte del entrenamiento es necesario mejorar o resolver un problema, o simplemente actualizar la información que se tiene. Si se parte de la base, que no todo lo que se enseña se aprende, y que no todos los entrenadores deportivos en una misma situación de aprendizaje, aprenderán lo mismo, cabe destacar que es necesario asegurarse que lo que se enseñe sea realmente una necesidad del deporte y del sistema deportivo, luego que lo que se enseña sea aprendido, que lo aprendido sea trasladado a la tarea y finalmente que lo trasladado a la tarea se sostenga en el tiempo.

EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS ENTRENADORES DE GIMNASIA

Para la presente investigación, resultó significativo que, la literatura consultada para abordar este epígrafe, resulta amplia, pero asociada al desempeño de maestros, docentes y personal de salud, y escasa con relación a los entrenadores deportivos. Las mismas se concretan a las diferentes alternativas (estrategias, metodologías, planes) para la capacitación y otras a criterios para la evaluación del desempeño profesional.

En el contexto investigativo cubano, se destacan importantes científico que estudian y debaten sobre los vocablos que se emplean en la literatura para designar las definiciones relacionadas con el desempeño, algunos como Blanco & Di Vora (1992), Chirino (2004), Granados (2004), Pérez,

Santos, Fundora, Cerezal, Jardinot y Leal et al. (2009), parten de la categoría desempeño y lo denominan: desempeño profesional, desempeño profesional pedagógico o desempeño pedagógico profesional; otros autores, entre ellos: Roca (2001), Añorga (2000), Valle (2007) la utilizan en sus definiciones y asocian el término a: capacidad, competencias, modos de actuación. En la diversidad de definiciones también puede apreciarse el desempeño como proceso, como resultado o la integración de ambos.

Los investigadores Blanco & Di Vora (1992), conceptualizan el desempeño profesional como "...la idoneidad, talento, aptitud, competencia, suficiencia y disposición del personal de las organizaciones en el ejercicio propio de las funciones propias de su cargo u oficio..." (p.55).

Añorga (2000) aunque asocia el desempeño con la capacidad de un individuo para realizar su función, logra explicar cómo se refleja en el accionar de la persona esta capacidad y resalta la relación desempeño-funciones al definirla como:

...capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no solo lo que sabe hacer. (p.20)

Roca (2001) utiliza el término desempeño pedagógico profesional, por lo que precisa su naturaleza, que en este caso es pedagógica, aspecto que aporta nuevos elementos debido a lo necesario de contextualizar el desempeño. Además, mantiene la relación desempeño-funciones y refleja como este expresa las transformaciones que debe alcanzar el individuo, en sí mismo, en su colectivo y en la personalidad de los que enseña. Refiere que es la:

...capacidad del maestro para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social evidenciado en su competencia para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores... (p.49)

Chirino (2004) define el desempeño profesional del educador como:

...su práctica profesional educativa, en la que debe dar respuesta a los problemas de carácter profesional que afectan, así como proyectar estrategias de desarrollo a partir de las condiciones existentes, demanda ineludiblemente una formación investigativa como base necesaria para el éxito profesional... (p.50)

Para Granados (2004), el desempeño profesional en el ámbito pedagógico se define como:

Proceso desarrollado por un sujeto; a través de relaciones de carácter social, que se establecen en la aplicación de métodos, para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado, la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez. (p.51)

Queda expresado que el desempeño profesional pedagógico es proceso y resultado, aspectos con los que esta investigación coincide. Otro aspecto que aporta Granados (2004) es lo relacionado con la actividad pedagógica profesional:

La actividad dirigida a la transformación de la personalidad de los escolares en función de los objetivos que plantea la sociedad (...) desarrollándose en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivo como educativo y en condiciones de plena comunicación entre el maestro, el alumno, el colectivo escolar y pedagógico, la familia y las organizaciones estudiantiles. (p.52)

Para Valle (2007), es necesario comprender al maestro desde la tarea que desarrolla y relaciona el modo de actuación profesional con el desempeño profesional, al tiempo que declara su carácter de proceso, las interpreta como:

...las formas históricamente condicionadas de desempeñarse el docente, constituido por el conjunto de procedimientos, métodos, y estados para la comunicación y la actividad pedagógica, los cuales revelan un determinado nivel de desarrollo de sus habilidades y capacidades, así como de constructos, rutinas y esquemas y modelos de actuación profesional... (p.53)

El colectivo de investigación del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP) (Pérez, Santos, Fundora, Cerezal, Jardinot, Leal et al., 2009), abordan el desempeño del maestro preuniversitario, desde el accionar del maestro y lo resaltan como proceso y resultado, señalando: "... se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta, orientada a lograr la formación integral de la personalidad de cada uno de sus alumnos..." (p.54).

De forma general, es criterio de la investigadora que, en el análisis de las diferentes definiciones, hay un reconocimiento de que el desempeño profesional pedagógico es explicado por diferentes autores como proceso, resultado y la integración de ambos. A su vez, conlleva a determinados resultados, debido a que el desempeño profesional está dado por el accionar de un profesional en un contexto

dado para cumplir un objetivo. En dichas acciones se generan intercambios entre los sujetos durante la actividad, lo que está inmerso en un proceso. El cumplimiento de los objetivos trazados permitirá un resultado tanto en la persona, como en el medio y en el sujeto que se influye.

CARACTERÍSTICAS DE LA GIMNASIA

La Gimnasia es un deporte netamente femenino considerado de arte competitivo, donde se conjugan el arte y la técnica manifestados en la composición y ejecución de los ejercicios competitivos. Cuando se habla de este deporte se le relaciona estrictamente con la estética (apariencia física) que está directamente ligada con la estética corporal y la perfección del movimiento exigiéndolo amplio, carente de rigidez y por ende se obtendrá un mayor dominio de los movimientos.

Al respecto Lisitskaya (1995), manifestó que: "... es un deporte que combina grandes destrezas físicas como una gran sensibilidad frente a la música utilizada. La estética y elegancia son factores fundamentales en esta disciplina, al igual que el factor interpretativo y expresivo" (Lisitskaya, 1995, p.p. 15-16).

Para lograr esto, es necesario planificar ciclos de entrenamiento que serán ejecutados por la atleta bajo la supervisión y control del entrenador deportivo para conseguir la maestría deportiva que posibilite alcanzar resultados de elite nacional e internacional y cumplimentar los objetivos y metas propuestas.

El atractivo de la Gimnasia se sustenta en el alto porcentaje de flexibilidad que incluye cada rutina ejecutada por la gimnasta, debiendo obtener la mayor cantidad de dificultades cumplidas.

Las competiciones más destacadas de este deporte son los Juegos Olímpicos, el Campeonato Mundial de Gimnasia, el Campeonato Europeo de Gimnasia y la Copa del Mundo de Gimnasia. En estas competiciones se evalúa la combinación armónica de la música, la danza, el ballet, la acrobacia y la expresión corporal como componentes indispensables de la maestría deportiva en estas modalidades.

Al respecto, Alemán (2012) señala:

Este deporte ayuda a estimular la coordinación, favorece la flexibilidad y la fuerza muscular, corrige las malas posturas, fomenta el equilibrio y la concentración, desarrolla el sentido de la armonía y la estética, además de desarrollar valores como el colectivismo, el compañerismo y el respeto por los demás. (p.18).

De igual manera, Ilisástigui (2013) especifica que para esta modalidad deportiva:

Las cualidades que hasta hace apenas unos años le fueron reconocidas a la Gimnasia como deporte, son en su mayoría aquellas que se refieren a la plasticidad de movimientos, gracia, expresividad, femineidad, elegancia, arte y otras, pero mucho más allá de esa envoltura frágil y sutil que se le ha otorgado, encontramos un deporte de elevadas exigencias psíquicas, físicas, funcionales, que nos evidencia la total integración que debe existir entre el arte del movimiento y las potencialidades de reservas orgánicas que pueden ser utilizadas en el control, dirección de un proceso de entrenamiento en el que se toma como parámetro de comprobación la efectividad obtenida por la gimnasta en el terreno de competencia. (p.5)

La Gimnasia, como deporte de coordinación y arte competitivo, se caracteriza por altos niveles de coordinación compleja, como base de su especialización; el nivel técnico que se requiere es muy alto y los ejercicios de desarrollo físico general y especial se presentan como premisa para el fortalecimiento de las diversas capacidades físicas que permiten crear y acelerar el proceso de aprendizaje y fijación de las diferentes técnicas de movimientos.

Piñera (2003) en el Manual para el entrenador de Gimnasia, define dos modalidades de competencia: 1) individual y 2) en ejercicios de conjunto (5 gimnastas): en ambas formas de competencia se ponen de manifiesto la técnica de base del deporte que incluye el trabajo corporal en unión con el trabajo con los implementos, todo ello, en estrecha relación con el acompañamiento musical como base de la composición coreográfica de las selecciones (ejercicios competitivos), constituyendo la expresión artística la culminación del dominio de la técnica y complemento inseparable de la ejecución de la gimnasta. De acuerdo con Pérez (2018), en los ejercicios de conjunto debe mostrarse un trabajo sincronizado entre las gimnastas, ello influirá en el resultado.

Como asegura Govea (2011) este deporte, desde sus inicios ha sufrido innumerables cambios en cuanto a reglamentación, sistemas de preparación y competencia, fabricación de los aparatos, acompañamiento musical y vestuario; variando notablemente las condiciones de trabajo y exigencias de preparación, al incrementarse el nivel de dificultad técnica y artística y las formas de calificación de los ejercicios competitivos.

Los componentes artísticos son cuatro: música y movimiento, utilización del espacio, unidad de la composición y expresión corporal.

La calificación de los ejercicios competitivos que ofrece el cuerpo de jueces actualmente está compuesta por: Dificultad, Componente Artístico y Ejecución. Su descripción se contempla igualmente en el Código de Puntuación (2013-2016) y describe sucintamente como sigue:

- Dificultad (D) por cuatro jueces divididas en dos subgrupos:

- Dificultad corporal (D1): dos jueces que evalúan el valor técnico de la composición (número y nivel de las dificultades del GCO del aparato concerniente y de los otros grupos). Esta tendrá un valor máximo de 10,00 puntos.
- Dificultad de aparato (D2): dos jueces que evalúan el valor de los elementos con aparato (maestría de aparato, riesgos y originalidades). Teniendo un valor de 10, 00 puntos.

La nota final de Dificultad (D) es el resultado del promedio entre D1 y D2 (10,00 puntos).

- El componente Artístico (A): lo evalúan cuatro jueces teniendo en cuenta el valor Artístico de la Composición de Base: acompañamiento musical y coreografía (elección de los elementos de aparato, elección de los elementos corporales, unidad y variedad). Este componente tiene un valor de 10,00 puntos como máximo.
- La Ejecución (E) es evaluada igualmente por cuatro jueces que penalizan de un valor de 10,00 puntos la ejecución de las faltas técnicas dentro del ejercicio competitivo, existiendo tres modalidades de faltas: pequeñas (0,10), medias (0,20) y graves (0,3) o más.

Autoras como Ilisástigui y Govea (2005) y Pérez (2018), señalan que en varios casos las faltas técnicas que tienen que ver con la amplitud de movimiento y la incorporación de todo el cuerpo al movimiento, pueden acarrear faltas en lo artístico de la composición, al limitar la plasticidad, la proyección artística, como características propias de este deporte, que lo identifican con la danza.

Tomando en consideración la evolución que ha tenido la Gimnasia desde su creación, se ha establecido un grupo de exigencia dentro de la composición del ejercicio competitivo, citadas por Govea (2011) e Ilisástigui (2013); las que son expresión de las tendencias de la composición del ejercicio competitivo actual en Gimnasia:

- Aumento de la variedad en las acciones motrices del cuerpo y del aparato.
- Aumento de la cantidad de elementos complejos (elementos de dificultad técnica D1- D2).
- Aumento de movimientos de enlaces con valor y complejidad técnica.
- Perfeccionamiento de la maestría deportiva en la manipulación de los aparatos; ejecución segura.
- Aumento de la explotación de la particularidad físico-técnica y expresiva de la gimnasta o grupo de ellas (establecimiento del estilo gimnástico, individualidad o escuela).
- Aumento de los niveles de originalidad y “riesgo”, en la búsqueda de una mayor espectacularidad de la composición.

- Selección cuidadosa de las obras musicales, acorde con las posibilidades expresivas de la gimnasta o grupo de ellas.

No se puede olvidar que es importante además la preparación coreográfica y en este sentido se coincide con Vega (2002) y Pérez (2018), quienes plantean que, con la utilización de los diferentes medios que componen el sistema de la preparación coreográfica (danzas, música, ejercicios propios de la Gimnasia), se favorece el dominio de hábitos posturales, se desarrollan las capacidades motrices, la capacidad de concordar la música con el movimiento, la capacidad creativa y se resuelven tareas de preparación técnica y física específica en la Gimnasia.

La formación deportiva del gimnasta

El estudio de la formación deportiva del gimnasta, exige necesariamente el análisis que en este deporte han tenido métodos como la Eurytmia de Jacques Dalcroze, músico, compositor y profesor nacido en Suiza. Dalcroze, citado por Langdon (2015) desarrolló estrategias educativas entorno al ritmo y la musicalidad, su método buscaba principalmente “poner el cuerpo humano en movimiento al servicio de la expresión, la emoción y la construcción musical”.

El estudio del método de Dalcroze, desarrollado a comienzos del siglo XX, permite apreciar que este describe un sistema pedagógico para aprender y sentir la música a través del movimiento.

Paralelamente, a comienzos del siglo XX la bailarina estadounidense Isadora Duncan, en su búsqueda por desarrollar una danza diferente alejada de los patrones clásicos del ballet propone a la gimnasia como pilar de la Educación Física. Ella incorporó ejercicios gimnásticos ligados a la naturalidad y movimientos orgánicos a sus clases de danza (Canalda; 1998, p.16). Estudiosos como Magriel (1948), Canalda (1998) y Langdon (2015), aseguran que Duncan nunca buscó crear un método o formar una escuela basada en sus ideologías, ella solo estaba interesada en explorar el origen del estímulo de un movimiento como respuesta a diferentes experiencias. Sus ideas, que proclamaban la libertad y buscaban una nueva manera de moverse, donde el movimiento nace a partir de lo que ella llamaba una fuente central interior o el alma, se convirtieron en los cimientos para la nueva danza moderna (Huxley y Witts, 2002, p.176).

A partir de las influencias de Delsarte, Dalcroze y Duncan, es Rudolf Bode, profesor de música alemán y discípulo de Dalcroze, quien establece los primeros principios de la Gimnasia Deportiva, disciplina que en ese entonces él llamó Gimnasia Moderna (Langdon, 2015). Estos principios estaban relacionados con el ritmo natural del cuerpo y la respiración, la tensión y la relajación y la unidad cuerpo-espíritu.

Siguiendo las ideas de Bode con respecto a la unión entre la música y el movimiento es Heinrich Medau, también alemán, profesor de música y Educación Física, quien en 1954 abre una escuela de gimnasia moderna en Coburgo, Alemania (Canalda; 1998). Esta escuela, exclusivamente femenina, impartía clases bajo un método enfocado en la postura, la respiración en relación al movimiento, la improvisación musical y la incorporación de golpes rítmicos. Es también Heinrich Medau quien introduce el trabajo con aparatos (pelota, aros y mazas/clavas) a la gimnasia moderna que más adelante, en 1975, adopta el nombre de Gimnasia Deportiva. Según Medau: “los aparatos facilitaban el dominio del movimiento, absorbían la atención del alumno hacia el ejercicio que estaba realizando, alejaba inhibiciones psíquicas, permitía vencer la timidez al tiempo que permitía una ejecución más rítmica, fluida y con la totalidad del cuerpo” (Medau, citado por Canalda; 1998, p.13).

La Gimnasia se consolida como disciplina olímpica en 1984 y hasta el día de hoy se rige bajo un código de puntuación, antes abordados, que se actualiza cada cuatro años por la FIG. La formación deportiva del gimnasta busca transformar y perfeccionar la expresión corporal, por lo que se educa, prepara, forma y desarrolla habilidades y capacidades atendiendo a este código buscando que los movimientos de las gimnastas sean elegantes, bellos y que contengan fuerza. Se trabaja también la expresión corporal, las expresiones faciales y su relación con la música utilizada como también al mensaje que entrega la composición (coreografía). No se descuida tampoco el dinamismo, concepto descrito como variedad de velocidad e intensidad y además como plantea Ilisástigui (2006) la gimnasta debe utilizar todos los segmentos del cuerpo al momento de moverse. Estos segmentos están especificados como: cabeza, hombros, tronco, manos, brazos y piernas.

Por su parte y con relación a esto, González (2016) plantea que, para alcanzar la maestría deportiva en las gimnastas, es necesario transitar por un largo proceso de preparación entre 8 y 10 años; su fin, es el de fomentar y consolidar los conocimientos de la técnica, en cada uno de los niveles.

A la gimnasta se le exige “armonía entre el ritmo y el carácter de la música y los movimientos”, usar variedad de niveles, direcciones y trayectorias espaciales, estar siempre en contacto con el aparato y que la coreografía se desarrolle con fluidez, especialmente en las transiciones de las dificultades.

Los métodos desde el punto de vista de la didáctica, constituye la vía más importante para la dirección del proceso de enseñanza y se utilizan para el desarrollo de hábitos y habilidades, la impartición de conocimientos y coadyuvan a que las nuevas generaciones logren asimilar la experiencia social. Por tanto, el método de enseñanza es “el que se realiza con carácter consciente y que están dirigido a alcanzar un resultado que se corresponda con el objetivo propuesto” (Ruiz; 1989, p.7).

Para aplicarla al proceso de enseñanza-aprendizaje de la Gimnasia Fung Goizueta (1996), citada por Alfonso (2013), expresa:

En la práctica del deporte, se requiere incrementar las capacidades motrices de forma planificada. Los métodos utilizados con este fin exigen de un gran esfuerzo: esta actitud contenida de manera sistemática es el motivo determinante en la formación y el desarrollo de las cualidades volitivas del carácter.

En la Gimnasia Ameller (2003) asegura que las regularidades psicopedagógica y fisiológica de la enseñanza no se diferencian en principio de las esferas de la enseñanza motora y que el proceso de enseñanza puede dividirse en tres etapas estrechamente vinculadas.

1. Formación de una idea previa del movimiento que se estudia.
2. El aprendizaje del ejercicio profundizado.
3. Su perfeccionamiento.

Estudiosas de estas etapas como Lisitskaya (1996), Ameller (2003), Alfonso (2013) aseveran que la primera etapa se caracteriza en la imposibilidad de asimilar correctamente el ejercicio sin una representación integrada de su esencia. La formación de dicha idea previa se basa en una serie de métodos y procedimientos característicos, entre los principales resaltan:

1. Empleo de la denominación terminológica exacta del ejercicio, la cual crea de inmediato una idea motora determinada del movimiento; Ejemplo: A las niñas desde que comienzan se le enseñan a hablar de los elementos básicos que están integrados para construir todas las acciones de la selección, estos son:
 - La postura básica.
 - Las posiciones básicas de piernas.
 - Las posiciones básicas de brazos y el punteo.
2. Demostración del ejercicio especificando los detalles de la técnica, los elementos de expresividad del movimiento y otros matices.
3. Conocimientos previos del movimiento, su ejecución inicial de prueba.

En esta etapa de la Gimnasia la explicación debe conjugarse con el enfoque analítico. Con la explicación figurada se trata de conseguir la expresividad imprescindible de cada movimiento y simultáneamente perfeccionar los elementos indispensables de la técnica.

Tomando en consideración el estudio de estas se concluye que en ellas se concretan dos métodos principales para la enseñanza-aprendizaje en la Gimnasia de las niñas.

- El método de asimilación integral del ejercicio.

- El aprendizaje por parte.

Sumado a esto los análisis actuales de las gimnastas, muestran que los procesos de selección deportiva durante la infancia son influidos por el momento de maduración puberal. La detección de talentos en Gimnasia busca reconocer a aquellas niñas que con el tiempo puedan convertirse en deportistas exitosas.

FASES DEL DESARROLLO DEL GIMNASTA

La Gimnasia contribuye al desarrollo de las capacidades físicas condicionales y coordinativas, pero en especial a las capacidades coordinativas y a la movilidad. Desarrolla rasgos cualitativos del movimiento como ritmo, fluidez y armonía. Las gimnastas de rítmica como bien reafirman Gómez-Campos, Camargo, Arruda y Cossio-Bolanos (2013), muestran bajos valores de peso corporal y área grasa y similar estatura y área muscular en relación a las referencias. Las jóvenes de esta modalidad deportiva presentan bajos valores de reserva calórica debido a la alta intensidad de entrenamiento a la que están expuestas por lo que resulta vital enfatizar en su buena nutrición.

Se podría definir el momento óptimo para la práctica de este deporte como aquel en el cual la niña logra la madurez necesaria para aprender y comprender una tarea dada. En este momento también incluye factores físicos, neurológicos, cognitivos, psicológicos y sociales.

Como orientación general se toman en consideración las fases de desarrollo del gimnasta que plantean Zurlo de Mirotti & Casanovas (2003), estas son:

- De los 4 a los 7 años el objetivo será desarrollar la actividad motora (habilidades motoras básicas, coordinación, equilibrio, velocidad), el conocimiento del esquema corporal, la diferenciación segmentaria, afianzar la multilateralidad como base de la orientación espacial. Existen innumerables juegos y actividades que benefician este tipo de desarrollo.
- Entre los 8 y 9 años se podrá comenzar con la actividad predeportiva, alcanzando aquí destrezas que estén de acuerdo con las aptitudes motrices y funcionales.
- De los 10 a los 12 años, la habilidad general motora adquirida les permitirá manejar su cuerpo en el tiempo y en el espacio. En este momento ya se puede comenzar a desarrollar la habilidad motora específica, estimulando la flexibilidad, la fuerza (sin el empleo de cargas máximas) y la resistencia (más la aeróbica que la anaeróbica). Además, se trabajará para que la niña logre desarrollar el dominio y uso de su cuerpo en movimientos analíticos, así como la incorporación de técnicas y gestos propios del deporte.

- La etapa comprendida entre los 13 a los 15 años es la de maduración puberal; es la etapa adolescente en la que ya se puede comenzar el deporte con sus reglas y sesiones de entrenamiento, respetando los momentos evolutivos propios de cada niña o niño en particular, debido a la gran variabilidad que los cambios puberales presentan individualmente. Es importante controlar el cansancio físico como la tensión psíquica y emotiva que provoca la participación en este deporte.
- A partir de los 16 años la adolescente ya puede iniciar la práctica del deporte competitivo en equipo e individual.

De acuerdo con Pérez (2018), las propias exigencias del contexto deportivo internacional, hacen que la Gimnasia continúe su acelerado desarrollo a un nivel cualitativamente superior, tal como lo confirman los altos resultados deportivos de las gimnastas de alto nivel, con el aumento gradual de la complejidad de las selecciones; así como, el surgimiento de nuevos y más difíciles movimientos de acuerdo a su estructura técnica, tanto en el programa individual como de conjunto.

OBJETIVOS PARTICULARES DE LA GIMNASIA

1. Sistematizar el trabajo educativo mediante la práctica deportiva en correspondencia con la realidad de nuestro país como una de las vías más importantes para la formación de la personalidad.
2. Garantizar un elevado nivel de la educación de las capacidades motrices, así como la asimilación y perfeccionamiento constante de las habilidades propias de la Gimnasia Rítmica en estrecha relación con las exigencias actuales de este deporte.
3. Velar por el estado de salud de las gimnastas, observando las reglas de higiene personal y colectiva, hábitos higiénicos y en la organización del régimen de vida, así como realizar periódicamente controles médicos y psicológicos.
4. Estimular la educación estética de las gimnastas mediante el conocimiento de los valores más levantes de la cultura nacional y mundial.
5. Educar a las gimnastas en la observancia de la ética deportiva, la disciplina, el amor al colectivo y en la lucha por los máximos resultados.
6. Elevar sistemáticamente el nivel de preparación teórica sobre el deporte considerándola un factor importante en el rendimiento deportivo.
7. Participar sistemáticamente en las competencias deportivas en calidad de gimnasta, juez o personal auxiliar.

ASPECTOS JURÍDICOS PARA LA CAPACITACIÓN EN LAS ASOCIACIONES DE GIMNASIA EN ECUADOR: PRINCIPALES EXPERIENCIAS INVESTIGATIVAS

El recurso humano hoy en día es considerado como uno de los ejes más importantes de una organización o equipo deportivo y su administración es una tarea muy compleja debido a que se deben medir muchos factores para lograr tener los resultados esperados; se emplea mucho tiempo en reclutar, capacitar y desarrollar al recurso humano, para evitar la continua rotación de personal es necesario la capacitación logrando que se desarrolle en cualquier ámbito que se le designe y si ésta es integral, se está más cerca del logro del objetivo propuesto.

Reviste entonces gran importancia la identificación de las necesidades de capacitación de los entrenadores deportivos, las estrategias, herramientas y planificación que se deben llevar a cabo para que esta actividad potencialice las habilidades y competencias del personal para afrontar nuevos retos laborales y aporten a la gestión del conocimiento.

Esta capacitación, atemperadas a los requerimientos deportivos, posibilita potenciar la innovación, la reinversión y la competitividad en un siglo donde la competitividad y productividad son factores importantes.

En la actualidad se focaliza al país, Ecuador, hacia un nuevo plan estratégico se está trabajando para cambiar la matriz productiva, dejando de ser exportadores de materia prima para exportar productos con valor agregado de alta calidad, dándole una nueva conceptualización y fortalecimiento al recurso humano, cambiando el sistema educativo, aplicando una nueva tecnología en imitar, igualar y superar. Así mismo los avances tecnológicos han permitido que evolucione con mayor agilidad la gestión del recurso humano, esto ha permitido que la gran mayoría de personas accedan a los conocimientos, facilite la creatividad, la innovación y la capacitación.

La Constitución del Ecuador en el art. 139, establece que:

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

En este sentido, es la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC) la encargada de asegurar la adecuada implementación de la política nacional de capacitación y formación profesional. Su misión, es impulsar y facilitar la capacitación y formación profesional de calidad; dentro de sus facultades esta coordinar con el Organismo de Acreditación Ecuatoriano

(OAE), la acreditación de evaluadores y de entidades certificadoras de personas capacitadas por competencias laborales, quienes serán los encargados de ejecutar los procesos de evaluación.

En tal sentido tras sesión plenaria, el 29 de julio de 2010, la Asamblea Nacional se pronuncia y aprueba, tal como lo dispone el artículo 138 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa. Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. En dicha ley, en su capítulo 1, Art. 13 recoge que:

El Ministerio Sectorial es el órgano rector y planificador del deporte, educación física y recreación; le corresponde establecer, ejercer, garantizar y aplicar las políticas, directrices y planes aplicables en las áreas correspondientes para el desarrollo del sector de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, las leyes, instrumentos internacionales y reglamentos aplicables. (Órgano del Gobierno del Ecuador, 2010).

En torno al proceso de capacitación, dicha ley en su artículo 14 Funciones y atribuciones, inciso r) establece que el Ministerio sectorial tiene que: “Fomentar y promover la investigación, capacitación deportiva, la aplicación de la medicina deportiva y sus ciencias aplicadas, el acceso a becas y convenios internacionales relacionados con el deporte, la educación física y recreación en coordinación con los organismos competentes” (Órgano del Gobierno del Ecuador, 2010).

Establece, además, en su art. 85 denominado Capacitación, que:

El Ministerio Sectorial, en coordinación con el Ministerio de Educación y la autoridad de educación superior correspondiente, deberá planificar cursos, talleres y seminarios para la capacitación del talento humano vinculado con esta área y además planificará, supervisará, evaluará y reajustará los planes, programas, proyectos que se ejecutan en todos los niveles de educación. (Órgano del Gobierno del Ecuador, 2010).

De acuerdo con Alles (2006), se asevera que, los conocimientos de los entrenadores, son elementos claves para lograr la sostenibilidad y el éxito de un equipo deportivo, que aunque en términos económicos, es considerado como un activo intangible ya no se ve reflejado en los valores contables de la misma, pero sin duda alguna es un elemento que genera valor para cumplimentar los objetivos y metas en el deporte.

En estudios realizados en la República de Ecuador por Ponce (2011) a través de una investigación realizada en Manabí sobre una metodología para la evaluación de las competencias profesionales de entrenadores de Gimnasia; y González (2016) con su estudio en la Concentración Deportiva de Pichincha, referida a la capacitación para entrenadores también de este deporte para gestionar proyectos deportivos ambas de Ecuador se constata que los entrenadores deportivos deben conocer

y actualizar los conocimientos que existen de su deporte, así como las penalizaciones, requerimientos y exigencias.

De acuerdo con Zambrano (2014), citado por Ascencio y Navarro (2015), en asociaciones de Gimnasia en Ecuador se debe instaurar una capacitación integral como la oportunidad que posibilite actualizar los conocimientos sobre las nuevas técnicas, exigencias, puntajes y penalizaciones que por su intermedio les permitirá ser más competitivos en el ámbito internacional y cumplimentar los objetivos a través de la consecución de resultados superiores.

Conclusiones

La sistematización de los referentes teóricos, permitió precisar que la capacitación es comprendida como un proceso continuo y sistemático, que propicia el desarrollo no sólo desde lo individual sino también lo colectivo, favoreciendo el crecimiento de la organización y elevando la calidad de los resultados.

La capacitación de los entrenadores deportivos, se asume como un proceso de búsqueda de alternativas, las que propician la adquisición, actualización y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño de sus funciones dentro de un deporte específico asegurando la calidad del mismo, así como la relevancia del impacto deportivo y social deseado en el proceso de entrenamiento deportivo.

El desempeño profesional pedagógico constituye la manifestación y evidencia de lo obtenido por el Entrenador deportivo en el proceso de capacitación, por lo que como proceso conlleva a determinados resultados, pues constituye el accionar de un profesional en un contexto dado para cumplir un objetivo, dichas acciones generan intercambios entre los sujetos durante la actividad.

La capacitación continua para el entrenador deportivo de Gimnasia de la Concentración Deportiva de Pichincha, Ecuador, es una prioridad, en función de dar solución a los problemas particulares y generales del atleta que entrena, para ello debe ser tenido en cuenta los cambios y transformaciones que ocurren a nivel internacional para este deporte y su influencia en esta área.

La proyección de la capacitación continua para el entrenador deportivo de Gimnasia de la Concentración Deportiva de Pichincha, Ecuador, parte del nivel profesional que este posea, sus experiencias vivenciales, y las potencialidades del aprendizaje cooperativo y desarrollador.

Referencias Bibliográficas

André Rufino, S; Márquez Lizaso, R y Morgado Martínez, A (2018). *El proceso de perfeccionamiento del desempeño profesional Pedagógico en Angola: Una concepción teórica para su desarrollo*. ISSN: 2077-2955, RNPS: 2098, septiembre-diciembre 2018, 14 (3), 384-390.

- Añorga, J (2010). *Glosario de términos de la Educación Avanzada*. (Material digitalizado). La Habana, Cuba: ISPEJV.
- Añorga, J. (2014). *La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano*. VARONA, Revista Científico-Metodológica, No. 58, enero-junio. ISSN: 1992-8238.
- Benítez, J.I. (2007). *Sistema de superación para profesionales de la cultura física en relación con los espacios para las actividades físico-deportivas*. Tesis de doctorado en Cultura Física. UCCFD —Manuel Fajardoll. La Habana, Cuba.
- Bermúdez Carrillo, L. A (2015). *Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las PYMES*. InterSedes: Revista de las Sedes Regionales, vol. XVI, núm. 33. Universidad de Costa Rica. Liberia Guanacaste, Costa Rica.
- Bernaza, G. (2004). *Teoría, reflexiones y algunas propuestas desde el enfoque histórico cultural para la educación de postgrado*. La Habana. MES.
- Blanco, E y Di Vora, M (1992). *Evaluación del personal docente: guía para su desarrollo*. Venezuela: Ediciones Publicitarias.
- Brito, E. (2017). *La formación continua de los profesionales de natación artística en Cuba*. Tesis de doctorado en Cultura Física. UCCFD —Manuel Fajardoll. La Habana. Cuba.
- Caro Betancourt, I.E. (s/f). *Referentes que sustentan el Desempeño Profesional Pedagógico del Profesor General Integral de Secundaria Básica, en la utilización de la Informática en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Dialnet m632055.
- Chiavenato (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Chirino, M.V (2004). *La investigación en el desempeño profesional pedagógico*. Revista Profesionalidad y práctica pedagógica. Ciudad de la Habana. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Colomé, J. A. (2012). *Concepciones actuales acerca del Aprendizaje Desarrollador y Formativo*. Monografías. ISP Juan Marinello.
- Delors J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Santillana. Ediciones UNESCO.
- Forteza A. (1998). *Bases Metodológicas del Entrenamiento Deportivo*, La Habana.
- Fuentes, H. (1999). *Los procesos de diseño curricular en la Educación Superior*. (Desde una perspectiva de un Modelo de Actuación Profesional). Santa Fe de Bogotá.

- García Hernández, T.R (2018). *La Superación en función del perfeccionamiento del desempeño profesional de los profesores de Voleibol en La EIDE de Pinar del Río*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Cultura Física. Facultad de Cultura Física "Nancy Uranga Romagoza"
- Gato Armas, C. A., Breijo Worosz, T. y Rodríguez Fuentes, S. (2017). *La profesionalización para el desarrollo de modos de actuación profesional competentes en los profesores habilitados*. Revista Pedagogía y Sociedad. Cuba. Vol. 20, no. 50, nov. - feb. 2017, ISSN 1608-3784. RNPS: 1903.
- González, G. (1997). *Modelo para la concepción sistémica del proceso de organización y desarrollo de la superación de los profesores de Cultura Física*. Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas]. La Habana.
- González, M. (2016). *Metodología para la superación profesional en educación ambiental de los entrenadores del ciclismo*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Cultura Física. Bayamo.
- Grosser, et al. (1988). *Principios del entrenamiento deportivo*. Barcelona, Ed. Martínez Roca, S.A.
- Harre, D. (1989). *Teoría del Entrenamiento Deportivo*. La Habana: Editorial Científico Técnica.
- Hernández Simón, I; Caballero Riera, L.O y León Reyes, B.B (2020). *El desempeño profesional pedagógico de los entrenadores de Levantamiento de pesas con adolescentes limitados físicos motores*. Revista del Instituto Tecnológico Superior Jubones: Sociedad & Tecnología. Vol.3. No.1. Enero- Junio 2020.
- Hernández, C. (1999). *Planificación y Programación*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Horruitiner, P. (2007). *La universidad cubana: El modelo de formación*. Revista Pedagogía Universitaria, 12, (4). Disponible en: <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/563>
- Knowles M.S. (1978). *The adult learner: A neglected species*. Houston TX. Gula. La Habana, Cuba. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360635575004>
- Louart, P. (1994). *Gestión de los Recursos Humanos*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Maestre, D. (2016). *La superación profesional del entrenador de esgrima en la prevención de la lesión deportiva en escolares*. Tesis doctoral, Facultad de Cultura Física. UCCFD —Manuel Fajardoll, Camagüey, Cuba.
- Matvéev, L. P. (1983). *Fundamentos del entrenamiento deportivo*. Moscú: Editorial Ráduga.

- Mitchell, G. (1995). *Manual del capacitador*. México, D.F.: Grupo Editorial Iberoamérica, S.A. de CV.
- Mohammad Naghi, N. (2005). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Limusa.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de los Recursos Humanos*. México, D.F. Prentice Hall.
- Monge González, R. (2009). *Banca de Desarrollo y Pymes en Costa Rica*. Santiago de Chile: Cepal.
- Moreira, R. (2013). *El sistema de superación de los profesores de Educación Física en Pinar del Río*. Perspectivas. Revista digital <http://www.efdeporte.com/>
- Páez-Rodríguez, B., González-Ortega, A.M., Marín-Cándano, O. y Echevarría-Ceballos, O. (2010). *Modo de actuación y desempeño profesional: iguales o diferentes*. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Rafael María de Mendive", Revista Científica Avances, ISSN 1562-3297, RNPS 1893, CIGET Pinar del Río, Vol. 12, No. 4, Octubre-Diciembre 2010.
- Pérez, F.A., Santos, E.M., Fundora, R.A., Cerezal Mezquita, J., Jardinot, L.R y Leal, H. et al. (2009). *Principales transformaciones en el Preuniversitario cubano. Desempeño Profesional del profesor*. Ciudad de la Habana, Cuba: Sello editor Educación Cubana. Ministerio de Educación.
- Pichardo, A. (1997). *Planificación y programación social*. San José Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Ponce Milián, Z. E. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Matanzas: Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello".
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México, D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Decenzo, D. A. (2002). *Fundamentos de administración*. México, D.F. Pearson Educación.
- Romero, R. y Becali A. (2014). *Metodología del entrenamiento deportivo. La escuela cubana*. La Habana. Editorial Deportes.
- Ruíz, A. (1999). *La investigación educativa*. México.
- Silvestre, M y Zilberstein, J. (2002). *Hacia una didáctica desarrolladora*. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
- Stephen, T (1987). *Administración de empresas*. México, D.F. Prentice Hall Hispanoamérica, S.A.
- Stoner, J. & Freeman, D. (1996). *Administración*. México, D.F. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Stoner J. (1999). *Administración*. Quinta Edición. Editorial Alejo Carpentier.

- UNESCO (1996). *La Educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors. Santillana S.A. Madrid, p.167.
- Valcárcel, N. y Pérez, A. (2012). El desempeño profesional pedagógico de los profesionales de la Educación. Ciudad de la Habana, Cuba: UCP. —Enrique J. Varonall.
- Valdés, H (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Valle, A. D (2007). *Meta modelos de la investigación pedagógica* (material en soporte digital). La Habana, Cuba: ICCP.
- Zatsiorski, V. M. (1989). *Metrología deportiva*. Moscú: Ed. Planeta.